

**Бержанір А. Л., канд. соціол. наук, доцент  
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини,  
Україна**

### **Інноваційність сталого розвитку у формуванні людського капіталу**

Протягом останніх десятиліть у світі набула значного поширення теорія і практика сталого розвитку, основною ідеєю якого є реалізація суспільних запитів з використанням наявних ресурсів без нанесення шкоди майбутнім поколінням людей. У сучасну епоху актуальним є формування оптимальної системи потреб і споживання, які співвідносні з обсягами і якістю необхідних для їх задоволення засобів.

Стійкий розвиток може бути забезпечений тільки на засадах інноваційності, оскільки інституційні зміни передбачають новітні підходи до інвестицій, науково-технічного розвитку, використання природних ресурсів тощо.

У цих процесах особлива роль належить людському капіталу – чиннику, від якого визначальною мірою залежить не тільки збереження стабільності соціально-економічної системи, але й ефективність процесів економічної, соціальної, екологічної діяльності. За таких умов особистість стає суб'єктом суспільного розвитку, головною цінністю і модератором соціальних змін.

Л. Радченко [1] вказує: «Інноваційний напрям розвитку національної економіки означає, що інновації стосуються не лише створення нових продуктів та впровадження нових технологій, але й «інноваційного» ставлення до людини. Саме люди з відповідною освітою, кваліфікацією та досвідом визначають та використовують можливості технологічної, економічної та соціальної модернізації суспільства».

У науковій літературі ученими обгрунтовано різні точки зору щодо сутності, чинників і механізмів людського капіталу. Так, наприклад, В. Сафонова [2] пише: «Людський капітал як економічна категорія виражає участь людських ресурсів у створенні прибутку, їх якісні перетворення та пріоритетну роль в епоху НТР і представляє собою запас знань, умінь, навичок, здібностей людей, який знаходиться у неперервному розвитку і результативне використання якого веде до зростання добробуту домогосподарств, підвищення ефективності функціонування фірм (підприємств, організацій), забезпечення економічного зростання і розвитку».

Підприємницькі бізнес-структури, які працюють в Україні, протягом останніх років усе більшою мірою рухаються шляхом розвитку корпоративної прозорості, соціальної відповідальності та ефективності [3].

Великі вітчизняні підприємства, будуючи свою бізнесову діяльність на принципах сталого розвитку, здійснюють, зокрема, і систему заходів з розвитку людського капіталу. Аналіз роботи компанії «Кернел» показує різноманітність напрямів навчання і розвитку її персоналу:

– своєчасні та послідовні цілі для співробітників та завдання підрозділу, визначення необхідності навчання персоналу;

- здійсненність та ефективність обраних програм навчання;
- процес розвитку та професійного зростання підлеглих співробітників, у тому числі, через планування самонавчання;
- сприяння HR-фахівців в оцінці ефективності навчання;
- розробка та впровадження системи безперервного навчання і розвитку персоналу;
- формування програм навчання і організація навчального процесу;
- формування пулу внутрішніх тренерів та наставників, їх навчання та розвиток;
- вибір якісних зовнішніх тренерів та інструкторів відповідно до заявлених очікуваннями;
- поліпшення методів навчання і розвитку [4].

ДП «НАЕК «Енергоатом» приділяє значну увагу навчанню та розвитку своїх працівників таким чином, щоб кожен мав можливість реалізувати власний фаховий та творчий потенціал. Компанія прагне створити умови, що дозволяють працівникам максимально реалізуватися професійно та сформувати кадровий резерв. Щоб забезпечити себе фахівцями на майбутнє, Енергоатом вважає важливим підвищувати інтерес молоді до атомної галузі, співпрацювати зі школами, середніми професійними закладами та закладами вищої освіти [5].

Отже, зростання значущості людського капіталу як важливого чинника суспільного розвитку обумовлює необхідність формування і впровадження нових механізмів функціонування економічної системи. Максимально повне використання інтелекту, знань, інновацій стає визначальною основою і ефективним ресурсом розвитку країни.

#### Список використаних джерел:

1. Радченко Л. П. Інноваційність національної економіки в контексті людського розвитку. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30 (69). №2. С. 1–5. URL: [http://econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/30\\_69\\_2/30\\_69\\_2.pdf#page=9](http://econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/30_69_2/30_69_2.pdf#page=9) (дата звернення: 27.01.2024).
2. Сафонова В. Е. Освітня складова людського капіталу як ресурс формування сучасного інноваційного виробництва. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2011. Вип. 2 (42). С. 313–322. URL: [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:CPCWRfNbTIYJ:scholar.google.com/&hl=uk&as\\_sdt](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:CPCWRfNbTIYJ:scholar.google.com/&hl=uk&as_sdt) (дата звернення: 27.01.2024).
3. Бержанір А. Л., Чирва Г. М. Методологія теоретичних досліджень корпоративної соціальної відповідальності. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 21. С. 122–125. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/24.pdf> (дата звернення: 28.01.2024).
4. Сталий розвиток / Кернел. URL: <https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2021/05/HR-Politika.pdf> (дата звернення: 29.01.2024).
5. Розвиток та навчання персоналу / ДП «НАЕК «Енергоатом». URL: <https://old.energoatom.com.ua/parts/pdf-file/nonfinreport2020.pdf> (дата звернення: 29.01.2024).