

Максимова Юлія Олександрівна,
викладач кафедри економіки та підприємництва
Мазур Юлія Віталіївна,
студентка 4 курсу, спеціальності 051 «Економіка»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м.Одеса, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним з істотних і пріоритетних параметрів, за якими оцінюється стан національної економіки і суспільства в цілому, є рівень розвитку людського капіталу. Перехід України до ринкової економіки негативно позначився на стані людського капіталу. Проблема раціонального використання та відтворення створеного раніше людського капіталу високотехнологічних галузей промисловості залишається актуальною вже тривалий час. У сучасних ринкових умовах, коли формується новий тип економіки – «економіка знань», людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним фактором сталого розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інновацій, інформації, джерелом яких виступає людина [1, с. 31].

Втрата людського капіталу неприпустима, оскільки складові його - працівники, володіючи передовими технологіями, високою виробничою дисципліною та інноваційною сприйнятливістю, за певних умов грають стратегічну роль в забезпеченні нової якості і темпів соціально-економічного розвитку України. Завданням державного значення є збереження і примноження людського капіталу.

Зараз співробітники підприємства, як правило, розглядаються як трудові ресурси. Слід зазначити, що поняття «трудові ресурси» і «людський капітал» не є синонімами. Трудові ресурси можуть перетворитися в капітал за певних умов, що забезпечують можливість реалізувати людський потенціал в результатах діяльності організації. Тільки самовдосконалення та постійний розвиток людини сприяють інтелектуалізації людського капіталу, розвитку креативного мислення, творчих здібностей, виникненню інноваційних ідей, тобто підвищенню інтересу до інтелектуальної праці. Такий підхід позитивно вплине на соціально-економічний результат роботи підприємства та підвищення конкурентоспроможності національної економіки в цілому [2, с. 143–144].

У даний час в Україні теорія людського капіталу не має істотного прикладного значення. Однією з причин такого стану справ, на мій погляд, є недостатня зрілість багатьох керівників, що думають і діють в рамках цього принципово нового підходу до вивчення економіки, праці і людини. На більшості українських підприємств як і раніше основною цінністю є матеріальні ресурси, і переважає ресурсний підхід, в тому числі до персоналу.

Список використаних джерел

1. Турило А. М. Система оцінки людського капіталу працівника підприємства. *Агросвіт*. 2015. №9. С. 31–36.
2. Сем'ян О.В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2011. № 4 (16). С. 141–145.