

**РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах функціонування підприємств, як малих, так і великих промислових, головною метою є досягнення високого рівня доходності та прибутковості. Компанії вкладають значні кошти в розвиток та розбудову власних виробничих потужностей, оновлюючи власну матеріально-технічну базу. Під час економічних потрясінь та нестабільності не всі компанії мають достатньо ресурсів, тому виникає потреба в створенні таких умов, щоб використання ресурсів підприємства давало найкращий результат. Шляхом до досягнення необхідних результатів, що має широкий попит у високорозвинутих країнах, є зростання продуктивності праці, що забезпечує раціональне використання можливостей та резервів компанії, зокрема, й якісне використання найціннішого капіталу – людського капіталу [1].

Людський капітал відіграє провідну роль у формуванні продуктивності праці, оскільки охоплює такі аспекти, як: досвід, знання та навички, компетенції, стан здоров'я працівників та їх мотивацію. Зі зростанням рівня людського капіталу зростає і ефективність роботи, тобто безперервний розвиток людського капіталу є необхідною умовою до підвищення продуктивності праці. Рівень освіти працівника говорить про його фахові знання та навички, що допомагають виконувати поставлені перед ним задачі на високому рівні. Працівник, що має вищий рівень освіти, здатен адаптуватися до сучасних вимог використання нових технологій та приймати ефективні рішення. Інвестиції в освіту залишаються одним з найбільш вигідних способів підвищення продуктивності праці. В цьому контексті важливу роль відіграє безперервне навчання та професійний розвиток, реалізовані у концепції «навчання протягом життя», що забезпечує адаптацію працівників до змін у техніці та технологіях, відповідності до вимог часу, сприяючи росту кваліфікації [2].

Впровадження новітніх технологій автоматизації робочих процесів та широке використання інновацій є наслідком високого рівня освіти працівників, так використання сучасних технологій, на зразок штучного інтелекту та автоматизації робочих процесів дозволяють знизити витрати ресурсів та часу, що в кінцевому результаті відображається на продуктивності праці.

Стан фізичного та психічного здоров'я працівників напряму впливає на продуктивність праці. Працівники, що мають відмінне здоров'я, мають менші показники з пропусків роботи та ефективніше можуть виконувати свої задачі. Інвестування в медичне страхування та забезпечення безпечних умов праці має виключно позитивний вплив на продуктивність праці.

Високий рівень мотивації працівників сприяє кращому та ініціативнішому виконанню завдань та залученості в роботу. Оплата праці, кар'єрне зростання, система премій лише сприяють зростанню продуктивності праці. Бачення чіткої перспективи власного розвитку та гідна винагорода за працю запорука ефективної роботи.

Отже, людський капітал є одним з основних факторів підвищення продуктивності праці. Інвестиції в освіту, професійний розвиток, охорону здоров'я та мотиваційні механізми сприяють покращенню ефективності та якості виконуваних робіт, допомагаючи не лише окремим підприємствам, а й економіці в цілому, оскільки кваліфікована робоча сила забезпечує стійкий розвиток економіки країни, а інвестування в людський капітал стає стратегічним напрямком розвитку національних економік та досягнення високого економічного зростання.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямку є визначення пріоритетів інвестування у людський розвиток як одного з ключових факторів зростання продуктивності праці й забезпечення підвищення конкурентних переваг підприємства в кризових умовах.

Список літератури

1. Шахно. А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. № 1. С.226-232.
2. Усенко О. Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Scientific journal «MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS»*. 2025. URL : <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/544/543>