

ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ КОРПОРАТИВНОГО КАПІТАЛУ

Проаналізовані існуючі кількісні та якісні методики оцінки людського капіталу. З'ясовано, що основною проблемою оцінювання людського капіталу є відсутність методу інтеграції часткових показників до однієї одиниці вимірювання, що доводиться дослідженням більше ніж 40 методик оцінювання людського капіталу. Запропоновано вирішення цієї проблеми за допомогою визначення таксономічних коефіцієнтів з використанням матричного підходу. Обґрунтовано, що значення узагальнюючого показника може коливатись від нуля до одиниці. Запропоновано підхід до оцінювання ефективності використання людського капіталу, відповідно до якого запропонована система оцінювання людського капіталу, яка включає оцінювання якості, ефективності та активності людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, якість людського капіталу, ефективність людського капіталу, активність людського капіталу, кількісні та якісні показники оцінювання людського капіталу, таксономічна методика.

KORZH N. V.

Vinnytsia Trade and Economic Institute of Kyiv National Trade and Economic University

THE THEORETICAL APPROACH TO THE EVALUATION OF HUMAN CAPITAL AS PART OF THE CORPORATE CAPITAL

Analyzed the existing qualitative and quantitative methods for assessing human capital. It was found that the main problem of evaluating human capital method is the lack of integration of partial indicators into one unit, which has more than 40 research methodologies evaluation of human capital. Is proposed solution to this problem by determining taxonomic coefficients using matrix approach. Proved that the value of summary measure can vary from zero to one. Is proposed theoretical approach to evaluating the effectiveness of the use of human capital. Its essence is as follows: 1) evaluating the quality of human capital - by taking into account the degree of suitability for the intended use and degree of perfection; 2) evaluating the effectiveness of human capital - by comparing costs and benefits of investing in human capital; 3) evaluating the activity of human capital - by determining the dependence of the company on human capital, the degree of tension, dynamism and intensity of activity.

Keywords: human capital, the quality of human capital, the efficiency of human capital, human capital activity, quantitative and qualitative indicators of human capital assessment, taxonomic method.

Постановка проблеми. Сучасні процеси забезпечення конкурентних позицій українських товаровиробників на глобальних та внутрішньому ринку вимагають нових підходів до створення конкурентних переваг та відходу від побудови конкурентоспроможності продукції на конкурентних перевагах низького порядку. Все більшу роль у забезпеченні ефективного функціонування національних економік відіграють такі складові капіталу як людський капітал, соціальний капітал та неуречевлений капітал, вартість яких постійно зростає.

Вивчення питань, пов'язаних зі створенням ефективної структури капіталу, яка зможе приносити зростаючу додану вартість та формувати стійкі конкурентні переваги на товарних ринках, набуває в сучасних умовах все більшої гостроти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування, використання та оцінювання капіталу в економічній літературі не нові. Намагання виміряти вартість людини відомі ще з часів У. Петті, А. Сміта та Д. Рікардо, І. Фішера, С. Форсіта, Ф. Крама, Ю. Фіша. Теорія капіталу розвивалась в працях відомих класиків-економістів та сучасних дослідників, серед яких найбільш відомі А. Маршалл, Б. Кларк, Л. Вальрас, Й. Шумпетер, Дж. Хікс, Т. Шульц, Г. Беккер, Я. Мінцер, П. Бурдьє, Л. Едвінсон, П. Бурд'є, Дж. Коулмен, М. Уільямс, І. Бланк., О. Петухова.

Узагальнення та аналіз значної кількості сучасних вітчизняних і зарубіжних праць щодо видів неуречевленого капіталу, його сутності, значення і ролі у створенні прибавочного продукту засвідчили, що не існує чіткого розмежування людського капіталу від інтелектуального і соціального, хоча безумовно існує дуже тісний взаємозв'язок між ними. Поставивши за мету розмежувати всі види неуречевленого капіталу за такими критеріями, як можливість і зручність оцінювання складових капіталу; можливість управління окремими складовими капіталу при оптимізації структури та в загальній системі корпоративного управління доведено в [1], що людський, інтелектуальний та соціальний капітал відіграють різну роль у створенні прибавочного продукту та визначено зв'язок, який існує між ними. Зокрема, формування соціальних умов діяльності підприємства потрібно розглядати як вид управління і, відповідно, він є пусковим механізмом для співпраці та розповсюдження знань, оскільки це капітал зв'язків, цінностей міжособистісних відносин. Соціальний капітал розширює сутність інтелектуального капіталу, а в поєднанні вони створюють унікальну комбінацію, яка забезпечує інтереси всіх зацікавлених сторін на більш високому рівні, оскільки в них утілюються такі не речові фактори, які неможливо відокремити від організації, копіювати чи продати. Людський капітал розглядається як особистісний; це те, що людина в змозі і бажає створити сама, а

соціальний капітал створюється колективами людей або між ними і спрямований на підвищення ефективності виробництва за рахунок здійснення соціальних корпоративних ініціатив. Таке структурування капіталу дозволяє оцінювати внесок кожного із його елементів у створення додаткової вартості за допомогою обґрунтування відповідного підходу до оцінки. І з саме цих позицій в статті будуть розглядатись підходи та методи оцінювання людського капіталу.

Постановка завдання. Метою дослідження є розробка теоретичного підходу до оцінювання ефективності використання людського капіталу, який враховує основні вимоги ринку в контексті забезпечення розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. Оцінка людського капіталу повинна починатись з визначення мети, завдань, предмету та об'єктів оцінки. При визначенні мети необхідно спиратись на напрямки використання оцінки. Таким чином, формулювання мети надасть можливість визначення кола завдань, які потрібно вирішити після процесу оцінювання. Предмет відповідає на запитання, що ми оцінюємо, тому необхідно визначитись з рівнем агрегування людського капіталу.

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають із визначення людського капіталу:

– по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

– по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

– по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;

– по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що призводить до подальшого зростання заробітків.

Намагаючись кількісно визначити людський капітал, підприємства прагнуть встановити внесок в роботу компанії кожного із її співробітників. Дж. Тобін запропонував розрахувати коефіцієнт людського капіталу компанії як співвідношення ринкової вартості компанії до вартості заміни її основних виробничих фондів. Чим вищий цей коефіцієнт, тим вищий інтелектуальний капітал компанії [3]. Але людський капітал він розглядав як складову частину інтелектуального капіталу і виокремити його внесок за цим коефіцієнтом складно.

Фіценс Ж. пропонує здійснювати оцінку як леверидж людського знання, тобто відношення вартості людського капіталу компанії до її власних засобів, винагороджуючи зростанням ринкової вартості за сервіс і технології ті компанії, які перевищують свою балансову вартість [4].

Кавецький В.В. відмічає, що величину людського капіталу можна розрахувати як зростання національного багатства, обумовленого індивідуальним внеском кожної особи, який можна оцінити у вартісному виразі за формулою рентабельності праці (відношення частки національного доходу, який залишається суспільству від діяльності групи працівників, до частки, спрямованої на особисте споживання групи працівників). Проте такий спосіб оцінки людського капіталу, на думку автора, відображає лише частину його дійсної вартості [5].

Для оцінки вартості людського капіталу Добія М. [6] пропонує використовувати затратний метод, оскільки даний метод оперує системою показників, які можуть бути однозначно і точно визначені. Згідно із затратним методом, сконцентрований в особі працівника людський капітал – це сума накопичених витрат на утримання і підвищення кваліфікації, помножена на чинник досвіду. Згідно з даною моделлю працівник, який виконує ту саму роботу в наступному році, виконує її на $w\%$ краще і дешевше. Слід зазначити, що показник w може знаходитися в межах від 0 до 1. Такі обмеження обумовлені значенням показника «чинник досвіду», який за недотримання зазначених меж може набувати від'ємного значення, що є неможливим.

Для оцінки людського капіталу окремого підприємства у [7] пропонується застосувати наступні показники за декілька років: чистий прибуток підприємства; середньомісячна заробітна плата одного працюючого у перерахунку на долари США; кількість інноваційних розробок; коефіцієнт плинності висококваліфікованих кадрів; підвищення кваліфікації працюючих; кількість працівників із вищою освітою.

Однак набір показників, який тут пропонується, дуже опосередковано пов'язаний із оцінкою людського капіталу.

В роботі Дробиш Л.В. [8] пропонується система показників оцінки людського капіталу підприємств сфери торгівлі, яка поділяється на дві групи: показники використання й показники нагромадження людського капіталу підприємства. Ефективність використання персоналу підприємства оцінюється передусім продуктивністю праці, рентабельністю витрат на персонал і часткою витрат на персонал у обсязі товарообороту. Така система показників виглядає обґрунтованою, їх кількість оптимальною, а співвідношення кількісних і якісних показників оптимальним, але було б доцільно визначити зв'язок між цими показниками і результатами виробничої діяльності та зазначити серед показників витратні, а саме витрати на освіту і кваліфікацію. Необґрунтованим виявляється метод інтеграції цих показників в єдину систему оцінки людського капіталу.

Пропонується використовувати методичний підхід до визначення узагальнюючого таксономічного показника оцінки нагромадження й використання людських ресурсів [9]. Такий підхід дає можливість оцінити нагромадження людського капіталу за якісними та кількісними параметрами завдяки зведенню часткових показників до однієї одиниці вимірювання. Формування таксономічних коефіцієнтів здійснюється завдяки побудові матриці вихідних даних, у якій вертикально подаються досліджувані об'єкти, а горизонтально – параметри вимірюваних показників, що характеризують процеси відтворення людського капіталу. Значення узагальнюючого показника процесів відтворення людського капіталу можуть коливатися від нуля до одиниці. При цьому, наближення показника до одиниці свідчить про ефективні процеси відтворення людського капіталу на підприємстві і навпаки.

У сучасних умовах метою визначення ефективності інвестування у людський капітал має бути не лише розрахунок рівня економічного ефекту, а й обґрунтування можливостей для його фактичного отримання як основного результату інвестування [10].

Оцінка економічної ефективності від інвестування працівником у свій розвиток також може бути здійснена відносним співставленням отриманого результату від інвестування та обсягу інвестованих коштів у його розвиток. Однак складність у визначенні цієї складової ефективності полягає у значному часовому лазі між моментом інвестування та часом отримання віддачі від інвестованих коштів. Крім того, найбільш інтенсивне інвестування у всебічний розвиток особистості здійснюється не одноразово, а протягом тривалого періоду часу, починаючи від народження людини й до етапу її безпосереднього становлення як особистості та професіонала у своїй сфері. У подальшому інвестиції є також необхідними, але мають бути спрямовані в основному на збереження та розвиток професійного потенціалу людини. Така ситуація значно ускладнює процедуру оцінювання і виводить на перший план для людини отримання соціального ефекту.

У довгостроковому періоді економічний ефект від інвестованих ресурсів у людський капітал пропонують оцінювати за допомогою двох критеріїв [11] – стабільності та гнучкості. При цьому під стабільністю розуміються кількісна та якісна надійність виконання працівниками поставлених виробничих завдань, відсутність психологічної напруженості та конфліктів у колективі. Гнучкість трактується як спроможність працівників швидко пристосовуватися та адаптуватися до нових умов, які виникають внаслідок зовнішніх змін, а саме вміння в оперативному режимі знаходити альтернативні варіанти розв'язання актуальних для підприємства проблем та впроваджувати у життя найбільш раціональні рішення, активно сприяти адаптаційним змінам та «бути готовим йти на конфлікти, якщо це необхідно для реалізації інноваційних концепцій» [11]. Виходячи із того, що одночасно досягти у повному обсязі двох означених показників ефекту неможливо, менеджер має знайти оптимальний баланс між досягнутими рівнями кожного з цих показників. Проте складність практичного застосування даних показників з метою оцінки рівня економічної ефективності інвестицій у людський капітал підприємства полягає у неможливості або складності їх визначення у грошовому вимірі, що звужує межі їх практичного застосування. Незважаючи на це показники стабільності та гнучкості можуть бути використані як аналітичні критерії економічної ефективності інвестування підприємства у людський капітал.

Одним із найбільш поширених методів якісної оцінки ефективності інвестування у людський капітал є розроблена Д. Кіркпатріком наприкінці 50-х рр. XX ст. модель визначення ефективності навчання працівників підприємства, яка полягає в оцінці та співставленні знань, навичок та поведінки працівників до навчання, під час навчання, відразу після здійснення процесу навчання та через певний проміжок часу, необхідний для засвоєння викладеного матеріалу [12]. Модель розроблено таким чином, що оцінка на кожному наступному етапі є більш складною та вимагає більше часу, ніж на попередньому рівні. Саме тому, для запобігання випадків перевищення витрат, потрібних для здійснення оцінки, над економічним ефектом, отриманим в результаті навчання, необхідно кожного разу при здійсненні оцінки обґрунтовувати доцільність її проведення. Модель може бути використана як для оцінки результативності професійного навчання рядових працівників підприємства, так і для забезпечення моніторингу ефективності підвищення кваліфікації управлінців. Наявність обмежень (необ'єктивність економічних індикаторів, трудомісткість та складність визначення ефекту від навчання у вартісному вираженні) створює перешкоди для використання моделі в якості універсального та досконалого методу оцінки ефективності інвестування у професійний та особистісний розвиток працівників підприємства. Разом із тим модель Д. Кіркпатріка може бути використана як альтернативний метод оцінки для встановлення психологічного рівня доцільності та результативності інвестування з погляду працівників, які пройшли навчання.

У 1956 р. американським психологом Б. Блумом було розроблено методику якісної оцінки ефективності навчання – таксономію педагогічних цілей у пізнавальному середовищі, яка отримала назву «таксономія Блума» [13]. Метод засновано на систематичному соціологічному дослідженні та статистичній оцінці послідовної динаміки змін когнітивної, емоційної та психомоторної сфер поведінки особи, яка проходить процес навчання, та визначенні досягнутого рівня первісних цілей.

На думку автора, порівняння досягнутого працівником рівня поведінки цілей відповідно до класифікації із планованим рівнем дозволить визначити ступінь ефективності інвестування у людський капітал. Разом із тим, таксономічну методику може бути покладено в основу не лише якісної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, але й для розробки стратегії побудови навчальних програм

професійного навчання, використання яких підвищить швидкість поступового проходження працівниками її щаблин за спіраллю від етапу знань до етапу оцінки. Таке проходження має відбуватися циклічно відповідно до зростання рівня значущості вивченого матеріалу та ступеня відповідальності за його використання у практичній діяльності.

Незважаючи на наявність достатньої кількості моделей та методів оцінки ефективності інвестування у людський капітал, на думку керівників відділів управління робочою силою українських підприємств, на сьогодні не існує якісної методики комплексної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, використання якої не було б дуже складним у розрахунку, працезатратним та не вимагало б введення додаткової штатної одиниці у спеціалізовані відділи підприємств.

Людський капітал підприємства визначає можливість ефективного використання факторів виробництва, впливаючи в такий спосіб на конкурентоздатність і ціну підприємства, що підтверджується численними прикладами значного перевищення ринкової ціни підприємства над його балансовою вартістю. Така різниця між балансовою вартістю підприємства і його ринковою ціною власне кажучи являє собою вартість надбавки до ціни підприємства, так званий гудвіл (goodwill), тобто умовну цілісну оцінку нематеріальних активів – імені, ділової репутації підприємства, іміджу, популярності, авторитету. Вартість надбавки до ціни бізнесу при його купівлі-продажу за ділову репутацію – гудвіл – може бути досить значною, тому що численні складові гудвіла є різнорідними елементами – торгова марка, якість менеджменту та ін., які формуються під впливом саме людського капіталу підприємства.

Прихильники дохідного підходу вважають, що оцінювання трудового потенціалу підприємства має відбуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший дохід він приносить і є більшою цінністю для підприємства.

При витратній методиці оцінювання трудового потенціалу підприємства до суми минулих витрат на підготовку працівників прирівнюють витрати на поточне утримання та майбутній розвиток. Однак за такого підходу не зважають на відмінності у сутності трудових зусиль виробничого персоналу та працівників апарату управління.

Окрім вартісної, дослідники проводять експертну оцінку трудового потенціалу. В межах експертної оцінки трудового потенціалу підприємства виділяють порівняльний підхід, оцінку трудового потенціалу на основі конкурентоспроможності персоналу, рівневий підхід.

Рівневий підхід передбачає зіставлення показників трудового потенціалу підприємства з середньогалузевими чи еталонними значеннями. З-поміж показників виділяють такі: рівень витрат на забезпечення здоров'я персоналу, на подолання конфліктної ситуації, на підвищення кваліфікації працівників, рівень витрат від браку, частка реалізованих пропозицій працівників; заповзятливість у роботі (продуктивність праці). Розробка комплексної методики аналізу кадрового потенціалу виявила необхідність побудови системи показників, що класифікуються відносно певної ознаки. В процесі розробки та апробації методики аналізу кадрового потенціалу здійснена класифікація показників, які його характеризують, на первинні, вторинні та інтегральні.

Первинні показники відносяться до системи трудових показників, які характеризують кількісні та якісні компоненти кадрового потенціалу, визначаються розрахунковим шляхом або є нормативними. Індекси компонентів розглядаються з метою отримання сумарної відсоткової зміни, індекси відповідності для розрахунку критерію оптимізації. Обидва індекси є показниками, які характеризують якісний рівень кадрового потенціалу.

Вторинні показники будуються окремо по кожній зі складових якості кадрового потенціалу з метою отримання групового показника. Вторинні показники є базою для прийняття управлінських рішень та для комплексної оцінки рівня кадрового потенціалу (визначення інтегрального показника). При подальших дослідженнях кадрового потенціалу більшу вагомість мають саме вторинні показники. Чим більш гнучкими та змістовними вони будуть, тим більша імовірність на їх основі досягти поставлених цілей.

Інтегральний показник може включати первинні, вторинні та обидва типи показників та відноситься до будь-якої сукупності працівників, структурної одиниці та до підприємства в цілому. Можна визначати як бажаний, так і фактичний рівні кадрового потенціалу за допомогою інтегрального показника.

Оцінка рівня кадрового потенціалу проводиться за такими складовими: професійно-кваліфікаційними, трудовими, особистісними, психологічними та фізіологічними. За цими складовими проводиться оцінка за всіма показниками, що характеризують основні компоненти тієї чи іншої складової. При цьому замість натуральних значень показників компонентів можна використовувати відносні одиничні показники, виражені за допомогою коефіцієнтів відповідності. Оцінка рівня кадрового потенціалу за всією сукупністю однорідних показників відбувається шляхом розрахунку групового показника за одиничними показниками групи (професійно-кваліфікаційних, трудових, особистісних, психологічних та фізіологічних якостей). Цей показник дає комплексну (інтегральну) характеристику рівня кадрового потенціалу, в якій враховуються всі складові.

Відбувається порівняння фактичного рівня кадрового потенціалу підприємства з рівнем кадрового потенціалу підприємств конкурентів, а також бажаним рівнем, отриманим експертним шляхом. Це дає змогу

оцінити сильні та слабкі сторони кадрового потенціалу підприємства та намітити заходи щодо його покращення. Для того, щоб підприємство одержало конкурентні переваги, керівництво повинно найточніше визначити прогнозну потребу рівня кадрового потенціалу, яка є найбажанішою для нього. При цьому необхідно врахувати те, що не завжди найкраще є найбажанішим, оскільки є достатній рівень компонентів, вище якого збільшення показника може бути недоцільним. Це пояснюється тим, що деякі компоненти не потребують їх покращання у зв'язку з обмеженістю (або неможливістю) використання такої якості, або їх збільшення занадто впливає на витрати.

Цей метод по суті дозволяє оцінити рівень кадрового потенціалу з точки зору конкурентних переваг підприємства в галузі кадрового забезпечення. Крім того, такі розрахунки дозволяють проводити факторний аналіз та визначати вплив на рівень кадрового потенціалу як кожної його складової, так і кожного компонента.

У теоретичних дослідженнях кадрового потенціалу, які проводилися в різних галузях виробництва, використовується різний набір його компонентів, які практично повністю визначаються задачами аналізу, який проводиться. Проте, ці набори повинні визначатися сформованими цілями підприємства та забезпечувати відображення змісту категорії людський капітал.

Проведене дослідження дозволило визначити наступне: а) в науковій літературі існує багато характеристик-факторів, які визначають вартість людського капіталу; б) людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності усіх працівників підприємства; в) людський капітал включає ефективну організацію праці і розвиток персоналу, кар'єрне зростання, мотивацію; г) визначається з точки зору здатності приносити і збільшувати прибуток; д) в якості основної затратної характеристики людського капіталу виступає оплата праці і система її нарахування; ж) залежить від витрат (інвестицій) в його розвиток – професійну підготовку і перепідготовку кадрів, а також підвищення кваліфікації; з) включає витрати на заходи, спрямовані на підтримку здоров'я працівників і членів їх родин; витрати на заходи, спрямовані на підвищення культурного рівня працівників; і) на рівні підприємства людський капітал потрібно оцінювати з позиції створення доданої вартості в процесі виробничої діяльності, а не як потенціал розвитку кадрового складу; й) основними напрямками оцінки людського капіталу повинні бути якість, результативність, активність (динамізм).

Запропонована система оцінювання, яка включає такі складові оцінювання людського капіталу, як якість, ефективність, активність, представлена у табл. 1.

Таблиця 1

Система оцінювання людського капіталу на підприємстві

| Складові оцінки людського капіталу | | |
|---|--|---|
| Якість | Ефективність | Активність (динамізм) |
| Частка управлінського персоналу із повною вищою освітою | Частка витрат на персонал (оплата праці) у загальних витратах підприємства | Співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці |
| Частка управлінського персоналу, робочих, які пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів | Продуктивність праці як співвідношення обсягу реалізованої продукції до загальної чисельності працюючих | Співвідношення темпів зростання адміністративних витрат і продуктивності праці |
| Рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на підприємстві як відношення кількості працівників, які фактично пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів до загальної чисельності працівників | Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати як співвідношення чистий дохід від реалізації продукції на одну гривню заробітної плати працюючих | Стабільність кадрового складу як відношення кількості працівників, що були звільнені з різних причин до загальної чисельності працюючих |
| | Рентабельність персоналу підприємства як відношення чистого прибутку підприємства до витрат на персонал | |

Якість людського капіталу визначається шляхом врахування сукупності його властивостей, які визначають ступінь придатності для використання за призначенням, ступінь досконалості. Якість – це відповідність вимогам ринку щодо участі в ефективному функціонуванні підприємства і забезпечення його розвитку. Ефективність визначається факторами, що відображаються у певних ключових показниках, які повинні регулярно оцінюватися. Високий рівень ефективності людського капіталу відображає високий рівень задоволення потреб та очікувань зацікавлених осіб підприємства, що, в свою чергу, в поєднанні з відповідними показниками ефективності, забезпечують досягнення стабільного успіху підприємства. В контексті діяльності підприємства загалом, ефективність людського капіталу спрямована на забезпечення діяльності підприємства і визначається співставленням витрат і результатів, які визиваються цими витратами. За допомогою цих показників можливе порівняння як окремих підприємств, так і галузей. Активність визначається шляхом поєднання ступеня залежності роботи підприємства від використаного людського капіталу, ступеня напруженості в процесі виробництва, динамізму та інтенсивності самої діяльності. Динамізм визначає рухомість системи і стрімкість розвитку дії.

Висновки. Таким чином розроблений теоретичний підхід до оцінювання ефективності використання людського капіталу дозволить визначити ефективність використання людського капіталу на підприємстві з урахування основних вимог ринку в контексті забезпечення розвитку підприємства. У подальшому це дозволить розробити адекватну систему управління корпоративним капіталом і оптимізувати його структуру у відповідності зі специфічними умовами господарювання, підвищити ефективність використання капіталу та його віддачу, забезпечити ефективність управлінської діяльності, спрямованої на нарощування потенціалу корпоративного капіталу в цілому та окремих його складових.

Література

1. Корж Н. В. Критичний аналіз базових концепцій людського й інтелектуального капіталу як складових частин корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький : ХНУ. 2015 – № 1. – С. 78–83.
2. Петухова Т. Теоретико-методичні положення оцінки стану людського капіталу підприємств залізничного транспорту / Т. Петухова // Інституціональний вектор економічного розвитку. – Вип. 3 (2). – С. 1–9.
3. Давидюк Т.В. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.В. Давидюк // ВІСНИК ЖДТУ Секція: Економічні науки. – 2008. – № 4 (46). – С. 56–60.
4. Фіценс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість / Ж. Фіценс [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.innovations.com.ua/ua/search?query=Фіценс%20Ж>
5. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал та його формування / В.В. Кавецький [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/3_KAND_2007/Economics/18884.doc.htm
6. Добия М. Являється бухгалтерський учет научної дисципліной? / М. Добия // Вісник ЖДУ. – 2011. – № 1 (55).
7. Драган О.І. методичні підходи до оцінки людського капіталу на підприємстві харчової промисловості / О.І. Драган // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – Черкаси : ЧДТУ, 2011. – Вип. 26. – С. 168–171.
8. Дробиш Л.В. Кадровий потенціал підприємств системи споживчої кооперації України: формування та використання / Дробиш Л.В. – Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с.
9. Швець І.Б. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. – Донецьк : ДонНТУ – Норд-Пресс, 2011. – 172 с.
10. Захарова О.В. Мотиваційна складова інвестування у людський капітал [Електронний ресурс] / О.В. Захарова, М.А. Стернійчук // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 3. Т. 2. – С.195–200. – Режим доступу : <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>
11. Тупик І.Я. От развития персонала – к управлению знаниями / И.Я. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 14–20.
12. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels / D.L. Kirkpatrick. – San-Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. – 285 p.
13. Bloom B.S. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, by a committee of college and university examiners / Benjamin S. Bloom, David R. Krathwohl / Handbook I: Cognitive Domain. – N.Y. : Longmans, Green, 1956.
14. Шарко В. В. Інструменти механізму інтенсифікації виробництва промислового підприємства / В. В. Шарко // Економічний часопис. – 2012. – № 9–10. – С. 70–73.

Надійшла 27.10.2016; рецензент: д. е. н. Ковальчук С. В.