

детальною інформацією, щодо пропозиції і попиту на ринку праці можна оперативно маневрувати ресурсами живої праці та особливо кваліфікованою робочою силою.

Важливим напрямом цифровізації персоналу є його класифікація за компетенціями і за рівнем компетентності. Такий напрям цифровізації вимагає вироблення відповідних програм і алгоритмів, їх впровадження, оцінки їх ефективності. Така цифрова інформація мала б допомогти визначити рівень конкурентно спроможності персоналу конкретної організації чи підприємства.

Цифрові дані що характеризують рівень компетентності кожного працівника мали б служити інформацією для адміністрації щодо формування кадрового резерву на керівні посади. Цифровізація компетенцій кожного працівника підприємства дозволить оперативно характеризувати рівень конкурентоспроможності не тільки персоналу, але всієї організації чи підприємства.

Підсумовуючи вище сказане необхідно відзначити, що першочерговим завданням в процесі цифрової трансформації суспільства є досягнення цифрової грамотності населення, оскільки дослідження проведені в Україні свідчать, що 53% мешканців мають цифрові навички нижче базового рівня, а цифрову грамотність населення ЄС визнає однією з 8 ключових компетенцій для повноцінної життєдіяльності.

#### **Використанні джерела**

1. Руденко М. В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. *Економіка та держава*. 2018. № 11. С. 61–65.
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.
3. Коляденко С.В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент*. 2016. № 6. С. 105–112.

Шкодик Юлія

Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувачка факультету економіки та економічної теорії ЗУНУ Козюк В.В.)

## **ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ**

Як відомо, сучасний період розвитку суспільства є періодом швидкого впровадження новітніх технологій у виробництво. Розвиток економіки сьогодні і в майбутньому вимагатиме збільшення інвестицій в людський капітал, особливо в освіту на

всіх її рівнях. Освіта вважається найкращою інвестицією, яка активується людиною і цілою нацією. Зауважимо, що ці постулати окреслені в ученнях економістів минулого і сучасних економічних шкіл. Важливо інвестувати в людський капітал, який в економічному сенсі є джерелом економічного зростання.

Внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас, Х. Боуен. Серед українських учених дане питання досліджували О. Грішнова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Мандибура та інші.

Вивчення наукової літератури щодо сутності людського капіталу дозволило встановити, що існують різні форми вкладень у людський капітал, але основною і найбільш вагомую формою інвестицій є освіта, від якої досягається найбільша ефективність. У більшості випадків економічна ефективність порівнюється із заробітною платою та кваліфікацією працівника. Інвестиції сприяють формуванню висококваліфікованих працівників та завдяки їх використанню забезпечуються більш високі темпи економічного розвитку країни [2].

Необхідно зазначити, що на рівень розвитку людського капіталу значний вплив має саме зацікавленість держави у його збільшенні шляхом фінансування з державного бюджету освіти, охорони здоров'я і духовного та фізичного розвитку населення. У розвинених країнах світу держава бере на себе все більшу частку витрат на людський розвиток. Це обумовлено надзвичайно важливим стратегічним значенням таких інвестицій і тим, що вони мають значний позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку.

Формування людського капіталу – це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення коштів та ресурсів, і як витрати часу та зусиль. Окрім цього, варто виділити двоїстий характер витрат: конкретні витрати на формування людського капіталу (матеріальні та нематеріальні) та абстрактні витрати (сил, енергії, нервів, часу) [1].

Інвестиції у формування та розвиток людського капіталу мають не лише високий рівень ефективності у порівнянні з фізичним капіталом, але й високий ступінь ризику та невизначеності, який є набагато більшим, ніж для фізичного капіталу. Людський капітал не тільки схильний до фізичного та морального зношування, але й здатний накопичуватися в процесі свого використання, що потребує великих матеріальних та інших витрат від суб'єктів інвестування. Віддача від таких інвестицій залежить

безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини.

Інвестиції в людський капітал зорієнтовані на розвиток знань та навичок працівників. Економічні суб'єкти інвестують в людський капітал, коли вони очікують майбутніх переваг. Такі інвестиції реалізуються як інвестиції в особистісний розвиток працівників. Навчання вважається одним з основних факторів, що сприяє економічному зростанню, підвищенню добробуту окремих осіб та виводить підприємства на високий рівень конкурентоспроможності [3].

На сьогоднішній день підприємства функціонують у нових глобальних економічних умовах, в яких реалізуються великі промислові зміни. Ефективне використання знань та навичок є основою нової економіки. Організаціям та суспільству потрібні висококваліфіковані працівники, тому зростання якості людського капіталу є дуже вагомим.

Отже, перевагами інвестицій в людський капітал є зростання обсягів виробництва, послуг, якості, продуктивності праці, зниження витрат на виробництво, інші інновації, висока якість відносин з клієнтами, зростання конкурентоспроможності на ринку тощо. З іншого боку, інвестиції в людський капітал сприяють інтенсивному економічному зростанню.

#### **Використані джерела**

1. Захарова О.В. Інвестування у людський капітал як важіль активізації інноваційного розвитку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. 2020. № 56. С. 70-80.
2. Копил О.В. Інвестування в культуру як фактор розвитку людського капіталу та економічного зростання країни. *Фінансовий простір*. 2020. № 3(39). С. 53-64.
3. Ортіна Г.В. Інновації як основа креативного розвитку особистості та формування людського капіталу. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2020. № 2(42). С. 143-150.

Шкретко Михайло

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та

персоналу ЗУНУ Кривокульська Н.М.)

#### **ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Функціональний підхід до управління організацією передбачає покладення в основу