

Р. В. Манн, Д. О. Ляшов

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ СУСПІЛЬСТВА

У статті обґрунтовано роль людського капіталу підприємства в економічному зростанні окремої людини, підприємства та суспільства в цілому. Визначено сутність категорії «людський капітал підприємства», форми прояву залежно від етапу реалізації, виконувани функції та необхідність його розвитку для підприємства. Представлено авторське бачення ролі людини у формуванні та використанні людського капіталу у контексті досягнення економічного розвитку суспільства. Обґрунтовано роль та види інвестицій у формуванні та розвитку людського капіталу підприємства, представлено особливості цього виду інвестицій, відмінні від фінансування іншого капіталу підприємства. Виокремлено три основні складові людського капіталу, розвиток яких потребує інвестицій: охорона здоров'я, рівень освіти та духовний розвиток людини. Охарактеризовано можливості інвестування цих напрямів з боку підприємства.

Ключові слова: людський капітал, підприємство, економічне зростання суспільства, освіта, модернізація, інвестиції.

Вступ. Поширення кризових явищ на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України загострює необхідність усвідомлення ролі та значення окремої людини у досягненні суспільного прогресу. Традиційні підходи до розуміння джерел економічного розвитку втрачають свою актуальність, переміщуючи акценти на нематеріальні ресурси інноваційного оновлення, перш за все, людський капітал. Саме тому особливого значення набуває вивчення ролі та значення розвитку людського капіталу підприємства у забезпеченні економічного зростання національної економіки та покращенні добробуту її населення зокрема.

Дослідження сутності та ролі людського капіталу у розвитку підприємства є предметом наукової діяльності багатьох вчених, включаючи і закордонних, зокрема: Н. Wlodarkiewicz-Klimek [2], А. Турило [3], К. Веєр [4], К. М. Леміш, Т. В. Черемісіна, О. Ю. Буланкіна [5], О. Марцінковська, О. Легкий [6], С. В. Волошина [7], О. В. Захарова [20] та ін. Деякі дослідники, зокрема: І. М. Бобух, С. М. Щегель [10], О. В. Копил [13], зосередили свою емпіричну діяльність на вивченні впливу людського капіталу на розвиток національної економіки в цілому.

Сфера їх наукових інтересів, перш за все, пов'язана з умовами формування та нагромадження людського капіталу підприємства, регіону та країни в цілому. Водночас, відсутня однастайність в усвідомленні впливу людського капіталу підприємства на економічне зростання суспільства, ролі інвестицій з боку підприємств у розвиток людського капіталу, що й потребує подальших досліджень.

Мета дослідження – обґрунтування сукупності наукових підходів до розуміння сутності та значення людського капіталу підприємства у забезпеченні економічного зростання суспільства.

Поставлена мета передбачає формування та вирішення таких завдань:

- визначити сутність категорії «людський капітал підприємства» та його роль в економічному розвитку підприємства та суспільства в цілому;
- визначити основні складові людського капіталу та напрями підприємницьких інвестицій в їх розвиток.

Викладення основного матеріалу. Основними учасниками економічних відносин, які задовольняють потреби суспільства у життєво необхідних економічних благах, є підприємства. Підтвердження цієї думки можна знайти у Господарському кодексі України, де зазначається, що підприємство створюється з метою «задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності» [1]. Очевидно, що підприємництво є механізмом перетворення ресурсів в економічні блага.

Перехід до інформаційної економіки вносить корективи в управління підприємницькою діяльністю, зокрема структурою капіталу. Дедалі більшого значення та цінності набувають накопичення та примноження нематеріальних активів, а ключовими засобами праці стають інформація та знання. Відповідно, зростає роль людини, її знань, вмінь та навичок у забезпеченні економічного розвитку суспільства. Саме підприємництво, з одного боку, здатне задовольнити інтереси людини як носія праці, а з другого – трансформувати цей потенціал у людський капітал.

Для кращого розуміння сутності поняття «людський капітал», його ключових ознак та їх впливу на економічний розвиток суспільства варто розглянути праці вітчизняних та закордонних вчених, які стосуються цієї проблематики. На думку польської дослідниці Г. Влодаркевич-Климек, людський капітал є найважливішою складовою капіталу, що формує потенціал підприємства та інтегрує всі інші активи [2].

А. Турило визначає людський капітал як людський ресурс, який людина свідомо вирішила реалізувати у певній трудовій сфері діяльності на визначених умовах; як засіб власного існування, розвитку та самореалізації. Водночас, під людським ресурсом автор розуміє комплекс унікальних якостей людини, котрі характеризують її індивідуальну особистість, яка формується, розвивається та проявляється у системі суспільного розвитку (включаючи погляди, переконання, поведінку тощо) [3, с. 47].

Подібних поглядів на сутність людського капіталу дотримується і К. Бейер, яка, окрім того, додає здатність працівника будувати відносини, які базуються на розумінні та довірі. Водночас, особливістю людського капіталу є те, що він не належить підприємству, а використовується ним лише під час працевлаштування людини (тобто втрачається при звільненні працівника) [4].

Група авторів на чолі з К. М. Леміш дає дещо ширше трактування цієї категорії: комплекс знань, навичок та умінь людини, використовуваних нею для задоволення особистих потреб та суспільних у цілому [5]. Прибічники розширеного тлумачення людського капіталу додають до нього не лише набуті знання, вміння та навички, але й природні особливості людини, її вміння дотримуватися законів та норм поведінки, рівень її духовності [6, с. 311].

Окрім загальноновживаних складових людського капіталу, О. В. Ванкевич виокремлює додатково фізіологічні особливості людини, стан здоров'я, професійну та географічну мобільність, рушії потреби та мотиви; Ф. Л. Нойманн – культурно-етнічні особливості, кваліфікаційні якості; А. Турило – інтелект, соціальність, психологічні особливості та життєву історію людини (особистий внесок людини у розвиток середовища її існування) [3, с. 46–47; 5].

На основі проведеного дослідження доцільно представити власне бачення складових людського капіталу та його ролі у діяльності підприємства (рисунок 1).



Рисунок 1 – Декомпозиційна модель терміна «людський капітал підприємства»

Джерело: побудовано за даними [3, с. 46–47; 7, с. 99; 8, с. 122]

Отже, людський капітал є сукупністю особистих якостей людини, які вона готова продати на визначених умовах та на які є попит серед роботодавців (підприємств), що забезпечить роботодавцю одержання додаткової вартості у процесі його господарської діяльності. З одного боку, людський капітал забезпечує підприємство найважливішим економічним ресурсом, з другого –

реалізовує фінансово-економічну, соціально-культурну, інноваційну та інші функції, забезпечуючи передумови для економічного зростання суспільства.

Сутність економічного зростання суспільства, методика його оцінювання залежить від наукової мети, що ставиться, та рівня охоплення предметної області. З одного боку, цю категорію можна представити через дослідження складових частин цього явища, з другого – завдяки зіставленню з подібними термінами, зокрема такими, як: еволюція, розвиток, прогрес, модернізація. В цілому, наукові погляди сходяться до того, що передумовою та необхідною складовою економічного зростання є цілеспрямована і комплексна державна політика, спрямована на модернізацію економіки [9, с. 24].

І. М. Бобух та С. М. Щегель виокремлюють такі вимоги до формування державної політики, спрямованої на економічне зростання суспільства, як: комплексність та системність стимулюючих заходів економічного зростання, врахування впливу глобалізації на національну економіку, врахування принципів інклюзивного зростання при формуванні політики (максимальне включення суб'єктів у соціально-економічні процеси). Відповідно, складовими економічного зростання, на думку авторів, є: здоров'я людини, рівень якості її життя, соціальний захист, стан навколишнього середовища, продовольча безпека, доступ до основних ресурсів, рівномірність поділу багатства та людський капітал [10, с. 56–58].

Основою та рушійною силою економічного розвитку суспільства є людина та її потреби. Економічний розвиток суспільства розглядається як багатокomпонентний процес цілеспрямованої трансформації соціальної системи завдяки власному саморозвитку та взаємозалежності з навколишнім середовищем завдяки та заради людини для переходу системи на якісно новий рівень [11, с. 155]. Рівень економічного розвитку суспільства характеризує його здатність до впровадження наукових досягнень і розвитку господарського потенціалу. Водночас, економічний розвиток розглядається на різних рівнях (індивідуальному, регіональному, національному та глобальному) [12].

На рисунку 2 зображено авторське бачення ролі людини у формуванні та використанні людського капіталу у контексті досягнення економічного розвитку суспільства.



Рисунок 2 – Трансформація ролі людини у забезпеченні економічного розвитку суспільства

Джерело: авторська розробка

Отже, роль людини в економічному розвитку суспільства є різною: з одного боку, людина є носієм індивідуальних якостей, які при вмілому та вчасному використанні здатні перетворитися на капітал підприємства, з другого – людина є споживачем кінцевого результату виробничого

процесу відповідно до існуючих потреб, які постійно зростають. Економічна поведінка людини, незалежно від її суспільної ролі, визначається усвідомленими особистими потребами, для задоволення яких має бути мотив (причина діяти), який трансформується в інтерес та реалізується завдяки досягненню встановлених цілей.

Відповідно до рівня задоволення особистих потреб економічна поведінка людини буває пасивною (коли для забезпечення потреб людина має необхідні засоби) та активною (коли наявних засобів не достатньо). В останньому випадку виникає мотив для пошуку способів реалізації особистого потенціалу з метою задоволення сформованих потреб. У цьому випадку людина може використовувати власний потенціал, як будучи складовою загального людського капіталу підприємства, так і генеруючи воєдино власні здібності й потенціали інших індивідуумів та керуючи підприємством. Незалежно від обраної позиції, рушійними мотивами людини є забезпечення життєдіяльності, наявність перспектив подальшого розвитку та зростання загальної суспільної корисності, які зіставні з економічними інтересами (усвідомлене бажання задовольнити економічні потреби).

Досягнення економічних інтересів людини як суб'єкта економічних відносин забезпечується встановленням цілей господарської діяльності, основною серед яких є забезпечення суспільних потреб. Індикаторами рівня досягнення цієї мети є: максимізація рентабельності, мінімізація витрат, зростання продуктивності. Водночас, економічні інтереси людини-працівника підприємства задовольняються досягненням цілей людського розвитку. Тобто підприємство як соціальний інститут має поєднувати цілі працівника та власника, а також способи їх втілення.

Існує взаємний вплив як людини-працівника, так і підприємства-носія людського капіталу на виникнення суспільних потреб, що передбачає узгодження інтересів усіх учасників для їх гармонізації і викликає структурні зміни у сфері виробництва нових благ [7, с. 100–101]. Тобто економіка на сучасному етапі трансформується у якісно нову систему, основою якої є обмін не матеріальними благами, а сукупністю знань, умінь та навичок.

Ключовим рушієм сучасного економічного зростання суспільства є здатність продукувати оригінальні ідеї та трансформувати їх в економічний капітал, який користується попитом. Креативні та соціокультурні індустрії мають потенціал для подальшого розвитку і забезпечують комплексне та стаке зростання національної економіки [13, с. 56].

Традиційні погляди та вимоги до праці витісняються наданням переваги знанням, інтелектуальним якостям та потенціалом до розвитку людського капіталу. Кількісно рівень розвитку людського капіталу оцінюється через інтегрований показник індексу людського розвитку, представлений Програмою розвитку ООН. Цей індекс складається з трьох компонентів, які характеризують ключові виміри людського розвитку: якість життя, тривалість життя, рівень освіти. Україна належить до групи країн з високим індексом розвитку людського капіталу (рисунки 3) [14].

Незважаючи на досить високий рівень розвитку людського капіталу (за результатами 2018 р. Україна займає 88-е місце серед 189 країн), зокрема, завдяки рівню освіти, знання та інновації, які вони продукують, майже не впроваджуються у виробничу діяльність підприємств. Так, за результатами 2018 р. лише близько 15 % промислових підприємств використовували у своїй діяльності інновації, що забезпечило реалізацію менш ніж 1 % інноваційної продукції [15].

Роль людського капіталу у забезпеченні економічного зростання суспільства залежить від механізму розподілу цього капіталу, ефективності його використання та забезпечення перспектив його зростання. Важлива роль у формуванні та розвитку людського капіталу належить інвестиціям, зокрема, витратам на: освітній та культурний розвиток, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації працівників. Саме процес навчання робочої сили є різновидом інвестицій у розвиток підприємства, які, на відміну від капітальних інвестицій, спрямовуються у розвиток людського капіталу, що є більш ефективним для наукоємного виробництва [16; 17, с. 49].

На думку дослідника Л. Троу, роль людського капіталу в сучасному економічному аналізі є ключовою. Представники цього теоретичного підходу розуміють під цією категорією, з одного боку, комплекс продуктивних здібностей працівника підприємства, а з другого – витрати держави, підприємства та самої людини на розвиток відповідних здібностей [18, с. 44–45]. О. В. Копил надає детальний опис видів інвестицій у людський капітал, зокрема, у розвиток: культурно-моральних якостей, здоров'я, трудового капіталу (мотивація набувати нові знання), інформаційної культури, соціальної мобільності, інтелектуального та організаційно-підприємницького капіталу [13, с. 59].

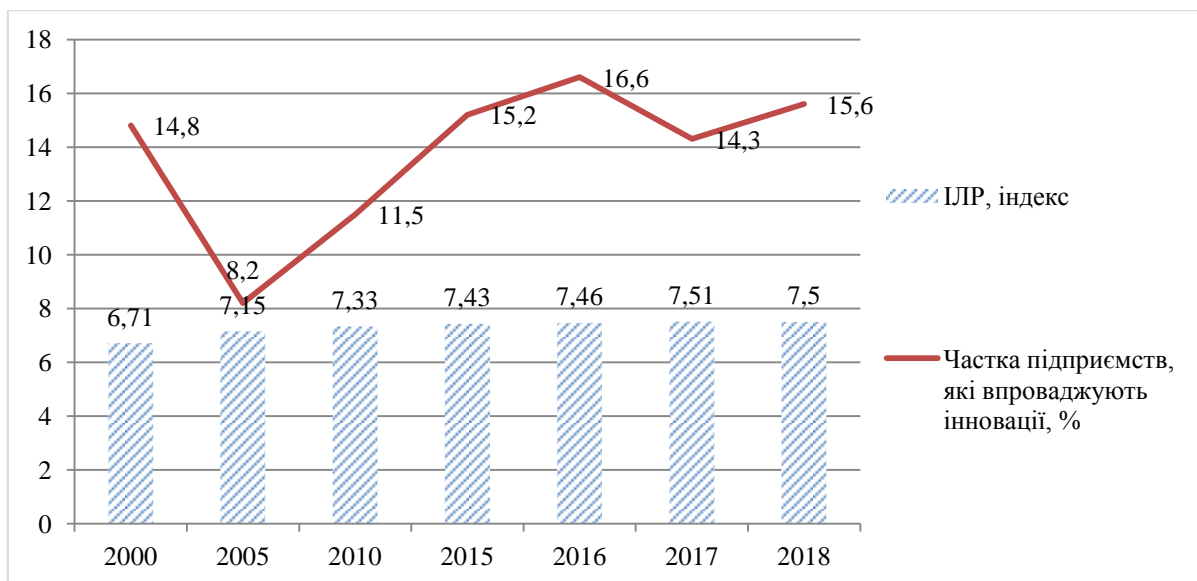


Рисунок 3 – Динаміка складових рівня розвитку людського капіталу в Україні за 2000–2018 рр.

Джерело: побудовано за даними [14; 15]

Інвестиції в людський капітал мають специфічні особливості, які не властиві для інших видів інвестицій, зокрема:

- віддача від інвестицій визначається терміном використання людського капіталу: чим раніше здійснено інвестиції, тим довше, за інших однакових умов (працездатності людини, стану здоров'я, стресостійкості тощо), вони даватимуть віддачу;

- у процесі використання людський капітал зношується повільніше порівняно з матеріальними ресурсами: людський капітал також піддається фізичному та моральному зносу, однак у процесі експлуатації він збагачується та примножується завдяки отриманому людиною професійному досвіду без додаткових інвестицій;

- спостерігається кумулятивний ефект від здійснених протягом тривалого часу інвестицій, адже додаткові інвестиції в освіту, кваліфікацію, здоров'я працівника накопичуються протягом майже всього життя.

Отже, інвестиції є енергетичним джерелом розвитку будь-якого капіталу підприємства, не є винятком і людський капітал. Водночас, інвестиції в людський капітал можуть бути не лише у грошовій формі, оскільки представляють будь-які дії, які підвищують професійну компетентність людини та, відповідно, її продуктивність праці. Нобелівський лауреат С. Кузнець основним каталізатором трансформації економік розвинених країн, прискореного здійснення інституційних реформ, технологічної модернізації виробництва назвав достатність початкового накопиченого людського капіталу. На думку науковця, ефективно інвестування у людський капітал забезпечить стабільне зростання ВВП і зростання рівня життя населення у країнах з трансформаційною економікою [19, с. 100].

Інвестиції мають здійснюватися з різних джерел: державою, бізнес-структурою та самою людиною. Цей процес передбачає диверсифікацію джерел фінансування. Так, на етапі дошкільної, шкільної та професійної освіти основним інвестором виступає держава. З початком трудової активності основним джерелом інвестування стають кошти роботодавців, інших державних фондів. Водночас, особисті кошти людини та її родини є постійним джерелом інвестування, незалежно від інших зовнішніх джерел, до того ж, мають тенденцію до поступового зростання з часом. Зважаючи на те, що період трудової активності є найбільш тривалим та продуктивним з точки зору створення економічних благ, інвестиції з боку бізнес-структур є головним фактором примноження та вдосконалення людського капіталу, тобто інструментом забезпечення економічного зростання суспільства.

За результатами проведеного дослідження доцільно виокремити три основні складові людського капіталу, розвиток яких потребує інвестицій: охорона здоров'я, рівень освіти та духовний розвиток людини. Освіта є ключовою компонентою людського капіталу, оскільки сприяє його

збагаченню завдяки оволодінню новими знаннями та професійними навичками. Важливого значення набуває забезпечення безперервної освіти людини протягом життя та періодичне підвищення кваліфікації.

На базі великих вітчизняних підприємств є поширеною практика створення навчальних підрозділів, які є дієвим інструментом виявлення, розвитку та впровадження у виробничий процес інноваційних ініціатив персоналу, що забезпечує як зростання фінансових результатів самого підприємства, так і, як наслідок, покращення добробуту суспільства в цілому. Для прикладу, в Україні успішно функціонують відповідні навчальні центри у структурі таких підприємств, як: ДП «АСЗ № 1» АТ «АК «Богдан Моторс» у м. Луцьк (теоретичне і практичне навчання як працівників підприємства, так і працівників компаній-замовників продукції), АТ «Мотор Січ» у м. Запоріжжя (центр авіаційних тренажерів) тощо. Проте це вимагає значних капітальних вкладень та відповідних організаційних ресурсів, через що для малого та середнього бізнесу подібний механізм розвитку людського капіталу є недоступним. Натомість, для цих суб'єктів доцільно використовувати внутрішнє наставництво, тренінги та семінари, перепідготовку та підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах на платній основі.

Однак, зважаючи на обмеженість вільних фінансових ресурсів, інвестування у розвиток людського капіталу має здійснюватися раціонально, відповідно до виробничої потреби. Тобто, перш за все, навчати доцільно тих працівників, діяльність яких прямим чином впливає на результативність роботи всього підприємства, в першу чергу, інноваційну активність. Також необхідно акцентувати увагу на розвитку управлінських кадрів, які визначають стратегію розвитку підприємства, ключові орієнтири його діяльності. Відповідно, масштаб окупності від інвестованих коштів у розвиток менеджменту підприємства є значнішим [20, с. 75–77].

Наступна складова – охорона здоров'я – забезпечує розвиток та збереження людського капіталу, підвищення його працездатності завдяки зниженню захворюваності та збільшенню тривалості трудової активності. Окрім назрілої потреби активізації інвестування з боку держави у розвиток медицини (підвищення якості вже існуючих лікарняних закладів, створення нових високотехнологічних медичних закладів, стимулювання медичного персоналу до належного виконання своєї роботи), існує потреба у здійсненні стимулюючих заходів самими роботодавцями. До таких заходів належать: організація та проведення періодичних безоплатних для працівників медичних оглядів (що майже відсутнє на малих підприємствах); організація фізкультурних заходів, відпочинкових зон на території підприємств (для прикладу, на території ПАТ «Азот» м. Черкаси функціонує безкоштовний тренажерний зал, який працівники можуть відвідати у вільний від роботи час); організація активного відпочинку, проведення заходів з командоутворення для працівників (спільні туристичні поїздки, активні спортивні заходи, змагання тощо).

Духовне збагачення працівника забезпечує розвиток його базових компетенцій, таких як креативність, стресостійкість, вміння звертати увагу на деталі тощо. О. В. Копил підкреслює, що інвестування в культуру забезпечує розвиток людського капіталу, перш за все, завдяки формуванню здібностей до креативного мислення, що сприяє створенню інноваційної продукції та, як наслідок, соціально-економічному розвитку держави в цілому [13, с. 57]. У цьому напрямі роботодавцям доцільно стимулювати працівників до розвитку свого духовного та культурного рівня завдяки: організації внутрішніх тренінгів, запрошуючи відповідних фахівців; стимулюванню, зокрема матеріальному, до прочитання розвиваючої літератури, відвідування культурно-мистецьких заходів.

Однак складно оцінити ефективність та очікувану результативність інвестицій підприємства у розвиток людського капіталу, оскільки значна частина вкладень є нематеріальною. Окрім фінансових вкладень у навчання, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації та культурно-духовного рівня працівника, примноження людського капіталу є неможливим без роботи над собою безпосереднього носія цього капіталу (людини). Варто не забувати, що зростання людського капіталу забезпечує інтегральний соціальний ефект, перевагами якого користується не лише окрема людина, але й суспільство в цілому.

Висновки. За результатами проведеного дослідження можна зробити загальний висновок про те, що розвиток людського капіталу підприємства є вигідним не лише для суб'єкта господарювання, отримані результати є вигідними для суспільства в цілому. Тобто накопичений запас знань і досвіду є базою для підвищення продуктивності праці на підприємстві та, відповідно, економічного зростання національної економіки в цілому. У свою чергу, ефективне використання накопичених знань та досвіду людиною забезпечує їй отримання бажаного доходу (у вигляді

заробітної плати, доходу від участі в капіталі підприємства тощо), а суспільству – у формі національного доходу. Від ефективності використання людського капіталу залежить рівень зростання доходів окремої людини та суспільства загалом. Відповідно, матеріальний розвиток окремої людини та суспільства загалом стимулює їх розвивати та примножувати знання, досвід та навички, інвестуючи в людський капітал.

Для отримання конкурентних переваг в умовах мінливого середовища підприємства мають здійснювати інвестиції (матеріальні та нематеріальні) у розвиток людського капіталу, зокрема таких складових, як: освіта та кваліфікація, духовний і культурний рівень людини, стан її здоров'я. Відповідні витрати варто розглядати не як споживчі, а як інвестиційні, оскільки вони є вигідними не лише для окремої людини, але й суспільства, забезпечуючи тривалий і вагомий ефект зростання національної економіки в цілому. Перспективами подальших досліджень є розробка механізмів розвитку людського капіталу, ефективних для використання на підприємствах залежно від їх розміру та виду діяльності.

Список використаної літератури

1. Господарський кодекс України. *Відомості Верховної Ради України* від 16 січня 2013 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
2. Wlodarkiewicz-Klimek H. Qualitative features of human capital in the formation of enterprise agility. *Research Results in Polish Enterprises. Advances in Manufacturing, Production Management and Process Control*. 2019. Vol. 971. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20494-5_6
3. Турило А. Концепція оцінки і управління людським капіталом підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. РОЗДІЛ III. Економіка та управління підприємствами*. 2019. № 2. С. 44–50.
4. Beyer K. Kapitał intelektualny jako zasób przedsiębiorstwa – koncepcje i modele zarządzania. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*. 2010. № 571. URL: http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania-r2010-t17/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania-r2010-t17-s171-182/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania-r2010-t17-s171-182.pdf
5. Леміш К. М., Черемісіна Т. В., Буланкіна О. Ю. Удосконалення управління людським капіталом організації. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 1. URL: <http://us.bdpu.org:8080/bitstream/123456789/1564/1/Lemish%20K.%20M.%20Udoskonalennya%20upravlinnya%20lyuds%ca%b9kum%20kapitalom%20orhanizatsiyi.pdf>
6. Марцінковська О., Легкий О. Людський капітал та шляхи його відтворення. *Економічний аналіз*. 2010. Вип. 7. С. 310–312.
7. Волошина С. В. Концептуальні підходи до розуміння людського капіталу підприємства. *Бізнес-навігатор: наук.-вироб. журн.* 2018. Вип. 3–1 (46). С. 97–103.
8. Rzepka A., Szara K., Sowa B., Slusarczyk H. B. The role of human capital in enterprises based on empirical research. *International Journal of Economic Research*. 2017. Iss. 14. No. 6. P. 121–128.
9. Камінецька О. В. Земельно-ресурсний потенціал як просторовий базис розвитку суспільства і фактор економічного зростання. *Збалансоване природокористування*. 2017. № 2. С. 22–26.
10. Бобух І. М., Щегель С. М. Стратегічні орієнтири економічного зростання України: інклюзивність як ключовий пріоритет. *Вісник Національної академії наук України*. 2018. № 7. С. 55–70.
11. Гулієва А. Р., Годованюк А. В. Соціально-економічні аспекти розвитку суспільства. *Вдосконалення фінансово-кредитного механізму забезпечення інноваційного розвитку економіки: зб. тез Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. Ч. 2. Дубляни, 2020, С. 155–157.*
12. Садковий В. П. Основні економічні механізми державного регулювання входження в європейський простір сучасної вищої освіти України. *Державне будівництво: електрон. версія журн.* 2013. № 1. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2013-1/doc/2/10.pdf>
13. Копил О. В. Інвестування в культуру як фактор розвитку людського капіталу та економічного зростання країни. *Фінансовий простір*. 2020. № 3 (39). С. 53–64.
14. Human Development Report 2019. Statistical Update. United Nations Development Programme. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>
15. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
16. Nickolas S. What is the relationship between human capital and economic growth? *Macroeconomics*. 2019. URL: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp>
17. Рибак Н. О. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Аграрна освіта та наука: досягнення, роль, фактори росту. Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку, підприємництва та*

торгівлі, публічного управління в Україні та світі: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Біла Церква: Білоцерківський НАУ, 2019. С. 47–49.

18. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. *Мировая экономика и международные отношения*. 2002. № 12. С. 42–48.
19. Панчишин Т. В. Інвестування людського капіталу – запорука модернізації економіки України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. Вип. 1 (2). С. 99–104.
20. Захарова О. В. Інвестування у людський капітал як важіль активізації інноваційного розвитку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 56. С. 70–80.

References

1. "Commercial Code of Ukraine", *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* dated 16.01.2013, No. 436-IV, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
2. Wlodarkiewicz-Klimek, H. (2019), "Qualitative features of human capital in the formation of enterprise agility", *Research Results in Polish Enterprises. Advances in Manufacturing, Production Management and Process Control*, Vol. 971, available at: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20494-5_6
3. Turylo, A. (2019), "The concept of evaluation and management of enterprise's human capital" ["Kontseptsiia otsinky i upravlinnia liudskym kapitalom pidpriemstva"], *Ekonomichnyi chasopys Skhidnoevropeiskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky. ROZDIL III. Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy*, No. 2, pp. 44-50. [in Ukrainian].
4. Beyer, K. (2010), "Kapitał intelektualny jako zasób przedsiębiorstwa – koncepcje i modele zarządzania", *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, No. 571, available at: http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania-r2010-t17/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania-r2010-t17-s171-182/Studia_i_Prace_Wydzialu_Nauk_Ekonomicznych_i_Zarzadzania-r2010-t17-s171-182.pdf
5. Lemish, K. M., Cheremisina, T. V., Bulankina, O. Yu. (2019), "Improving the organization human capital management" ["Udoskonalennia upravlinnia liudskym kapitalom orhanizatsii"], *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk*, No. 1, available at: <http://us.bdpu.org:8080/bitstream/123456789/1564/1/Lemish%20K.%20M.%20Udoskonalennya%20upravlinnya%20lyuds%ca%b9kym%20kapitalom%20orhanizatsiyi.pdf>
6. Martsinkovska, O., Lehkyi, O. (2010), "Human capital and ways of its reproduction" ["Liudskiy kapital ta shliakhy yoho vidtvorennia"], *Ekonomichnyi analiz*, Iss. 7, pp. 310-312. [in Ukrainian].
7. Voloshyna, S. V. (2018), "Conceptual approaches to human capital of enterprise" ["Kontseptualni pidkhody do rozuminnia liudskoho kapitalu pidpriemstva"], *Biznes-navihator: sci-product. journ.*, Iss. 3-1 (46), pp. 97-103. [in Ukrainian].
8. Rzepka, A., Szara, K., Sowa, B., Slusarczyk, H. B. (2017), "The role of human capital in enterprises based on empirical research", *International Journal of Economic Research*, Iss. 14, No. 6, pp. 121-128.
9. Kaminetska, O. V. (2017), "Land resource potential as a space basis for society development and a factor of economic growth" ["Zemelno-resursnyi potentsial yak prostоровyi bazys rozvytku suspilstva i faktor ekonomichnoho zrostantia"], *Zbalansovane pryrodokorystuvannia*, No. 2, pp. 22-26. [in Ukrainian].
10. Bobukh, I. M., Shchehel, S. M. (2018), "Strategic guidelines for economic growth of Ukraine: inclusiveness as a key priority" ["Stratehichni oriientyry ekonomichnoho zrostantia Ukrainy: inkliuzyvnist yak kliuchovy priorytet"], *Visnyk Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy*, No. 7, pp. 55-70. [in Ukrainian].
11. Huliieva, A. R., Hodovaniuk, A. V. (2020), "Socio-economic aspects of society development" ["Sotsialno-ekonomichni aspekty rozvytku suspilstva"], *Vdoskonalennia finansovo-kredytnoho mekhanizmu zabezpechennia innovatsiinoho rozvytku ekonomiky: coll. of abstracts of All-Ukr. sci.-pract. internet conf.*, No. 2, pp. 155-157. [in Ukrainian].
12. Sadkovi, V. P. (2013), "Basic economic mechanisms of state control of entering in European space of modern higher education of Ukraine" ["Osnovni ekonomichni mekhanizmy derzhavnogo rehuliuвання vkhodzhennia v yevropeyskyyi prostir suchasnoi vyshchoi osvity Ukrainy"], *Derzhavne budivnytstvo: journ. elektron. version*, No. 1, available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2013-1/doc/2/10.pdf>
13. Kopyl, O. V. (2020), "Investing in culture as a factor of human capital development and economic growth" ["Investuvannia v kulturu yak faktor rozvytku liudskoho kapitalu ta ekonomichnoho zrostantia krainy"], *Finansovyi prostir*, No. 3 (39), pp. 53-64. [in Ukrainian].
14. Human Development Report 2019. Statistical Update. United Nations Development Programme, available at: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>
15. State Statistics Committee of Ukraine, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
16. Nickolas, S. (2019), "What is the relationship between human capital and economic growth?", *Macroeconomics*, available at: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp>

17. Rybak, N. O. (2019), "Human capital as a factor of economic growth" ["Liudskiy kapital yak faktor ekonomichnoho zrostantia"], *Ahrarna osvita ta nauka: dosiahnennia, rol, faktory rostu. Stratehichni priorytety rozvytku ekonomiky, finansiv, obliku, pidpriemnytstva ta torhivli, publichnoho upravlinnia v Ukraini ta sviti: Proc. of Int. sci.-pract. conf.*, Bila Tserkva: Bilotserkivskiy NAU, pp. 47-49. [in Ukrainian].
18. Shchetinin, V. (2002), "Human capital and ambiguity of its interpretation" ["Chelovecheskiy kapital i neodnoznachnost ego traktovki"], *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya*, No. 12, pp. 42-48. [in Russian].
19. Panchyshyn, T. V. (2017), "Investing in human capital as the consummation of Ukrainian economy modernization" ["Investuvannia liudskoho kapitalu – zaporuka modernizatsii ekonomiky Ukrainy"], *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Serii: Ekonomika*, Iss. 1 (2), pp. 99-104. [in Ukrainian].
20. Zakharova, O. V. (2020), "Investment in human capital as a key factor for activation of innovative development" ["Investuvannia u liudskiy kapital yak vazhil aktyvizatsii innovatsiinoho rozvytku"], *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, Iss. 56, pp. 70-80 [in Ukrainian].

R. V. Mann, D. O. Lyashov

**DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF AN ENTERPRISE
AS A CONDITION OF ECONOMIC GROWTH OF SOCIETY**

The growth of crisis processes at present stage of socio-economic development of Ukraine increases the importance of understanding the role of an individual in achieving social progress. Traditional approaches of understanding the sources of economic development are losing their relevance, shifting the emphasis to the intangible resources of innovative renewal, especially human capital. That is why investigation of the role and importance of human capital development of an enterprise in ensuring the economic growth of national economy and improving the welfare of its population in particular is very important.

The purpose of the research is the justification of scientific approaches to understanding the nature and importance of human capital of an enterprise in ensuring the economic growth of society.

The article substantiates the role of human capital of an enterprise in economic growth of an individual, enterprise and society as a whole. The essence of the category "human capital of an enterprise", the forms of its manifestation depending on the stage of implementation, the functions and need for its development for enterprise are determined. The authors' vision of human role in the formation and using of human capital in the context of achieving economic development of society is presented. The role and types of investments in the formation and development of human capital of an enterprise are substantiated. The peculiarities of this type of investments different from the financing of other enterprise capital are presented. Three main components of human capital are separated, the development of which requires investment: health, education and cultural development of employees. The possibilities of investment of these directions by an enterprise are characterized. It is noted that the relevant costs should be considered not as consumer but as investment, as they are profitable not only for one person but also for the society, providing a significant effect of national economy growth as a whole.

Keywords: *human capital, enterprise, economic growth of society, education, modernization, investments.*

**Стаття надійшла до редакції 18.11.2020
Прийнято 07.12.2020**

DOI 10.24025/2306-4420.1.59.2020.219480

Манн Р. В., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та управління, Черкаський державний технологічний університет

e-mail: mannruslan1@gmail.com

ORCID 0000-0003-3936-2677

Mann R. V., Doctor of Economics, professor, head of the department of economics and management, Cherkasy State Technological University

Ляшов Д. О., к.е.н., доцент, Черкаський державний технологічний університет

Lyashov D. O., Ph.D., associate professor, Cherkasy State Technological University