

А.А. ТУРИЛО, д-р екон. наук, проф.
Криворізький національний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ І ВЛАДИ ПРИ ФОРМУВАННІ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

Якість людського капіталу визначається його здатністю до інновацій. Так, високий рівень людського капіталу окремого працівника та корпорації загалом є ключовою умовою забезпечення процесу інноватизації. Людський капітал, і тільки він, є джерелом створення певних, необхідних даному підприємству (у відповідності зі специфікою його виробництва), інновацій у різних сферах його діяльності (управлінській, організаційній, технічній, економічній, соціальній та ін.). Однак якість персоналу реалізується не тільки в цьому. Залежно від сформованого рівня він дозволяє в більшій або меншій мірі визначити потреби підприємства в інноваціях (внутрішніх та зовнішніх); дослідити обсяги і продуктивність інновацій, обґрунтувати загальний процес інноватизації підприємства і окремих його підрозділів; визначити вплив інновацій на економічні процеси, тощо [4].

Далі, людський капітал реалізується таким чином, щоб через можливість генерування інновацій забезпечити якісний розвиток самого підприємства.

Як наслідок, через зростання якості людського капіталу (здатність до інновацій) підвищується конкурентоздатність підприємства.

Однак від моменту стратегічного визначення необхідного рівня конкурентності до моменту його практичного забезпечення існує період розробки, формування та реалізації сукупності різноманітних конкурентних заходів. Наповнення, змістовність і продуктивність даного конкурентного процесу в повній мірі залежить від якості і системи мотивації персоналу підприємства, коли потенціал людського капіталу необхідного рівня використовується з максимальною ефективністю [4].

Саме тоді буде результативним весь ланцюжок, похідний від людського капіталу [4]: формування людського капіталу підприємства; формування системи менеджменту підприємства; розробка сукупності інноваційних заходів в системі забезпечення стратегічного і тактичного процесів інноватизації діяльності підприємства; формування «глобальної» системи якості підприємства, яка охоплює різні напрями і сфери діяльності підприємства: від якості основних елементів підприємства до якості продукції, що реалізується; розробка і побудова на базі системи інновацій та «глобальної» системи якості раціональної інфраструктури підприємництва: за критеріями мінімальних витрат, максимальної гнучкості та необхідної продуктивності; формування специфічної для даного підприємства моделі конкурентного розвитку і визначення фінансово-економічних, інвестиційних та управлінських рішень по забезпеченню необхідного рівня конкурентності підприємства в поточному і довгостроковому періодах) призведе до бажаних результатів.

В подальшому важливо розробити концепцію, яка б охоплювала в інтегрованому виді такі важливі для будь-якого суб'єкта господарювання, сфери суспільного розвитку елементи, як людський капітал, креативність людини (працівника, менеджера) та інноваційність інфраструктури [4].

Список літератури

1. **Базилюк А., Хоменко В.** Інвестування в людський капітал як складник корпоративної соціальної відповідальності – Причорноморські економічні студії – 2021. - Вип. 66. – С. 30-34 (в дужках – транслітерація)
2. **Гільорме Т., Кислиця К.** Оцінювання людського капіталу як складової стратегії соціальної відповідальності підприємства - Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип. 10. – С. 296-301
3. **Охріменко О., Іванова Т.** Соціальна відповідальність [Навч. посібник] - – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.
4. **Турило А.М., Турило А.А.** Цінність людини і людський капітал – фундаментальні чинники фінансово-економічного розвитку суб'єктів господарювання: Навчальний посібник. – Кривий Ріг: Видавець Роман Козлов, 2022. – 140 с.