

УДК: 331.101.262

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-15\(30\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0654-15(30)-18)

ФЕДОРОВА ЮЛІЯ

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна

ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-9381-1229>

ЛАЗЬКО КИРИЛО

здобувач I курсу третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти
кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна

ORCIDiD: <https://orcid.org/0009-0003-4850-0020>

СТЕШКІН СЕРГІЙ

здобувач I курсу третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти
кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна

ORCIDiD: <http://orcid.org/0009-0007-4252-467X>

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ**

Анотація. В умовах революції Industry 4.0 у сфері управління персоналом відбуваються активні зміни. Однак тенденція підвищення людської цінності посилюється, тому що головною особливістю Industry 5.0 є «персоналізація». В умовах цифрової революції відбувається зміщення актуалізації компетенцій від hard skills (твердих професійних навичок) до soft skills (м'яких універсальних навичок) персоналу. Якість людського капіталу важлива не лише для підвищення продуктивності праці, але й для покращення соціального спілкування, лояльності та довіри співробітників.

У статті розглядаються історія розвитку людського капіталу, поняття людського капіталу, його складові та перспективи розвитку.

Зазначено, що в основі сучасної теорії людського капіталу покладено

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Федорова Ю., Лазько К., Шешкін С.

економічний підхід. В науковій статті під «людським капіталом» розуміється сукупність індивідуальних цінностей, що включають фізіологічний та психологічний стан, теоретичні знання та практичний досвід, моральні особливості та культурні традиції, комунікативність, креативність, мотиваційність та мобільність. Визначено взаємозв'язок людського капіталу з інноваціями.

Підкреслено нематеріальну природу людського капіталу, його приховану природу. Наголошено, що людський капітал спрямований на майбутнє і формується виходячи з очікувань і можливостей в майбутньому. Зазначено, що людський капітал не є адитивним показником. Він пов'язаний з синергетичним ефектом. Носієм людського капіталу є кваліфікований досвідчений персонал компанії.

У науковій праці наголошено, що при правильному використанні людський капітал не лише не зношується, а й природним чином приростає, збагачується у вигляді придбання навичок і досвіду. Додаткове інвестування в людський капітал суттєво покращує його якісні та кількісні характеристики та забезпечує його відтворення на розширеній основі. Інвестування у людський капітал дає значний та тривалий економічний та соціальний ефекти.

Ключові слова: промислова революція, людський капітал, управління персоналом, компетентності, інвестування.

Вступ. В умовах промислової революції Industry 4.0, що характеризується активним використанням цифрових технологій підвищується напруженість використання людських ресурсів. Ефективне управління людським капіталом в умовах цифрової революції набуває важливості. Однак цінність людського капіталу за прогнозами ще більше зросте під час промислової революції Industry5.0. [1].

За останні кілька десятиліть у всіх сферах діяльності людини відбулися значні зміни. Йдуть процеси глобалізації. Змінюються споживчі переваги та відбувається модернізація моделей управління. Змінюється характер праці. В умовах цифровізації бізнес-процесів з'являються нові виклики, що трансформують завдання управління персоналом. У цій новій парадигмі професіонали мають володіти специфічними навичками, які часто називають

навичками ХХІ століття. Ці навички дозволяють спеціалістам працювати ефективніше, змінювати галузі праці та постійно бути затребуваними.

Це вимагає уточнення змісту та складових людського капіталу. У статті зосереджено увагу на цінності людського капіталу, який потребує вивчення перспектив розвитку в умовах прискорених змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питання людського капіталу, проблем його розвитку та визначення подальших перспектив використання на підприємствах присвятили праці такі американські вчені, як Г. Беккер [23], Мінсер Я., Л. Туроу Л., Шульц Т., вітчизняні вчені Теоретичні та прикладні питання формування людського та інтелектуального капіталу досліджували: Близнюк В., Воропанова І., Іноземцев В., Грیشнова О. [12], Дудкевич Я., Євтушенко Г., Куценко В. [14], Мойсеєнко І., Нікіфоров А., Орлова К., Прошак В., Стефанишин О., Шатраков А., Парфеноват М. та інші. Питанням компетентнісного підходу в умовах промислової революції 4.0 приділили увагу такі вчені як Чуланова О., Шмелькова Л., Якутін Ю. та інші. Питанням ролі людського капіталу в умовах промислової революції 5.0 приділили увагу F. Longo, A. Padovano, S. Umbrello [5], X. Xu, Y. Lu, B. Vogel-Neuser [6], L. Wang, Markow W., Debbie H. [7], Орлова К. [1], Стрижак О. [8].

Метою дослідження є дослідження сутності та перспектив розвитку людського капіталу як джерела збільшення фінансових надходжень підприємств в умовах промислової революції.

Виклад основного матеріалу. Всесвітній економічний форум описує десять ключових навичок для ефективного працевлаштування в четвертій промисловій революції. Цей список включає орієнтацію на клієнта, критичне мислення, комплексне вирішення проблем, швидкість прийняття рішень, креативність, вміння працювати з людьми, здібності до координації та взаємодії, уміння координувати дії та домовлятися, емоційний інтелект і когнітивну

гнучкість [2]. Ми розглянули прогнози останніх Всесвітніх економічних форумів (рис.1), та робимо висновок про зміщення акценту компетентностей з професійних навичок (hard skills) у бік м'яких навичок (soft skills) [3].



Рис.1. World Economic Forum [4].

Зарубіжні автори F. Longo, A. Padovano, S. Umbrello [5] стверджують, що Індустрія 5.0 зосереджує увагу на людиноорієнтованості. У той час, як Індустрія 4.0 направлена на підвищенні ефективності виробничих економічних процесів. Автори наголошують, що соціальні й етичні питання займають центральне місце в концепції Індустрії 5.0. До того ж, важливим питанням є прогнозування з урахуванням людських цінностей та можливостей. За твердженням X. Xu, Y. Lu, V. Vogel-Heuser, L. Wang [6], основними цінностями Індустрії 5.0 є орієнтація на людину, а також стійкість і гнучкість. Все більше наукових праць досліджують цінність людського капіталу в Індустрії 5.0 [7-10].

Запровадження комп'ютерних програм веде до переорієнтації потреб ринку праці на універсальні «компетенції XXI століття», таких як націленість на саморозвиток, навички прийняття рішень і досягнення результатів, рішення

нестандартних завдань, навички комунікації, міжособистісні, емоційний інтелект, інші [3]. У центрі уваги економіки знань постає людина, а відповідно і капітал, який вона може створювати.

Сучасною теорією та практикою доведено, що у сучасному світі людський капітал є одним із основних факторів сталого розвитку будь-якої економічної системи. Формування економіки знань продукується безпосередньо людьми, які генерують нові ідеї, знання, технології. Прогресивні темпи технологічного прогресу обумовлені не лише наявністю певної матеріально-технічної бази, а й кількісним складом та якісним станом людських ресурсів. У цьому особливу актуальність набувають питання інвестування людського розвитку з метою трансформації трудових ресурсів суспільства на найбільш цінний капітал – людський.

Поняттю «людський капітал» приділяли увагу ще з давніх часів. У давньоримській економіці вже широко використовувався термін «економіка, заснована на знаннях». З початку 90-х років минулого століття бере початок нова економіка, економіка знань. Саме розвиток нематеріальної сфери і нематеріального середовища господарської діяльності став головною причиною розвитку сучасної економіки. Знання, як джерело капіталу, все більше визначає успіх окремої людини. Також це поняття актуально і для організації в цілому. Тому теорії людського капіталу все більше приділяють увагу не тільки в Україні, але в усьому світі.

Засновниками теорії людського капіталу вважаються Т. Шульц и Г. Беккер. Основну увагу вони приділяли інвестуванню людського капіталу, розглядаючи сутність останнього крізь призму ефективності вкладень. Трансформація економічної думки призвела до того, що в контексті індустріального розвитку дефініція «людський капітал» розглядається як сукупність знань, навичок, досвіду та мотивацій людини, що мають певну економічну цінність та вартість,

які є складовими капіталу, т. як. є потенційними джерелами отримання прибутку. Послідовники інституціоналізму та неоінституціоналізму підходять до його розгляду більш комплексно, доповнюють це трактування фізіологічним та психоемоційним станом індивіда, моральною та культурною спадщиною особистості.

Беручи до уваги нематеріальний характер і багатомірність людського капіталу, зустрічається різне формулювання поняття «людський капітал». Дослідники роблять неоднозначний наголос на його окремі складові елементи: одні схильні акцентувати увагу на його функціональній стороні, тобто на здатності приносити дохід, інші дають його сутнісну характеристику – як форму особистого фактора виробництва. Практично у всіх визначеннях після 60-х років ХХ ст. дотримується принцип розширювального трактування «людського капіталу»: не тільки реалізовані знання, навички та здібності, а й потенційні (у тому числі і можливість їх набуття); не лише зовнішнє стимулювання, а й внутрішня мотивація працівника, що, по суті, не змінює економічний зміст людського капіталу. Поняття «людський капітал» сьогодні включає: набутий запас знань, умінь, навичок; можливість доцільного використання цього запасу в тій чи іншій сфері громадської діяльності, що сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва; збільшення доходів, що сприяє зацікавленості працівника, що призводить до подальшого інвестування у людський капітал; людські здібності, обдарування тощо, які є невід'ємною частиною кожної людини; мотивацію як необхідний елемент для того, щоб процес відтворення людського капіталу був завершеним.

Базовий економічний підхід до людської поведінки знайшов вираз у наступній логічній схемі Г. Беккера: здібності, знання, професійні навички, мотивація стають капіталом в момент купівлі-продажу робочої сили, найму на роботу або одержання винагороди виконавцем роботи; зростання людського

капіталу має сприяти зростанню продуктивності праці та виробництва; доцільне використання капіталу має вести до зростання доходів працівників; зростання доходів стимулює працівника робити вкладення у здоров'я, освіту для підвищення запасу знань і навичок, щоб потім ефективно застосувати їх [11].

Таким чином, еволюція теорії людського капіталу відбиває процес послідовного перетворення таких понять, як робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси, людський капітал. Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [12, с. 101]. «Людський капітал» – це результат інвестицій і нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, що використовуються для отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці [13, с. 64-68]. «Людський капітал» – це сукупність знань, здібностей і кваліфікацій, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибуток підприємства [14, с. 145].

На підставі проведених досліджень зарубіжних та вітчизняних літературних джерел, ми відзначаємо відсутність серед науковців єдиного підходу до визначення змісту людського капіталу. Але всі дослідники наголошують на властивості людського капіталу приносити дохід. Людський капітал розглядають як властивості, знання, навички і здібності людини, які використовуються для збільшення соціального та економічного розвитку суспільства. Людський капітал є цінністю та багатством будь якої організації. Під людським капіталом будемо розуміти сукупність індивідуальних цінностей, що включають фізіологічний та психологічний стан (здоров'я), теоретичні

знання та практичний досвід (інтелект), моральні особливості та культурні традиції (менталітет), комунікативність, креативність, мотиваційність та мобільність (конкурентоспроможність).

Людський капітал все частіше розглядають та трьох рівнях. На національному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємства та окремої людини.

На макроекономічному рівні людський капітал включає внесок регіону, країни у рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я та ін. Цей рівень складається з сукупності людського капіталу всього населення регіону чи країни. До основних факторів макросередовища можна віднести демографічні, економічні, природні, науково-технічні, політичні чинники та фактори культурного оточення.

На рівні підприємства людський капітал представляє сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності всіх його працівників.,

На рівні індивіда людський капітал – це знання, уміння, накопичений досвід та інші виробничі характеристики, які набувають людина у процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду, за допомогою яких вона може отримувати дохід.

Людський капітал разом із лояльністю і компетентністю працівників є основою їх відношення до професійного середовища, до організаційної політики. Людський капітал стає помітним активом фірми. Використання знань сприяє їх зростанню, а не зменшенню, як це відбувається з матеріально-фінансовими активами. Працівники з найбільш цінним людським капіталом завжди перебувають в більш вигідних умовах, оскільки завжди знаходять можливості для діяльності в будь-яких організаціях. Такі співробітники прагнуть до укріплення емоційного зв'язку з організацією, а також вони завжди зацікавлені в економічному зростанні [15].

Богатирьова В. [16] визначає тісний взаємозв'язок людського капіталу та інновацій:

1) людський капітал опосередкований найважливішим ресурсом підприємства – людським, який бере участь у збільшенні доходів організації від використання навичок та професіоналізму працівників;

2) прибутковість людського капіталу визначається здатністю окремого працівника приносити дохід організації шляхом збільшення продуктивності праці, розробки інновацій, поліпшення якості обслуговування клієнтів;

3) чим вище вартісна оцінка людського капіталу, тим вища якість та ефективність розроблених інновацій;

4) ступінь ефективності інновації та величина очікуваного приросту економічних вигод від її використання залежать від якості управління відтворенням людського капіталу, його здатності створювати додаткову вартість, а отже – від прибутковості даного капіталу.

Через нематеріальну природу людський капітал часто називають прихованим активом. Людський капітал спрямований на майбутнє. Людський капітал формується не шляхом складання його окремих частин. Він формується за рахунок синергетичного ефекту. Носіями людського капіталу є кваліфікований досвідчений персонал компанії і клієнти. Але компанії не мають права власності на людський капітал. Тому ділові якості співробітника, їхню кваліфікацію та здатність до праці не можна віднести до нематеріальних активів організації або інтелектуальної власності організації. Тим часом Міжнародні стандарти фінансової звітності відносять витрати на навчання і підготовку персоналу до нематеріальних активів тільки в тому разі, якщо існують юридичні гарантії, що закріплюють працівника за організацією. Управлінські та лідерські навички не можуть бути відчужені від співробітників компанії і стати об'єктом виключно організації [17].

Оцінка людського капіталу в управлінні персоналом використовується в основному для визначення адекватного розміру заробітної плати працівників з метою зацікавити людину в подальшому підвищенні кваліфікації, підвищенні ефективності виробництва (продуктивності), а також для мотивації подальшого кар'єрного зростання та роботи в одній фірмі. При купівлі бізнесу також важливо оцінити якість персоналу. Ця обставина зумовлена тим, що носіями цінності є не тільки нерухомість, будівлі, споруди, верстати, обладнання, а й імідж, логотип, минулі досягнення, престиж організації – все те, що створюється працівниками підприємства. Професійно-кваліфікаційний потенціал працівників визначає можливість ефективного використання майна, що купується. З точки зору оцінки людського капіталу як частини активу, що купується, переважають адаптовані методики оцінки нематеріальних активів. Однак слід розуміти, що цінність людського капіталу буде високою лише в тому випадку, якщо співробітники зацікавлені у подальшій роботі з новим керівництвом.

Перспективною складовою людського капіталу є емоційний інтелект. Протягом професійної кар'єри в різних життєвих ситуаціях людина накопичує досвід управління власними емоціями, комунікаційні навички, здатність до емпатії та побудови сталих довгострокових стосунків. Тому емоційна складова також є перспективним напрямом у розвитку людського капіталу. Емоційний капітал дозволяє людині правильно розпізнавати власні та чужі емоції, використовувати енергію емоцій для досягнення позитивних результатів [18]. У ряді зарубіжних праць доведено позитивний вплив емоційного інтелекту на фінансові результати [19-21]. Сучасна теорія лідерства ґрунтується на емоційному інтелекті [18, 22].

Опираючись на статистично коректний розрахунок економічної ефективності освіти Г. Беккер [23] вперше стверджував, що інвестиції в людський капітал не тільки сприяють збільшенню доходів індивіда, а й

зумовлюють підвищення продуктивності праці на підприємстві. Інвестиції у підвищення професіоналізму, компетентності керівника та персоналу ведуть до збільшення капіталу та підвищення вартості компанії. У науковій літературі більшість визначень людського капіталу зосереджена на економічному прибутку від інвестицій. Оскільки економіка стає все більш і більш наукомістка та глобалізована, економічна роль людського капіталу як гарантії конкурентоспроможності людини та успіху економіки країни в цілому важливіше, ніж будь-коли раніше. До того ж інвестиції в людський капіталу також забезпечують неекономічні вигоди, такі як покращення здоров'я, вищий особистий добробут і соціальну згуртованість. Ці широкі переваги розглядаються багатьма авторами як важливі переваги.

Зміна рівня того чи іншої виду зносу людського капіталу, швидкість зміни обумовлені як природними причинами, так й ступенем фінансування, тобто інвестуванням. Відмінною особливістю людського капіталу є і те, що при правильному його використанні він не лише зношується, а й природним чином збагачується у вигляді придбання навичок і досвіду навіть без спеціальних інвестицій. І тут знос людського капіталу відбувається значно повільніше у порівнянні з фізичним капіталом. Однак додаткове інвестування людського капіталу в освіту, професійну підготовку, науку, охорону здоров'я, народження та виховання дітей, соціальну адаптацію суттєво покращує якісні та кількісні характеристики та забезпечують його відтворення на розширеній основі. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування обумовлені волею людини – власника цього капіталу, його індивідуальними інтересами та уподобаннями, зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом та загальним рівнем культури, у тому числі й економічною. Тому капіталовкладенням в людину притаманний більш високий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності. Залежність обсягу людського капіталу від

витрат принципово важко оцінити. Вкладення у людський капітал дає значний за обсягом, тривалий за часом синергетичні економічний та соціальний ефекти.

Висновки. В умовах четвертої промислової революції Industry 4.0 у сфері управління персоналом відбуваються активні зміни. Ці зміни будуть підсилюватися завдяки підвищенню людської цінності в Industry 5.0. В умовах цифрової революції відбувається зміщення актуалізації компетенцій від hard skills (твердих професійних навичок) до soft skills (м'які універсальні навички) персоналу, що зумовлює актуальність дослідження людського капіталу.

У статті розглянуто приховану природу людського капіталу, проблеми його кількісного визначення та перспективи розвитку. Зазначено, що інвестиції у підвищення професіоналізму, компетентності керівника та персоналу веде до збільшення капіталу та підвищення вартості компанії. До того ж інвестиції в людський капіталу також забезпечують неекономічні вигоди, такі як покращення здоров'я, вищий особистий добробут і сильніші соціальні згуртованість.

У статті розглянуто еволюцію розвитку терміну «людський капітал». Зазначено, що в основі сучасної теорії людського капіталу лежить економічний підхід до людської поведінки. Однак серед зарубіжних та вітчизняних науковців не виявлено єдиного підходу до визначення складових людського капіталу. В науковій статті під людським капіталом ми розуміємо сукупність індивідуальних цінностей, що включають фізіологічний та психологічний стан (здоров'я), теоретичні знання та практичний досвід (інтелект), моральні особливості та культурні традиції (менталітет), комунікативність, креативність, мотиваційність та мобільність (конкурентоспроможність). Підкреслено, що людський капітал варто розглядати на національному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємства та окремої людини. Визначено взаємозв'язок людського капіталу з інноваціями.

Зазначено, що через нематеріальну природу людський капітал часто

називають прихованим активом. Людський капітал, спрямований на майбутнє, його вартість формується, виходячи з очікувань і можливостей використання в майбутньому. Людський капітал – не адитивний показник, тобто не формується складанням його окремих частин, а формується за рахунок синергетичного ефекту на основі взаємодії цих частин. Підкреслено, що капіталовкладенням в людину притаманний більш високий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності. Але вкладення у людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом синергетичний ефект у соціальній сфері та в економіці.

Подальшим напрямом дослідження є: 1) дослідження складових компонентів людського капіталу; 2) дослідження управління інвестуванням в людський капітал.

Використана література

1. Orlova E. V. Design of Personal Trajectories for Employees' Professional Development in the Knowledge Society under Industry 5.0// *Social Sciences*. 2021. T.10 URL: <https://doi.org/10.3390/socsci10110427> (дата звернення 20.01.2023).
2. Whiting K. The Top 10 Job Skills of Tomorrow and How Long It Takes to Learn Them.2020.URL <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/> (дата звернення 20.01.2023).
3. Федорова Ю., Бабенко К., Малихіна Я., Ярмош О., Малихіна В. Проблеми підготовки керівників у сфері публічного управління та адміністрування в умовах цифрової економіки // *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2019. Том 1, № 3 (30). С.501-509. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926> (дата звернення 20.01.2023).
4. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum.URL: <https://www.weforum.org>, last accessed 2022/5/21 (дата звернення 20.01.2023).
5. Longo F., Padovano A., Umbrello S. Value-oriented and ethical technology engineering in Industry 5.0: a human-centric perspective for the design of the factory of the future. *Applied Sciences*. 2020. Vol. 10. Is. 12. 4182. URL: <https://doi.org/10.3390/app10124182> (дата звернення 20.01.2023).
6. Xu X., Lu Y., Vogel-Heuser B., Wang L. Industry 4.0 and Industry 5.0 – inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems*. 2021. Vol.

61. Рр. 530-535. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2021.10.006> (дата звернення 20.01.2023).

7. Markow W., Debbie H., Bundy A. The New Foundational Skills of the Digital Economy. 2018. URL: https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf (дата звернення 20.01.2023).

8. Стрижак О. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку людського капіталу й цифрових технологій у контексті формування суспільства 5.0. // *Agricultural and Resource Economics*. 2022. Vol.8. No.3. Pp.224-243. URL: <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.03.11> (дата звернення 20.01.2023).

9. Rojas, C., Penafiel, G., Buitrago, D., & Romero, C. Society 5.0: a Japanese concept for a super intelligent society. *Sustainability*.2021.Vol. 13. Is. 2. URL:<https://doi.org/10.3390/su13126567> (дата звернення 20.01.2023).

10. Di Nardo, M., Yu, H. Industry 5.0: the prelude to the sixth industrial revolution. *Applied System Innovation*. 2021.Vol. 4. Is. 3. p 45.

11. Зуев А., Мясникова Л. Интеллектуальный капитал // *Альманах «Восток»*. 2004. № 2 (14). URL: http://www.situation.ru/app/j_ar (дата звернення 20.01.2023).

12. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : К. : Знання, 2004. 535 с

13. Поплавська Ж., Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями // *Віче*. 2002. № 2. С. 59-68.

14. Куценко В. І., Євтушенко Г. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // *Зайнятість та ринок праці*: 1999. № 10. С. 136-145.

15. Kolomiets V. Інституціональна структура людського капіталу // *Problems and prospects of economic and management*. 2019. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/176574> (дата звернення 20.01.2023).

16. Богатырёва В.В. Человеческий капитал, инвестиции и инновации: фундаментальный и прикладной аспекты исследования взаимосвязи // *Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экон. и юрид. науки*. 2015. № 5. С. 94-97.

17. Федорова Ю.В. Емоційний капітал менеджера як джерело доходів підприємства // *Науковий погляд: економіка та управління*. 2020. № 2 (68) URL: http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2020/2_68_2020/31.pdf (дата звернення 20.01.2023).

18. Федорова Ю.В. Емоційний інтелект у бізнесі: Інструменти та методи розвитку//*Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика» Серія «Педагогіка»*. 2019. № 7 (138) URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-7\(13\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-7(13)-10) (дата звернення 20.01.2023).

19. Lee, L., Wong, P., Der Foo, M., Leung, A. Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of business venturing*. 2021. Vol.26, pp. 124-136
20. Pihie, Z. L. Entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self-efficacy and intention of university students. *European Journal of Social Sciences*. 2009. Vol.9, pp.338-349
21. Рекун Г.П., Меденець В.В. Емоційне лідерство в системі управління персоналом // *Економіка і суспільство*. Мукачівський державний університет. 2017. № 13. С.691-696.
22. Дороніна М.С., Михайленко Д.Г. Формування емоційної складової інтелектуального капіталу виробничої організації // *Управління розвитком : зб. наук. праць*. Харків : ХНЕУ. 2010. № 6 (82). С. 121-125.
23. Becker, G. *Economic Theory* (2nd ed.). Routledge. 2007. URL: <https://doi.org/10.4324/9781351327688> (дата звернення 20.01.2023).

References

1. Orlova E. V. (2021) Design of Personal Trajectories for Employees' Professional Development in the Knowledge Society under Industry 5.0. *Social Sciences*. 10 URL: <https://doi.org/10.3390/socsci10110427>
2. Whiting K. (2020) The Top 10 Job Skills of Tomorrow and How Long It Takes to Learn Them. URL <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>
3. Fedorova Y., Babenko K., Malykhina Y., Yarmosh O., Malykhina V. (2019) Problemy pidhotovky kerivnykiv u sferi publichnoho upravlinnia ta administruvannia v umovakh tsyfrovoy ekonomiky. [Problems of preparation of curriculum in the sphere of public administration and administration in the minds of the digital economy] *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*. 2019. 1, 3 (30).501-509. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926> [in Ukrainian].
4. The Future of Jobs Report 2020. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org>, last accessed 2022/5/21.
5. Longo F., Padovano A., Umbrello S. (2020) Value-oriented and ethical technology engineering in Industry 5.0: a human-centric perspective for the design of the factory of the future. *Applied Sciences*. 10 (12). URL: <https://doi.org/10.3390/app10124182>.
6. Xu X., Lu Y., Vogel-Heuser B., Wang L.(2021) Industry 4.0 and Industry 5.0 – inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems*. 61. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2021.10.006>.

7. Markow W., Debbie H., Bundy A. The New Foundational Skills of the Digital Economy. 2018. URL: https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf.
8. Stryzhak, O. (2022). Features of the relationship between human capital development and digital technologies in the context of society 5.0 formation. *Agricultural and Resource Economics*, 8(3), 224-243. <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.03.11>.
9. Rojas, C., Penafiel, G., Buitrago, D., Romero, C. (2021) Society 5.0: a Japanese concept for a super intelligent society. *Sustainability*. 13 (2) URL: <https://doi.org/10.3390/su13126567>.
10. Di Nardo, M., Yu, H. (2021). Industry 5.0: the prelude to the sixth industrial revolution. *Applied System Innovation*, 4 (3).
11. Zuev A., Myasnikova L. (2004) Интеллектуальный капитал. [Intellectual capital] *Алманах «Восток»*. 2 (14). URL: http://www.situation.ru/app/j_ar [in Russian].
12. Grishnova O.A. (2004) Економіка праці та соціально-трудові відносини [Labor economics and social and labor relations]. К. : Znannya. 535. [in Ukrainian].
13. Poplavska Zh., Poplavskij V. Lyudskij kapital. (2002) Не забаритис би з інвестиціями [Human capital. No time to delay investments] *Viche*. 2. 59-68 [in Ukrainian].
14. Kucenko V. I., Yevtushenko G. I. (1999) Lyudskij kapital yak faktor socialnogo zahistu naselennya: problemi zmichnennya [Human capital as a factor of social protection of the population: problems of strengthening] *Zajnyatist ta rinhok praci*: 10.136-145. [in Ukrainian].
15. Kolomiets V. (2019) Institucionalna struktura lyudskogo kapitalu [Institutional structure of human capital] *Problems and prospects of economic and management*. URL: [10.25140/2411-5215-2019-1\(17\)-26-32. http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/176574](http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/176574) [in Ukrainian].
16. Bogatyryova V.V. (2015) Chelovecheskij kapital, investicii i innovacii : fundamentalnyj i prikladnoj aspektu issledovaniya vzaimosvyazi [Human capital, investment and innovation : a fundamental and applied study of the relationship] *Vestn. Poloc. gos. un-ta. Ser. D. Ekon. i yurid. nauki*. 5. 94-97. [in Russian].
17. Fedorova Yu.V. (2020) Emocijnij kapital menedzhera yak dzherelo dohodiv pidpriyemstva [Manager's Emotional Capital as a Source of Enterprise Income] *Naukovij poglyad: ekonomika ta upravlinnya*. 2(68) URL: http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2020/2_68_2020/31.pdf [in Ukrainian].
18. Fedorova Yu.V. (2019) Emotsiyni intelekt u biznesi: instrumenty ta metody rozvytku [Emotional intelligence in business: tools and methods of development] *Elektronne naukowe fakhove vydannia "Adaptyvne upravlinnia: teor i ia*

i praktyka, Serii Ekonomika. 6 (12). Available at: DOI [https://doi.org/10.33296/2707-0255-7\(13\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-7(13)-10) (accessed 15.05.2020) [in Ukrainian].

19. Lee, L., Wong, P., Der Foo, M., and Leung, A. (2021) Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of business venturing*. 26, 124-136.

20. Pihie, Z. L. (2009) Entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self-efficacy and intention of university students. *European Journal of Social Sciences*. 9, 338-349.

21. Rekun H.P., Medenets V.V. (2017) Emotsiine liderstvo v systemi upravlinnia personalom [Emotional leadership in the personnel management system] *Ekonomika i suspilstvo Mukachivskyi derzhavnyi universytet*. 13. 691-696. [in Ukrainian].

22. Doronina M.S., Mykhailenko D.H. (2010) Formuvannia emotsiinoi skladovoi intelektualnoho kapitalu vyrobnychoi orhanizatsii. [Formation of emotional component of intellectual capital of production organization]. *Upravlinnia rozvytkom : zb. nauk. prats. Kharkiv : KhNEU*. 6 (82). 121-125 [in Ukrainian].

23. Becker, G. *Economic Theory* (2nd ed.). Routledge. 2007. URL: <https://doi.org/10.4324/9781351327688>.

Yuliia V. Fedorova

Ph.D in Economic Sciences, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy,
Kharkiv, Ukraine

Kyrylo V. Lazko

Post Graduate Student of Economics and Management Department,
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy,
Kharkiv, Ukraine

Sergii V. Steshkin

Post Graduate Student of Economics and Management Department,
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy,
Kharkiv, Ukraine

**HUMAN CAPITAL: PROBLEMS AND PROSPECTS OF
DEVELOPMENT**

Abstract. In the context of the fourth industrial revolution, Industry 4.0, active changes are taking place in the field of human resources management. However, the tendency to increase human value is intensifying, since the main feature of Industry 5.0 is "personalization". In the context of the digital revolution, there is a shift in the

actualization of competencies from hard skills to soft skills the staff. The quality of human capital makes a significant contribution not only to the growth of labor productivity, but also to the expansion of social communication, loyalty and trust of employees.

The article examines the history of human capital development, the concept of human capital, its components and prospects for development. It is noted that the modern theory of human capital is based on the economic approach to human behavior. In the scientific article, human capital is understood as a set of individual values, including physiological and psychological state, theoretical knowledge and practical experience, moral characteristics and cultural traditions, communication skills, creativity, motivation and mobility. The relationship between human capital and innovation is determined.

The intangible nature of human capital, its hidden nature, is emphasised. It is emphasised that human capital is aimed at the future and is formed on the basis of expectations and opportunities in the future. It is noted that human capital is not an additive indicator. It is associated with a synergistic effect. The carrier of human capital is the qualified and experienced staff of the company.

The scientific work emphasizes that, if used properly, human capital not only does not wear out, but also naturally grows and is enriched in the form of skills and experience. Additional investment in human capital significantly improves its qualitative and quantitative characteristics and ensures its reproduction on an expanded basis. Investing in human capital has significant and lasting economic and social effects.

Keywords: industrial revolution, human capital, human resource management, competencies, investment.