

3. Перерва П. Г. Бенчмаркінг конкурентних переваг / П. Г. Перерва, Н. П. Ткачова // *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 290-295. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2016_13_44.

4. Соломенко О. Є. Бенчмаркінг як маркетинговий інструмент вдосконалення бізнес-процесів / О. Є. Соломенко, О. А. Виноградов // *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2011. № 35. С. 230-234.

5. Яременко Л. М. Бенчмаркінг як ефективна технологія створення конкурентних переваг підприємств України / Л. М. Яременко, Я. А. Пономаренко // *Молодий вчений*. 2018. № 11(2). С. 1246-1249.

*Васюткіна Н.В., д.е.н., професор,
професор кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет, м. Київ*

*Сімков С.В.,
аспірант 051 Економіка,
Національний авіаційний університет, м. Київ*

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК НЕОБХІДНА КОМПЕТЕНЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

В сучасну епоху глобалізації та активних інновацій, що націлені на трансформацію економічних процесів, інституційної структури зазнають суттєвих змін підходи в управлінні. Відповідно до концепції сталого розвитку досягнення певного рівня добробуту сучасного та наступних поколінь стабільно визначається структурою та якістю накопиченої ресурсної бази, що складається як виробничого капіталу, так і антрополого-екологічного (людського, соціального і природного) капіталу.

В умовах інноваційної економіки ефективне управління людським капіталом стає критичною компетенцією для організацій у досягненні успіху та конкурентоспроможності. Людський капітал включає знання, навички досвід,

таланти та мотивацію працівників, і є ключовим ресурсом, який визначає можливості підприємства у впровадженні новаторських ідей та технологій.

Людський капітал організації є основним стратегічним ресурсом, що забезпечує її діяльність та сприяє досягненню цілей сталого інноваційного розвитку. Безсумнівно, ефективне управління траєкторією розвитку людського капіталу виступає одним з найбільш значних векторів формування стратегії досягнення цієї мети.

Підходи в управлінні людським капіталом історично змінювалися, вони зазнавали трансформацій, що були спричинені розвитком прогресу і відображались в теоріях фірми і теоріях управління [1]. В технологіях управління людськими ресурсами підприємства можна виділити три ключових ери: організаційно-технологічна, соціально-психологічна, соціально-еко-екологічна.

Організаційно-технологічній ері притаманні пріоритети, що базуються на надбанні шкіль наукового, класичного управління, теорії бюрократії, де основна увага зосереджувалась над напрямком наукового пошуку єдиного вірного рішення, розгляду функцій і їх взаємозв'язків, автоматизації процесів.

Соціально-психологічна ера в своїй домінанті виносить інтегровані підходи в управлінні кадрами, які базуються на удосконаленні різного рівня відносин, систему делегування повноважень, формування залученості, аналітиці управлінських компонент у поведінковому, процесному, системному, ресурсному підходів та їх інтеграції.

Соціально-еко-екологічна ера характеризується зосередженням уваги на продуктивності, управління командою і процесом ефективності роботи команд. Тобто в системі управління людським капіталом відбулось зрушення пріоритетів від процесу пошуку ефективних, правильних рішень, автоматизації процесів прийняття управлінських рішень до їх інтеграції з акцентом на зростання продуктивності та ефективності командних рішень.

Високі темпи процесів глобалізації, що супроводжуються зростаючою швидкістю зміни технологій та зумовлюють зміни на ринку праці, і відповідно, ініціюють глибокі трансформації у підходах, які базуються в першу чергу на зосередженні уваги на талантах працівників.

Таланти, за теорією креативного класу Р. Флоріди, є головною складовою моделі трьох Т (талант, толерантність, технології), можуть об'єднуватися в межах певних територіальних одиниць і функціонувати у формі креативних кластерів, які вважаються потужними економічними важелями розвитку територій і впливають на їхнє економічне зростання [2].

Україна за двома впливовими рейтингами – IMD World TalentRanking та The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) займає доволі не погані позиції за показниками [3]. Україна в рейтингу GTCI-2021 посіла 61 місце у світі і 35 в Європі; є найефективнішою країною за рівнем доходів, нижчими від середнього рівня, та єдиною економікою у своїй групі доходів, яка розташована у верхній половині рейтингу. Позитивні зміни також відбулися і в позиціонуванні України в GTCI за два періоди – 2016-2018 та 2019-2021 рр., де країна за глобальним індексом конкурентоспроможності талантів піднялася на три позиції (з 66 на 63 місце).

На даний час спостерігається деякою мірою парадоксальна ситуація в Україні за складовими компонент конкурентоспроможності талантів [3, с.50]: за низьких рейтингів щодо стимулювання і залучення талантів, які суттєво залежать від ієвості державного менеджменту, політики держави та невисоких рейтингів за складовимизростання (розвитку) та утриманняталантів, щоналежить до компетенції сфери освіти й бізнесу, на виході Україна має достатньо високі позиції за складовою навичок високого рівня та низького рівня впливу талантів на економічний розвиток країни. Відносно низькі рейтингові позиції за складовою професійно-технічних навичок зумовлені невідповідністю національного ринку праці і тими кваліфікаціями, які на виході забезпечує система освіти. Адже

першорядними факторами, що зумовлюють розрив у навичках, є технології, освіта та навчання, вони є слабкими місцями України в подоланні сучасних ринкових диспропорцій між пропозицією робочої сили та попитом на неї, дисбалансу між системою освіти (вищої, професійно-технічної) та ринком праці.

Згідно досліджень [4] щодо готовності (зрілості) України в подоланні кваліфікаційного розриву та кваліфікаційної ями (глибини проникнення розриву в навичках у суспільні процеси та економіку) продемонстрували низький рівень навичок самореалізації українських працівників (6,5% за середньосвітового 40,8%) та низьку здатність уряду й бізнесу формувати сприятливе середовище, зорієнтоване на людину (7,8% за середньосвітового 46,6%), що характеризують саме мотиваційну складову подолання кваліфікаційної ями. Все це свідчить про значну недооцінку людського капіталу. І відповідно критичними залишаються низька якість життя, втрата талантів через відтік «мізків», низький рівень трудової мотивації і зарплати керівного складу персоналу в компаніях, що в загальному відіграє роль потужного демотиватора для талановитих працівників

Таким чином, сьогодні перед вищим менеджментом країни стоїть нагальне питання формування середовища, яке було б орієнтоване на людину і сприяло розвитку її талантів. А однією з головних складових ефективного управління людським капіталом на рівні організації є залучення і утримання талановитих працівників. Компанії повинні працювати над створенням привабливого образу роботодавця, який приверне таланти. Це може включати розвиток репутації компанії, створення сприятливого робочого середовища, пропозицію цікавих проектів та можливостей для професійного зростання.

Розвиток навичок та постійне навчання є ще одним ключовим аспектом ефективного управління людським капіталом. В інноваційній економіці знання та технології швидко змінюються, тому компанії повинні інвестувати у розвиток своїх працівників. Це може включати проведення тренінгів, семінарів, онлайн-

курсів та підтримку менторів. Працівники повинні бути постійно мотивовані для саморозвитку та навчання новим навичкам, що сприятиме їхній готовності до інноваційних змін.

Список використаної літератури:

1. Ареф'єва О. В., Васюткіна Н. В. Управління підприємством в теорії фірми. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 24. С. 60-64.
2. Florida R. *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: Harper Business, 2006.
3. Кузнецова Н.Б. Конкурентоспроможність талантів України у світових рейтингах. *Економіка праці, демографія, соціальна політика*. № 1(153). 2022. С. 45-53
4. Kuznetsova, N. (2021). Skills and qualifications mismatch phenomenon: focus on human capital in the global measurement. In *Theoretical and methodological approaches to the formation of a modern system of national and international enterprises, organizations and institutions' development*. 2nd ed. Dallas: Primediae Launch LLC, 2020-2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/tmafmsoid.ed-2.13>.

*Дем'яненко Т.І., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід ефективного управління народним господарством підтверджує надзвичайно важливу роль кадрів, кількісний та якісний баланс та рівень завантаженості яких багато в чому визначають не лише високі результати господарської діяльності, конкурентні переваги, що досягаються в експлуатації, організації та управлінні, а й у галузі управління. також можливість забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. Постійна зміна зовнішнього та внутрішнього бізнес-середовища створює потребу у постійній