

2. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА

DOI: <https://doi.org/10.32782/mer.2023.101.03>

УДК 330.341.42

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ДЕТЕРМІНАНТНОМУ ФОРМУВАННІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТРАНСПОРТУ

Тетяна Валентинівна Заплітна¹, Ірина Василівна Кукушка²

В статті розглянуто роль людського капіталу у формуванні інноваційного розвитку транспортних підприємств. Доведено, що людський капітал являється головним чинником для впровадження інноваційного розвитку на підприємствах транспорту. Досліджено та зазначено, що тісний взаємозв'язок між ефективністю, мобільністю та інноваційністю у формуванні людського капіталу безпосередньо розкриває тотожність з детермінантними складовими інноваційного розвитку транспорту. Доведено, що інноваційний розвиток транспорту напряму залежить від людського капіталу, який його обслуговує та визначає диверсифікацію індексів економічного зростання. Людський капітал на транспорті – це один з напрямів диверсифікації технологічних інновацій та людського потенціалу, метою яких є поєднання гарантій індикаторів ефективності, конкурентоспроможності та мобільності: автоматизація технологічного транспорту та інтелектуальне накопичення активів, як пріоритет інноваційного розвитку в цілому. Також, досліджено, що національна економіка характеризується нерівномірністю розвитку секторального виробництва, по-перше через нерівномірний перерозподіл економічних ресурсів, по-друге віддача у нарощуванні капіталу не спрямовується на розвиток інфраструктури кожної з галузей, по-третє її головне через нерівність у ефективному розподілі кожної з галузей людського потенціалу. З огляду на дослідження, проведені в цій статті, можна відзначити наступне: людський капітал є основною умовою інноваційного розвитку транспортних підприємств з урахуванням глобального впливу цифровізації.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, індекс людського розвитку, диверсифікація, ефективність, інноваційність, мобільність, продуктивність праці, міграція, конкурентоспроможність, інноваційний технології, транспортні підприємства, інноваційний розвиток транспорту.

Постановка проблеми. Сьогодні усі суспільні процеси підпорядковані загальноекономічним концепціям спрямованих на економічний розвиток, й особливу роль призначено формаційному механізму управління людським капіталом та підходам у присвоєнні йому пріоритетів інноваційного господарювання. Постіндустріальне суспільство потребує новітніх підходів у визначенні методологічного індивідуалізму, тобто людини інноваційної з індивідуальними ціннісними надбаннями, яка не лише створює саморозвиток, а й впливає на його ефективну адаптацію та акумулювання людського потенціалу до сучасного розвитку в цілому. Практична складова цього аспекту визначається відтворенням людського капіталу та підпорядкуванням показників ефективності у генеруванні детермінантного впливу на інноваційний розвиток.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Сучасні підходи до вивчення проблематики людського капіталу заслуговують уваги більшість науковців світового та національного рівня: один з перших фундатор економічної науки Адам Сміт в своєму дослідженні про природу та причини багатства народів наголошував на формацію створення людського капіталу у пропорційній залежності багатства народів від поділу праці; [1] здобутки Нобелівського лауреата Гері С. Беккера, який довів, що оцінка економічної віддачі людського капіталу залежить від інвестицій в освіту і порівнюється з інвестиціями в основні засоби бізнесу. Він виділяв серед специфічних властивостей людського капіталу – географічну мобільність та пошук інформації; [14] Іллон Кноу та Єва Мілгром роблять висновки про відносну значимість людського капіталу фірми та кон-

¹ Заплітна Тетяна Валентинівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Національного транспортного університету, e-mail: ztv2000ztv@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6880-8511>

² Кукушка Ірина Василівна, аспірантка кафедри економіки Національного транспортного університету, e-mail: irina.n0586@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9878-2028>



This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution CC BY 4.0

кретної професії, визначаючи залежність та специфіку неоднорідності в професіях та посадах [16]. Звертаючи увагу на українських вчених, наприклад, Головка Л. про соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в сучасних умовах; [2] Соколова Л. та Дюжев В. про залежність економічного зростання від розвитку людського капіталу [9]; Точиліна Ю. про підходи виділення базового та специфічного людського капіталу [11].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. При такому значному та об'ємному дослідженні поняття «людський капітал», варто все ж зупинити увагу на недостатньо розкритому питанні щодо впливу людського капіталу на інноваційний сталий розвиток транспорту. Усе це обумовило актуальність даного дослідження та сформувало його мету.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розкриття ролі людського капіталу як детермінант впливу на формування інноваційного розвитку транспорту.

Виклад основного матеріалу дослідження. В світовому просторі завжди суспільство оцінювало ефективність створення інновацій через впровадження виробничих потужностей як призми суспільного розвитку, в цьому аспекті завжди первинність та обмеженість ресурсного потенціалу вбирала в себе суб'єктивізм розподілу на всіх рівнях суспільних систем від підприємництва до бізнесу. Так суспільство навчилось за законами економічної поведінки впровадженій у ринковий механізм управляти обмеженими земельними ресурсами, капітал перерозподіляти на інвестиційні потоки і лише до людських ресурсів та створення людського капіталу залишалась незмінна позиція у ланці виробництва. Тобто, людський капітал оцінювався лише в умовах конкурентоспроможності та ефективності секторального виробництва, а інноваційність обмежувалась знаннями та досвідом задля його відтворення. При такому багатогранному дослідженні поняття «людський капітал», варто все ж зупинити увагу на недостатньо розкритому питанні щодо впливу людського капіталу на інноваційний сталий розвиток транспорту. Усе це обумовило актуальність даного дослідження та сформувало його мету.

В умовах сьогодення, коли природа капіталу перетворюється на мобільність, а швидкоплинні процеси визначають первинність інших економічних ресурсів як саме інформація в автоматизації і комп'ютеризації виробництва, можна погодитись, що значення людського капіталу недооцінене та залишається дефіцитним для створення інновацій у зростанні ролі сфери послуг. Такі трансформації по-новому враховують роль людських ресурсів як носія людського капіталу в основних засобах виробництва, а на суспільному рівні людський капітал отримує призначення «драйвера» соціально-економічного розвитку у всіх формаціях: формування, розвитку та збереження людського капіталу.

Людський капітал у детермінантному формуванні інноваційного розвитку лише підкреслює унікаль-

ність та необмеженість людських ресурсів будь-якого виробництва. Наприклад, для виявлення формаційних складових у транспорті людський капітал не лише забезпечує створення інноваційного продукту, а й прямолінійно забезпечує інноваційність послуг, забезпечуючи інноваційний розвиток дорожно-транспортного комплексу в цілому.

Науковці традиційно задля методологічного вивчення проблематики надають своє бачення та визначення людського капіталу. На нашу думку, кожне з визначень заслуговує наукової уваги і має право на продовження концептуального підходу в управлінні як ресурсами так і потенціалом задля інноваційного розвитку та досягнення індикаторів мобільності людського розвитку. Хочемо запропонувати задля досягнення теоретико-методичної основи в концепції людського розвитку визначення практичної адаптації людського капіталу саме на транспорті.

Людський капітал на транспорті – це один з напрямів диверсифікації технологічних інновацій та людського потенціалу, метою яких є поєднання гарантій індикаторів ефективності, конкурентоспроможності та мобільності: автоматизація технологічного транспорту та інтелектуальне накопичення активів, як пріоритет інноваційного розвитку в цілому.

Суспільство сприймає людський капітал як найцінніший ресурс, який вартує набагато більше, ніж накопичене багатство та природні ресурси. Людський капітал є принциповим детермінантом, який впливає на конкурентоспроможність, на ефективне економічне зростання, ніж матеріальні ресурси, так як саме людська праця напряму впливає на дохід підприємства при виробництві будь-якого продукту.

Національна економіка досі характеризується нерівномірністю розвитку секторального виробництва, по-перше через нерівномірний перерозподіл економічних ресурсів, по-друге віддача у нарощуванні капіталу не спрямовується на розвиток інфраструктури кожної з галузей, по-третє й головне через нерівність у ефективному розподілі кожною з галузей людського потенціалу. Така ускладненість, на наш думку, викривляє ефективність показників ринку праці у перерозподілу людських ресурсів, співставленні кількісних та якісних показників нагромадження людського капіталу, й головне не враховується мобільність людського капіталу у створенні доданої вартості національного продукту.

Суттєвим зауваженням відзначається аналітичний підхід у неоднозначному ставленні до нарощування людського потенціалу за урахуванням національних показників які обчислюють рівень конкурентоспроможності та ефективності людського капіталу. Майже відсутності практичних дій і єдності поглядів держави, господарюючих суб'єктів, домогосподарств у розвитку людини та людського потенціалу, невизнання людини, як найважливішого ресурсу держави – створюють проблеми для кожного суб'єкта економіки. Підтвердженням цьому є випереджаючі темпи смертності над темпами народжуваності, бідність населення в

співставленні з розвинутими країнами світу, незадовільний стан охорони здоров'я в країні, «відтік мозків» які не знаходять в країні належного визнання та можуть створити нормальний рівень життя для себе і своєї родини і далі спустошує людський капітал як країни так і провідних галузей, незважена інвестиційна політика в людський капітал на рівні держави та підприємництва, слабкість зв'язку між системою освіти та виробництвом, що є причиною незбалансованості між наявністю робочих місць та пропозицією трудових ресурсів і деформацією ринку професійної освіти, посиленні залежності економіки України від системи міжнародного розподілу праці, рівень безробіття та інші проблеми [7, с. 254]. Це свідчить про актуальність дослідження концепції людського капіталу та можливості її практичного застосування, у тому числі на національних підприємствах транспорту.

Трансформаційні умови ринкового механізму, щодо ціноутворення та створення конкурентоспроможних умов управління людським капіталом для транспорту залишається не визначеними. Наприклад, водію приватному секторі перевезень середній дохід пропонується від 52000 грн до 80 000 грн, водію на фірмі пропонується від 41 000 до 54 000 грн, в транспортній компанії водій може розраховувати в середньому на дохід до 35 000 грн [17]. Це свідчить про недооціненість у формуванні властивостей людського капіталу та викривлення пріоритетів ціноутворюючих чинників на створення людського капіталу, а як результат в утворенні диспропорцій рівноважних норм пропозиції та споживання людського капіталу. В управлінні людського капіталу залишається поза вагою й інвестування у фізичний капітал та транспортну інфраструктуру України, але без достатніх вкладень у людський капітал не дадуть очікуваних дивідендів [4].

Лише за такої різниці людський потенціал не відповідає нормам формування, розвитку та збереження, а активи людини не відповідають ціннісним надбанням у створенні доданої вартості національного продукту, тобто недооцінки ціноутворюючих чинників які сьогодні вимагають формувати інноваційний розвиток.

Одними з перших кроків до визначення стратегічних пріоритетів формаційних складових людського капіталу запропоновані для України за прикладом розвинених країн, що започаткувало диверсифікаційні процеси концептуальної та практичної адаптації інноваційних технологій у присвоєнні людському капіталу індикаторів управління людським розвитком. Ще у 2019 році запропоновано концепцію розвитку людського потенціалу та запроваджено Стратегію людського розвитку [10], на основі ціннісних складових та інтегральних індикаторів, які відображають узагальнені характеристики людського капіталу з урахуванням здоров'я, доступу до знань і культури, тривалості і рівня життя населення.

За оцінками Світового банку, економічна політика України закріпила за собою конкурентну перевагу у відтворювальних процесах накопичення людського роз-

витку, створення конкурентоспроможного людського потенціалу для реалізації в усіх сферах життєдіяльності, що є рушієм економічного та соціального розвитку держави, але частка людського капіталу в національному багатстві залишається невеликою. [10] У підвищенні пріоритетів інноваційного розвитку ключову роль у стимулюванні інноваційної діяльності, формуванні, відтворенні та збереженні інноваційного людського капіталу має враховувати основні тенденції ринку праці та сприяння підприємств накопиченню інноваційного людського капіталу, який спроможний в довгостроковій перспективі до виробництва та поширення інновацій.

Управління людським капіталом є нічим іншим, як застосування інструментів, які дають можливість вимірювати ефективність його використання та ефективність інвестицій у нього. Сучасний технічний та технологічний стан, а також рівень інноваційності транспортних підприємств довели необхідність розробки та впровадження нових заходів, які напряду стосуються людського капіталу.

На відміну від інших секторів національної економіки транспорт розпоряджається лівовою часткою людського потенціалу, а для країни залишаються відображенням інтегральних пріоритетів високотехнологічного та інноваційного розвитку. Оптимізація зв'язку між інноваційним розвитком транспорту і людським розвитком зумовлено збільшенням інвестицій у якісне оновлення інфраструктури як ключової сфери людського розвитку, розширенням обсягу фінансування та диверсифікація інструментів підтримки людського потенціалу, модернізації соціальної сфери та формування дієвого механізму інноваційного накопичення продуктивності праці, контрольованої міграції робочої сили, посилення конкурентоспроможності та досягнення збалансованого розподілу економічних ресурсів.

Для здійснення інноваційної діяльності підприємствам транспорту необхідно ефективно використовувати наявний людський потенціал, щоб постійно підвищувати ефективність та конкурентоспроможність потрібно зосередитись на ефективному використанні людського капіталу з урахуванням детермінантних складових на інноваційні бізнес-процеси в основі сучасних інформаційних технологій. Інноваційний розвиток транспорту та його стійкість тісно пов'язані з притягненням висококваліфікованого інноваційно-спрямованого людського капіталу, тому питанням впровадження інновацій приділятиметься значна увага всіма суб'єктами господарювання.

Враховуючи представлені детермінантні складові у формуванні та накопиченні інноваційних процесів у визначенні людського капіталу, можна зазначити, що усі вони вказують на розробку практичних підходів, які дадуть можливість розрахувати актуальність впливу людського капіталу на перспективні напрями інноваційного розвитку підприємств транспорту.

Висновки. Узагальнюючи проведене дослідження можна зазначити, що людський капітал займає ключове місце при інноваційному розвитку підприємств тран-

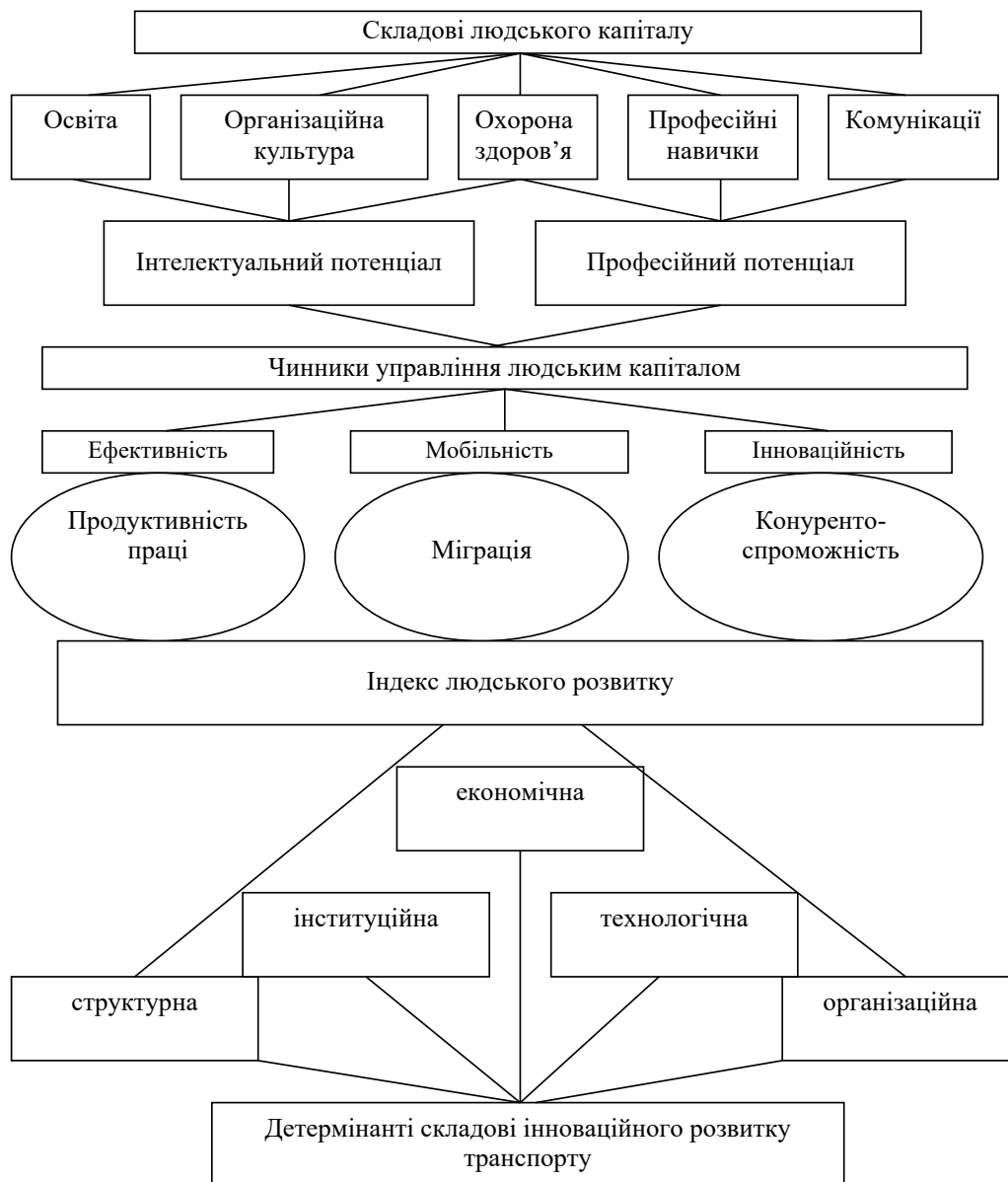


Рисунок 1 – Диверсифікація людського капіталу в оцінці людського розвитку, як детермінантного формування інноваційного розвитку транспорту

спорту з урахуванням впливу сучасного ставлення до інноваційного потенціалу; отримані результати дослідження вказують, що послідовні процедури, які необхідні для управління людським капіталом повинні враховувати людський потенціал в умовах інноваційних змін

в транспортній галузі. Детермінантний вплив на інноваційний розвиток транспорту залежатиме від інформаційних технологій та основним носієм інноваційного людського капіталу визначатиме економічне зростання як для самого транспорту, так і для всієї національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Дослідження_природи_та_причин_багатства_народів
2. Головка Л.С. Людський капітал як ресурс економічного розвитку. *Економічний нобелівський вісник*. 2014. 1(7), 122–127. URL: <https://www.researchgate.net>
3. Данилків Х.П., Горбова Х.В., Побурко О.Я. Інноваційний розвиток транспортної системи України. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. 28(4), 31–35. DOI: <https://doi.org/10.15421/40280405>
4. Ілляшенко С.М., Шипуліна Ю.С., Ілляшенко Н.С. Маркетингове управління інтелектуальним капіталом підприємства в контексті його інноваційного розвитку. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. 6(1), 64–78.
5. Кубіній В.В. Оцінка ефективності людського капіталу. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка*. 2011. Спецвипуск 33. Частина 4. С. 59–62. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/4713/1/A3.pdf>

6. Назарко С.О., Канцур І.Г., Познанська І.В. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. 41, 66–73.
7. Петухова Т.О. Теоретичні підходи до формування та управління людським капіталом залізничної галузі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2009. 26, 254–257. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/8714/1/Петухова.pdf>
8. Скрипка Є.О. Інноваційний розвиток автотранспортних підприємств: досвід ЄС та можливості України. *Проблеми розвитку економіки підприємства: погляд молоді: Матеріали XI Міжнародної студентської наукової конференції (м. Харків, 16 березня 2018 р.)*. Харків : ХНАДУ, 2018. С. 78–79.
9. Соколова Л.В., Дюжев В.Г. На шляху економічного зростання: людський капітал. *Економіка та управління національним господарством*. 2022. 68, 57–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure68-10>
10. Стратегія людського розвитку від 2 червня 2021 року № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11>
11. Точиліна Ю.Ю. Структура людського капіталу та особливості його формування. *Економічний простір*. 2020. 160, 7–11. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-1>
12. Україна має звернути увагу на інвестиції в людський капітал – віце-президент СБ. URL: <https://interfax.com.ua/news/investments/767476.html>
13. Шипуліна Ю.С. *Управління формуванням інноваційної культури промислових підприємств* : монографія. Суми : ТОВ «Триторія», 2017. 432 с.
14. Becker G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. First Edition. N.Y., 1964.
15. Germany has adopted already the second Program designed to cover the period of 2017 to 2022. Digital Single Market. URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en>
16. Kwon I., Meyerson Milgrom E.M. *Specificity of Human Capital and Promotions*. University at Albany, Stanford University. 2010.
17. Водій: середня зарплата в Україні. URL: <https://www.work.ua/>

REFERENCES:

1. Smit A. *Doslidzhennia pro pryrodu i prychny bahatstva narodiv*. Available at: https://uk.wikipedia.org/wiki/Doslidzhennia_pryrody_ta_prychn_bahatstva_narodiv
2. Holovko L.S. (2014) Liudskiy kapital yak resurs ekonomichnoho rozvytku. *Ekonomichnyi nobelevskiy visnyk*, 1(7), 122–127. Available at: <https://www.researchgate.net>
3. Danykiv Kh.P., Horbova Kh.V., Poburko O.Ia. (2018) Innovatsiyni rozvytok transportnoi systemy Ukrainy. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, 28(4), 31–35. DOI: <https://doi.org/10.15421/40280405>
4. Illiashenko S.M., Shypulina Yu.S., Illiashenko N.S. (2022) Marketynhove upravlinnia intelektualnym kapitalom pidpriemstva v konteksti yoho innovatsiynoho rozvytku. *Marketynh i tsyfrovi tekhnolohii*, 6(1), 64–78.
5. Kubinii V.V. (2011) Otsinka efektyvnosti liudskoho kapitalu. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya Ekonomika*, spetsvyypusk 33, ch. 4, 59–62. Available at: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/4713/1/A3.pdf>
6. Nazarko S.O., Kantsur I.H., Poznanska I.V. (2022) Upravlinnia liudskym kapitalom v umovakh viiny. *Ekonomika ta suspilstvo*, 41, 66–73.
7. Pietukhova T.O. (2009) Teoretychni pidkhody do formuvannia ta upravlinnia liudskym kapitalom zaliznychnoi haluzi. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, 26, 254–257. Available at: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/8714/1/Pietukhova.pdf>
8. Skrypka Ye.O. (2018) Innovatsiyni rozvytok avtotransportnykh pidpriemstv: dosvid YeS ta mozhlyvosti Ukrainy. *Problemy rozvytku ekonomiky pidpriemstva: pohliad molodi: Materialy XI Mizhnarodnoi studentskoi naukovoï konferentsii (m. Kharkiv, 16 bereznia 2018 r.)*. Kharkiv: KhNADU, 78–79.
9. Sokolova L.V., Diuzhev V.H. (2022) Na shliakhu ekonomichnoho zrostannia: liudskiy kapital. *Ekonomika ta upravlinnia natsionalnym hospodarstvom*, 68, 57–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure68-10>
10. Stratehiia liudskoho rozvytku vid 2 chervnia 2021 roku No. 225/2021. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11>
11. Tochylyna Yu.Iu. (2020) Struktura liudskoho kapitalu ta osoblyvosti yoho formuvannia. *Ekonomichnyi prostir*, 160, 7–11. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-1>
12. Ukraina maie zvernuty uvahu na investytsii v liudskiy kapital – vitse-prezydent SB. Available at: <https://interfax.com.ua/news/investments/767476.html>
13. Shypulina Yu.S. (2017) *Upravlinnia formuvanniam innovatsiynoi kultury promyslovykh pidpriemstv*: monohrafiia. Sumy: TOV "Trytoriia", 432 p.
14. Becker G. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. First Edition. N.Y.
15. Germany has adopted already the second Program designed to cover the period of 2017 to 2022. Digital Single Market. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en>
16. Kwon I., Meyersson Milgrom E.M. (2010) *Specificity of Human Capital and Promotions*. University at Albany, Stanford University.
17. Vodii: serednia zarplata v Ukraini. Available at: <https://www.work.ua/>

HUMAN CAPITAL IN THE DETERMINANT FORMATION OF INNOVATIVE TRANSPORT DEVELOPMENT

Tetiana V. Zaplitna¹, Iryna V. Kukushka²

This article reveals the role of human capital as a foundation of determinants of influence on the formation of innovative transport development. Human resources today are perceived by the world society as the most valuable thing that a company has, even more valuable than natural resources or accumulated wealth. The article explores that every person has human capital, regardless of employment status. At the same time, human resources are the owners of human capital. Every person has human capital, and it does not depend on the state of employment, that is, whether a person works or does not work. The article proves that enterprises more often choose the concept of human capital management than human resources management. Human capital management belongs to company managers who manage each employee and on whom the performance and behavior of employees depend. At the same time, human resources are the owners of human capital. Every person has human capital, and it does not depend on the state of employment, that is, whether a person works or does not work. The article proves that enterprises more often choose the concept of human capital management than human resources management. Human capital management belongs to company managers who manage each employee and on whom the performance and behavior of employees depend. Human capital in transport is one of the directions of diversification of technological innovations and human potential, the purpose of which is to combine guarantees of indicators of efficiency, competitiveness and mobility: automation of technological transport and intellectual accumulation of assets, as a priority of innovative development in general. Also, it was researched that the national economy is characterized by the uneven development of sectoral production, firstly due to uneven redistribution of economic resources, secondly, the return on capital accumulation is not directed to the development of the infrastructure of each of the branches, thirdly and most importantly due to the inequality in the effective distribution of human potential in each of the branches. Taking into account the research carried out in this article, the following can be noted: human capital is the main condition for the innovative development of transport enterprises, taking into account the global impact of digitalization.

Key words: human capital, human potential, human development index, diversification, efficiency, innovativeness, mobility, labor productivity, migration, competitiveness, innovative technologies, transport enterprises, innovative development of transport.

JEL Classification: J24, J41, O15

Стаття надійшла до редакції 07.07.2023

The article was received July 7, 2023

¹ Tetiana V. Zaplitna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, National Transport University

² Iryna V. Kukushka, Postgraduate Student of the Department of Economics, National Transport University