

ПРОДУКТИВНІ ЗДІБНОСТІ ЛЮДИНИ ЯК ПОТЕНЦІАЛ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

HUMAN PRODUCTIVE CAPACITIES AS POTENTIAL OF HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISE

У статті проведено критичний аналіз та узагальнення підходів до характеристики якостей і властивостей людини-працівника. Визначено, що вони повинні відображати потенціал людини до створення доходу усім учасникам економічних відносин. Запропоновано розуміння продуктивних здібностей людини. Визначено змістовне наповнення продуктивних здібностей за рахунок загальних і професійних компетентностей, їх формування і склад. Систематизовано і доповнено основні іманентні властивості людського капіталу підприємства. Виявлено спільні властивості людського капіталу із іншими видами капіталу.

Ключові слова: людина, продуктивні здібності, капітал, людський капітал підприємства, властивості людського капіталу.

В статье проведен критический анализ и обобщение подходов к характеристике качеств и свойств человека-работника. Определено, что они должны отображать потенциал человека к созданию дохода всем участникам экономических отношений. Предложено понимание производительных способностей человека. Определенно содержательное наполнение производительных способностей за счет общих и

профессиональных компетентностей, их формирование и состав. Систематизированы и дополнены основные имманентные свойства человеческого капитала предприятия. Выявлены общие свойства человеческого капитала с другими видами капитала.
Ключевые слова: человек, производительные способности, капитал, человеческий капитал предприятия, свойства человеческого капитала.

A critical analysis and generalization of approaches to the characteristics of qualities and properties of person-employee is conducted in the article. It is determined that they should reflect the potential of the person to generate income for all participants involved in economic relations. Understanding of productive capacities of a person is suggested. The substantive content of productive capacities is determined due to general and professional competence, their formation and composition. The immanent basic properties of human capital of an enterprise is systematized and supplemented. The properties of human capital common with other types of capital were revealed.

Key words: human, productive capacities, capital, human capital of an enterprise, properties of human capital.

УДК 331.522.4:[330.14:658] (045)

Волошина С.В.

к.е.н., доцент
Донецький національний університету економіки і торгівлі
імені Михайла Буган-Барановського

Постановка проблеми. Людські здібності, які утворюють трудовий потенціал людини і є детермінантами зміни сукупних доходів суб'єктів економічних відносин, характеризуються певною сукупністю. Дослідження з метою уточнення об'єктів формування додаткових доходів усіх учасників економічних відносин та визначення у подальшому конкретизованих вимог до людини-працівника становить вагоме наукове завдання, вирішення якого має бути обґрунтованим із позиції актуальних завдань розвитку суспільного виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Продуктивні здібності людини як носія людського капіталу тривалий час досліджують зарубіжні й вітчизняні науковці, зокрема Т. Шульц, Г. Беккер, М. Блауг, У. Боуен, Б. Вейсброд, М. Гроссман, Е. Денісон, Дж. Кендрік, С. Кузнець, Ф. Махлуп, Дж. Мінцер, М. Перлмен, Г. Псахаропулос, Л. Туроу, Б. Чізуік, В. Антонюк, О. Бородіна, О. Грішнова, С. Дятлов, М. Казарян, Т. Кір'ян, О. Колядін, Д. Мельничук та інші. Їм належить опрацювання питань щодо сутності і складу якостей, властивостей і здібностей людини, які утворюють внутрішню структуру людського капіталу. Між тим зміна умов суспільного розвитку постійно вносить нові аргументи у формування людського капіталу, що зумовлює продовження наукової дискусії в цій предметній галузі.

Постановка завдання. Метою статті є визначення змістовності продуктивних здібностей людини та їх ролі у формуванні людського капіталу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведений у [1] аналіз генезису теорії людського капіталу показав на тривалу еволюцію поглядів на визначення тих властивостей і здібностей людини, які спроможні утворювати дохід і потребують розвитку шляхом відповідного інвестування. У табл. 1 узагальнено основні сучасні підходи до розуміння продуктивних здібностей із відповідним групуванням. Установлено, що однотайність у розумінні продуктивних або ж виробничих здібностей людини та виокремлення складників у науковій думці відсутня.

Причому науковці не можуть прийти до згоди у концептуальних питаннях (зараховувати чи ні природні здібності людини до людського капіталу). Так, прибічниками базової концепції людського капіталу, яка не зараховує до такого капіталу природні здібності людини, є М. Маринічева, Д. Мельничук, Р. Нурєєв та ін. Більшість науковців, серед яких В. Андріанова, В. Важинська, Н. Волгін, Н. Голікова, О. Грішнова та інші, відстоюють позиції розширюючої концепції людського капіталу.

Водночас відсутня узгодженість й щодо належності певних елементів до природних і набутих зді-

Таблиця 1

Основні сучасні підходи до складу продуктивних здібностей людини

Науковці	Склад якостей і властивостей людини, які віднесені до продуктивних																		Підходи												
	Продуктивні (виробничі) здібності (загалом)	Здібності (природжені здібності, таланти)	Особисті риси	Здоров'я	Мотивації	Мобільність	Знання	Освіта (освітній рівень)	Кваліфікація	Навички, вміння	Досвід	Фізичні здібності	Моральні здібності	Професійні здібності	Інтелектуальні здібності	Творчі здібності	Психологічні якості	Інші здібності	Культура	Допільна відоміть продуктивних спроможностей	Енергія	Інформація	Професійні компетенції	Продуктивність	базова	розширююча	концепцією людською капіталу	за ступенем деталізації складу здібностей			
В. Андріанова	+			+					+															+				+	з обмеженою деталізацією	з деталізацією	
В. Антоноук				+	+	+																			+			+	+		
О. Бородіна		+					+																				+	+			
Н. Волгін					+		+																				+	+			
Н. Гвоздик				+			+																				+	+			
Н. Голікова					+		+																				+	+			
О. Грیشнова	+	+			+		+																				+	+			
С. Дятлов				+																							+	+			
М. Казарян							+																				+	+			
І. Каленюк				+	+		+																+				+	+			
Т. Кір'ян		+		+																							+	+			
О. Колядін				+			+																				+	+			
М. Мариничева							+																				+	+			
Д. Мельничук							+																				+	+			
Л. Михайлова		+					+																				+	+			
Р. Нурєєв							+																				+	+			
Г. Тугускіна	+	+			+		+																				+	+			

Джерело: узагальнено автором

бностей, а, як висновок, розуміння того, що слід розуміти від продуктивними здібностями загалом. Так, В. Антонюк вкладає у розуміння людського капіталу продуктивні здібності відокремлено від інших здібностей людини [2, с. 10–11]. Такий підхід реалізує й О. Грішнова, яка об'єднує продуктивні здібності, особисті риси і мотивації [3, с. 10.] Обмежена деталізація характерна для досліджень, які проводили А. Андріанова (здоров'я, кваліфікація, продуктивність [4, с. 6]), О. Бородіна (здібності, знання, навички [5, с. 51]), Н. Голікова (здібності, досвід і знання [6, с. 6]) та інші.

Широкого наповнення надають продуктивним здібностям С. Дятлов (здоров'я, знання, навички, здібності, мотивації), Л. Михайлова (освітній рівень, кваліфікація, знання, досвід, природжені здібності і таланти [7, с. 3–4]), М. Казарян (фізичні, моральні, професійні, інтелектуальні, творчі та інші здібності, освіта [8, с. 8]), Г. Тугускіна (вроджені здібності, дарування, творчий потенціал, морально-психологічне здоров'я, знання, досвід [9, с. 74]) та інші.

Більшість дослідників зараховує до складу продуктивних здібностей знання; є багато однодумців стосовно належності до них навичок і вмінь; включення інших елементів, виокремлених науковцями як атрибутивні якості і властивості людини стосовно їх спроможності приносити дохід, не набуло помітної підтримки серед наукової спільноти. До того ж багато науковців чітко не визначають зміст окремих складників продуктивних здібностей.

У зв'язку з існуванням багатьох суперечностей у цій предметній галузі доцільним є звернення до етимології понять, які відображають розуміння здібностей людини та склад тих із них, які необхідні для процесу економічної діяльності [10]. Це дозволить попередити повторюваність окремих позицій, насамперед тих, які є акумулюючими.

У філософському розумінні здібності людини – це «індивідуальні особливості особистості, які є суб'єктивними умовами успішного здійснення певного виду діяльності» [10]. У психології наголошується, що основою розвитку здібностей є природні задатки людини, які закладаються генетично і даються при народженні. Подальший їх розвиток відбувається завдяки вихованню і діяльності людини та зумовлює формування потенціалу здібностей. Так, Б. Теплов наголосив на тому, що не здібності людини є природженими, зокрема задатки. Схожу позицію відстоює й Н. Рейнвальд, стверджуючи, що «здібності є продовженням розвитку рис характеру і належать до вищих рівнів організації особистості, яка і виступає умовою успішності, ставлячи знання, вміння та навички на службу діяльності» [10]. Найбільш високим рівнем здібностей психологи вважають обдарованість і талант (геніальність), а задатки, здібності, обдарованість і талант – рівнями розвитку здібностей.

В останньому контексті всі ці поняття можна вважати здібностями у широкому розумінні.

Отже, потенціал здібностей людини включає природні здібності, які зумовлені біологічно і формуються на основі розвитку задатків та соціальні (специфічні) здібності, які зумовлені знаходженням людини у соціальному середовищі і які перетворюють її на особистість.

Уважаємо, що здібності, які характеризують сукупність властивостей (якостей, відмінних особливостей) людини, що потрібні для здійснення нею економічної діяльності в сучасних умовах суспільного виробництва, слід називати продуктивними. Наведене авторське визначення виходить з того, що, по-перше, результатом економічної діяльності є суспільний продукт, формами якого виступають продукція, послуги, роботи, тому здібності є продуктивними, а, по-друге, для здійснення сучасного складного процесу створення споживчих цінностей не можна обійтися однією властивістю людини, тому виникає потреба у їх певній сукупності.

Розширений аналіз включених у табл. 1 складників продуктивних здібностей на предмет їх узгодженості зі змістом згідно з [10] вказав на неприпустимість формування їх комплексу як єдиного цілого у разі об'єднання природних здібностей і здоров'я, яке є природним станом організму людини (позиції С. Дятлова і Т. Кір'ян), досвіду як складової частини вмінь і їх самих (позиція І. Каленюк і М. Маринічевої) тощо. Цілком зрозуміла позиція О. Грішнкової, яка на початку XXI ст. розглядала продуктивні здібності спільно з особистими рисами людини, які в умовах розвитку інформаційної економіки перетворилися на продуктивні здібності, як, наприклад, у разі креативного мислення.

На нашу думку, склад продуктивних здібностей варто визначати на основі широкого трактування загальних здібностей людини у спосіб, наведений на рис. 1.

При усьому розмаїтті понять, які відображають продуктивні здібності людини і які по-різному зустрічаються у наукових роботах, неможна обійти увагою ключові, які є характеристикою сучасної системи освіти України, яка трансформується відповідно до стандартів світового ринку праці. Мірою сучасної характеристики продуктивних здібностей виступають компетентності, які приходять на зміну компетенціям. Однак як компетенції, так і компетентності поодинокі зустрічаються у списку здібностей сучасної людини як характеристики людського капіталу (зокрема В. Важинська розглядає професійні (спеціальні) компетенції [11, с. 5], О. Грішнова відзначає компетентності як актив цього капіталу [3, с. 12]) та їх дослідження носить декларативний характер.

Колективи авторів економічних словників розглядають компетенцію (від лат. *competens* – той,

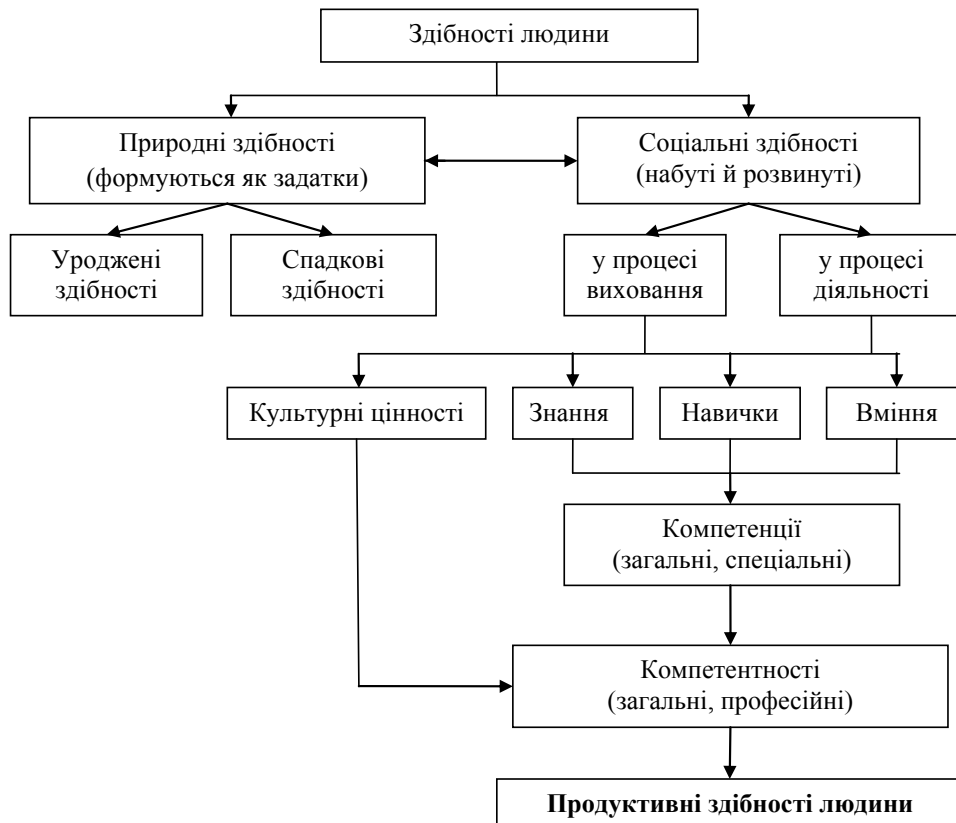


Рис. 1. Склад продуктивних здібностей людини

Джерело: розроблено автором

що відповідає і від *compete* – добиваюсь, відповідаю, підходжу) як «коло питань, явищ, у яких певна особа володіє авторитетністю, пізнанням, досвідом» або як «уміння використовувати знання, навички, досвід у конкретних умовах, досягнувши при цьому максимального результату» [10].

У свою чергу, Законом України «Про освіту» надано визначення компетентності – «динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [12]. Отже, компетентність – це більш якісні характеристики людини, що не лише володіє спеціальними компетенціями, які вміло використовує у певній професійній сфері (сутність професійної компетентності), але й має спроможність до застосування загальних компетенцій у більш широких сферах трудової діяльності (сутність загальної компетентності), характер яких є адекватним сучасним завданням людського розвитку, а тому і розвитку людського капіталу.

Причому сукупність духовних, моральних, інтелектуальних, творчих і психологічних здібностей у складі загальної компетентності будемо розглядати культурними цінностями (від терміна «культура – це реалізація матеріальних і духовних потреб людини під час життєдіяльності, яка

виражена в конкретно-історичних формах: речах, ідеях, нормах, відносинах і т. ін.» [10]), які відображають загальний потенціал індивідуума та формуються і реалізуються задля забезпечення гармонійного розвитку людини в сучасному просторі її життєдіяльності. Прикладами культурних цінностей (як складника продуктивних здібностей людини в сучасних умовах розвитку суб'єктів господарювання) є критичне мислення, гнучкість, адаптивність, ініціативність, ефективна комунікація, універсальність, соціальність, багатофункціональність, інтелектуальність та інші.

Спроможність продуктивних здібностей людини приносити дохід зумовлює потребу дослідження поняття «капітал».

У понятійно-термінологічних економічних словниках це поняття розглядається за походженням (від лат. *capital* – головний) і за сутністю як «економічна категорія, яка виражає суспільні відносини виробництва; вартість, яка внаслідок неоплаченої частини робочого часу робітникам, приносить додаткову вартість (додатковий продукт)» [10] або як «частина багатства людини, яку він виділяє на отримання доходу у формі грошей або на придбання шляхом торгово-промислової діяльності; вартість, яка приносить додаткову вартість; сукупність ресурсів, які використовуються в бізнесі, підприємницькій діяльності» [10].

У наведених визначеннях чітко простежуються основні характеристики капіталу, які полягають у спроможності приносити дохід, який, у свою чергу, утворюється у сфері суспільного виробництва, де капітал виконує ресурсну функцію. Водночас у наведених визначеннях капіталу відображена й еволюція наукової думки з часів розвитку класичної економічної теорії:

– класична теорія (А. Сміт, У. Петті, Д. Рікардо та ін.) розглядала капітал із позицій відносин власності (як на засоби виробництва, так і на присвоєння створеного доходу) і сформулила концепцію кругообігу капіталу та формування доданої вартості;

– марксистська теорія (К. Маркс, Й. Шумпер та ін.) базувалася на думці, що капітал – це вартість, яка приносить додаткову вартість, що є результатом суспільних відносин, у яких взаємодіють соціальні класи, зокрема, капіталіст як власник засобів виробництва експлуатує робітників і присвоює весь додатковий дохід;

– неокласична теорія (Дж. Б. Кларк, М. Блауг, І. Фішер та ін.) розширила розуміння капіталу до будь-яких витрат, які означають відмову від поточного споживання задля отримання майбутніх доходів. На підставі такого підходу І. Фішером було створено теорію всеохоплюючого капіталу, за якою капітал стали розуміти як «...будь-яке благо, що приносить дохід своєму власнику незалежно від сфери застосування» і який має натуральну і вартісну сторони [13].

Таким чином, сучасна концепція капіталу загалом розглядає його як будь-який запас благ, які накопичуються і залучаються до продуктивного використання з метою отримання доходу.

Різноманітні концептуальні аспекти сутності капіталу виступають об'єктом дослідження багатьох сучасних науковців. Сутнісні характеристики капіталу загалом і теоретико-методологічні питання управління формуванням і використанням капіталу підприємств розглядалися І. Бланком, Р. Брелей, В. Каменецьким, С. Майєрс, Л. Михайловою, С. Мочерним, В. Патрікеєвим, Г. Швиданенко, Н. Шевчук та ін.

Розширене визначення капіталу надав І. Бланк: «капітал – накопичений шляхом збережень запас економічних благ у формі грошових коштів і реальних капітальних товарів, які залучаються його власниками в економічний процес як інвестиційний ресурс і фактор виробництва з метою отримання доходу, функціонування яких в економічній системі базується на ринкових принципах і пов'язане з фактором часу, ризику і ліквідності» [14, с. 21]. Саме з цієї позиції науковець підходить до дослідження капіталу підприємства.

Вищенаведене визначення базується на сукупності загальних характеристик капіталу, основними з яких є капітал як об'єкт управління (капітал є носієм економічних характеристик); капітал як

накопичена вартість (капіталом виступає певний запас економічних благ); капітал як виробничий ресурс (капітал є фактором виробництва і характеризується продуктивністю); капітал як інвестиційний ресурс (характеризує його призначення до інвестування); капітал як джерело доходу (властивість приносити дохід його власнику); капітал як об'єкт часової переваги (існування альтернативи у вкладеннях капіталу для отримання доходу протягом певного часу); капітал як об'єкт купівлі-продажу (капітал виступає об'єктом ринкового обороту і тому відображає інтереси продавця, покупця, які узгоджуються на основі ціни та інших факторів); капітал як об'єкт власності й розпорядження (капітал відображає повноваження власника); капітал як носій фактора ризику (вірогідність зміни очікуваного розміру доходу або втрати капіталу загалом); капітал як носій фактора ліквідності (властивість капіталу бути реалізованим за своєю реальною ринковою вартістю, що забезпечує можливість його трансформації в різні форми і види) [14, с. 12–21].

Додамо до виділених характеристик спроможність капіталу набувати різноманітних форм, серед яких І. Бланк виділяє грошову і матеріальну, що розширює традиційні підходи до розуміння його сутності. Так, бухгалтерський підхід базується на відображенні капіталу в обліку (зокрема на основі врахування його у майні підприємства з виокремленням джерел формування капіталу). Найбільш поширеним у теорії капіталу є фінансовий підхід, який розглядає капітал як фінансові ресурси, тобто грошові кошти, які призначені для обслуговування господарських операцій підприємства і мають здатність приносити прибуток. Отже, у межах названих підходів основною визнається грошова форма капіталу, що у не повністю відповідає положенням сучасної неокласичної теорії.

На підставі загального розуміння капіталу вважаємо, що здібності людини, які сформовані у тому вигляді, що є інтересом для суб'єкта економічних відносин як ресурс для створення споживчих вартостей і відповідно отримання доходу є елементом сукупного капіталу, який виступає у формі людського капіталу і є об'єктом управління. Володіння цим капіталом із боку людини-працівника означає право на присвоєння ним доходу, створеного в результаті відмови від певної частини поточного споживання. Причому для участі у господарській діяльності потрібна певна трансформація людських здібностей, які сформовані як природні і приведення їх у форму запасу, тобто акумуляції природних і спеціальних здібностей, які трансформуються у загальні компетентності.

Наукові погляди на властивості людського капіталу постійно еволюціонують. Загальні з них – накопичення і відтворення – були сформульовані Т. Шульцем у [15]. Сучасні дослідники, серед

яких В. Антонюк, А. Переверзева, Е. Прушківська, С. Позднякова, І. Швець та ін. значно розширили їх коло. Систематизація властивостей людського капіталу і порівняння їх із властивостями фізичного капіталу представлена на рис. 2.

Із наведеної на рис. 2 інформації зроблено висновок про наявність спільних рис і відмінностей між людським та фізичним капіталом, які водночас виступають як виробничі ресурси, є об'єктами купівлі-продажу, приносять дохід своїм власникам тощо. Однак людський капітал за багатьма ознаками не є тотожним фізичному капіталу, оскільки не відчувається від людини-носія праці, залежить від природних здібностей людини, збільшує свою вартість у процесі споживання тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Критичний аналіз та узагальнення підходів до характеристики якостей і властивостей людини-працівника, які відображають її потенціал до створення доходу усім учасникам економічних відносин, зумовили пропозицію стосовно розуміння продуктивних здібностей людини. Останні визначені як

здібності, які характеризують сукупність властивостей (якостей, відмінних особливостей) людини, що потрібні для здійснення нею економічної діяльності в сучасних умовах суспільного виробництва.

Змістовне наповнення продуктивних здібностей відбувається за рахунок загальних і професійних компетентностей, які формуються на основі природних і соціальних здібностей людини і включають компетенції (знання, навички і вміння) та її культурні цінності.

Критична оцінка спроможності продуктивних здібностей людини приносити дохід на основі порівняння підходів до розуміння капіталу дозволила виявити, систематизувати і доповнити основні іманентні властивості людського капіталу. До специфічних властивостей належать такі: невіддільність продуктивних здібностей від людини, залежність від природних здібностей людини, делегування підприємству права користування з боку його власника (працівника), невідкладність у використанні продуктивних здібностей, використання у процесі виробничої діяльності і поза нею,



Рис. 2. Основні іманентні властивості людського капіталу, які транслюються на мікрорівень

Джерело: розроблено автором на основі [2, с. 12; 16, с. 20; 17, с. 20–22]

збільшення вартості у процесі споживання та інші. Виявлено, що людський капітал має спільні властивості з іншими видами капіталу, а саме: доходність, накопичення, відтворення, об'єкт управління, об'єкт часової переваги та інші.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волошина С. Парадигма людського капіталу як відображення умов суспільного виробництва. Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. 2014. Том 19. Випуск 2/1. С. 8–13.
2. Антонюк В. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07. Донецьк. 2008. 36 с.
3. Грішнова О. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01. Київ. 2002. 36 с.
4. Андріанова В. Роль відтворення людського капіталу в економіці сільського господарства Криму і шляхи його удосконалення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02. Дніпропетровськ. 1999. 17 с.
5. Бородин О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. Економіка України. 2003. № 7. С. 48–53.
6. Голікова Н. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01. Київ. 2004. 23 с.
7. Михайлова Л. Формування та розвиток трудових ресурсів як складової капіталу АПК: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.07.02. Суми, 2004. 38 с.
8. Казарян М. Концептуальные основы воспроизводства человеческого капитала в предпринимательской экономике: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.01. Москва. 2009. 54 с.
9. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий. Управление персоналом. 2009. № 3. С. 73–77.
10. Словари и энциклопедии на Академике. URL: <http://www.dic.academic.ru>.
11. Важинська В. Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Донецьк, 2010. 20 с.
12. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
13. Fisher I. The Nature of Capital and Income. London. 1977. 278 p.
14. Бланк И.А. Управление формированием капитала. Київ. Эльга Ника-Центр. 2002. 512 с.
15. Schultz T. Investment in Human Capital. New York. London. 1971.
16. Прушківська Е., Переверзева А. Людський капітал: проблеми та перспективи. Економічний вісник НГУ. 2007. № 3. С. 17–24.
17. Швець І., Позднякова С. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах. Донецьк. ДонНТУ. Норд-Пресс. 2010. 172 с.

ОЦІНКА ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ВАРТІСТЬ БРЕНДУ ПІДПРИЄМСТВА EVALUATION OF INFLUENCING FACTORS ON THE ENTERPRISE'S BRAND VALUE

Визначено, що завдання вартісної оцінки бренду відрізняються від цілей оцінки капіталу бренду. Обґрунтовано, що одним з основних складників бренду є суб'єктивність, сутність якого полягає в сприйнятті бренду підприємства як сукупності вражень суб'єктів зовнішнього середовища, щодо контексту дослідження – партнерів, його здобутків та можливостей розвитку. Доведено, що на вибір інструментів комунікацій щодо формування та підтримки бренду матимуть вплив групи факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища підприємства. Усі наведені фактори необхідно враховувати в процесі вибору форми впливу на вартість бренду.

Ключові слова: бренд; фактори; середовище; групи; ризики.

Определено, что задачи стоимостной оценки бренда отличаются от целей оценки капитала бренда. Обосновано, что одной из основных составляющих бренда является субъективность, сущность которой заключается в восприятии бренда предприятия как совокупности впечатлений субъектов внешней среды, относительно контекста исследования – партнеров, его достижений и возможности развития. Дока-

зано, что на выбор инструментов коммуникаций по формированию и поддержке бренда будут иметь влияние группы факторов как внутренней, так и внешней среды предприятия. Все приведенные факторы необходимо учитывать в процессе выбора формы влияния на стоимость бренда.

Ключевые слова: бренд; факторы; среда; группы; риски.

It is defined, that the assignment of the brand value differs from the purpose of the capital brand evaluation. It is grounded, that subjective component is one of the brand's main components because its essence consists in the perception of the enterprise's brand as the impressions combination of the subjects of the external environment concerning the context of the study – partners, about its achievements and development opportunities. It is proved that the choice of the communication tools concerning brand forming and supporting would have an influence on the following groups of factors both internal and external enterprise's environment. All of the above-mentioned factors should be taken into account in the selection process in the form of the influence to the brand value.

Key words: brand, factors, environment; groups; risks.

УДК:339 (088.72)

Зборовська О.М.

д.е.н., професор,
професор кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Запорізький національний університет

Зборовський Р.В.

аспірант
Запорізький національний університет