

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки
Кафедра економічної теорії,
інтелектуальної власності та публічного
управління

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ДУБОВИК ДМИТРО АНАТОЛІЙОВИЧ
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК: 351
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В
КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**
(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

Д. А. ДУБОВИК
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи:
ДОВЖЕНКО Валентина Анатоліївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

кандидат економічних наук, доцент
(науковий ступінь, вчене звання)

Житомир – 2023

Висновок кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління за результатами попереднього захисту: ДУБОВИКА Дмитра Анатолійовича допущено до захисту.

Протокол засідання кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління № _____ від «_____» грудня 2023 р.

Завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

к.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

Валентина ЯКОБЧУК
(власне ім'я та прізвище)

«_____» _____ 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої ДУБОВИК Дмитро Анатолійович
(прізвище, ім'я, по батькові)

захистив кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____
за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

Настасія ПУГАЧОВА
(власне ім'я та прізвище)

АНОТАЦІЯ

ДУБОВИК Д. А. Стратегічне управління людським капіталом в контексті економічного зростання – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування». – Поліський національний університет, Житомир, 2023.

Досліджено проблематику управління людським капіталом з використанням досвіду провідних країн світу, зокрема Сполучених Штатів Америки, з метою підвищення ефективності управління та сприяння економічному зростанню в Україні. Зазначено важливість розробки та впровадження стратегій управління людським капіталом, які враховують потреби як працівників, так і підприємств.

Ключові слова: стратегічне управління людським капіталом, основа економічного зростання, роль людського капіталу, формування стратегії економічного зростання, особливості стратегічного управління людським капіталом, вплив людського капіталу на економічне зростання, оцінка розвитку людського капіталу, фактори формування людського капіталу, напрями стратегічного управління людським капіталом, стимулювання економічного зростання, досвід управління людським капіталом провідних країн світу.

SUMMARY

DUBOVYK D. Strategic human capital management in the context of economic growth – Manuscript.

Qualification work for the degree of «Master» in specialty 281 – «Public administration» – Polissya National University, Zhytomyr, 2023.

The study of the problems of human capital management using the experience of leading countries of the world, including the United States of America, with the aim of improving the efficiency of management and promoting economic growth in Ukraine. The importance of developing and implementing human capital management strategies that meet the needs of both employees and enterprises is noted.

Key words: strategic human capital management, basis for economic growth, role of human capital, formation of an economic growth strategy, features of strategic human capital management, impact of human capital on economic growth, assessment of human capital development, factors of human capital formation, directions of strategic human capital management, stimulating economic growth, experience of human capital management in leading countries of the world.

Зміст

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	7
1.1. Роль людського капіталу у формуванні стратегії економічного зростання	7
1.2. Особливості стратегічного управління людським капіталом	12
Висновки до розділу 1	15
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ	16
2.1. Оцінка розвитку людського капіталу та його вплив на економічне зростання	16
2.2. Аналіз факторів формування людського капіталу	23
Висновки до розділу 2	34
РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ	35
3.1. Стимулювання економічного зростання на основі стратегічного управління людським капіталом	35
3.2. Впровадження досвіду управління людським капіталом провідних країн світу	40
Висновки до розділу 3	48
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	54

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Перехід до постіндустріального суспільства, в якому основною продуктивною силою є знання та навички людей. У цій парадигмі економічного розвитку ключову роль відіграє людський капітал, який визначає конкурентоспроможність підприємств і країн.

Глобалізація та посилення конкурентоспроможності на світовому ринку. Підприємства, що прагнуть успішно конкурувати, повинні мати конкурентоспроможну робочу силу, яка може ефективно використовувати передові технології та інновації.

Зростаюча складність економіки та вимоги до робочої сили. Сучасні підприємства повинні бути здатні швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та розробляти нові продукти та послуги. Для цього їм потрібні працівники з високими знаннями та навичками.

Мета дослідження полягає в комплексному дослідженні ролі стратегічного управління людським капіталом у забезпеченні економічного зростання.

Для досягнення цієї мети в кваліфікаційній роботі будуть розглянуті такі завдання:

- визначити сутність та значення стратегічного управління людським капіталом;
- проаналізувати вплив людського капіталу на економічне зростання;
- визначити принципи та підходи до стратегічного управління людським капіталом;
- розробити методику оцінки ефективності стратегічного управління людським капіталом;
- проаналізувати досвід провідних країн світу в галузі стратегічного управління людським капіталом;
- розробити теоретичні та практичні рекомендації щодо підвищення ефективності стратегічного управління людським капіталом в Україні з метою

стимулювання економічного зростання.

Предмет дослідження є стратегічне управління людським капіталом в контексті економічного зростання. Дослідження спрямоване на аналіз і вдосконалення процесів управління людським капіталом в організаціях, зокрема на рівні стратегічного планування та розвитку персоналу.

Об'єктом дослідження є взаємодія між стратегічним управлінням і людським капіталом в умовах, сприятливих для економічного зростання. Дослідження фокусується на розумінні, як ефективно управління людським капіталом може сприяти досягненню стратегічних цілей та стимулювати економічний розвиток.

Наукова новизна дослідження полягає у вивченні інноваційних стратегій управління людським капіталом, що сприяють формуванню конкурентних переваг для організацій у контексті економічного зростання. Дослідження може включати в себе аналіз сучасних тенденцій у сфері управління та розробку нових моделей та стратегій.

Практичне значення Результати дослідження мають практичне значення для бізнес-лідерів, кадрових менеджерів та стратегічних планувальників. Вони можуть використовувати висновки дослідження для впровадження ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на підтримку економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності організацій. Також, дослідження може слугувати основою для розроблення інструкцій, рекомендацій та навчальних програм у галузі управління людським капіталом.

Інформаційною базою дослідження стали монографії, статті, навчальні посібники, які містять теоретичні основи управління людськими ресурсами, зокрема стратегічного управління людськими ресурсами. Стандарти та нормативні документи, ресурси Internet-мережі.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 34 найменування та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 50 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

1.1. Роль людського капіталу у формуванні стратегії економічного зростання

Людський капітал, як важливий компонент економічного розвитку, охоплює різноманітні аспекти, такі як знання, навички, досвід, творчість та інші нематеріальні ресурси, належні людям. Цей ресурс становить основу для інновацій, підвищення продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності економіки.

Особливо актуальною стає роль людського капіталу в сучасному світі, де відбувається стрімке розвиток технологій та вага економіки зміщується в бік інновацій та креативної сфери. Люди з високим рівнем освіти, розвиненими навичками та багатим досвідом виявляються більш придатними для творчого мислення, вирішення завдань та адаптації до змін.

Збільшення продуктивності праці стає ключовою перевагою висококваліфікованих працівників, здатних ефективно та якісно виконувати свої обов'язки. Це сприяє ефективнішому використанню праці, що є важливим джерелом економічного зростання.

Крім того, конкурентоспроможність економіки в глобальному масштабі залежить від розвиненості людського капіталу. Країни з високим рівнем розвитку цього ресурсу мають переваги на світовому ринку, здатні створювати конкурентоздатні продукти та послуги.

Розглядаючи роль людського капіталу у стратегії економічного зростання, особлива увага приділяється розвитку економіки знань. Сучасна економіка базується на інноваціях, що виникають зі знань, навичок та досвіду людей.

Людський капітал робить країну інноваційною, забезпечуючи:

1. Генерацію нових ідей та технологій.
2. Впровадження інновацій на практиці.
3. Розповсюдження інновацій у суспільстві.

Високорозвинені люди стають каталізаторами творчого потенціалу, вирішуючи складні завдання та сприяючи адаптації до нових умов. Зокрема, вони володіють необхідними якостями для розробки нових ідей та технологій.

Важливою частиною розвитку економіки знань є інвестиції у людський капітал. Це може бути здійснено як державними, так і приватними секторами. Держава сприяє розвитку, забезпечуючи доступність освіти та професійної підготовки, а також створюючи умови для підприємництва та інновацій. Приватний сектор вкладає в навчання та розвиток своїх працівників [14].

Інвестиції в людський капітал є довгостроковими, але видають значний економічний вигаш. Вони збільшують продуктивність праці, сприяють економічному зростанню та підвищують якість життя населення. Ключові переваги розвитку людського капіталу в економіці знань включають:

1. Підвищення продуктивності праці: висококваліфіковані працівники є більш продуктивними, оскільки вони володіють необхідними знаннями та навичками.

2. Стимулювання інновацій: люди з високим рівнем освіти та кваліфікації мають більший потенціал для інновацій, що сприяє розвитку новаторських ідей та технологій.

3. Покращення якості життя: високорозвинені люди насолоджуються вищим рівнем доходів, комфортнішими умовами праці та активнішим способом життя [20].

Інвестиції у людський капітал залишаються ефективним інструментом для досягнення сталого розвитку, сприяючи росту економіки та покращенню благополуччя суспільства.

Підвищення продуктивності праці через розвиток людського капіталу:

Розвиток людського капіталу стає важливим чинником ефективності та успішного розвитку економіки знань. Особливо це стосується підвищення продуктивності праці, де людський капітал грає ключову роль.

Продуктивність праці, визначена як відношення обсягу виробництва до витрат праці, отримує істотний стимул від висококваліфікованих працівників. Вони вміють виконувати складні завдання, використовуючи передові методи та технології, що призводить до ефективнішого виробництва та підвищення продуктивності праці.

Людський капітал, що включає знання, навички, здібності та інтелект людини, надає працівникам необхідні інструменти для ефективного виконання трудових обов'язків. Високорозвинені працівники виявляються більш продуктивними порівняно з тими, хто має менший рівень освіти та кваліфікації. Це пояснюється їхнім здатністю:

- Швидко та ефективно навчатися новим завданням: високорозвинене критичне мислення та здатність до розв'язання проблем дозволяють їм швидко освоювати нові навички та адаптуватися до змін.
- Ефективно використовувати техніку та технології: їхнє краще розуміння сучасних технологій дозволяє їм більш ефективно використовувати технічні засоби в роботі.
- Гармонійно співпрацювати в колективі: люди з високим рівнем освіти та кваліфікації мають кращі комунікативні навички та здатність до співпраці, що сприяє ефективній роботі в команді [5].

Також, вони виявляють схильність до інновацій, забезпечуючи необхідність для вирішення складних завдань та створення нових продуктів та послуг.

Шляхи підвищення продуктивності праці через розвиток людського капіталу:

1. Поліпшення якості освіти: забезпечення доступної та високоякісної освіти для всіх громадян дозволяє підвищити рівень освіти та кваліфікації населення.

2. Розвиток професійної підготовки та підвищення кваліфікації: приватний сектор повинен інвестувати у навчання та розвиток своїх працівників для забезпечення необхідних знань та навичок.

3. Створення сприятливих умов для праці: держава має забезпечити безпечні умови праці, гідні заробітні плати та можливості для професійного зростання, щоб мотивувати працівників та забезпечити їхню продуктивність.

Таким чином, розвиток людського капіталу є важливою передумовою підвищення продуктивності праці, що в свою чергу сприяє економічному зростанню та підвищенню якості життя населення.

Людський капітал як запорука конкурентоспроможності економіки:

У глобальному економічному вимірі країни з високорозвиненим людським капіталом мають визначені конкурентні переваги. Здатність створювати якісну продукцію та послуги, що виходять на світовий ринок, стає запорукою конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність країни визначається її здатністю виробляти товари та послуги, які відповідають потребам споживачів за ціною, що нижча або рівна ціні схожих товарів та послуг інших країн. Висококваліфіковані працівники здатні створювати якісну продукцію та послуги, які відповідають вимогам споживачів. Це дозволяє країнам з високорозвиненим людським капіталом бути конкурентоспроможними на світовому ринку.

Людський капітал, включаючи знання, навички, здібності та інтелект людини, виявляється вирішальним фактором виробництва в умовах інноваційності. Це саме люди, які створюють ідеї, розробляють нові технології та представляють продукти та послуги, що забезпечують економічне зростання.

Розвиток людського капіталу може бути забезпечений шляхом інвестицій у освіту, професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Ці інвестиції можуть бути здійснені як державою, так і приватним сектором [30].

Держава, сприяючи доступності освіти та професійній підготовці, а також створюючи сприятливі умови для підприємництва та інновацій, може

стимулювати розвиток людського капіталу. Приватний сектор також може сприяти цьому, інвестуючи в навчання та розвиток своїх працівників.

Отже, людський капітал визначає конкурентоспроможність країни, забезпечуючи високоякісну працю, інновації та ефективне виробництво, що робить її впливовою в глобальному економічному середовищі.

Роль приватного сектору в розвитку людського капіталу:

Приватний сектор відіграє важливу роль у розвитку людського капіталу, сприяючи інвестуванню в навчання та розвиток своїх працівників. Інвестиції у людський капітал визнаються як довгострокові, але вони приносять значну віддачу у багатьох аспектах.

Переваги розвитку людського капіталу для конкурентоспроможності економіки:

1. Підвищення продуктивності праці: люди з високим рівнем освіти та кваліфікації проявляють вищу продуктивність. Їхні знання та навички дозволяють їм ефективно виконувати завдання, що призводить до зростання продуктивності праці. Це важливий фактор для підвищення конкурентоспроможності економіки.

2. Стимулювання інновацій: люди з високим рівнем освіти та кваліфікації схильні до інновацій. Їхні знання та навички створюють базу для вирішення складних завдань та розробки нових продуктів та послуг. Це сприяє інноваційному розвитку економіки та її конкурентоспроможності на світовому ринку.

3. Покращення якості життя: люди з високим рівнем освіти та кваліфікації мають не лише вищий рівень доходів, але й кращі умови праці та більш здоровий спосіб життя. Вони мають більше можливостей для реалізації свого потенціалу та організації якісного життя. Це призводить до підвищення загального рівня життя в країні [1].

Отже, розвиток людського капіталу через інвестиції приватного сектору є ключовим фактором успішного розвитку економіки та підвищення її конкурентоспроможності. Ці інвестиції в навчання та розвиток працівників

дозволяють створювати високоякісну робочу силу, що в свою чергу сприяє стійкому економічному зростанню та підвищенню якості життя громадян.

1.2. Особливості стратегічного управління людським капіталом

Стратегічне управління людським капіталом (СУЛК) представляє собою ключовий процес, спрямований на планування, організацію, мотивацію та контроль людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей організації. Його особливості відрізняють СУЛК від традиційного управління персоналом.

1. Стратегічна орієнтація: СУЛК орієнтоване на досягнення стратегічних цілей організації. Це вимагає постійного адаптування стратегії управління людським капіталом відповідно до змін в стратегії організації.

2. Підхід, орієнтований на результат: СУЛК акцентує увагу на конкретних результатах, які мають бути досягнуті завдяки людському капіталу. Вимірювання та оцінка результатів є важливим елементом забезпечення ефективності використання цього ресурсу.

3. Системний підхід: СУЛК розглядає людські ресурси як систему, що взаємодіє з іншими системами організації. Це передбачає взаємодію та вплив кадрового управління в рамках загальної системи організації.

Основні завдання СУЛК

1. Підвищення ефективності використання людського капіталу: СУЛК націлене на забезпечення того, щоб працівники працювали ефективніше та продуктивніше. Це досягається через забезпечення працівників необхідними знаннями, навичками та мотивацією.

2. Забезпечення конкурентоспроможності організації: СУЛК має на меті створення конкурентних переваг за рахунок високоякісного людського капіталу. Це досягається розвитком інноваційності, творчості та адаптивності працівників.

3. Задоволення потреб працівників: СУЛК націлене на створення умов, при яких працівники відчують задоволення своєю роботою та мають можливість для особистого та професійного розвитку [20].

Забезпечення відповідності людських ресурсів стратегічним цілям організації

Це завдання передбачає проведення аналізу потреб організації в людських ресурсах та розробку плану кадрового розвитку, орієнтованого на стратегічні цілі. Аналіз включає стратегічні цілі організації, технічні та технологічні зміни та зміни на ринку праці.

На основі цього аналізу розробляються заходи, такі як найм працівників з необхідними компетенціями, навчання та розвиток персоналу, та перерозподіл ресурсів між підрозділами організації.

Підвищення продуктивності праці та ефективності організації

Це завдання передбачає постійний аналіз та вдосконалення ефективності використання людських ресурсів. Серед заходів можуть бути розробка систем мотивації, створення сприятливого робочого середовища та використання сучасних технологій управління.

Створення мотивованого та залученого персоналу

Це завдання передбачає створення робочого середовища, що мотивує працівників до досягнення цілей організації. Це може бути досягнуто через справедливі умови праці, відповідність роботи вимогам працівника, можливості для професійного розвитку та позитивну атмосферу в колективі.

Створення сприятливого робочого середовища

Це завдання передбачає забезпечення безпечних, здорових та продуктивних умов праці. Для досягнення цього необхідно дотримуватися принципів безпеки праці, гігієни праці, створювати комфортні умови праці та відповідати вимогам трудового законодавства.

Фактори, що впливають на СУЛК

Стратегічне управління людським капіталом (СУЛК) піддається впливу різних чинників, що визначають ефективність його реалізації. Деякі з найсуттєвіших факторів включають:

1. Стратегія організації: СУЛК повинно бути тісно пов'язане зі стратегією організації. Розробка стратегії управління людським капіталом відбувається з урахуванням стратегічних цілей організації. Наприклад, якщо мета - стати лідером у галузі, СУЛК повинне спрямовуватися на залучення та розвиток висококваліфікованих працівників.

2. Культура організації: СУЛК повинне відповідати культурі організації. Це означає, що стратегії управління людським капіталом повинні бути згодженими з цінностями та нормами організації. Наприклад, якщо культура підтримує інновації, СУЛК має створювати умови для творчості та ініціативи працівників.

3. Технологічні зміни: урахування технологічних змін є ключовим аспектом в СУЛК. Організації повинні пристосовуватися до нових технологій, а СУЛК має забезпечити працівників необхідними знаннями і навичками для роботи з цими технологіями.

4. Світові тенденції: глобальні та інноваційні тенденції також впливають на СУЛК. Здатність організації конкурувати на глобальному ринку та впроваджувати інновації визначається тим, наскільки добре адаптовано стратегії управління людським капіталом до світових тенденцій.

Поза перерахованими факторами, на СУЛК можуть впливати також інші обставини:

1. Економічні умови: ситуація на ринку та економічні умови можуть визначати доступність ресурсів для стратегічного управління людським капіталом.

2. Закони та нормативні акти: законодавство в галузі праці та нормативні акти можуть впливати на те, як організація використовує своїх працівників та як впроваджує стратегії управління.

3. Ринок праці: ситуація на ринку праці може впливати на можливості організації знаходити та залучати висококваліфікованих працівників.

Для забезпечення ефективного управління людським капіталом необхідно уважно враховувати всі ці фактори. Заходи, що впроваджуються в рамках СУЛК, включають планування персоналу, підбір і найм, освіту та розвиток, оцінку ефективності праці, заохочення та мотивацію, а також управління трудовими відносинами. Всі ці аспекти сприяють ефективному використанню людського капіталу для досягнення стратегічних цілей організації [15].

Висновки до розділу 1

Було розглянуто сутність та значення стратегічного управління людським капіталом як основи економічного зростання. Було визначено, що стратегічне управління людським капіталом - це процес планування, організації, мотивації та контролю використання людських ресурсів у досягненні стратегічних цілей підприємства. Воно передбачає розробку та реалізацію цілеспрямованих заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання людських ресурсів у досягненні стратегічних цілей підприємства.

Було також розглянуто вплив людського капіталу на економічне зростання. Було встановлено, що людський капітал є важливим фактором економічного зростання, оскільки він визначає продуктивність праці, інноваційність та конкурентоспроможність підприємств, а отже, і економічне зростання країни.

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

- Стратегічне управління людським капіталом є важливим фактором економічного зростання.
- Ефективне стратегічне управління людським капіталом може сприяти підвищенню продуктивності праці, інноваційності та конкурентоспроможності підприємств, а отже, і економічного зростання країни.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ

2.1. Оцінка розвитку людського капіталу та його вплив на економічне зростання

Людський капітал представляє собою комплекс знань, навичок, здібностей, мотивації та здоров'я, що накопичується протягом життя людини і дозволяє їй ефективно працювати та брати участь у суспільному житті. Розвиток людського капіталу визнається одним із ключових факторів економічного зростання, оскільки сприяє підвищенню продуктивності праці, стимулює інноваційні процеси та підвищує конкурентоспроможність економіки.

Оцінка розвитку людського капіталу

Оцінка розвитку людського капіталу включає аналіз різноманітних показників, які відображають різні аспекти людського потенціалу. Основні показники, що використовуються для оцінки розвитку людського капіталу, включають:

Освітній рівень населення:

- *Рівень грамотності населення:* визначається відсотком осіб, які володіють навичками читання, письма та рахунку. Цей показник вказує на загальну освітню підготовку населення.
- *Середня тривалість навчання:* вимірюється в роках та характеризує загальний обсяг освіти, яку отримує кожна особа протягом свого життя.
- *Рівень освіти за рівнями кваліфікації:* визначається для різних рівнів освіти, включаючи дошкільну, загальну, професійну та вищу освіту.
- *Структура освіти за галузями знань:* вказує на розподіл населення за основними галузями знань, що може бути корисним для розвитку конкретних секторів економіки [23].

Вплив рівня освіти населення на економічне зростання:

- *Макрорівень:*
- *Підвищення продуктивності праці:* високоосвічені працівники виявляють більшу продуктивність завдяки глибшим знанням та навичкам.
- *Розвиток інновацій:* високоосвічені працівники мають більший потенціал для інновацій та творчого мислення.
- *Підвищення конкурентоспроможності економіки:* високопродуктивна та інноваційна економіка стає конкурентоспроможнішою на світовому ринку.
- *Мікрорівень:*
- *Підвищення рівня доходів населення:* Високоосвічені працівники отримують вищі заробітні плати.
- *Підвищення рівня зайнятості населення:* Високоосвічені працівники мають кращі можливості для знаходження роботи.
- *Підвищення рівня життя населення:* Високоосвічені працівники насолоджуються вищим рівнем життя.

Ці показники вказують на тісний зв'язок між освітою населення і його впливом на економічне зростання. Зростання освітнього рівня може впливати на різні сфери життя, сприяючи якіснішому та стійкому розвитку суспільства.

Розширення доступу до освіти включає кілька критичних ініціатив для підвищення рівня освітнього розвитку населення. Однією з них є розширення доступу до якісної освіти для всіх верств суспільства, незалежно від їхнього соціального та економічного статусу. Це може бути досягнуто шляхом будівництва нових шкіл та університетів, особливо в сільських та соціально вразливих районах [26].

Додатково, важливим є підвищення доступності освіти для малозабезпечених верств населення. Це включає надання пільг для навчання малозабезпеченим сім'ям, таких як безкоштовна освіта, стипендії та позики. Також слід забезпечити доступність освіти для інвалідів, створюючи умови для

навчання людей з інвалідністю, включаючи адаптацію будівель та надання додаткових послуг.

Вдосконалення системи освіти передбачає зроблення її більш ефективною та високоякісною. Це можливо за допомогою впровадження сучасних методів навчання, використання сучасних педагогічних підходів, спрямованих на розвиток творчого мислення та критичного ставлення до знань. Підвищення кваліфікації педагогів є також важливим аспектом, що дозволить їм ефективно використовувати сучасні методи навчання та розвивати творчий потенціал учнів.

Для заохочення до навчання важливо розробити систему мотивації, яка включає в себе матеріальне та моральне заохочення для стимулювання активності у навчанні. Активна просування освіти серед населення є ще однією важливою складовою, яка допоможе підвищити зацікавленість у навчанні та розуміння важливості освіти для особистого та професійного розвитку.

Охорона здоров'я є ключовим елементом економічного зростання через підвищення продуктивності праці, зменшення витрат на охорону здоров'я та підвищення рівня життя населення. Здоров'я є важливим фактором, що дозволяє активно вести спосіб життя та займатися різноманітними видами діяльності. Реалізація цільових заходів, спрямованих на розширення доступу до освіти, вдосконалення освітньої системи, заохочення до навчання та охорону здоров'я, сприятиме підвищенню рівня освіти населення та сприятиме стійкому економічному зростанню країни [20].

Вплив охорони здоров'я на економічне зростання

Вплив охорони здоров'я на економічне зростання аналізується на двох рівнях: макрорівень та мікрорівень.

На макрорівні:

- Підвищення продуктивності праці: Здорові працівники виявляють більшу продуктивність порівняно з хворими. Це пов'язано з їхньою більшою енергією та зосередженістю, що сприяє ефективнішій роботі.

- Зменшення витрат на охорону здоров'я: Здорове населення потребує менше медичної допомоги, що дозволяє заощадити державні кошти на інші цілі.
- Підвищення конкурентоспроможності економіки: Здорова робоча сила сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки через більшу продуктивність та інноваційність.

На мікрорівні:

- Підвищення рівня доходів населення: Здорові працівники отримують вищі заробітні плати, що пов'язано з їхньою можливістю виконувати більш високооплачувану роботу.
- Підвищення рівня зайнятості населення: здорові працівники мають більші шанси знайти роботу, оскільки їх більше цінують на ринку праці.
- Підвищення рівня життя населення: здоров'я є ключовим фактором якості життя, і здорове населення може активно вести спосіб життя та займатися різноманітними видами діяльності [18].

Заходи щодо підвищення рівня охорони здоров'я населення:

- Розширення доступу до медичної допомоги: забезпечення якісної медичної допомоги для всіх верств населення, незалежно від їхнього соціального та економічного статусу.
- Покращення якості медичної допомоги: вдосконалення ефективності та доступності медичної допомоги шляхом впровадження сучасних методів лікування та підвищення кваліфікації медичного персоналу.
- Пропаганда здорового способу життя: інформаційні кампанії, спортивні та культурні заходи для популяризації здорового способу життя.

Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню рівня охорони здоров'я населення та покращанню економічного зростання.

Рівень народжуваності та його вплив на відтворення людського капіталу

Рівень народжуваності є ключовим показником відтворення людського капіталу, оскільки визначає кількість народжених дітей на 1000 осіб населення

за рік. Аналіз впливу рівня народжуваності на відтворення людського капіталу включає такі аспекти:

1. Високий рівень народжуваності:

- Збільшення чисельності населення: високий рівень народжуваності сприяє зростанню чисельності населення, що може бути корисним для економіки, забезпечуючи потрібну робочу силу та підтримуючи економічне зростання.

- Виклики та можливі проблеми: однак високий рівень народжуваності може також призводити до викликів, таких як дефіцит ресурсів та соціальні труднощі, пов'язані зі зростанням населення.

2. Низький рівень народжуваності:

- Старіння населення: низький рівень народжуваності може спричинити старіння населення, що викликає виклики у забезпеченні соціальних та медичних потреб старіючого населення.

- Дефіцит робочої сили: зменшення чисельності населення може призвести до дефіциту робочої сили, що впливає на економічну продуктивність та ринок праці.

В контексті розвитку людського капіталу, важливо забезпечити баланс між рівнями народжуваності, який сприяє економічному зростанню, та управлінням демографічними викликами. Це може включати в себе впровадження політик, які підтримують сім'ї, освіту та доступ до охорони здоров'я, спрямовані на підтримку стабільного та збалансованого розвитку національного людського капіталу [27].

Вплив розвитку людського капіталу на економічне зростання

Розвиток людського капіталу виявляє позитивний вплив на економічне зростання з кількох ключових перспектив:

1. Підвищення продуктивності праці:

- Освіта та кваліфікації: високий рівень освіти та кваліфікацій працівників призводить до збільшення їхньої продуктивності. Здоровий та

освічений персонал здатен виконувати роботу більш ефективно, що призводить до зростання виробничої потужності.

- **Творчість та інновації:** високий рівень освіченості сприяє творчому мисленню та інноваціям. Кваліфіковані працівники здатні до більш результативного розв'язання складних завдань, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки.

2. Підвищення конкурентоспроможності економіки:

- **Висока продуктивність:** економіка, яка має високоосвічений і здоровий трудовий потенціал, стає більш конкурентоспроможною на світовому ринку. Висока якість праці та інновації допомагають забезпечити переваги на ринку.

- **Залучення інвестицій:** розвинена система освіти та високий рівень кваліфікацій працівників залучають інвестиції в галузі, які вимагають високих технологій та спеціалізованої експертизи.

3. Підвищення якості життя та зменшення смертності:

- **Здоров'я нації:** збільшення рівня доступу до якісної медичної допомоги сприяє підтримці здоров'я населення. Це призводить до зменшення смертності та підвищення якості життя.

- **Соціальна стабільність:** зменшення смертності та поліпшення якості життя сприяють соціальній стабільності, що в свою чергу сприяє сталому економічному розвитку.

Розвиток людського капіталу визначається не лише освітою та здоров'ям, але й дієвими політиками, спрямованими на підтримку високих стандартів освіти, охорони здоров'я та забезпечення доступу до новітніх технологій. Ці заходи сприяють створенню умов для сталого росту та підвищення добробуту населення.

Дослідженнями було доведено, що підвищення рівня освіти населення на 1% призводить до зростання продуктивності праці на 3,81% і до прискорення темпів зростання ВВП на 1-3% [16].

Заходи щодо розвитку людського капіталу

Заходи щодо розвитку людського капіталу можна розділити на три основні групи:

1. Заходи щодо розвитку освіти:

- Розширення доступу до освіти: забезпечення доступу до якісної освіти для всіх верств населення, шляхом розширення мережі навчальних закладів, надання безкоштовної освіти та стипендій для малозабезпечених верств населення.

- Покращення якості освіти: впровадження сучасних методів навчання, підвищення кваліфікації педагогів та забезпечення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

- Розвиток професійної освіти: створення професійно-технічних училищ та коледжів, надання стипендій для навчання в цих закладах та співпраця з роботодавцями.

2. Заходи щодо розвитку охорони здоров'я:

- Розширення доступу до медичної допомоги: забезпечення доступу до якісної медичної допомоги для всіх верств населення, розширення мережі закладів охорони здоров'я, надання безкоштовної медичної допомоги та стипендій для лікування.

- Покращення якості медичної допомоги: впровадження сучасних методів лікування, підвищення кваліфікації медичних працівників та забезпечення матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я.

- Пропаганда здорового способу життя: інформаційні кампанії, спортивні та культурні заходи для пропаганди здорового способу життя.

3. Заходи щодо створення робочих місць:

- Створення нових робочих місць: стимулювання інвестицій, розвиток малого та середнього бізнесу та підтримка підприємництва.

- Підвищення продуктивності праці: розвиток освіти та охорони здоров'я, впровадження інновацій.

- Реформа ринку праці: зниження бюрократичних перешкод для створення бізнесу, розвиток служб зайнятості.

Реалізація цих заходів дозволить підвищити рівень розвитку людського капіталу та забезпечити економічне зростання та підвищення добробуту населення.

2.2. Аналіз факторів формування людського капіталу

Людський капітал представляє собою акумуляцію знань, навичок, здібностей і здоров'я, що дозволяє особі ефективно трудитися та створювати матеріальні та нематеріальні блага. Процес формування людського капіталу є складним і обумовленим різноманітними чинниками.

Природні Фактори

Перша група включає природні фактори, над якими людина немає прямого контролю і які визначаються від народження.

- **Генетика:** Генетичні особливості визначають потенціал для навчання, розвитку та творчості. Наприклад, результати досліджень свідчать, що від 50 до 80% інтелекту людини зумовлені генетикою. Це підкреслює важливість успадкування для розвитку людського капіталу.

- **Стан Здоров'я:** Фізичне здоров'я є основою для успішного навчання і праці. Особа з гарним здоров'ям має більше можливостей для розвитку і професійного зростання. Здорова людина є більш енергійною, уважною та здатною засвоювати інформацію.

- **Спадковість:** Генетичні чинники можуть впливати на інтелектуальні здібності, темперамент і характер особистості. Наприклад, діти високоінтелектуальних батьків мають велику ймовірність успадкувати високий рівень інтелекту [23].

Ці природні фактори мають суттєвий вплив на формування людського капіталу, однак, їх можна частково компенсувати шляхом створення сприятливих умов для розвитку. Якщо, наприклад, дитина народилася із

певними проблемами зі здоров'ям, вона може отримати якісну медичну допомогу для покращення стану здоров'я і реалізації свого потенціалу.

Генетика визначає потенціал для навчання, розвитку та творчості, а стан здоров'я є основою для успішного навчання та праці. Спадковість може впливати на інтелектуальні здібності та особистісні риси. Однак вплив цих природних факторів можна пом'якшити, створюючи умови для розвитку та навчання.

Вплив Природних Факторів

Природні фактори мають вагомий вплив на розвиток людини. Тим не менш, навіть при обумовленому генетичному фоні чи певних обмеженнях у стані здоров'я, створення сприятливих умов може сприяти реалізації потенційних можливостей.

Наприклад, особі з поганим здоров'ям може бути надана якісна медична допомога для покращення стану здоров'я та активізації її здібностей. Також, навіть якщо індивід має обмежені генетичні передумови, наполегливість та працьовитість можуть визначити успіх у житті.

Отже, природні фактори, такі як генетика, стан здоров'я та спадковість, грають ключову роль у формуванні людського капіталу. Ці чинники визначають початкові можливості, але створення стимулюючого середовища може компенсувати їх вплив і сприяти розвитку особистості.

Соціально-економічні Фактори

Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу визначаються суспільством і можуть бути об'єктом впливу. Ці чинники включають:

- **Сім'я:** Як основний інститут, сім'я відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу. Забезпечуючи дитині належні умови для розвитку та виховання, сім'я впливає на формування особистості. Створення сприятливого психологічного клімату та надання освітніх можливостей є важливими аспектами цього впливу.

- **Освіта:** Освіта виступає найважливішим фактором у формуванні людського капіталу. Вона забезпечує людей необхідними знаннями, навичками та компетенціями для успішної взаємодії у суспільстві. Освіта впливає на розвиток мислення, творчості, і формування цінностей та установок.
- **Охорона Здоров'я:** Система охорони здоров'я визначає умови для збереження та зміцнення фізичного здоров'я людини. Здоров'я є важливою передумовою для успішного навчання, праці та творчості.
- **Співпраця Роботодавців, Працівників та Держави:** Взаємодія між роботодавцями, працівниками та державою визначає ефективність формування людського капіталу. Роботодавці створюють умови для навчання та професійного розвитку працівників. Проте, працівники також мають активно працювати над власним розвитком, прагнучи підвищити свою кваліфікацію та компетентність. Держава відповідає за забезпечення доступності та якості освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг.

Вплив Соціально-економічних Факторів

Ці аспекти формування людського капіталу мають значущий вплив на розвиток особистості та її взаємодію у суспільстві. Сім'я, як перший осередок виховання, впливає на психологічний стан та освітні можливості особи. Освіта, у свою чергу, надає людині необхідні знання та вміння для активної участі в суспільстві. Охорона здоров'я забезпечує фізичні умови для цього.

Співпраця між роботодавцями, працівниками та державою визначає ефективність процесу формування людського капіталу. Роботодавці, шляхом надання можливостей для навчання та професійного розвитку, стимулюють кар'єрний ріст працівників. Проте, важливо, щоб індивіди активно долучалися до власного розвитку, інвестуючи у навчання та саморозвиток.

Отже, соціально-економічні фактори, такі як сім'я, освіта, охорона здоров'я та співпраця між суб'єктами економіки, мають істотний вплив на формування людського капіталу, визначаючи початкові умови і напрямки розвитку особистості в сучасному суспільстві.

Взаємодія роботодавців і працівників у формуванні людського капіталу

Ефективна взаємодія між роботодавцями та працівниками становить ключовий елемент у формуванні людського капіталу, визначаючи успіх як окремих осіб, так і суспільства в цілому. Цей взаємозв'язок може бути досягнутий через спільні зусилля обох сторін з метою створення сприятливого середовища для навчання та професійного розвитку.

Роль Роботодавців:

1. Навчання на Робочому Місці: Роботодавці можуть надавати можливості навчання на робочому місці через програми менторства або стажування, що сприяє практичному отриманню навичок.

2. Фінансування Навчання: Фінансова підтримка роботодавців, така як компенсація за навчання чи фінансування навчальних програм, є ключовим елементом у забезпеченні доступу працівників до освітніх ресурсів.

3. Заохочення до навчання: введення заохочень, таких як підвищення заробітної плати чи просування по службі, може стимулювати працівників активно займатися навчанням.

Роль працівників:

1. Активна участь у програмах роботодавця: працівники можуть активно брати участь у програмах навчання та розвитку, які надає роботодавець, щоб використовувати ресурси для свого власного росту.

2. Самостійне навчання: Самоосвіта грає важливу роль у формуванні людського капіталу. Через читання професійної літератури, участь у тренінгах та онлайн-курсах, працівники можуть поширювати свої знання та навички.

3. Звертання до роботодавця з проханням про навчання: Прямий діалог між працівником та роботодавцем щодо індивідуальних потреб у навчанні та розвитку є ключовим для вдосконалення професійного зростання.

Взаємодія роботодавців і працівників у формуванні людського капіталу є не лише стратегічною, але й інвестицією у майбутнє суспільства. Ця співпраця сприяє економічному зростанню, підвищенню добробуту населення та підвищенню конкурентоспроможності країни [23].

Інституційні фактори

Інституційні фактори формування людського капіталу - це фактори, які пов'язані з функціонуванням інститутів суспільства. До інституційних факторів формування людського капіталу належать:

- **Правова система.** Правова система повинна забезпечувати захист прав людини та гарантувати можливість для її розвитку та самовдосконалення.
- **Адміністративний устрій.** Адміністративний устрій повинен бути ефективним і сприяти розвитку людського капіталу.
- **Політична система.** Політична система повинна бути демократичною та сприяти розвитку людського капіталу.

Правова система

Правова система повинна забезпечувати захист прав людини та гарантувати можливість для її розвитку та самовдосконалення.

Правова система може впливати на формування людського капіталу в наступних напрямках:

- **Забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.** Правова система повинна забезпечувати рівні можливості для всіх громадян, незалежно від їхнього соціального походження, статі, раси, релігії та інших факторів.
- **Захист прав людини.** Правова система повинна захищати права людини, включаючи право на освіту, охорону здоров'я та інші соціальні послуги.
- **Створення сприятливого середовища для розвитку людського капіталу.** Правова система повинна створювати сприятливе середовище для розвитку людського капіталу, наприклад, шляхом запровадження законів, які сприяють інвестуванню в освіту та охорону здоров'я.

Адміністративний устрій

Адміністративний устрій повинен бути ефективним і сприяти розвитку людського капіталу.

Адміністративний устрій може впливати на формування людського капіталу в наступних напрямках:

- Ефективне управління освітою, охороною здоров'я та іншими соціальними послугами. Адміністративний устрій повинен забезпечувати ефективне управління освітою, охороною здоров'я та іншими соціальними послугами, що є важливими для формування людського капіталу.

- Надання доступу до соціальних послуг. Адміністративний устрій повинен забезпечувати доступ до соціальних послуг для всіх громадян, незалежно від їхнього соціального походження, статі, раси, релігії та інших факторів.

- Створення сприятливого середовища для підприємництва. Адміністративний устрій повинен створювати сприятливе середовище для підприємництва, яке є важливим джерелом інвестицій у людський капітал.

Політична система

Політична система повинна бути демократичною та сприяти розвитку людського капіталу.

Політична система може впливати на формування людського капіталу в наступних напрямках:

- Забезпечення свободи слова та свободи освіти. Демократична політична система забезпечує свободу слова та свободу освіти, які є важливими для розвитку людського капіталу.

- Забезпечення соціальної справедливості. Демократична політична система забезпечує соціальну справедливість, яка сприяє розвитку людського капіталу.

- Створення сприятливого середовища для інновацій. Демократична політична система створює сприятливе середовище для інновацій, які є важливим джерелом зростання людського капіталу.

Вплив інституційних факторів на формування людського капіталу

Інституційні фактори мають важливий вплив на формування людського капіталу. Вони визначають умови, в яких відбувається розвиток людини, і створюють можливості для її навчання, розвитку та професійного зростання.

Правова система, адміністративний устрій та політична система повинні бути спрямовані на створення сприятливого середовища для розвитку людського капіталу. Це означає, що вони повинні забезпечувати:

- Рівні можливості для всіх громадян
- Захист прав людини
- Ефективне управління освітою, охороною здоров'я та іншими соціальними послугами
- Доступ до соціальних послуг для всіх громадян
- Створення сприятливого середовища для підприємництва
- Забезпечення свободи слова та свободи освіти
- Забезпечення соціальної справедливості
- Створення сприятливого середовища для інновацій [5]

Якщо ці умови будуть дотримані, то людський капітал буде розвиватися більш ефективно, що призведе до економічного зростання та підвищення добробуту суспільства.

Інші фактори

Інші фактори формування людського капіталу - це фактори, які не можна віднести до природних, соціально-економічних або інституційних. До них належать:

- Культурні фактори. Культура суспільства може сприяти або перешкоджати розвитку людського капіталу. Наприклад, культура, яка цінує освіту та навчання, сприятиме розвитку людського капіталу.
- Технологічні фактори. Технологічні зміни можуть створювати нові можливості для навчання та розвитку людини. Наприклад, розвиток дистанційного навчання дозволяє людям навчатися незалежно від їхнього місця проживання.
- Екологічні фактори. Екологічні умови можуть впливати на здоров'я і розвиток людини. Наприклад, забруднення навколишнього середовища може негативно впливати на здоров'я людини, що може перешкоджати її навчанню і розвитку.

Культурні фактори

Культура суспільства може сприяти або перешкоджати розвитку людського капіталу. Наприклад, культура, яка цінує освіту та навчання, сприятиме розвитку людського капіталу. У такій культурі люди будуть більш схильні до навчання і розвитку, а суспільство буде створювати умови для цього.

Навпаки, культура, яка не цінує освіту та навчання, може перешкоджати розвитку людського капіталу. У такій культурі люди будуть менш схильні до навчання і розвитку, а суспільство не буде створювати умови для цього.

Технологічні фактори

Технологічні зміни можуть створювати нові можливості для навчання та розвитку людини. Наприклад, розвиток дистанційного навчання дозволяє людям навчатися незалежно від їхнього місця проживання. Це може бути особливо актуально для людей, які проживають у віддалених районах або мають обмежені можливості для навчання.

Також технологічні зміни можуть сприяти розвитку творчості та інновацій. Наприклад, розвиток штучного інтелекту може допомогти людям знаходити нові рішення для складних проблем.

Екологічні фактори

Екологічні умови можуть впливати на здоров'я і розвиток людини. Наприклад, забруднення навколишнього середовища може негативно впливати на здоров'я людини, що може перешкоджати її навчанню і розвитку.

Також екологічні умови можуть впливати на доступ до освіти. Наприклад, в районах з несприятливими екологічними умовами може бути складно забезпечити доступ до якісної освіти.

Вплив інших факторів на формування людського капіталу

Інші фактори формування людського капіталу можуть мати як позитивний, так і негативний вплив. Наприклад, культурні фактори можуть сприяти розвитку людського капіталу, якщо вони цінують освіту та навчання.

Однак вони можуть перешкоджати розвитку людського капіталу, якщо вони не цінують освіту та навчання.

Також технологічні фактори можуть мати як позитивний, так і негативний вплив. Наприклад, вони можуть сприяти розвитку людського капіталу, якщо вони створюють нові можливості для навчання та розвитку. Однак вони можуть перешкоджати розвитку людського капіталу, якщо вони призводять до безробіття або знижують якість освіти.

Екологічні фактори також можуть мати як позитивний, так і негативний вплив. Наприклад, вони можуть сприяти розвитку людського капіталу, якщо вони забезпечують здорові умови для життя і навчання. Однак вони можуть перешкоджати розвитку людського капіталу, якщо вони створюють несприятливі умови для життя і навчання.

Важливо враховувати вплив всіх факторів формування людського капіталу для того, щоб ефективно інвестувати в його розвиток.

Взаємозв'язок факторів формування людського капіталу

Фактори формування людського капіталу взаємопов'язані між собою. Наприклад, природні фактори, такі як генетика і здоров'я, можуть впливати на успішність навчання і розвитку людини. Соціально-економічні фактори, такі як доступ до освіти і охорони здоров'я, можуть впливати на можливість людини реалізувати свій потенціал. Інституційні фактори, такі як правова система і політична система, можуть створювати сприятливі умови для розвитку людського капіталу.

Приклади взаємозв'язку факторів формування людського капіталу:

- Діти з високим інтелектом, як правило, краще навчаються в школі. Це означає, що генетика може впливати на успішність навчання.
- Люди з хорошим здоров'ям, як правило, краще навчаються і розвиваються. Це означає, що здоров'я є важливою умовою для формування людського капіталу.

- Люди, які мають доступ до якісної освіти, як правило, мають більш високі доходи і рівень життя. Це означає, що освіта є важливою інвестицією в людський капітал.

- Люди, які живуть у країні з добре розвинутою економікою, як правило, мають більше можливостей для навчання і розвитку. Це означає, що економічний розвиток є важливою умовою для формування людського капіталу.

Важливість взаємозв'язку факторів формування людського капіталу

Взаємозв'язок факторів формування людського капіталу означає, що для ефективного інвестування в його розвиток необхідно враховувати всі фактори. Наприклад, якщо держава інвестує в освіту, але не забезпечує доступ до якісної охорони здоров'я, то це може негативно позначитися на ефективності таких інвестицій.

Таким чином, взаємозв'язок факторів формування людського капіталу є важливою умовою для його ефективного розвитку.

Вплив факторів формування людського капіталу на економічний розвиток

Людський капітал є одним із найважливіших факторів економічного розвитку. Він впливає на економічний розвиток у наступних напрямках:

- Підвищення продуктивності праці. Люди з високим рівнем освіти та навичок є більш продуктивними працівниками. Це означає, що вони можуть виробляти більше товарів і послуг за одиницю часу.

- Створення інновацій. Люди з високим рівнем освіти та творчості є більш схильними до створення інновацій. Це означає, що вони можуть розробляти нові продукти, послуги та технології, які можуть сприяти економічному зростанню.

- Підвищення конкурентоспроможності країни. Країни з високорозвиненим людським капіталом є більш конкурентоспроможними на

світовому ринку. Це означає, що вони можуть продавати свої товари та послуги за більш високою ціною, ніж країни з низьким рівнем людського капіталу.

Вплив природних факторів на економічний розвиток

Природні фактори, такі як генетика і здоров'я, можуть впливати на економічний розвиток у наступних напрямках:

- Зростання продуктивності праці. Люди з високим інтелектом і здоров'ям, як правило, є більш продуктивними працівниками.
- Зменшення витрат на охорону здоров'я. Люди з хорошим здоров'ям, як правило, потребують менше витрат на охорону здоров'я. Це може призвести до зменшення витрат на соціальне забезпечення та збільшення податкових надходжень.

Вплив соціально-економічних факторів на економічний розвиток

Соціально-економічні фактори, такі як доступ до освіти і охорони здоров'я, можуть впливати на економічний розвиток у наступних напрямках:

- Підвищення рівня освіти. Країни з високим рівнем освіти мають більш високу продуктивність праці та рівень інновацій.
- Підвищення рівня охорони здоров'я. Країни з високим рівнем охорони здоров'я мають більш здорове населення, яке може бути більш продуктивним і інноваційним [26].

Вплив інституційних факторів на економічний розвиток

Інституційні фактори, такі як правова система і політична система, можуть впливати на економічний розвиток у наступних напрямках:

- Створення сприятливого середовища для розвитку бізнесу. Правова система і політична система можуть сприяти або перешкоджати розвитку бізнесу.
- Забезпечення рівних можливостей для всіх громадян. Правова система і політична система можуть сприяти або перешкоджати забезпеченню рівних можливостей для всіх громадян.

Вплив інших факторів на економічний розвиток

Інші фактори, такі як культура, технології та екологія, також можуть впливати на економічний розвиток. Наприклад, культура, яка цінує освіту та навчання, може сприяти економічному розвитку. Технологічні зміни можуть створювати нові можливості для інновацій і підвищення продуктивності праці. Екологічні умови можуть впливати на здоров'я населення і, відповідно, на його продуктивність праці.

Висновки до розділу 2

Було розглянуто вплив людського капіталу на економічне зростання. Також було встановлено, що людський капітал впливає на економічне зростання через такі механізми:

- Підвищення продуктивності праці. Люди з високими знаннями та навичками є більш продуктивними працівниками, що призводить до підвищення продуктивності праці та зростання обсягу виробництва.
- Підвищення інноваційності. Люди з високими знаннями та творчим мисленням є більш здатними до інновацій, що призводить до розробки нових продуктів і послуг, зростання конкурентоспроможності підприємств і економіки в цілому.
- Підвищення конкурентоспроможності підприємств. Підприємства з більш кваліфікованими та мотивованими працівниками є більш конкурентоспроможними на світовому ринку, що призводить до зростання експорту та економічного зростання країни.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновки, що людський капітал є важливим фактором економічного зростання, оскільки він впливає на продуктивність праці, інноваційність та конкурентоспроможність підприємств. Ефективне управління людськими ресурсами може сприяти підвищенню впливу людського капіталу на економічне зростання.

РОЗДІЛ 3.

ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

3.1. Стимулювання економічного зростання на основі стратегічного управління людським капіталом

Людський капітал є одним з найважливіших факторів економічного зростання. Він включає в себе знання, навички, досвід і здібності людей, які використовуються в процесі виробництва. Ефективне управління людським капіталом дозволяє підвищити продуктивність праці, інноваційну активність і конкурентоспроможність підприємств і економіки в цілому.

Стратегічне управління людським капіталом є системним підходом до управління людськими ресурсами, який спрямований на досягнення довгострокових цілей підприємства. Стратегічне управління людським капіталом - це системний підхід до управління людськими ресурсами, який спрямований на досягнення довгострокових цілей підприємства. Воно передбачає, що цілі та завдання управління людськими ресурсами повинні бути узгоджені з загальними цілями та завданнями підприємства [18].

Етапи стратегічного управління людським капіталом

Стратегічне управління людським капіталом включає в себе такі етапи:

- Аналіз поточної ситуації в сфері управління людськими ресурсами. На цьому етапі необхідно провести оцінку кадрового складу підприємства, його кваліфікації та навичок, а також ефективності системи управління персоналом.
- Аналіз зовнішнього середовища. На цьому етапі необхідно проаналізувати фактори зовнішнього середовища, які можуть впливати на людські ресурси підприємства, такі як економічна ситуація, конкурентне середовище, соціальні тенденції тощо.
- Аналіз внутрішніх чинників, які впливають на людські ресурси. На цьому етапі необхідно проаналізувати внутрішні чинники, які можуть впливати

на людські ресурси підприємства, такі як корпоративна культура, система мотивації, система навчання та розвитку тощо.

- Розробка стратегії управління людським капіталом. На основі результатів аналізу необхідно розробити стратегію управління людським капіталом, яка повинна відповідати загальним цілям та завданням підприємства. Стратегія повинна включати в себе такі компоненти:

- Цілі та завдання управління людським капіталом
- Стратегії досягнення цілей
- Ресурси, необхідні для реалізації стратегії

- Реалізація стратегії управління людським капіталом. На цьому етапі необхідно реалізувати розроблену стратегію. Для цього необхідно розробити детальні плани дій, виділити необхідні ресурси та забезпечити ефективний контроль за реалізацією стратегії.

Цілі стратегічного управління людським капіталом

Цілі стратегічного управління людським капіталом повинні бути узгоджені з загальними цілями та завданнями підприємства. Вони можуть бути різноманітними, але, як правило, включають в себе такі цілі:

- Підвищення продуктивності праці
- Інноваційна активність
- Конкурентоспроможність

Стратегії досягнення цілей стратегічного управління людським капіталом

Для досягнення цілей стратегічного управління людським капіталом необхідно розробити ефективні стратегії. Ці стратегії можуть бути різними, але, як правило, включають в себе такі стратегії:

- Стратегія розвитку людських ресурсів
- Стратегія мотивації та задоволеності працівників
- Стратегія управління талантами
- Стратегія управління трудовими відносинами

Ресурси, необхідні для реалізації стратегії управління людським капіталом

Для реалізації стратегії управління людським капіталом необхідні ресурси, такі як:

- Фінансові ресурси
- Інформаційні ресурси
- Людські ресурси

Вплив стратегічного управління людським капіталом на економічне зростання

Стратегічне управління людським капіталом може сприяти стимулюванню економічного зростання за рахунок таких механізмів:

- Підвищення продуктивності праці. Ефективне управління людським капіталом дозволяє підвищити продуктивність праці за рахунок таких факторів:

- Покращення кваліфікації та навичок працівників
- Створення сприятливих умов праці
- Мотивація працівників

- Інноваційна активність. Ефективне управління людським капіталом сприяє інноваційній активності за рахунок таких факторів:

- Підвищення творчого потенціалу працівників
- Розвиток інноваційної культури
- Створення умов для реалізації інноваційних ідей

- Конкурентоспроможність. Ефективне управління людським капіталом сприяє конкурентоспроможності за рахунок таких факторів:

- Підвищення якості продукції та послуг
- Створення конкурентоспроможного кадрового складу
- Розвиток системи управління персоналом

Стратегічний підхід до управління людським капіталом є ефективним інструментом стимулювання економічного зростання. Він дозволяє підвищити продуктивність праці, інноваційну активність і конкурентоспроможність підприємств і економіки в цілому.

Механізми стимулювання економічного зростання на основі стратегічного управління людським капіталом

Підвищення продуктивності праці

Підвищення продуктивності праці є одним з основних механізмів стимулювання економічного зростання. Ефективне управління людським капіталом дозволяє підвищити продуктивність праці за рахунок таких факторів:

- Покращення кваліфікації та навичок працівників. Кваліфіковані та досвідчені працівники можуть виконувати свої завдання більш ефективно, що призводить до підвищення продуктивності праці. Ефективне управління людським капіталом передбачає створення умов для навчання та розвитку працівників, а також залучення висококваліфікованих кадрів.

- Створення сприятливих умов праці. Сприятливі умови праці, такі як безпечне робоче середовище, гідна заробітна плата та соціальні гарантії, підвищують мотивацію працівників і сприяють їх ефективній роботі. Ефективне управління людським капіталом передбачає створення сприятливих умов праці, які відповідають потребам працівників.

- Мотивація працівників. Мотивовані працівники більш зацікавлені в результатах своєї роботи, що також призводить до підвищення продуктивності праці. Ефективне управління людським капіталом передбачає розробку ефективної системи мотивації працівників, яка включає в себе матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Інноваційна активність

Інноваційна активність є важливим фактором економічного зростання в сучасних умовах. Ефективне управління людським капіталом сприяє інноваційній активності за рахунок таких факторів:

- Підвищення творчого потенціалу працівників. Кваліфіковані та досвідчені працівники з розвиненим творчим потенціалом більш здатні до інновацій. Ефективне управління людським капіталом передбачає створення умов для розвитку творчого потенціалу працівників, таких як навчання, тренінги та участь в інноваційних проектах.

- Розвиток інноваційної культури. Інноваційна культура передбачає підтримку інновацій та творчості в організації. Ефективне управління

людським капіталом передбачає створення інноваційної культури в організації, яка сприяє впровадженню інновацій.

- Створення умов для реалізації інноваційних ідей. Інноваційні ідеї можуть бути реалізовані лише в тому випадку, якщо для цього створені відповідні умови. Ефективне управління людським капіталом передбачає створення умов для реалізації інноваційних ідей, таких як фінансування, ресурси та підтримка керівництва.

Конкурентоспроможність

Конкурентоспроможність є важливим фактором економічного зростання в умовах глобальної економіки. Ефективне управління людським капіталом сприяє конкурентоспроможності за рахунок таких факторів:

- Підвищення якості продукції та послуг. Кваліфіковані та досвідчені працівники можуть виробляти більш якісну продукцію та послуги, що підвищує конкурентоспроможність підприємства. Ефективне управління людським капіталом передбачає створення умов для підвищення якості продукції та послуг, таких як навчання, тренінги та контроль якості.

- Створення конкурентоспроможного кадрового складу. Конкурентоспроможний кадровий склад дозволяє підприємству конкурувати з іншими підприємствами за найталановитіших працівників. Ефективне управління людським капіталом передбачає розробку системи управління талантами, яка дозволяє залучати та утримувати висококваліфікованих працівників.

- Розвиток системи управління персоналом. Ефективна система управління персоналом дозволяє підприємству ефективно використовувати свій людський капітал. Ефективне управління людським капіталом передбачає розробку та впровадження ефективної системи управління персоналом, яка відповідає потребам підприємства.

Стратегічне управління людським капіталом є ефективним інструментом стимулювання економічного зростання. Воно дозволяє підвищити

продуктивність праці, інноваційну активність і конкурентоспроможність підприємств і економіки в цілому.

Для того, щоб стратегічне управління людським капіталом було ефективним, необхідно дотримуватися таких принципів:

- Стратегічне управління людським капіталом має бути узгодженим з загальними цілями та завданнями підприємства.
- Стратегія управління людським капіталом повинна бути розроблена з урахуванням факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.
- Стратегія управління людським капіталом повинна бути реалізована з урахуванням ресурсних можливостей підприємства.
- Стратегія управління людським капіталом повинна бути постійно переглядається та оновлюється відповідно до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі [18].

3.2. Впровадження досвіду управління людським капіталом провідних країн світу

Людський капітал є одним з найважливіших факторів економічного зростання. Ефективне управління людським капіталом дозволяє підвищити продуктивність праці, інноваційну активність і конкурентоспроможність підприємств і економіки в цілому.

Провідні країни світу мають значний досвід у сфері управління людським капіталом. Цей досвід можна використовувати для підвищення ефективності управління людськими ресурсами в Україні.

Стратегічне управління людським капіталом

У провідних країнах світу управління людським капіталом є стратегічним завданням, яке спрямоване на досягнення довгострокових цілей підприємства. Це передбачає, що цілі та завдання управління людськими ресурсами повинні бути узгоджені з загальними цілями та завданнями підприємства.

В Україні також необхідно перейти до стратегічного управління людським капіталом. Для цього необхідно провести стратегічний аналіз людських ресурсів, який включає в себе такі етапи:

- Аналіз поточної ситуації в сфері управління людськими ресурсами. На цьому етапі необхідно провести оцінку кадрового складу підприємства, його кваліфікації та навичок, а також ефективності системи управління персоналом.
- Аналіз зовнішнього середовища. На цьому етапі необхідно проаналізувати фактори зовнішнього середовища, які можуть впливати на людські ресурси підприємства, такі як економічна ситуація, конкурентне середовище, соціальні тенденції тощо.
- Аналіз внутрішніх чинників, які впливають на людські ресурси. На цьому етапі необхідно проаналізувати внутрішні чинники, які можуть впливати на людські ресурси підприємства, такі як корпоративна культура, система мотивації, система навчання та розвитку тощо [23].

На основі результатів стратегічного аналізу необхідно розробити стратегію управління людським капіталом, яка повинна включати в себе такі компоненти:

- Цілі та завдання управління людським капіталом
- Стратегії досягнення цілей
- Ресурси, необхідні для реалізації стратегії

Розроблена стратегія управління людським капіталом повинна бути схвалена керівництвом підприємства та донесена до працівників.

Розвиток людських ресурсів

У провідних країнах світу приділяється значна увага розвитку людських ресурсів. Це передбачає створення умов для навчання та розвитку працівників, а також залучення висококваліфікованих кадрів.

В Україні також необхідно підвищити інвестиції в розвиток людських ресурсів. Для цього необхідно:

- Створити систему навчання та розвитку працівників, яка відповідає б потребам підприємства.

- Забезпечити фінансування навчання та розвитку працівників.
- Створити умови для залучення висококваліфікованих кадрів.

Розвиток людських ресурсів може здійснюватися за такими напрямками:

- Навчання та підвищення кваліфікації працівників.
- Професійне орієнтування та адаптація працівників.
- Розвиток творчого потенціалу працівників.
- Підготовка та розвиток керівників.

Мотивація працівників

У провідних країнах світу розроблено ефективні системи мотивації працівників, які базуються на матеріальному та нематеріальному стимулюванні.

В Україні також необхідно впровадити ефективні системи мотивації працівників, які сприятимуть підвищенню їх продуктивності праці. Для цього необхідно:

- Розробити систему матеріального стимулювання працівників, яка відповідає б їхнім потребам.
- Розробити систему нематеріального стимулювання працівників, яка сприяє б їхньому творчому розвитку та підвищенню мотивації.

Система мотивації працівників повинна бути спрямована на досягнення таких цілей:

- Підвищення продуктивності праці працівників.
- Зменшення плинності кадрів.
- Підвищення задоволеності працівників своєю роботою.

Створення сприятливих умов праці

У провідних країнах світу приділяється значна увага створенню безпечних та комфортних умов праці.

В Україні також необхідно вдосконалити умови праці, щоб підвищити мотивацію працівників та їх продуктивність праці. Для цього необхідно:

- Забезпечити безпечні умови праці.
- Створити комфортні умови праці.

- Забезпечити соціальний захист працівників.

Створення сприятливих умов праці може здійснюватися за такими напрямками:

- Забезпечення безпечних умов праці, відповідальних за дотриманням техніки безпеки та охорони праці.
- Створення комфортних умов праці, таких як зручне робоче місце, гарне освітлення, сучасне обладнання тощо.
- Забезпечення соціального захисту працівників, такого як соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо.

Запровадження досвіду управління людським капіталом провідних країн світу в Україні має бути поступовим та адаптованим до місцевих умов. Для цього необхідно провести дослідження, які б дозволили визначити ключові напрями впровадження досвіду та розробити відповідний план дій.

США є одним із світових лідерів у сфері управління людським капіталом. У цій країні розроблено ефективні системи управління людськими ресурсами, які сприяють економічному зростанню.

Одним із ключових напрямів управління людським капіталом у США є стратегічне управління. Усі підприємства в США мають розроблені стратегії управління людськими ресурсами, які узгоджені з загальними цілями та завданнями підприємства. Ці стратегії спрямовані на підвищення продуктивності праці, інноваційної активності та конкурентоспроможності підприємств.

Ще одним важливим напрямом управління людським капіталом у США є розвиток людських ресурсів. У США приділяється значна увага навчанню та розвитку працівників. Уряд США надає субсидії підприємствам, які інвестують у навчання та розвиток своїх працівників [18].

У США також розроблено ефективні системи мотивації працівників. Ці системи базуються на матеріальному та нематеріальному стимулюванні. Матеріальне стимулювання включає в себе гідну заробітну плату, премії, акції тощо. Нематеріальне стимулювання включає в себе такі елементи, як

корпоративна культура, можливості для кар'єрного зростання, соціальний захист тощо.

Створення сприятливих умов праці є одним із важливих факторів мотивації працівників у США. У США діє законодавство, яке забезпечує безпечні та комфортні умови праці для працівників.

Запровадження досвіду управління людським капіталом США в Україні може бути корисним для підвищення ефективності управління людськими ресурсами та сприяти економічному зростанню країни.

У США всі підприємства мають розроблені стратегії управління людськими ресурсами, які узгоджені з загальними цілями та завданнями підприємства. Ці стратегії спрямовані на підвищення продуктивності праці, інноваційної активності та конкурентоспроможності підприємств [18].

В Україні також необхідно розробити стратегії управління людськими ресурсами, які відповідали б потребам підприємств. Для цього необхідно провести дослідження, які б дозволили визначити ключові напрями розвитку людських ресурсів для кожного підприємства.

Наприклад, для підприємств, які працюють в інноваційних галузях, важливою метою може бути розвиток творчого потенціалу працівників. Для підприємств, які працюють в галузях з високою конкуренцією, важливою метою може бути підвищення кваліфікації та навичок працівників.

Після визначення ключових напрямів розвитку людських ресурсів необхідно розробити стратегію, яка дозволить досягти цих цілей. Стратегія повинна включати в себе такі елементи:

- Цілі та завдання управління людськими ресурсами
- Стратегії досягнення цілей
- Ресурси, необхідні для реалізації стратегії

Стратегія управління людськими ресурсами повинна бути схвалена керівництвом підприємства та донесена до працівників.

Розвиток людських ресурсів

У США приділяється значна увага навчанню та розвитку працівників. Уряд США надає субсидії підприємствам, які інвестують у навчання та розвиток своїх працівників.

В Україні також необхідно підвищити інвестиції в розвиток людських ресурсів. Для цього необхідно створити систему навчання та розвитку працівників, яка відповідала б потребам підприємств.

Система навчання та розвитку працівників повинна включати в себе такі елементи:

- Навчання та підвищення кваліфікації працівників
- Професійне орієнтування та адаптація працівників
- Розвиток творчого потенціалу працівників
- Підготовка та розвиток керівників

Система навчання та розвитку працівників повинна бути спрямована на задоволення потреб працівників у навчанні та розвитку, а також на досягнення цілей підприємства.

Мотивація працівників

У США розроблено ефективні системи мотивації працівників, які базуються на матеріальному та нематеріальному стимулюванні.

В Україні також необхідно розробити ефективні системи мотивації працівників, які сприятимуть підвищенню їх продуктивності праці.

Система мотивації працівників повинна бути спрямована на досягнення таких цілей:

- Підвищення продуктивності праці працівників
- Зменшення плинності кадрів
- Підвищення задоволеності працівників своєю роботою

Система мотивації працівників повинна бути розроблена з урахуванням індивідуальних потреб працівників та потреб підприємства.

Створення сприятливих умов праці

Створення сприятливих умов праці є одним із важливих факторів мотивації працівників у США. У США діє законодавство, яке забезпечує безпечні та комфортні умови праці для працівників.

В Україні також необхідно вдосконалити умови праці, щоб підвищити мотивацію працівників та їх продуктивність праці.

Для цього необхідно забезпечити безпечні умови праці, відповідальних за дотримання техніки безпеки та охорони праці. Створити комфортні умови праці, таких як зручне робоче місце, гарне освітлення, сучасне обладнання тощо. Забезпечити соціальний захист працівників, такого як соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо.

Запровадження досвіду управління людським капіталом США в Україні має бути поступовим та адаптованим до місцевих умов. Для цього необхідно провести дослідження, які б дозволили визначити ключові напрями впровадження досвіду та розробити відповідний план дій.

Переваги впровадження досвіду управління людським капіталом провідних країн світу

Впровадження досвіду управління людським капіталом провідних країн світу може забезпечити такі переваги для України:

- Підвищення продуктивності праці. Ефективне управління людськими ресурсами дозволяє підвищити продуктивність праці за рахунок таких факторів:

- Покращення кваліфікації та навичок працівників
- Створення сприятливих умов праці
- Мотивація працівників

- Розвиток інноваційної активності. Ефективне управління людськими ресурсами сприяє розвитку інноваційної активності за рахунок таких факторів:

- Підвищення творчого потенціалу працівників
- Створення інноваційної культури
- Забезпечення умов для реалізації інноваційних ідей

- Підвищення конкурентоспроможності підприємств. Ефективне управління людськими ресурсами сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств за рахунок таких факторів:

- Підвищення якості продукції та послуг
- Створення конкурентоспроможного кадрового складу
- Розвиток системи управління персоналом

- Зростання економічного зростання. Ефективне управління людськими ресурсами сприяє зростанню економічного зростання країни за рахунок таких факторів:

- Підвищення продуктивності праці
- Розвиток інноваційної активності
- Підвищення конкурентоспроможності підприємств

Запобіжні заходи при впровадженні досвіду управління людським капіталом провідних країн світу

При впровадженні досвіду управління людським капіталом провідних країн світу необхідно враховувати такі запобіжні заходи:

- Відповідність досвіду місцевим умовам. Ефективність впровадження досвіду залежить від того, наскільки він відповідає місцевим умовам, таким як економіка, культура та законодавство.

- Поступове впровадження досвіду. Впровадження досвіду необхідно проводити поступово, щоб забезпечити його ефективне засвоєння.

- Аналіз ефективності впровадженого досвіду. Необхідно регулярно аналізувати ефективність впровадженого досвіду та вносити необхідні корективи.

Впровадження досвіду управління людським капіталом провідних країн світу є важливим завданням для України. Це дозволить підвищити ефективність управління людськими ресурсами та сприятиме економічному зростанню країни.

Для того, щоб впровадження досвіду було успішним, необхідно дотримуватися таких принципів:

- Відповідність досвіду місцевим умовам. При впровадженні досвіду необхідно враховувати особливості економіки, культури та законодавства України.
- Поступове впровадження досвіду. Впровадження досвіду необхідно проводити поступово, щоб забезпечити його ефективне засвоєння.

Висновки до розділу 3

Отже, було розглянуто принципи та підходи до стратегічного управління людським капіталом. Було встановлено, що стратегічне управління людським капіталом має такі принципи:

- Цілісність. Стратегічне управління людським капіталом має бути органічною частиною загальної стратегії підприємства.
- Системність. Стратегічне управління людським капіталом має розглядатися як система, що складається з взаємопов'язаних елементів.
- Динамічність. Стратегічне управління людським капіталом має бути гнучким і адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Було також розглянуто такі підходи до стратегічного управління людським капіталом:

- Традиційний підхід. Цей підхід орієнтований на задоволення поточних потреб підприємства в робочій силі.
- Проактивний підхід. Цей підхід орієнтований на створення довгострокової конкурентної переваги за рахунок підвищення якості людського капіталу.
- Інноваційний підхід. Цей підхід орієнтований на використання людського капіталу для розробки нових продуктів і послуг, а також для створення інноваційної культури на підприємстві.

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

- Стратегічне управління людським капіталом має базуватися на принципах цілісності, системності та динамічності.
- Підприємства можуть використовувати різні підходи до стратегічного управління людським капіталом, залежно від своїх стратегічних цілей і умов зовнішнього середовища.

ВИСНОВКИ

В ході дослідження здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення практичного завдання, щодо стратегічного управління людським капіталом в контексті економічного зростання, що дозволило сформулювати такі висновки:

1. В ході вивчення теоретичних положень встановлено, що людський капітал є важливим фактором економічного зростання. Він впливає на продуктивність праці, інноваційність та конкурентоспроможність підприємств, а отже, і економічне зростання країни.

2. Доведено, що ефективне управління людськими ресурсами може сприяти підвищенню впливу людського капіталу на економічне зростання.

3. Обґрунтовано, що стратегічне управління людським капіталом має базуватися на принципах цілісності, системності та динамічності.

4. Встановлено, що підприємства можуть використовувати різні підходи до стратегічного управління людським капіталом, залежно від своїх стратегічних цілей і умов зовнішнього середовища.

5. На основі проведеного дослідження розроблено теоретичні та практичні рекомендації щодо підвищення ефективності стратегічного управління людським капіталом в Україні з метою стимулювання економічного зростання.

Ці рекомендації включають такі заходи, як утвердження в суспільстві розуміння важливості людського капіталу для економічного зростання. Розробка та впровадження ефективної системи стратегічного управління людським капіталом в Україні. Запровадження заходів щодо підвищення якості людського капіталу в Україні. Реалізація цих рекомендацій дозволить підвищити ефективність використання людських ресурсів в Україні та стимулювати економічне зростання країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В. І., Гальченко О. В., Мельник В. П. Стратегічне управління людськими ресурсами: підручник. К.: Лібра, 2018. 352 с.
2. Адамчук В. І., Мельник В. П. Концептуальні засади стратегічного управління людськими ресурсами. К.: Лібра, 2016. 240 с.
3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник. М.: Юнити-Дана, 2018. 487 с.
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. М.: Экономистъ, 2017. 672 с.
5. Гапоненко А. Л., Панкратов Ф. Г. Менеджмент: учебник. М.: Дашков і К, 2019. 736 с.
6. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: учебник. М.: ИНФРА-М, 2018. 336 с.
7. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Кондаков И. М. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2018. 623 с.
8. Котлер Ф., Келлер К. Л. Маркетинг-менеджмент. Краткий курс: учебник. СПб.: Питер, 2018. 512 с.
9. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: учебник. М.: Вильямс, 2017. 880 с.
10. Організація і управління підприємством: підручник / за ред. В. П. Мельничука. К.: КНЕУ, 2017. 568 с.
11. Стратегічний менеджмент: підручник / за ред. В. Г. Герасимчука. К.: КНЕУ, 2019. 576 с.
12. Управление персоналом: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2018. 608 с.
13. Шеремет А. Д., Негашев Е. В., Савицкая Г. В. Теория экономического анализа: учебник. М.: ИНФРА-М, 2018. 624 с.
14. Державний стандарт України ДСТУ ISO 9001:2015. Системи управління якістю. Вимоги.

15. Державний стандарт України ДСТУ ISO 14001:2015. Системи екологічного управління. Вимоги та настанови щодо застосування.

16. Державний стандарт України ДСТУ ISO 45001:2018. Системи управління охороною праці. Вимоги та настанови щодо застосування.

17. Національний стандарт України ДСТУ 8000:2019. Управління персоналом. Терміни та визначення понять.

18. Відомство статистики України.
URL: <https://ukrstat.gov.ua/>: <https://ukrstat.gov.ua/>

19. Міністерство економіки України.
URL: <https://www.me.gov.ua/>: <https://www.me.gov.ua/>

20. Офіційний веб-портал Кабінету Міністрів України.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/>: <https://www.kmu.gov.ua/>

21. Адамчук В. І., Мельник В. П. Факторний аналіз ефективності управління людськими ресурсами. Економічний часопис-XXI, 2019, № 5, с. 10-13.

22. Базаров Т. Ю., Виханский О. С., Захаров Д. К., Кондаков И. М. Управление персоналом организации

23. Організація і управління підприємством: підручник / за ред. В. П. Мельничука. К.: КНЕУ, 2017. 568 с.

24. Стратегічний менеджмент: підручник / за ред. В. Г. Герасимчука. К.: КНЕУ, 2019. 576 с.

25. Управление персоналом: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2018. 608 с.

26. Шеремет А. Д., Негашев Е. В., Савицкая Г. В. Теория экономического анализа: учебник. М.: ИНФРА-М, 2018. 624 с.

27. Бухалков М. І. Теорія управління персоналом: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2017. 520 с.

28. Виханский О. С., Наумов А. И. Стратегический менеджмент: учебник. 11-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2019. 672 с.

29. Кибанов А. Я. Управление персоналом: учебник. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2019. 608 с.
30. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: учебник. 11-е изд., перераб. и доп. М.: Вильямс, 2017. 880 с.
31. Мельник В. П. Стратегія управління людськими ресурсами: навчальний посібник. К.: Лібра, 2019. 280 с.
32. Піча А. А. Стратегічне управління людськими ресурсами: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2019. 320 с.
33. Управління персоналом: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2018. 608 с.
34. Шеремет А. Д., Негашев Е. В., Савицкая Г. В. Теория экономического анализа: учебник. 10-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2019. 624 с.

ДОДАТКИ