

Сергій ГРЕЙЦАР

аспірант освітньо-наукової програми

«Менеджмент» ЗУНУ

УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, цифровізації та зміни ринкових парадигм зростає значення людського капіталу як ключового ресурсу інноваційного розвитку підприємства. Людський капітал визначається як сукупність знань, навичок, досвіду, мотивації та інших інтелектуальних характеристик, що формують продуктивність праці та конкурентоспроможність працівників. Його розвиток є не лише внутрішньою потребою підприємства, а й стратегічною передумовою адаптації до зовнішніх трансформацій.

Інноваційний розвиток людського капіталу передбачає цілеспрямоване інвестування в навчання, підвищення кваліфікації, професійне зростання персоналу та формування інноваційної культури на підприємстві. «Управління цим процесом повинно ґрунтуватися на стратегічному підході, враховувати зміни ринку праці, цифрову трансформацію та потребу в нових компетенціях» [1].

Ключовими елементами системи управління інноваційним розвитком людського капіталу є:

- оцінка наявного кадрового потенціалу;
- прогнозування потреб у нових знаннях і навичках;
- планування інвестицій у розвиток персоналу;
- впровадження інноваційних форм навчання;
- мотивація до безперервного саморозвитку.

На практиці підприємства застосовують комплекс інструментів для кількісної оцінки ефективності інвестицій у людський капітал. Один із них – коефіцієнт рентабельності інвестицій у персонал (ROI):

$$ROI = (\text{Приріст продуктивності праці} \times \text{Додатковий дохід} - \text{Витрати на розвиток персоналу}) / \text{Витрати на розвиток персоналу}$$

Якщо значення $ROI > 1$, інвестиції вважаються ефективними.

Особливу роль у процесі розвитку людського капіталу відіграє впровадження цифрових технологій у навчальний процес. Онлайн-курси, платформи корпоративного електронного навчання, менторські програми на основі штучного інтелекту створюють умови для індивідуалізованого й гнучкого підходу до розвитку компетенцій працівників. У сучасному контексті актуальним стає формування цифрових, комунікативних та інноваційних навичок (soft & digital skills), які стають основою кадрової політики підприємства.

Крім технічної підготовки, управління інноваційним розвитком передбачає зміну підходів до організаційної культури. Відкритість до змін, підтримка ініціатив, толерантність до помилок, сприяння крос-функціональній взаємодії – усе це формує сприятливе середовище для розвитку людського капіталу.

Умови соціально-економічних трансформацій супроводжуються нестабільністю, демографічними змінами, міграцією трудових ресурсів, що ускладнює управління людським капіталом. «Для підвищення ефективності управління в таких умовах доцільно застосовувати адаптивні управлінські моделі, які передбачають гнучке планування, сценарне прогнозування та використання систем раннього попередження ризиків» [2].

Застосування стратегічного підходу до інноваційного розвитку людського капіталу дозволяє підприємству не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати кадровий резерв, посилити внутрішню стабільність і забезпечити готовність до впровадження технологічних та управлінських інновацій.

Інноваційний розвиток людського капіталу в умовах соціально-економічних трансформацій виступає не просто елементом HR-стратегії, а фундаментом інноваційної моделі управління підприємством. Його ефективність прямо впливає на конкурентоспроможність, фінансову результативність та адаптивність до зовнішніх викликів.

В умовах стрімкої діджиталізації та глобальної конкуренції особливої актуальності набуває питання оцінювання результативності управління інноваційним розвитком людського

капіталу. Оскільки прямий вплив інвестицій у розвиток працівників не завжди можна миттєво простежити у фінансових результатах, підприємства дедалі частіше використовують комплексні індикатори та KPI (ключові показники ефективності), які дозволяють відстежити динаміку змін у кадровому потенціалі.

Серед таких індикаторів доцільно використовувати:

- індекс залученості персоналу (Employee Engagement Index);
- рівень внутрішньої мобільності кадрів;
- частка працівників, залучених до програм професійного розвитку;
- коефіцієнт плинності кадрів у ключових підрозділах;
- частка інновацій, ініційованих працівниками (innovation participation rate).

Дані показники можуть обчислюватись як у динаміці, так і в порівнянні з галузевими стандартами. Наприклад, якщо частка працівників, що пройшли внутрішнє навчання, протягом року зросла з 35% до 60%, це свідчить про активізацію інноваційного розвитку людського капіталу. А якщо одночасно з цим знизився рівень плинності кадрів і зросла частота внутрішніх кадрових переміщень, можна зробити висновок про підвищення гнучкості організації в управлінні персоналом.

Іншою важливою складовою є управління знаннями в організації. Розвиток людського капіталу має тісний зв'язок з ефективним накопиченням, трансформацією та поширенням знань усередині підприємства. Цей процес може бути формалізований за допомогою створення внутрішніх баз знань, платформ обміну досвідом, організації систем наставництва та міжфункціональних команд. У сучасних умовах також зростає значення соціального капіталу як складника людського капіталу, який охоплює взаємозв'язки, довіру, рівень взаємодії між працівниками та керівництвом. «Підприємства, які інвестують у розвиток відкритої корпоративної культури, командної роботи та соціальної відповідальності, досягають вищого рівня інноваційності, оскільки створюють середовище, в якому працівники відчують психологічну безпеку та готові генерувати нові ідеї» [3].

Підприємства, що орієнтуються на довгостроковий розвиток, все частіше впроваджують підходи управління талантами (talent management) – це системна робота з ідентифікації, залучення, розвитку та утримання найбільш перспективних працівників. Такий підхід дозволяє не лише формувати кадровий резерв, а й посилювати інтелектуальний потенціал компанії. В умовах соціально-економічних викликів, пов'язаних із нестабільністю, воєнним станом, глобальними кризами, зростає значення стійкості людського капіталу. Управління інноваційним розвитком має також враховувати потребу в розвитку психологічної витривалості, адаптивності, здатності до навчання та співпраці. Формування таких характеристик вимагає від підприємства не лише фінансових, а й моральних, комунікативних, лідерських ресурсів.

Список використаних джерел

1. Гриньова В. М., Шкарупа О. В. Інноваційний розвиток підприємства: концептуальні засади, кадрове забезпечення, соціальні чинники. Харків: Вид-во НТУ «ХПІ», 2023. 276 с.
2. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 320 с.
3. Савчук В. С., Кузьменко О. В. Управління розвитком персоналу в умовах цифрової трансформації: теорія та практика. Київ: КНЕУ, 2022. 312 с.