

*КУЧИНСЬКИЙ В.А.*, к.е.н., доцент НТУ «ХП»

## **ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах функціонування і розвитку вітчизняних підприємств людський капітал є головним ресурсом інноваційного виробництва, основним чинником, який формує систему економічних відносин і забезпечує підвищення конкурентоспроможності. Сталий інноваційний розвиток вимагає формування оптимальних умов нарощування трудових здібностей працівників до інноваційної діяльності, як безперервного джерела створення конкурентних переваг підприємств [1].

Аспекти функціонування людського капіталу потребують більш глибокого вивчення. Для управління людським капіталом на рівні підприємства виникає необхідність оцінки впливу людського капіталу на інноваційний розвиток та конкурентоспроможність. На сьогодні вивчення проблеми формування та ефективного використання людського капіталу є не просто актуальним, а має першочергове значення в структурі соціально-економічних досліджень. Це передбачає проведення глибоких наукових досліджень цієї проблеми [2].

Метою дослідження є виявлення значення людського капіталу для забезпечення інноваційного розвитку підприємства.

Рівень прояву креативних дій персоналу при вирішенні бізнес-завдань залежить від безлічі внутрішніх та зовнішніх відносно підприємства чинників: рівня науково-технічного прогресу, соціально-економічного розвитку суспільства, психологічних характеристик та особистісних якостей працівника та іншого. Але очевидно, що джерелом еволюційних інновацій є діяльність, яка безпосередньо пов'язана із людським капіталом та використовує накопичені знання як базу для творчого розвитку. Таким чином, можна стверджувати, що

інноваційна активність, за умови залежності від множини різноманітних чинників, передусім залежить від знання та інноваційного потенціалу працівників підприємства [3].

Інноваційна сприйнятливість персоналу підприємства – це характеристика працівників, яка відображає активність їх в інноваційній діяльності для забезпечення певного рівня конкурентоспроможності та отримання високих кінцевих фінансово-економічних результатів [1].

Інноваційна сприйнятливість персоналу підприємства в сучасних умовах залежить від значної кількості чинників, ключове місце серед яких займає мотиваційний потенціал працівника. Вплив на мотиваційний потенціал працівника дозволяє активізувати та мобілізувати внутрішні ресурси людини на ефективну творчу працю і підтримувати менеджменту компанії бажані економічні показники інноваційної діяльності підприємства [4]. Зацікавленість працівника дає змогу активізувати його на якнайшвидше досягнення більш високих і якісних результатів, тому здійснення мотиваційного впливу на працівників є основою для ефективного використання людського капіталу в підвищенні ефективності інноваційної діяльності підприємства. При формуванні і розвитку механізму мотивації сучасного підприємства доцільним представляється використання комплексу підходів, які забезпечать всебічне урахування мотивів діяльності робітників, цінності стимулів і чутливість до них, вплив різних факторів на мотивацію, що призведе до підвищення мотиваційної віддачі персоналу підприємства [5].

Розвиток інноваційних характеристик людського капіталу означає не тільки підвищення компетентності окремих працівників, але й перетворення отриманих ними знань і навичок у корпоративну цінність, придатну для швидкого та багаторазового використання всіма співробітниками з метою нарощування вартості компанії. Основні результати розвитку інноваційних характеристик людського капіталу організації можуть бути представлені в позитивних результатах впровадження інновацій, оперативності прийняття рішень, зростанні вартості організації [1].

Підвищення інноваційного потенціалу людського капіталу підприємств слід розглядати як головний, провідний фактор соціального та економічного прогресу. Причина цього криється у тому, що найважливішою цінністю і основним капіталом сучасного суспільства стає креативна людина, працівник з інноваційним типом мислення, здатний до пошуку і засвоєння нових знань, прийняття нестандартних рішень. Реалізація позитивних змін в інноваційній сприйнятливості людського капіталу повинна розглядатися як головний чинник інноваційного розвитку підприємств [6-7].

#### Список літератури:

1. Кучинський В. А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / В. А. Кучинський, О. М. Гуцан, Д. Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.
2. Перерва П. Г. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / П. Г. Перерва, В. А. Кучинський // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. № 3 (9). С. 94–103.
3. Іщенко С.В. Управління людським капіталом: знання як основа забезпечення інноваційного розвитку економіки / О.І. Маслак, С.В. Іщенко, Н.Є. Гришко, Ю.В. Шевчук // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 1 (2019). – Режим доступу: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2019.1.50>.
4. Перерва П. Г. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / П.Г. Перерва, О.М. Гуцан // Економічні науки : зб. наук. праць. Сер. : Економіка та менеджмент / відп. ред. З.В. Герасимчук. – Луцьк : ЛНТУ, 2014. – Вип. 11 (42). – С. 233-243.
5. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110.
6. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / П. Г. Перерва [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Електрон. текст. дані. – Харків, 2020. – 893 с. – URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>.
7. Кучинський В. А. Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124.