

ФІНАНСОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ СУСПІЛЬСТВА

*Зінченко О.А., д.е.н, професор
Криворізький національний університет*

*Зінченко Д. С., PhD з економіки
Київський політехнічний інститут ім. І. Сікорського*

Важливим постулатом під час характеристики сучасних тенденцій розвитку вітчизняного суспільства можна вважати такий, згідно якого дотримання високих рівнів інформаційності економіки виступають ключовим її чинником. Процеси інформатизації та діджиталізації у нашій країні розвиваються якнайшвидшими темпами і наразі постають у якості одного із пріоритетів стратегічного розвитку суспільства в цілому та економіки зокрема.

І ключовою незамінною ланкою в усіх цих процесах постає людина. Саме людина приймає ключові рішення визначення векторів розвитку суспільних та економічних процесів. На рівні підприємств саме людина може створити умови як для використання можливостей цифрової інформаційної економіки, так і для їх блокування. Людський капітал наразі постає базовим складником взаємодії між трансформаційними процесами у суспільстві та їх використанням для квантового поштовху розвитку підприємства. Важливим елементом при цьому є розроблення та впровадження інформаційної системи стратегічного розвитку та регулювання людського капіталу, як основи зрушень в організаційній, фінансовій та соціальній сферах, тому що від ефективності такої системи залежить

результат діяльності всіх сфер підприємства. На жаль, на даний момент можна констатувати існування особливостей та труднощів іміджевого сприйняття людьми (керівниками підприємств, його персоналом) перетворення українського суспільства на інформаційне. Складнощі викликані суспільно-політичною нестабільністю у нашій країні, недостатньою ідеологічною підготовленістю суспільної думки до нововведень. Цифрові трансформації суспільства сприймаються практичною більшістю людей лише в контексті технічної та технологічної складових, а не як системи нових можливостей, перспектив та переваг.

Отже, актуальним на даному етапі розвитку суспільства, виходячи із окреслених вище проблем є аналізування положень щодо фінансових та організаційних засад регулювання людського капіталу на інформаційній основі з метою підвищення економічного рівня розвитку підприємства за умов діджиталізаційної трансформації економіки.

Механізм фінансування та організаційного забезпечення регулювання людського капіталу повинен, в першу чергу, базуватись на забезпеченні постійного перспективного розвитку персоналу підприємства. При цьому він має

включати сукупності організаційних, економічних та соціальних важелів впливу на персонал на всіх щаблях управління ним: від навчання працівників, підвищення їх кваліфікації, когнітивних характеристик до інформаційно-інноваційної спроможності. Ці важелі охоплюватимуть організацію постійного навчання персоналу, формування необхідних навичок для ефективного адаптування до умов інформаційної економіки. На цьому базуються наші підходи до визначення особливостей фінансування та організаційного забезпечення регулювання та розвитку людського капіталу. При цьому важливо відзначити загальну сутнісну концепцію цієї категорії. Так, у статті [1] автор стверджує, що «людський капітал - це нематеріальні колективні ресурси, якими володіють індивіди та групи в межах даного населення. Ці ресурси включають усі знання, таланти, навички, здібності, досвід, інтелект, підготовку, судження та мудрість». Згідно дослідження [2] «людський капітал означає знання, навички та досвід, які мають працівники в економіці.» [2]. У роботі [3] зазначається, що «людський капітал можна в широкому сенсі визначити як запас знань, навичок та інших особистих характеристик, втілених в людях, які допомагають їм бути більш продуктивними» [3].

У якості фінансових джерел розвитку людського капіталу

акцентуємо, що активізація інвестицій у нього є першоосновою економічного зростання підприємств. Пріоритетними при цьому мають стати приватні інвестиції. Важлива роль належить також при цьому державним інвестиціям. Як відомо, при цьому джерелами фінансування мають бути: власні фінансові ресурси; позичені фінансові ресурси; кошти, отримані від продажу цінних паперів; кошти державного бюджету та місцевих бюджетів; кошти іноземних інвесторів тощо. З точки зору фінансування людського капіталу з метою удосконалення економічної діяльності підприємства, уваги потребує фінансовий механізм підприємства, який виступає як внутрішньогосподарський. Його ефективність визначається формами, методами та інструментами, які використовує підприємство у своїй діяльності.

Фінансування та організація розвитку людського капіталу на сучасних підприємствах повинні бути орієнтовані на підвищення адаптивності та інформаційно-цифрової спроможності персоналу підприємства до умов цифрових трансформацій суспільства та економіки. Така спроможність слугуватиме запорукою своєчасного та ефективного використання підприємством можливостей, які надає сучасний етап розвитку країни з метою підвищення конкурентоспроможності кожного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Huff R. Human capital. Economics.. The Editors of Encyclopaedia Britannica. URL: <https://www.britannica.com/money/human-capital> (дата звернення: 20.01.2024).

2. Nickolas S. Human Capital & Economic Growth: What's the Relationship. URL: <https://www.investopedia.com/ask/answers/032415/what-relationship-between-human-capital-and-economic-growth.asp> (дата звернення: 20.01.2024).

3. OECD. The importance of human capital for economic outcomes. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7b4325d9-en/index.html?itemId=/content/component/7b4325d9-en>

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АВІАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Косова Т.Д., д.е.н., професор,
Національний авіаційний університет
Горбач Є.А., аспірант**

Діяльність авіаційних підприємств має стратегічне значення для національної економіки як в умовах мирного, так і воєнного стану. Аеропорти відіграють ключову роль у світовій транспортній системі, їх значення постійно зростає [1, с.216]. Аеропорти є важливими вузлами, які забезпечують пасажирські та вантажні перевезення, а також надають ряд інших послуг. Інфраструктура міжнародних аеропортів має такі ознаки: наявність декількох терміналів, що обслуговують різні авіакомпанії та міжнародні напрямки; наявність власних перонів для посадки та висадки пасажирів на терміналах; наявність руліжних доріжок для руху літаків, а також центрів безпеки, які забезпечують контроль і безпеку польотів; надання послуг ресторанів, кафе, магазинів, залів очікування тощо, які допомагають забезпечити комфорт та зручність пасажирів під час очікування рейсу. У аеропортах активно взаємодіють різні служби та оператори, включаючи авіакомпанії, хендлінгові компанії, катерінгові служби тощо. Ця співпраця допомагає забезпечити ефективне функціонування аеропорту та

обслуговування пасажирів та вантажів.

Забезпечення безперебійної та синхронної роботи аеропорту - це складне завдання, яке потребує комплексного підходу та дотримання високих стандартів організаційно-технологічного забезпечення, а саме:

– наявність сучасного технічного обладнання та високоякісної інфраструктури, автоматизованих систем управління польотами, безпекою, обробкою багажу тощо;

– ефективність організаційних процесів та систем управління, які дозволяють координувати роботу різних служб аеропорту, включаючи обслуговування пасажирів, вантажів та повітряного руху;

– забезпечення безпеки та безперебійності роботи через системи протидії тероризму, наявність планів діяльності у надзвичайних ситуаціях, швидку реакцію на можливі загрози;

– наявність кваліфікованого персоналу, який проходить регулярне навчання та підвищення кваліфікації для забезпечення високої якості обслуговування та безпеки пасажирів та вантажів;

– активне впровадження інноваційних технологій, постійне