

Лопатинський Ю.М.
*завідувач кафедри бізнесу та управління персоналом
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ

У сучасних світогосподарських умовах суспільної турбулентності роль людського капіталу неоднозначна. З одного боку, вона зростає відповідно до людиноцентричного підходу [1], з іншого — технологічні інновації, цифровізація економіки, активізація штучного інтелекту, блокчейн, Інтернет речей тощо змінюють вимоги до обсягів, рівня та якості людського капіталу.

Неоднозначний вплив справджують мінливі глобалізаційні процеси. Сьогодні людський капітал має міжнародний характер, але на тлі міжкультурного розвитку локалізаційні елементи також виразні. Національний рівень визначає макроекономічну роль людського капіталу як фактора суспільного розвитку окремої країни, регіону.

Відповідно, ефективний розвиток людського капіталу вимагає складної мережі взаємозв'язків між суб'єктами підприємництва, органами державного регулювання та місцевого самоврядування, системою освіти, фінансовим сектором, інфраструктурним і технологічним середовищем, іншими акторами, що загалом сприяє розвитку економіки, соціальної сфери, підприємництва та інновацій. Вагома роль належить інституціям.

Посилення екологічних вимог, реалізація Цілей сталого розвитку актуалізує зелене управління людськими ресурсами (GHRM), позиціонування організацій як зеленого роботодавця тощо [3], що нагально і для України. Це вписується у концепцію інклюзивності, різноманітності, взаємодії та співпраці різних груп людей.

Разом із тим, свої знання, навички, досвід, інтелектуальний потенціал, компетентності, таланти та вміння працівники чи окремі особи в економіці «приносять» на підприємницький рівень. Зворотна реакція підприємницького середовища реалізується у системі організації праці. Як об'єктивно зазначають Г. Лопушняк та інші, на сьогодні «умови праці та глобальні ризики, які визначають типи організації праці в умовах невизначеності, потребують гнучкого підходу. Змішані та гнучкі стандарти організації

праці передбачають оптимальні режими роботи та безпечніші прийоми праці, тому вони визначені як більш ефективні» [2], з чим погоджуємося.

У розвитку людського капіталу традиційно актуальні освіта та навчання, тренінги та постійне підвищення кваліфікації, система наставництва та програми менторства, формальна та неформальна підтримка професійного розвитку. Сучасні тенденції вимагають від людського капіталу здатності швидко навчатись, адаптуватись і впроваджувати нові ідеї, формувати моделі розвитку талантів на тлі зростання ролі особистості у підприємництві.

Під впливом стрімких технологічних змін та інновацій, впровадження цифрових технологій роль людського капіталу змінюється від виконання рутинних завдань до реалізації більш творчих, а також стратегічних функцій. Інвестиційні та венчурні фонди можуть надавати фінансову підтримку для стартапів, інкубаційних центрів та акселераторів, малих суб'єктів, що допомагає їм розвиватися та розширюватися, сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності. Ці фактори мають високу рушійну силу, але відносно низьку залежність (між собою, а також слабо залежні чи зовсім незалежні від управлінських рішень окремих суб'єктів бізнесу). На сьогодні підприємницьку екосистему в Україні можна визначити як фрагментарну.

Нині спостерігається глобальна зміна у принципах мислення інноваційно-спрямованих суб'єктів підприємництва, актуалізується дивергентне мислення. Заразом підприємницьке мислення та лідерство часто визначаються віковими та гендерними ролями в соціальному контексті, в умовах соціокультурних змін. Неформальні мережі стають важливими компонентами взаємодії та співпраці зацікавлених сторін. Трансформується особиста цінність — визначення кар'єрних цілей, сприйняття ризику та потенціалу для зростання з виразними конфліктними критеріями у різноманітних і динамічних контекстах. Актуалізується стійкість і координація, відповідальність і самоефективність.

Вагому роль відіграють мотивація та ангажованість працівників як елементи людського капіталу, що реалізуються через докладання зусиль у розвиток підприємництва. Це підвищує продуктивність і формує позитивну атмосферу в колективі, сприяє успішності бізнесу загалом, його розширенню та розвитку.

Соціальний характер праці корелює з психологічними факторами та проявами. Разом із первинними економічними чинниками, зазначене вимагає застосування багатокритеріального підходу до прийняття рішень (MCDM). На засадах інноваційності це

слугуватиме запорукою розвитку людського капіталу та формування сприятливого середовища бізнесу, гнучкості й адаптивності, забезпечення стійкості існуючих і нових (стартапів) підприємницьких екосистем, перцепції нових ідей, впровадження нових технологій, адаптації до змін на ринку, спроможності пристосування до різноманітних культурних і регуляторних середовищ в умовах глобальної нестабільності, перманентних геополітичних, технологічних, економічних і соціокультурних змін.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С., Бабій Ю. М. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму. *Проблеми економіки*. 2023. №3. С. 282-294. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294>
2. Lopushniak H., Poplavska O., Danylevych N., Kostyshyna T., Raupov R. Organization of labor under conditions of uncertainty: The case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2023. 21 (2). 294-308. URL: [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.30](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.30).
3. Цимбалюк С. Теорія та практика зеленого управління людськими ресурсами в Україні. *Просування європейських навичок та підходів до сталої біоекономіки в умовах сучасних викликів в Україні*. 2023. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/25550/1/Bioeconomy_2023_%D0%A0055-057.pdf

УДК: 331.5:316.4

Луконін В. В.

*аспірант відділу економічної соціології
Інституту соціології НАН України
м. Київ, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА МОЛОДІЖНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

На сьогоднішній день проблематика молодіжного працевлаштування стоїть дуже гостро як на локальному, так і на світовому рівнях. Організація економічного співробітництва та розвитку висловлює думку, що успішне інтегрування молоді на ринок праці та в суспільство є важливим не лише для їхнього особистого економічного добробуту, але й для загального економічного зростання та соціальної єдності [9]. Статистика щодо відсотку молодих людей, які не зайняті навчанням, працею чи тренуваннями