



DOI 10.36074/grail-of-science.18.04.2025.008

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

НАУКОВО-ДОСЛІДНА ГРУПА:

Тужилкіна Оксана Володимирівна

канд. екон. наук., доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Стеценко Володимир Валерійович

канд. екон. наук., доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Андрієнко Артур Сергійович

здобувач вищої освіти третього освітньо-наукового рівня (доктор філософії) за спеціальністю 051 Економіка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Пухальський Юрій Володимирович

здобувач вищої освіти третього освітньо-наукового рівня (доктор філософії) за спеціальністю 051 Економіка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Анотація. У статті розглянуто економічні аспекти управління персоналом та значення інвестицій у людський капітал для підвищення конкурентоспроможності бізнесу. Проаналізовано вплив витрат на навчання, розвиток і мотивацію працівників на фінансові результати компанії. Особливу увагу приділено оптимізації витрат на персонал, впровадженню сучасних HR-стратегій і технологій, що сприяють підвищенню продуктивності та інноваційного потенціалу підприємств. Доведено, що ефективне управління людськими ресурсами є ключовим чинником довгострокового успіху компанії в умовах глобалізації, цифрової трансформації у період післявоєнного відновлення України.

Ключові слова: управління персоналом, людський капітал, інвестиції людський капітал, конкурентоспроможність бізнесу, економічна ефективність, продуктивність праці, мотивація працівників, оптимізація витрат, розвиток талантів, корпоративна культура, HR-стратегії, фінансова стійкість, цифрова трансформація, інноваційні технології, економічний розвиток.

Постановка проблеми. У сучасних умовах цифрової трансформації, високої конкуренції людський капітал стає ключовим чинником успіху підприємств. Проте багато компаній недооцінюють роль інвестицій у розвиток персоналу, сприймаючи їх як витрати, а не стратегічний актив. Це призводить до низької продуктивності праці, зростання витрат на рекрутинг через високу плинність кадрів і втрати конкурентних переваг. Тому актуальним є вивчення економічної ефективності управління персоналом, напрямів інвестування в людський капітал та їх впливу на фінансові результати бізнесу.

Аналіз досліджень та публікацій. Аналіз опрацьованих джерел свідчить, що вітчизняні науковці приділяють значну увагу теорії управління людським капіталом, що підтверджується численними дослідженнями у цій сфері. Зокрема, економісти активно вивчають різні аспекти формування та розвитку людського капіталу. Серед науковців, які зробили вагомий внесок у цю тематику, слід відзначити В. Антонюка, Я. Вітвицького, О. Грішнову, Г. Зелінську, Е. Лібанову, О. Новікову, Н. Притуляк, У. Садову, Л. Шевчук, О. Шульгу та ін. Проте, попри суттєві досягнення в наукових дослідженнях, проблема ефективного управління людськими ресурсами як ключового чинника довгострокового успіху компаній залишається актуальною. Це особливо важливо в умовах глобалізації, цифрової трансформації та необхідності післявоєнного відновлення економіки України. Існуючі підходи до управління персоналом зосереджуються переважно на окремих аспектах управлінської діяльності. Водночас питання економічної доцільності інвестування в розвиток людського капіталу та механізми оптимізації цих інвестицій залишаються недостатньо дослідженими. Тому необхідним є подальше поглиблене вивчення економічних аспектів управління людськими ресурсами, що сприятиме підвищенню ефективності бізнесу та забезпеченню його конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі.

Мета роботи. Дослідити економічні аспекти управління персоналом, визначити значення інвестицій у людський капітал для підвищення конкурентоспроможності бізнесу та запропонувати напрями оптимізації витрат на персонал, що сприятиме сталому розвитку компаній в сучасних умовах війни та післявоєнного відновлення країни.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах конкуренції людський капітал та ефективне управління персоналом є ключовими чинниками успіху та конкурентоспроможності бізнесу. У цій статті розглядаються основні економічні аспекти управління персоналом, їхній вплив на фінансові результати компанії та ефективні стратегії інвестування в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал – це не просто витрати на навчання чи оплату праці, а стратегічний підхід, що забезпечує довгострокову стабільність компанії, оскільки інвестування в персонал безпосередньо впливає на продуктивність, ефективність та фінансові результати компанії. Підприємства, які розглядають персонал як цінний актив, отримують конкурентні переваги та стабільний розвиток.

Розвиток талантів, підвищення кваліфікації працівників, створення комфортного робочого середовища та впровадження сучасних HR-підходів дають змогу бізнесу не лише залучати найкращих спеціалістів, а й підвищувати їх продуктивність.



Людський капітал забезпечує економічне та технологічне зростання, а також, розвиток культурних, моральних, демократичних цінностей в суспільстві. [1]

Інвестиції в людський капітал – це стратегічно орієнтовані витрати коштів інвесторів, а також часу та зусиль людини на формування та розвиток її продуктивних характеристик (здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, соціальної відповідальності) з метою підвищення ефективності їх використання та, як результат, отримання економічних і соціальних переваг як їх власником і його нащадками, так і іншими інвесторами. [2]

Сучасний досвід діяльності успішного бізнесу підтверджує, що людський капітал є стратегічним активом компанії, інвестиції в персонал підвищують продуктивність, інноваційність та фінансові показники компанії. Компанії, які вкладають кошти у навчання та розвиток персоналу, отримують до 20–30% зростання продуктивності, що призводить до збільшення прибутку.

Так, згідно з експертними оцінками, 1 долар інвестицій у розвиток персоналу приносить підприємству 33 долари прибутку, а загальна сума грошових засобів, які спрямовуються американськими компаніями на професійне навчання персоналу, складає близько 50 млрд. дол. на рік. [3]

Сучасний підхід до управління персоналом розглядає його не лише як адміністративну функцію, а й важливий економічний чинник, що визначає ефективність діяльності компанії. В сучасних умовах глобалізації та цифрової трансформації бізнесу ефективне використання людських ресурсів стає ключовим чинником конкурентоспроможності.

Ефективне управління персоналом має не лише організаційний, а й економічний вимір, оскільки безпосередньо впливає на фінансові результати компанії, продуктивність працівників і конкурентоспроможність бізнесу. На рис. 1 представлені основні економічні напрями управління персоналом.

У сучасних умовах ефективне управління витратами на персонал є ключовим елементом фінансової стратегії компанії. Оптимізація цих витрат дозволяє підприємствам не лише зменшувати зайві фінансові навантаження, а й підвищувати продуктивність працівників, що безпосередньо впливає на зростання операційного прибутку.

Інколи компанії витрачають значні кошти на утримання персоналу, не отримуючи відповідного економічного ефекту. Тому важливо забезпечувати зниження надлишкових витрат без втрати ефективності. З метою оптимізації витрат слід використовувати сучасні методи: автоматизація рутинних процесів (HRM-системи, аналітика продуктивності), аутсорсинг неключових функцій (наприклад, облік, IT-підтримка), застосування гнучких моделей зайнятості (дистанційна та віддалена робота, аутстафінг) та ін.

Оптимізована структура витрат на персонал дають змогу компанії інвестувати більше в навчання, автоматизацію процесів та покращення умов праці.

З метою підвищення продуктивності праці компаніям слід інвестувати кошти у професійний розвиток персоналу, впроваджувати використання гнучких систем стимулювання, за можливості, автоматизувати процеси для скорочення витрат часу на виконання професійних завдань.



Рис. 1. Економічні напрями управління персоналом

Слід акцентувати на тому, що оптимізація витрат на персонал не означає скорочення персоналу, а передбачає раціональне використання ресурсів. Вона є важливим інструментом підвищення ефективності бізнесу, проте довгострокова конкурентоспроможність компанії залежить не лише від скорочення витрат, а й від інвестування в розвиток персоналу. Раціональне управління ресурсами має поєднувати економію з формуванням висококваліфікованої та мотивованої команди, адже саме людський капітал є рушійною силою інновацій та зростання бізнесу.

Наразі одним з головних викликів, що впливатиме на перспективи економічного розвитку для підприємств та національної економіки України загалом, є зменшення людського капіталу, зокрема скорочення ресурсів праці, які необхідні для повоєнного відновлення країни. В умовах війни роль

людського капіталу стає ще більш важливою, оскільки від нього залежить економічна стійкість, військовий потенціал та післявоєнне відновлення України. У сучасних умовах він є ключовим ресурсом будь-якого підприємства, оскільки компетентні, мотивовані та адаптивні працівники допомагають компаніям вижити, трансформуватися під нові реалії та сприяти економічному відродженню країни.

Реалії війни створюють виклики для підприємств, це, насамперед, скорочення ринків, дефіцит ресурсів, міграція робочої сили. За таких умов грамотне управління людськими ресурсами дає змогу забезпечити безперервність бізнесу, багатофункціональність та універсальність персоналу, підвищити мобільність, утримати ключових працівників, розвивати інновації завдяки заохоченню креативного мислення та нестандартних рішень.

В українській практиці питанню оптимізації витрат на персонал не приділяють достатньої уваги або розглядають його з погляду мінімізації витрат, тобто чим менше коштів витрачено на персонал, тим краще. І саме тому на більшості українських підприємств частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат є незначною. Водночас для підприємств розвинених країн Європи й Америки характерною є наявність значної частки витрат на оплату праці, що може означати виплату більш високих заробітних плат і заохочувальних виплат, які підвищують мотивацію працівників до праці. [4]

На основі досвіду діяльності підприємств можна зробити висновок, що висока плинність персоналу збільшує витрати на рекрутинг, навчання та адаптацію нових працівників. Важаємо, що основними напрямками пошуку ефективних управлінських рішень для підприємств є: конкурентоспроможна система мотивації та винагород, покращення корпоративної культури та забезпечення кар'єрних перспектив для персоналу.

Мотиваційні програми є важливим інструментом управління персоналом, оскільки вони безпосередньо впливають на залученість працівників, їхню продуктивність і, як наслідок, фінансові результати компанії. Мотивовані працівники працюють більш продуктивно, оскільки мають чітке розуміння своїх цілей та винагороди за їх досягнення. Люди, які відчувають підтримку та бачать можливості для зростання в компанії, рідше звільняються, що зменшує витрати на підбір і навчання нових працівників. Програми мотивації створюють позитивне робоче середовище, сприяють командній роботі та підвищують рівень лояльності працівників, їх слід вважати ключовим інструментом підвищення ефективності праці, зростання фінансових показників бізнесу та конкурентоспроможності компанії.

Ефективні мотиваційні програми підвищують прибутковість за рахунок зростання продуктивності та якості діяльності, скорочують витрати на підбір та адаптацію персоналу, оскільки зменшується рівень звільнень, збільшують рівень задоволеності споживачів, адже мотивовані працівники забезпечують кращий сервіс. Таким чином, мотиваційні програми напряму впливають на ефективність бізнесу. Компанії, які інвестують у розвиток і мотивацію працівників, отримують не лише підвищену продуктивність, а й покращені фінансові результати та конкурентні переваги на ринку.

Розвинена корпоративна культура відіграє ключову роль у довгостроковому успіху бізнесу. Вона сприяє зростанню продуктивності праці,

зменшенню витрат, залученню та утриманню талановитих працівників та стимулює інновації. Інвестуючи в корпоративну культуру, компанія отримує суттєві економічні та стратегічні переваги.

Інвестиції в управління кар'єрою працівників приносять компанії як короткострокові, так і довгострокові економічні вигоди. Вони сприяють стабільності бізнесу, знижують витрати на персонал та підвищують ефективність праці, що в підсумку забезпечує фінансову стійкість і зростання компанії.

Висновки. Отже, людський капітал є міцним фундаментом для виживання бізнесу, особливо в умовах війни, та рушійною силою післявоєнного відновлення. Інвестуючи в своїх працівників, компанії отримують гнучкість, інноваційність та конкурентоспроможність, що є критично важливими для сталого розвитку компанії та країни загалом.

Інвестування в людський капітал є стратегічним напрямом розвитку компаній, що прагнуть до довгострокової конкурентоспроможності. Раціональне управління персоналом дозволяє не лише оптимізувати витрати, а й забезпечити сталий розвиток бізнесу. Збалансований підхід до навчання, мотивації та управління трудовими ресурсами є ключовим чинником економічного успіху будь-якої компанії.

Економічні аспекти управління персоналом відіграють важливу роль у формуванні стійкої та конкурентоспроможної компанії. Інвестиції в людський капітал, оптимізація витрат, використання сучасних персонал-технологій та ефективні стратегії мотивації дають змогу компаніям досягати високих фінансових результатів та довгострокового успіху.

Список використаних джерел:

- [1] Залознова Ю. С. & Азьмук Н. А. (2022). Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*. (38).
- [2] Морозова О. О. (2024). Актуальність використання людського капіталу на підприємствах: міжнародний аспект. *Бізнес-інформ*. (3). 31-39. С. 33.
- [3] Сардак С. Е. (2018). Фінансування управління та розвитку персоналу. *Економіка і суспільство*. (19). С. 927.
- [4] Іванчук Н. В. (2018). Оптимізація витрат на персонал як чинник збільшення прибутку від операційної діяльності підприємства. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 9 (37).

ECONOMIC ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT: INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS

SCIENTIFIC RESEARCH GROUP:

Tuzhylikina Oksana Volodymyrivna

Ph. D in Economic sciences, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Personnel Management,

Labor Economics and Economic Theory

Poltava University of Economics and Trade, Ukraine

**Stetsenko Volodymyr Valeriyovych**

Ph. D in Economic sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Personnel Management,
Labor Economics and Economic Theory
Poltava University of Economics and Trade, Ukraine

Andrienko Artur Serhiyovych

a graduate of the third educational and scientific level
(Doctor of Philosophy) in the specialty 051 Economics
of the Department of Personnel Management,
Labor Economics and Economic Theory
Poltava University of Economics and Trade, Ukraine

Pukhalsky Yuriy Volodymyrovych

a graduate of the third educational and scientific level
(Doctor of Philosophy) in the specialty 051 Economics
of the Department of Personnel Management,
Labor Economics and Economic Theory
Poltava University of Economics and Trade, Ukraine

Summary. *The article examines the economic aspects of personnel management and the importance of investments in human capital for increasing the competitiveness of a business. The impact of expenses on training, development and motivation of employees on the financial results of the company is analyzed. Special attention is paid to the optimization of personnel costs, the implementation of modern HR strategies and technologies that contribute to increasing the productivity and innovative potential of enterprises. It is proven that effective human resource management is a key factor in the long-term success of a company in the conditions of globalization, digital transformation in the period of post-war reconstruction of Ukraine.*

Keywords: *personnel management, human capital, human capital investments, business competitiveness, economic efficiency, labor productivity, employee motivation, cost optimization, talent development, corporate culture, HR strategies, financial sustainability, digital transformation, innovative technologies, economic development.*