

**Литвиненко А. Я.,**  
*здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
освітньо-професійна програма  
«Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»;  
науковий керівник:*  
**Гринчак Н. А.,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту,  
маркетингу та публічного управління;  
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Людський капітал означає знання, навички, здібності та досвід, якими володіють люди, які можуть бути використані для створення економічної цінності.

У бізнесі людський капітал є критично важливим активом, який можна використовувати для підвищення ефективності організації та стимулювання зростання [1].

Ефективне управління людським капіталом передбачає виявлення та розвиток навичок і знань співробітників, створення позитивної культури праці та надання можливостей для кар'єрного зростання та розвитку.

Існують різні типи людського капіталу, включаючи технічні навички, навички спілкування, інтелектуальний капітал, інституційні знання та організаційний капітал (рис. 1).

Людський капітал може приймати різні форми. Він може включати все: від спеціальних знань і навичок окремих працівників до колективної мудрості та досвіду команди.

*Приклади людського капіталу можуть складатися з:*

- ✓ Технічних навичок, таких як програмування або інженерія.
- ✓ М'яких навичок, таких як спілкування або міжособистісне лідерство.
- ✓ Інтелектуального капіталу, наприклад патенти чи авторські права.
- ✓ Інституційних знань, таких як знання історії або культури компанії.

Організаційного капіталу, такого як процеси або системи, допомагає оптимізувати роботу.

Розуміючи різні типи людського капіталу, підприємства можуть краще визначати та використовувати навички та знання своїх працівників для досягнення своїх стратегічних цілей.



**Рис. 1. Типи людського капіталу**

Варто зауважити, що компанії стикаються зі зростаючим тиском, щоб стати більш ефективними та економічно ефективними. У результаті багато компаній звернулися до екстерналізації та інтерналізації ресурсів як способу оптимізації своєї діяльності.

Архітектуру кадрів можна визначити як загальну структуру та дизайн системи людських ресурсів компанії. Він охоплює політику, процеси та системи, які компанія використовує для управління своїм людським капіталом. Це включає підбір персоналу, наймання, навчання та розвиток, управління продуктивністю, винагороди та пільги, а також відносини з працівниками [2].

HR-архітектура також враховує унікальні та цінні елементи людського капіталу компанії, розподіляючи та керуючи ним у спосіб, який максимізує цінність і узгоджується зі стратегічними цілями компанії.

Це включає в себе необхідності визначення, які ролі та функції інтерналізувати, а які екстерналізувати, на основі їхніх унікальних характеристик і цінності, яку вони надають організації; регулярний перегляд та оновлення архітектури кадрів, щоб забезпечити її відповідність мінливим цілям компанії та умовам ринку.

Інтерналізація людського капіталу означає, що компанія бере на себе управління та адміністрування найму, навчання, розвитку та утримання своїх співробітників. Це означатиме, що компанія займатиметься цією діяльністю власноруч і матиме контроль над процесом найму, розробкою та проведенням навчальних програм, а також керування продуктивністю та розвитком співробітників. Такий підхід може забезпечити більший контроль і гнучкість над

цими функціями та може дозволити компанії адаптувати свою практику управління персоналом відповідно до своїх конкретних потреб і цілей.

З іншого боку, екстерналізація людського капіталу означає передачу компанією певних аспектів управління людськими ресурсами зовнішнім постачальникам. Це може включати такі дії, як підбір персоналу, навчання, адміністрування заробітної плати та пільг і навіть певні аспекти управління продуктивністю. Зовнішня діяльність може заощадити час і гроші компанії та звільнити ресурси, які можна використовувати для інших цілей. Однак це також потенційно може обмежити контроль і гнучкість компанії над її кадровою практикою та може вимагати від неї покладатися на досвід і можливості зовнішнього постачальника.

### **Список використаних джерел**

1. Human capital definition: types, examples, and management.  
URL: <https://smowl.net/en/blog/human-capital/>
2. Faisal Siddiqui. Understanding HR Architecture & Human Capital Allocation.  
URL: <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-hr-architecture-human-capital-faisal-siddiqui>

**Лиса О. В.,**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри фінансів, банківської  
справи та страхування;*

*Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро*

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ІНВЕСТУВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Формування інвестиційного потенціалу будь-якої країни являє собою довготерміновий процес за участі вищих органів управління державою, суб'єктів підприємництва, особливо великого бізнесу, який націлений на вкладення коштів в інвестиційно привабливі об'єкти на території конкретної країни. Навіть за умови наявності покладів корисних копалин, більш-менш розвиненої транспортної інфраструктури, дешевизни різного роду ресурсів, зокрема трудових, та інших інвестиційно значущих факторів перспективи залучення інвестицій до економіки країни визначаються не тільки ними. Так, зокрема, важливими факторами, які свого часу віднайшли своє відображення при обрахунку індексу Doing Business [1], є легкість відкриття й ведення бізнесу на території країни, стан захищеності інвестицій у правовому полі, корупційний чинник тощо. Безперечно вагомим інвестиційним фактором, прояв якого ми, на жаль, можемо бачити в Україні, є військові дії, які точаться на її території, і які значно погіршили інвестиційний потенціал української економіки. При