

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Радченко Олександр Петрович

доктор економічних наук, доцент,

професор кафедри менеджменту та інновацій

Деркач Катерина Дмитрівна

студентка спеціальності «Менеджмент» (магістр)

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(м. Одеса, Україна)

Людський капітал відіграє критичну роль у конкурентоспроможності підприємства, служачи фундаментом для трансформації знань, навичок і компетенцій у економічну вартість. Наше дослідження було сфокусовано на аналізі специфікацій і функціоналу людського капіталу як ключового чинника конкурентоспроможності підприємства в умовах глобалізації.

Людський капітал, що об'єднує в собі знання, навички та інші важливі компетенції, може бути вимірний та оцінений, щоб визначити його вклад у продуктивність і ефективність підприємства. Здатність працівників до адаптації, інноваційного мислення та навчання має прямий вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства, особливо в умовах невизначеності, що притаманно економіці України в період повномасштабної війни на її території.

У контексті концептуальних основ управління людським капіталом, сучасні методології акцентують важливість оптимального використання та розвитку людського потенціалу через системи навчання, мотивації та заохочення. Це передбачає деталізований підхід до кожного елементу управління людським капіталом, враховуючи індивідуальність кожного працівника [1].

Розуміння концептуальних основ управління людським капіталом вимагає глибокого аналізу стратегій і методів, які спрямовані на оптимізацію розвитку та використання людського потенціалу. Перш за все, індивідуальний підхід стає основоположним у реалізації концепцій управління людським капіталом. Такий підхід передбачає врахування унікальних знань, навичок, компетенцій

і мотивації кожного працівника для максимально ефективної реалізації його потенціалу в інтересах підприємства.

Детальний аналіз та оцінка індивідуальних особливостей працівників дозволяють формувати оптимальні умови для їх професійного розвитку та самореалізації. Тут важливо зосередитися на створенні сприятливого середовища та впровадженні ефективних систем навчання, які відповідають індивідуальним потребам та очікуванням працівників.

Застосування інноваційних методів мотивації та заохочення є іншим ключовим фактором, який впливає на ефективність управління людським капіталом. Стимулювання внутрішньої мотивації працівників може відігравати вирішальну роль у досягненні стратегічних цілей підприємства, підвищуючи його конкурентоспроможність та продуктивність [2].

Також необхідно зазначити роль технологій та інновацій у сучасних методологіях управління людським капіталом. Інтеграція технологічних рішень та інноваційних підходів у процеси відбору, атестації та розвитку персоналу дозволяє підприємствам розробляти та реалізовувати ефективні стратегії управління та розвитку людського капіталу в умовах сьогодення [2].

Загалом, оптимальне управління та розвиток людського капіталу є важливими умовами сталого розвитку підприємства, забезпечуючи йому конкурентні переваги та стратегічну перевагу на ринку. Глибоке розуміння та правильна реалізація концептуальних основ управління людським капіталом може стати каталізатором інновацій та кардинальних змін, що ведуть до успішного виконання корпоративних цілей та завдань організації.

Стратегічне планування та розвиток людського капіталу вимагають від компаній визначення пріоритетів розвитку і алокації ресурсів відповідно до місії, візії та стратегічних цілей організації [1].

Використання сучасних технологій і інноваційних підходів у управлінні людським капіталом відкриває нові перспективи для відбору, атестації та розвитку працівників, дозволяючи компаніям виявляти та розвивати таланти для досягнення корпоративних цілей.

Останнім етапом є вивчення методів оцінки ефективності людського капіталу, де зосереджуються на вивченні методів та інструментів для вимірювання вкладу людського капіталу в економічний

успіх підприємства. Такий аналіз допомагає визначити, наскільки ефективно компанія використовує свої людські ресурси для досягнення своїх бізнес-цілей.

У світлі вищесказаного, людський капітал, на наш погляд, стає критичним активом для будь-якого підприємства, що прагне досягнути та утримати конкурентні переваги в сучасних, непередбачуваних ринкових умовах. Глибокий аналіз та розуміння концептуальних основ управління людським капіталом відкриває можливості для оптимізації використання та розвитку людського потенціалу, спрямованого на досягнення стратегічних цілей організації.

Список використаної літератури

1. Аніщенко Л. О. Дослідження сучасних механізмів оцінки ефективності використання людського капіталу промислових підприємств. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 902–905.
2. Гафарова Л. М. Людський капітал як фактор розвитку національної економіки в умовах INDUSTRY 4.0. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2019. № 13. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/issue/view/8629/show>