

## МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВО

УДК 331.522.4:005.332.4

**В. М. Білявський**

кандидат економічних наук, доцент  
Національний авіаційний університет  
nbilyavskiy@gmail.com

### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Систематизовано методичний інструментарій щодо оцінювання вартості людського капіталу організації, який дозволяє керівництву вжити заходів з побудови ефективного операційного процесу. Досліджено матричну модель оцінювання вартості людського капіталу організації, що відповідає кожній із наведених моделей, які передбачають здійснення кардинальних змін структури і функціональності підрозділів організації. Охарактеризовано сутність моделей оцінювання вартості людського капіталу організації, що дозволяє керівництву вжити заходів з побудови результативної і конкурентоспроможної організації. Досліджено параметри оцінювання резервів збільшення вартості людського капіталу організації, що базуються на складових, які характеризують сучасний етап розвитку вітчизняних організацій.

Розглянутий підхід до оцінювання зміни вартості людського капіталу можна розцінювати як один із прикладів пошуку шляхів вирішення проблеми, що надалі буде використовуватися для створення об'єктивних передумов та методологічного підґрунтя подальшого дослідження даної проблематики.

**Ключові слова:** людський капітал, нематеріальні активи, резерви підвищення ефективності та конкурентоспроможність.

**JEL Classification:** J 41, G 12, D 61, O 33.

**V. M. Biliavskiy**

Ph.D. (Economics), Associate Professor  
National Aviation University  
nbilyavskiy@gmail.com

### HUMAN CAPITAL AS A TOOL OF ORGANIZATION COMPETITIVENESS ASSESSMENT

The methodical tools to assess the value of the human capital of an organization, which allow management of the organization to take steps to build efficient operational process have been systematized. The matrix model of evaluation of human capital of the organization has been investigated, that corresponds to each characteristic of these models, which provide the fundamental changes in the structure and functionality of departments of the organization. The essence of evaluation models of the human capital of the organization that allows management to take steps to build efficient and competitive organization has been characterized. The parameters of reserve evaluation and the increase of the value of human capital of the organization have been investigated. They are based on the components that characterize the current stage of the development of domestic organizations.

The above mentioned approach to assessment of changes in the value of human capital can be regarded as one example of the search for solutions to the problem that will be used in the future to create objective conditions and methodological basis for further study of this issue.

**Keywords:** human capital, intangible assets, reserves of the increase of efficiency and competitiveness.

**JEL Classification:** J 41, G 12, D 61, O 33.

**В. Н. Белявский**кандидат экономических наук, доцент  
Национальный авиационный университет  
nbilyavskiy@gmail.com

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Систематизирован методический инструментарий оценивания стоимости человеческого капитала, который позволяет руководству организации принять меры по построению эффективного операционного процесса. Исследована матричная модель оценки стоимости человеческого капитала организации, которая соответствует каждой из приведенных характеристик моделей, предусматривающих осуществление кардинальных изменений структуры и функциональности подразделений организации. Охарактеризована сущность моделей оценки стоимости человеческого капитала, которая позволяет руководству организации принять меры по построению результативной и конкурентоспособной организации. Исследованы параметры оценивания резервов, увеличения стоимости человеческого капитала организации, которые основаны на составляющих, что характеризуют современный этап развития отечественных организаций.

Вышеуказанный подход к оценке изменения стоимости человеческого капитала можно расценивать как один из примеров поиска путей решения проблемы, которая в будущем будет использоваться для создания объективных предпосылок и методологической основы дальнейшего исследования заданной проблематики.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, нематериальные активы, резервы повышения эффективности и конкурентоспособности.

**JEL Classification:** J 41, G 12, D 61, O 33.

**Постановка проблеми.** Оцінювання людського капіталу є досить складною проблемою. Дотепер у літературі не існує системного підходу до його оцінювання, незважаючи на спроби вирішення цієї проблеми рядом науковців.

В даний час стверджується точка зору, відповідно до якої капітал виступає в різноманітних формах. Значні структурні зрушення постіндустріального характеру в суспільному виробництві, істотно зростання ролі нематеріального виробництва у порівнянні з традиційним – матеріальним визначили системну еволюцію капіталу як економічного явища і людського капіталу зокрема.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літературних джерел свідчить про те, що дослідження, які здійснювалися, дуже різнобічні. Ступінь наукової розробки проблематики характеризується значною кількістю публікацій, що присвячені фундаментальним дослідженням стану, проблеми, перспектив відтворення людського капіталу організації. Так, (Лич, Бондар, Лютий, Грішнова & ін., 2009) вивчали сучасний стан, проблеми та перспективи відтворення людського капіталу в Україні, тоді як (Ларіна & Брацлавська, 2012) досліджували теоретико-методологічні аспекти розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Вдалою є робота (Горошкова & Волков, 2015), у якій вони проаналізували й детально описали інвестиційну складову розвитку людського капіталу підприємств реального сектора економіки.

Незважаючи на велику кількість наукових робіт та значні досягнення в теорії та практиці є ряд питань, які залишаються об'єктом дискусій, а саме дослідження людського капіталу, як інструменту оцінювання конкурентоспроможності організації. Вирішенню цього наукового завдання і присвячена ця робота, що визначило її актуальність та науково-практичну значимість для капіталізації людського капіталу організації в умовах глобалізації. Дане завдання знаходиться в руслі державних програм щодо євроінтеграції економіки країни, оскільки одним із інструментів реалізації цієї програми виступає концепція людського капіталу, яка дозволяє збільшити людський капітал організації.

**Мета статті, завдання та методологія дослідження.** Метою роботи є дослідження людського капіталу як інструменту оцінювання конкурентоспроможності організації.

Для досягнення цієї мети сформульовано такі завдання:

✓ систематизувати методичні підходи різних авторів щодо управління людським капіталом організації;

- ✓ дослідити матричну модель оцінювання вартості людського капіталу організації;
- ✓ охарактеризувати сутність моделей оцінювання вартості людського капіталу організації;
- ✓ дослідити параметри оцінювання резервів збільшення вартості людського капіталу організації.

**Основні результати дослідження.** З метою підвищення ефективності управління людським капіталом організації, вдосконалення механізму його управління та підвищення конкурентоспроможності організації і продукції, що виробляється, потрібно постійно здійснювати їх моніторинг ефективності.

Наразі існуючі методики оцінки вартості людського капіталу можна поділити на методики, що прямо або опосередковано вимірюють величину людського капіталу.

Для виміру вартості людського капіталу, на думку (Грішнова, 2009) можна використовувати вартість трудових послуг, що надають організації її співробітники. Тобто ринкова вартість кожного окремого працівника або рівень оплати праці персоналу складають сукупну вартість людського капіталу організації. Але цей метод, за своєю сутністю, більше підходить для оцінки бухгалтерського обліку, а не для менеджменту, оскільки враховує лише частину складових людського капіталу. Він не дає змоги оцінити людський потенціал, тобто віддачу працівників.

Більшість дослідників (Ларіна & Брацлавська, 2012; Горошкова & Волков, 2015; Ковальчук & Шахно, 2016; Лисак & Крисанов, 2011; Ушенко, 2011) вважають, що вартість людського капіталу вимірюють не собівартістю його виробництва, а економічним ефектом від його використання.

Як наслідок, найпоширенішим методом оцінювання вартості людського капіталу є *принцип капіталізації майбутніх доходів*. Його сутність зводиться до наступної аксіоми – «...люди схильні оцінювати доходи або набір інших матеріальних чи нематеріальних благ у теперішній час вище, ніж їх еквівалент у майбутньому». Тому оцінка вартості людського капіталу проводиться за допомогою дисконтування. Для його визначення рекомендується формула (Горовий, 2014, с.188):

$$V_a = \sum (B - C) + (1 + i)^{-t}, \quad (1)$$

де  $V_a$  – оцінка вартості людського капіталу працівника (за віком);

$B$  – основна заробітна плата;

$C$  – частина заробітної плати, що приходиться на працю,

$n$  – вік, у якому закінчується активна трудова діяльність особи;

$i$  – відсоткова ставка дисконту.

Г. Беккер та Б. Чисуїк (Becker & Cheswick) розробили комплексну формулу розрахунку доходів власників, як людського капіталу, так і фізичного капіталу. На їхню думку, загальні активи будь-якого співробітника, після того як він закінчив здійснювати капіталізацію в людський капітал, дорівнюють «...сумі доходів на ці інвестиції від їх первісного людського капіталу» (Грішнова, 2009, с. 34). У найбільш загальному вигляді ця формула може бути визначена таким чином (Грішнова, 2009, с. 35):

$$E_i = X_i + \sum r_{ij} \times C_{ij}, \quad (2)$$

де  $E_i$  – дохід (заробіток) певної особи;

$X_i$  – ефект від початкового капіталу цієї особи;

$j$  – певні інвестиції;

$i$  – відсоткова ставка дисконту;

$r_{ij}$  – норма доходу особи на її інвестиції;

$C_{ij}$  – вартість цих інвестицій.

Індивідуальну вартість працівника можна розрахувати за формулою, що була запропонована науковцями з Мічиганського університету. Відповідно до їх моделі індивідуальна вартість працівника визначається обсягами послуг, які він надасть або реалізує під час праці. Для його визначення рекомендується формула (Ларіна & Брацлавська, 2012; с. 124):

$$RV = OU \times P(0), \quad (3)$$

$$P(T) = 1 - P(0), \quad (4)$$

$$AVP = OU - RV = RV \times P(T), \quad (5)$$

де  $OU$  та  $RV$  – очікувана умовна та реалізована вартість;

$P(0)$  – ймовірність того, що працівник залишиться працювати в організації через певний проміжок часу;

$P(T)$  – вірогідність звільнення працівника або показник плинності;

$AVP$  – альтернативні витрати плинності.

М. Фрідмен розглядає людський капітал як одну із форм нематеріальних активів, що є альтернативою фінансового капіталу. Людський капітал як певна складова потенціалу організації впливає на збільшення дохідної частини її бюджету, який може бути визначений за формулою (Грیشнова, 2009, с. 37):

$$\frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n}, \quad (6)$$

де  $W_i$  – очікуваний річний дохід від використання людського капіталу;

$n$  – стаж роботи працівника.

Недоліком цих методик є трудомісткість розрахунків, особливо якщо проводити їх окремо по кожному співробітнику.

(Заярна & Попович, 2011, с. 305) пропонує для характеристики рівня капіталізації людського капіталу використовувати: чисельність виробничо-промислового персоналу, коефіцієнт зайнятості працівників, питому вагу (робітників основної діяльності у складі персоналу; працівників віком від 28 до 50 років, з повною вищою освітою; тих, що здобули нові професії та підвищили свою кваліфікацію у звітному періоді, а також кількісне вираження перепідготовлених спеціалістів). Для характеристики рівня використання людського капіталу організації: забезпеченість кількісного складу персоналу, кількість відпрацьованих годин кожним співробітником, питому вагу відпрацьованого часу в номінальному фонді, обсяг реалізації продукції та обсяг прибутку на одного працівника, обсяг виробленого за 1 годину праці, кількість часу на виробництво 1 грн продукції, фондоозброєність праці, обсяг заложеного капіталу, обсяг власного капіталу та забезпеченість джерелами коштів у розрахунку на одного працівника.

Рівень капіталізації персоналу слід визначати на підставі інтегрального показника за такими групами елементів, як (Білявський, 2010, с.17): професійна майстерність, організаційні здібності, фізичні та особисті характеристики. Тому в якості інформаційної бази для побудови інтегральної оцінки вартості людського капіталу використані результати експертного опитування працівників з метою підвищення конкурентоспроможності організації.

Слід зазначити, що для оцінювання вартості людського капіталу організації не обхідно дослідити його резерви (Білявський, 2010), які в подальшому будуть зведені в аналітичну таблицю. Для дослідження необхідна група експертів, яка буде сформована зі співробітників організації. Це дозволить в повному обсязі оцінити вартість людського капіталу організації, адже його рівень капіталізації безпосередньо впливає на працівників організації, а саме комфортність їх праці та рівень життя. Параметри, за якими буде проводитись експертне оцінювання, наведені в табл. 1.

Дані параметри дозволять проаналізувати якісні показники збільшення вартості людського капіталу організації та представити їх у вигляді бальних значень. Параметри їх оцінювання представлені по групах резервів та результатах їх реалізації.

На основі цих груп оцінок побудуємо матричну модель оцінювання вартості людського капіталу організації (рис. 1).

Кожна з моделей має свої особливості (табл. 2). Для реалізації заходів по нагромадженню людського капіталу організації необхідно використовувати програмно-цільовий підхід, перевагою якого є можливість кількісного оцінювання якісних показників, тоді як до недоліків можна віднести те, що отримані результати можуть бути недостатньо точні та занадто

суб'єктивні. Тому головна проблема полягає у пошуку кваліфікованих та об'єктивних експертів, а також розробці анкети з оптимальним набором питань.

Таблиця 1

**Параметри оцінювання резервів збільшення вартості людського капіталу організації**

<i>Резерви</i>	<i>Результати реалізації</i>
<b>1. Покращення системи стимулювання персоналу</b>	1. Зростання продуктивності праці
	2. Збільшення кількості інноваційних розробок
	3. Залучення в організацію кваліфікованих спеціалістів
	4. Збереження в організації кваліфікованих робочих кадрів
<b>2. Підвищення соціальної захищеності співробітників</b>	5. Створення іміджу соціально-відповідальної організації
	6. Створення позитивного іміджу організації-роботодавця
	7. Підвищення психофізіологічного потенціалу персоналу, що призведе до зниження втрат робочого часу через хвороби тощо
<b>3. Нагромадження людського капіталу</b>	8. Зниження плинності кадрів
	9. Вдосконалення структури персоналу організації
	10. Підвищення професійно-кваліфікаційного та збільшення інтелектуального капіталу організації
	11. Підвищення рівня трудової дисципліни
<b>4. Підвищення рівня корпоративної культури</b>	12. Покращення інформаційного обміну організації
	13. Покращення соціально-трудова відносин між адміністрацією та персоналом
	14. Покращення соціально-психологічного клімату в колективі
	15. Поліпшення соціально-побутових умов праці
<b>5. Вдосконалення політики в сфері охорони праці та екологічного менеджменту</b>	16. Зниження рівня травматизму та нещасних випадків, а також професійних захворювань
	17. Підвищення рівня екологічного менеджменту

Джерело: складено автором.

**Рівень капіталізації людського капіталу***низький**високий*

<b>Рівень нагромадження людського капіталу</b>	<i>низький</i>	<b>Модель А</b>	<b>Модель Б</b>
	<i>високий</i>	<b>Модель В</b>	<b>Модель Г</b>

**Рис. 1. Матрична модель оцінювання вартості людського капіталу організації**

Джерело: складено автором.

Зазвичай людський капітал в організації оцінюють через: аналіз динаміки чисельності та складу персоналу, відсоток працівників із повною вищою освітою, рівень професійної підготовки кадрів, розмір витрат на професійне навчання та продуктивність праці персоналу.

Для ефективного менеджменту дуже важливим є стабільність трудового колективу, яку можна оцінити за допомогою таких інструментів, як (Ніколайчук, 2011, с. 93–94): коефіцієнт плинності кадрів та стабільності, а також індексу чисельності робочої сили.

Коефіцієнт плинності кадрів розраховується за формулою:

$$K_{pk} = \frac{\sum P_{zv}}{CH_p} \times 100, \quad (7)$$

де  $P_{zv}$  – чисельність працівників організації, що звільнені у звітному періоді за власним бажанням, а також за порушення трудової дисципліни;

$CH_p$  – середньоспискова чисельність працівників за звітний період.

Таблиця 2

**Характеристика моделей оцінювання вартості людського капіталу організації**

№ з/п	Моделі	Характеристика ситуації	Напрямок вдосконалення
1.	<b>Модель А</b>	Є характерною для більшості організацій, на яких відсутня позитивна динаміка в розвитку всіх сфер збільшення вартості людського капіталу. При цьому спостерігається низька продуктивність праці	Кардинальна зміна менеджменту і цільових установок розвитку, зміна пріоритетів у соціальних і кадрових програмах
2.	<b>Модель Б</b>	Характерна для організацій, персонал яких працює напружено, але не ефективно. Низький рівень механізації операційних процесів, є випадки порушення трудового законодавства, низький рівень заробітної плати	Необхідно приділити увагу підвищенню вартості людського капіталу організації. Напрями програми щодо збільшення вартості людського капіталу – це розвиток персоналу та вдосконалення системи мотивації
3.	<b>Модель В</b>	Характерна для організацій, що працюють ефективно за рахунок сприятливої ринкової кон'юнктури та монопольного становища на ринку	Реалізація програми збільшення вартості людського капіталу. Пріоритетні напрями програми – інвестування в професійний та культурний розвиток персоналу, розвиток соціальної інфраструктури та зміна системи мотивації
4.	<b>Модель Г</b>	Характерна для організацій з кваліфікованим менеджментом та оптимальним підходом до використання людського капіталу організації	Збереження темпів розвитку

Джерело: складено автором.

Коефіцієнт стабільності персоналу використовується для оцінки рівня ефективності кадрової політики та може бути визначений за формулою:

$$K_{st} = 1 + \frac{P_{zv}}{P + K_{pr}}, \quad (8)$$

де  $\bar{P}$  – середньоспискова чисельність працівників за попередній період;

$K_{pr}$  – чисельність працівників знову, прийнятих за звітний період.

Індекс чисельності робочої сили характеризує рух кадрів і може бути розрахований за формулою:

$$I_{chrs} = \frac{K_p + K_{pr} - K_{vib}}{K_p}, \quad (9)$$

де  $K_p$  – загальна чисельність працівників на початок розрахункового періоду;

$K_{vib}$  – чисельність працівників, що вибули з різних причин за розрахунковий період.

Розрахунок вищезазначеного інструментарію доволі простий, однак він надає інформацію лише про загальний рівень капіталізації людського капіталу. Ці показники не дають можливість оцінити віддачу від персоналу у грошовому еквіваленті та оцінити вартість людського капіталу організації.

Основні показники оцінювання вартості людського капіталу можна поділити на *натуральні* та *вартісні*. Останні, в свою чергу, можна класифікувати таким чином (Білявський, 2007, с. 69):

- ✓ показники капіталізації людського капіталу;
- ✓ показники нагромадження людського капіталу;
- ✓ показники ефективності оцінювання вартості людського капіталу.

Виходячи з наведеного переліку, людський капітал організації охоплює три взаємопов'язані площини (фонди) – результативну, ресурсну та оціночну. Кожна площина залежить та узгоджується з двома іншими, що й дає змогу визначити таке угруповання, як цілісний об'єкт.

Розглянемо детальніше окремі фонди людського капіталу організації за допомогою таких показників:

1. **Освітній фонд** можна оцінити за допомогою таких *натуральних показників*, як: загальна чисельність працівників; відсоток спеціалістів із середньою та повною вищою освітою; освітня місткість організації та *вартісних показників*, як: витрати на навчання персоналу та середні затрати на одного працівника на рік.

2. **Науковий фонд** організації допомагають оцінити такі *натуральні показники*, як: загальна чисельність працівників; відсоток персоналу, що зайняті науковими дослідженнями; обсяги наукової продукції, що випускає організація, та такі *вартісні показники*, як: витрати на залучення або підготовку науковців та доходи від реалізації наукової продукції.

3. **Інноваційний фонд** та **фонд підприємницької активності** можна оцінити за допомогою таких *натуральних показників*, як: загальна чисельність працівників; відсоток персоналу, зайнятого НДДКР; доля нової продукції та коефіцієнт оновлення продукції; якість продукції; кількість винаходів; патентів та авторських прав. До *вартісних показників* можна віднести: частку інтелектуальної власності в установчому капіталі; витрати на НДДКР; фонд стимулювання винахідницької та інноваційної діяльності; доходи від продажу авторських прав; патентів; ліцензій; обсяг та частка доходів від продажу новаторської продукції та ін.

4. Для оцінки **фонду підготовки** на виробництві використовують такі *натуральні показники*, як: чисельність персоналу та його професійно-кваліфікаційний склад; виробіток продукції на одного працівника; кількість відпрацьованого часу за досліджуваний період на одного працівника та фонд часу підготовки на робочому місці, а також такі *вартісні показники*, як: витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу; ефективність заходів щодо підготовки персоналу; приріст прибутку в результаті проведеної підготовки та перепідготовки; продуктивність праці персоналу; втрати від браку і рекламаций та втрати від аварій з вини персоналу.

5. **Фонд здоров'я** оцінюють за такими показниками, як: *натуральні* (втрати робочого часу через хвороби та травми за рік, кількість оздоровлюючих та спортивних заходів для співробітників, кількість заходів з охорони праці) та *вартісні* (витрати на оздоровчі та спортивні заходи, витрати на заходи з охорони праці та техніки безпеки, витрати на оплату лікарняних, придбання страхових полісів, втрати прибутку через непрацездатність персоналу, витрати, що пов'язані з доплатами працівникам за ведення здорового способу життя, відсутність шкідливих звичок та систематичні зайняття спортом).

6. Оцінка **фонду мобільності** оцінюється за допомогою *натуральних* (ротація кадрів, плінність кадрів, середній стаж роботи персоналу, частка персоналу зі стажем роботи від 1 до 10 років, кількість та тривалість відряджень на рік, забезпеченість персоналу засобами зв'язку) та *вартісних* показників (витрати на добір персоналу, втрати від плінності кадрів, витрати на внутрішньофірмову мобільність, оплата відряджень, приріст прибутку за рахунок стимулювання мобільності персоналу).

7. **Інші фонди** оцінюються такими *натуральними показниками*, як: рівень корпоративної культури, рівень дисципліни, організаційна структура, відносини між співробітниками, а також *вартісними показниками*, як: втрати від порушень трудової дисципліни та конфліктів, переваги або недоліки оргструктури, переваги або недоліки іміджу організації.

Перевагою щодо оцінки вартості людського капіталу з використанням вищезазначених показників є можливість комплексно оцінити всі аспекти цієї категорії.

Окрім того існують різні *часткові показники*, які дозволяють оцінити лише певні аспекти людського капіталу організації. До таких показників можна віднести оцінку професійно-кваліфікаційного рівня працівника, що може бути визначений за формулою (Ларіна & Брацлавська, 2012; с.127):

$$k' = \frac{O + S + R}{Konst}, \quad (10)$$

де *O* – оцінка рівня освіти (повна вища тощо), *S* – оцінка стажу роботи за спеціальністю, *R* – оцінка раціоналізаторської, винахідницької та публіцистичної діяльності (оцінка одного винахідницького продукту діяльності дорівнює 0,1, однієї раціоналізаторської пропозиції – 0,2, однієї публікації – 0,3), *Konst* – постійна величина, що відповідає сумі максимальних оцінок по освіті, стажу, певним видам діяльності.

В залежності від стажу роботи за спеціальностями співробітників (які атестуються) проводиться їх розподіл на 4 групи, що сформовані у такий спосіб (табл. 3).

Таблиця 3

**Оцінка стажу роботи персоналу за спеціальністю з урахуванням рівня освіти**

Номер групи за стажем	Оцінка стажу – S	Стаж роботи в залежності від рівня освіти, рр.		
		I	II	III
Перша	0,25	0 – 5	0 – 10	0 – 10
Друга	0,50	5 – 20	11 – 20	11 – 21
Третя	0,75	21 – 30	21 – 30	22 – 32
Четверта	1,00	31 – 35	31 – 35	33 – 40

*Джерело: складено автором.*

Тому чим ближча оцінка до одиниці, тим менше спостерігається розрив між професійними знаннями персоналу та знаннями, що необхідні для ефективного виконання роботи, які, в свою чергу, впливають на збільшення вартості людського капіталу організації. Тобто, чим ближчий цей показник до відмітки нуль, тим більше спостерігатиметься потреба у підвищенні кваліфікації співробітників.

**Висновки.** Узагальнюючи, зазначимо, що у даній статті систематизовано методичний інструментарій щодо оцінювання вартості людського капіталу організації, який дозволяє керівництву вжити заходів з побудови ефективного операційного процесу. Досліджено матричну модель оцінювання вартості людського капіталу організації, що відповідає кожній із наведених моделей, які передбачають здійснення кардинальних змін структури і функціональності підрозділів організації. Охарактеризовано сутність моделей оцінювання вартості людського капіталу організації, що дозволяє керівництву вжити заходів з побудови результативної і конкурентоспроможної організації. Досліджено параметри оцінювання резервів збільшення вартості людського капіталу організації, що базуються на складових, які характеризують сучасний етап розвитку вітчизняних організацій.

Розглянутий підхід до оцінювання зміни вартості людського капіталу можна розцінювати як один із прикладів пошуку шляхів вирішення проблеми, що надалі буде використовуватися для створення об'єктивних передумов та методологічного підґрунтя подальшого дослідження даної проблематики.

### Література

1. Людський капітал України : стан, проблеми, перспективи відтворення : [монографія] / В.М. Лич, І.К. Бондар, І.О. Лютий, О.А. Грیشнова та ін. [За ред. В.М. Лича]. – К. : КНУБА, 2009. – Ч. I. – 224 с.
2. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації : [монографія] / Я. Ларіна, О. Брацлавська. – К. : ВЦ «Академія», 2012. – 248 с.
3. Горошкова Л.А. Інвестиційна складова розвитку людського капіталу підприємств реального сектора економіки / Л.А. Горошкова, В.П. Волков // Науковий вісн. Ужгородського ун-ту : Серія: Економіка / редкол. : В.П. Мікловда, В.І. Ярема, В.О. Приходько та ін. – Ужгород : Вид-во УжНУ «Говерла», 2015. – Вип. 1 (45). – Том 1. – С. 74–79.



4. Ковальчук В. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України / В. Ковальчук, А. Шахно // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2016. — Вип. 2 (15). — С. 33-40.

5. Лисак В.Ю. Оцінювання людського капіталу та мотивація персоналу підприємств харчової промисловості / В.Ю. Лисак, Д.Ф. Крисанов // Економіст. — 2011. — № 3. — С. 17-23.

6. Ушенко Н.В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н.В. Ушенко // Вісн. Запорізького нац. ун-ту. — 2012. — № 1 (13). — С. 45-53.

7. Горовий Д.А. Формування та оцінка людського капіталу сучасного підприємства / Д.А. Горовий // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. — 2014. — № 2 (1). — С. 186-192.

8. Заярна Н.М. Теоретичні підходи до визначення поняття інвестицій у людський капітал / Н.М. Заярна, М.І. Попович // Науковий вісн. нац. лісотехніч. ун-ту України. — 2011. — Вип. 21.4. — С. 303-307.

9. Білявський В.М. Методичні підходи до оцінювання соціально-економічного потенціалу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Хмельницьк. нац. ун-ту (Економічні науки) — 2010. — Т. 4. — С. 15-22.

10. Ніколайчук М.В. Проблеми оцінки людського капіталу в системі формування конкурентної політики підприємств / М.В. Ніколайчук // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. — 2011. — № 5. — Т. 1. — С. 90-94.

11. Білявський В.М. Вплив трансформації соціального капіталу на результативність управління торговельним підприємством / В.М. Білявський // Формування ринкової економіки : 36. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. — Т. 1. — Ч. 1. — К. : Київ. нац. екон. ун-т, 2007. — С. 63-71.

#### References

1. Lych V.M., Bondar I.K., Lyutyi I.O., Grishnova O.A. etc. (2009). The Human Capital of Ukraine: status, problems and prospects of reproduction: monograph. Edited by V.N. Lych. Kyiv: KNUBA, Part I (in Ukrainian).

2. Larina Y., Bratslavskaya O. (2012). The development of human capital in the context of globalization: monograph. Kyiv: Publishing Center "Academy" (in Ukrainian).

3. Goroshkova L.A., Volkov V.P. (2015). The investment component of human capital development of the real economy. Scientific Bulletin of the Uzhgorod University, Series: Economy / Editorial Board: V.P. Miklovdya, V.I. Yarema, V.O. Prikhodko and others. — Uzhgorod : Publishing of Uzhgorod National University "Goverla" Issue 1 (45), Volume 1, 74-79 (in Ukrainian).

4. Kovalchuk V., Shakhno A. (2016). Investment in human capital as a factor of innovational development of economy of Ukraine. Socio-economic problems and the state, Issue 2 (15), 33-40 (in Ukrainian).

5. Lysak V.Y., Krysanov D.F. (2011). Evaluation of human capital and motivation of personnel of the food industry enterprises. Economist, 3, 17-23 (in Ukrainian).

6. Ushenko N.V. (2012). The development of human capital of innovation-oriented enterprise. Journal of Zaporizhzhya National University, 1 (13), 45-53 (in Ukrainian).

7. Gorovyi D.A. (2014). Formation and evaluation of human capital of the modern enterprise. Problems and prospects of entrepreneurship development, 2 (1), 186-192 (in Ukrainian).

8. Zayarna N.M., Popovich M.I. (2011). Theoretical approaches to the definition of investment in human capital. Scientific Bulletin of The National Forestry and Wood-Technology University of Ukraine, Issue 21.4, 303-307 (in Ukrainian).

9. Biliavskiy V.M. (2010). Methodological approaches to assessment of the socio-economic potential of commercial enterprise. Bulletin Khmelnytsky National University (Economic sciences), Volume 4, 15-22 (in Ukrainian).

10. Nikolaichuk M.V. (2011). Problems of the evaluation of human capital in the system of competitive policy of enterprises. Khmelnytsky National University Bulletin, 5, Volume 1, 90-94 (in Ukrainian).

11. Biliavskiy V.M. (2007). The impact of the transformation of social capital on performance of trading company management. Formation of market economy: Collected Works. Special Issue. Human Resource Management: Problems of Theory and Practice, Volume 1, Part 1, Kyiv National Economic University, 63-71 (in Ukrainian).