

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»



**ФОНАРЬОВА ТЕТЯНА АНАТОЛІВНА**

УДК 331.103.15:658.13

**ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТАЛУРГІЙНИХ  
ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ЛЮДСЬКОГО  
КАПІТАЛУ**

Спеціальність - 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами»  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі менеджменту Національної металургійної академії України Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник кандидат педагогічних наук, доцент  
**Корогод Наталія Петрівна,**  
Національна металургійна академія України,  
завідувач кафедри інтелектуальної власності та  
управління проектами.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор  
**Гончар Ольга Іванівна,**  
Хмельницький національний університет,  
професор кафедри економіки підприємства і  
підприємництва;

кандидат економічних наук, доцент  
**Кучинський Володимир Анатолійович,**  
Національний технічний університет,  
доцент кафедри менеджменту інноваційного  
підприємництва та міжнародних економічних  
відносин.

Захист відбудеться «25» березня 2020 р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.050.02 у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» за адресою: 61002, м. Харків, вул. Кирпичова, 2, корпус У1, ауд. 1001.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» за адресою: 61002, м. Харків, вул. Кирпичова, 2.

Автореферат розісланий «24» лютого 2020 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Лариса СТРИГУЛЬ

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Вітчизняні металургійні підприємства опинилися в складних ринкових умовах. Кризові явища, розрив економічних зв'язків, згорання інвестиційних проектів, тиск потужних конкурентів на внутрішньому і зовнішньому ринках, значне скорочення та неефективне використання персоналу зумовлюють необхідність трансформації підходів до управління та формування ринкового потенціалу підприємств. Сучасні світові господарські процеси характеризуються вступом людства до епохи «Human Age», коли економічна ефективність визначається, в першу чергу, використанням людського капіталу, який стає джерелом створення стійких конкурентних переваг суб'єктів господарювання, підсилення їх можливостей та цінностей у формуванні ринкового потенціалу задля задоволення мінливого споживчого попиту у довгостроковій перспективі сталого розвитку.

Дослідження людського капіталу започаткували такі науковці, як Т. Шульц, Г. Беккер, М. Спенс, А. Льюїс, Дж. Акерлоф, Дж. Стігліц, Р. Хікс, Т. Мортенсен, С. Кузнєць, Р. Лукас. Проблема вдосконалення теоретичних і методичних підходів до оцінювання людського капіталу увійшла до кола наукових інтересів: В. І. Авдеєнко, Б. Є. Бачевського, Д. А. Горового, А. Ю. Жулавського, О. О. Задой, Н. П. Корогод, В. А. Котлова, Н. С. Краснокутської, В. А. Кучинського, Є. В. Лапіна, О. І. Олексюк, Е. В. Попова, І. М. Рєпіної, О. С. Федоніна та ін. Людський капітал, як чинник формування потенціалу підприємства, розглядався у дослідженнях: В. Н. Авдеєнко, Н. А. Аткиної, О. В. Березіна, Є. А. Божко, А. Е. Воронкової, В. Н. Гавви, О. І. Гончар, Т. В. Калінеску, Л. Д. Ревуцького, М. В. Савченко, Л. В. Скоробогатої, Г. М. Тарасюк, Б. Г. Шелегеди та ін. Проте, питання формування ринкового потенціалу з врахуванням оцінки використання людського капіталу, визначення його вартісних показників та їх інформаційно-аналітичного забезпечення є недостатньо вирішеними та потребують подальшого розгляду та поглиблення.

Таким чином, розробка та наукове обґрунтування теоретичних і науково-методичних підходів до формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання людського капіталу є актуальним науково-практичним завданням, яке потребує подальшого доопрацювання і визначає напрям дисертаційного дослідження.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційна робота виконана відповідно до програм і планів наукових досліджень кафедри менеджменту Національної металургійної академії України у межах держбюджетних НДР МОН України, зокрема: «Розробка моделей управління знаннями, людським капіталом та ризиками персоналу організації» (ДР № 0111U010390), в якій запропонована модель факторів вартості людського капіталу; «Методологія регіонального економічного розвитку» (ДР № 0102U000369), де обґрунтовано визначення вартісних параметрів управління людським капіталом підприємства; «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм та форм власності» (ДР № 0107U001146), в якій розраховані показники людського капіталу для підприємств різних секторів економіки та доведено їх вплив на формування ринкового потенціалу.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертації є удосконалення і подальший розвиток теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних

рекомендацій з формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу.

Відповідно до зазначеної мети поставлені та вирішені такі завдання:

- узагальнити економічну сутність формування і визначити сучасне поняття ринкового потенціалу;
- проаналізувати методи оцінки ринкового потенціалу підприємства та обґрунтувати вибір оцінювання на основі механізму капіталізації;
- дослідити та визначити місце і роль використання людського капіталу у формуванні та реалізації ринкового потенціалу підприємства;
- розробити методичний підхід оцінки використання людського капіталу підприємства;
- визначити методичні рекомендації до організації інформаційно-аналітичного забезпечення урахування, оцінки та аналізу накопиченого індивідуального людського капіталу на рівнях його функціонування;
- дослідити та визначити сучасне розуміння чинників формування людського капіталу та його реалізації в ринкових умовах вітчизняних підприємств;
- розвинути комплексний підхід до визначення інтегрального показника ринкового потенціалу підприємства та обґрунтувати вплив на нього вартісних показників людського капіталу.

*Об'єктом дослідження* є процеси формування ринкового потенціалу підприємства.

*Предметом дослідження* є теоретичні і науково-методичні положення оцінки використання людського капіталу, як чинника формування ринкового потенціалу металургійного підприємства.

**Методи дослідження.** Для вирішення поставлених у дисертації завдань використано наступні методи: абстрактно-логічний – для уточнення понятійного апарату ринкового потенціалу та людського капіталу підприємства, як його складової; критичний, порівняльний та статистичний аналіз – для постановки завдань дослідження та обґрунтування методичних підходів щодо їх вирішення; наукове узагальнення та систематизація – для встановлення тенденцій та особливостей формування ринкового потенціалу та людського капіталу; трендовий аналіз – при визначенні динаміки досліджуваних показників; концептуалізації – при побудові блок-схеми; таблично-графічний метод – для узагальнення, наочного зображення та схематичного подання результатів дослідження; метод кластеризації – для визначення ринкової позиції металургійного підприємства.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в такому:

*удосконалено:*

- визначення сучасного поняття «ринковий потенціал», яке, на відміну від існуючих трактувань, враховує його двоїстий характер: відтворення «можливостей» підприємства та здатність реагувати на стохастичні впливи ринкового середовища, що дозволяє більш точно окреслити коло відповідних показників при порівнянні ринкових позицій підприємств-конкурентів;

- комплексний підхід до визначення оціночних елементів механізму капіталізації ринкового потенціалу, який на відміну від існуючих, враховує загальні та специфічні характеристики його структури виходячи із складових цільового ринку, вартісну оцінку та інтегральні показники; включає визначення коефіцієнту капіталізації, що дозволяє справедливо поділяти майнові права в процесі

використання нефінансових активів, зокрема, людського капіталу, та враховувати індивідуальний підхід до визначення складових ринкового потенціалу та його оціночних критеріїв, задля підвищення конкурентоспроможності підприємства;

– методичний підхід до формалізації логічно-понятійного взаємозв'язку «людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал», який, на відміну від існуючих, враховує специфіку трансформаційного розвитку зовнішнього середовища та людський капітал, як оціночний елемент в процесі капіталізації трудового потенціалу, урахування якого збільшує вартість підприємства та впливає на загальний результат реалізації його ринкового потенціалу;

– методичний підхід для визначення вартісних показників людського капіталу підприємства, який, на відміну від існуючих, враховує індекс ефективності та середню ціну (частку доходу), яку підприємство сплачує за використання накопиченого людського капіталу, що підвищує результативність управління вищезазначеним капіталом, як ресурсом підприємства;

– методичні рекомендації до організації інформаційно-аналітичного забезпечення, які на відміну від існуючих, уможливають урахування, оцінку й аналіз рівня ціни та ефективності використання людського капіталу, як на особистісному, так й на рівні підприємства, за допомогою спеціально розроблених форм документів, що дозволяє обґрунтовувати управлінські рішення з напрямів його розвитку;

*Набули подальшого розвитку:*

– науково-методичний підхід до формування чинників «людського капіталу», який на відміну від існуючих враховує, що здатності та компетенції людини, на основі яких формується її людський капітал, є невід'ємною частиною особистості і можуть бути використані сторонніми суб'єктами лише на основі певних договірних відносин, що включають визначення ціни та ефективності використання індивідуального людського капіталу, і забезпечують основу для удосконалення системи трудових договірних відносин між підприємством та найманим працівником;

– комплексний підхід до оцінювання та аналізу впливу чинників на формування ринкового потенціалу металургійних підприємств, який побудований на основі методу кластеризації та відрізняється урахуванням показників оцінки використання людського капіталу при визначенні інтегрального показника – ринкової позиції підприємства серед конкурентів на цільовому ринку, що дає змогу приймати більш обґрунтовані управлінські рішення стосовно зміцнення ринкового положення підприємства і, як наслідок, підвищити його конкурентоспроможність.

**Практична значимість отриманих результатів** для управління підприємствами полягає в розвитку підходів щодо формування ринкового потенціалу на основі вартісної оцінки використання людського капіталу підприємства. Запропоновані «Методичні рекомендації до розробки внутрішньофірмового стандарту управління ринковим потенціалом підприємства на основі вартісних показників людського капіталу» прийняті до реалізації в умовах ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» (м. Дніпро, акт від 03.03.2014). Результати роботи з формування ринкового потенціалу на основі оцінки використання людського капіталу впроваджені на підприємствах: ПрАТ «Металургтрансремонт» (м. Дніпро, довідка № 70/1135 від 07.08.2019р), ТОВ «СР ЛТД» (м. Дніпро, довідка № 149 С від

10.04.2019), ТОВ «Укрпромспецавтоматика» (м. Дніпро, довідка № 1411 від 05.03.2019 р.).

Результати дисертаційної роботи використано в навчальному процесі кафедри менеджменту Національної металургійної академії України при викладанні дисциплін «Маркетинг», «Управління персоналом», «Основи наукових досліджень», «Корпоративне управління» студентам спеціальності 073 «Менеджмент» (м. Дніпро, акт від 05.06.2019 р.)

**Особистий внесок здобувача.** Усі положення та результати дисертації отримані здобувачем особисто. Серед них: уточнено понятійно-термінологічний апарат ринкового потенціалу та людського капіталу; сформовано концептуальні положення структури та оціночні елементи механізму їх капіталізації, розроблено методичний підхід для визначення вартісних показників людського капіталу підприємства та удосконалено складові інформаційно-аналітичного забезпечення з його урахування та оцінки; запропоновано методичний підхід до аналізу впливу людського капіталу як чинника формування ринкового потенціалу підприємства.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і практичні результати дисертації доповідались на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Освіта і наука в Україні» (Дніпропетровськ, 2013) та на Міжнародних науково-практичних конференціях: «Моделювання та прогнозування економічних процесів» (Київ, 2011), «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (Кіровоград, 2016), «Управління проектами: стан та перспективи» (Миколаїв, 2019).

**Публікації.** Основний зміст дисертації відображено у 18 наукових працях, з них: 8 статей у наукових фахових виданнях України, в тому числі 2 статті – у виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз, 2 – у закордонних наукових виданнях, 4 – у матеріалах конференцій та 4 – у інших виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 24 д.а., з них безпосередньо автору належить 16 д.а.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертаційна робота складається з анотації двома мовами, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 205 сторінок (9 авт. арк.); з них 36 рисунків по тексту, 53 таблиці по тексту; з них 2 таблиці на 2 сторінках; список використаних джерел з 262 найменувань на 28 сторінках; 7 додатків на 40 сторінках (1,8 авт. арк.).

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність наукового дослідження, сформульовано його мету, завдання, об'єкт та предмет. Визначено зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами, темами, а також наукова новизна та практичне значення отриманих результатів дослідження.

У **першому розділі «Теоретичні засади формування ринкового потенціалу підприємства та місце людського капіталу в процесі його реалізації»** розглянуто теоретичні аспекти сутності та чинники формування ринкового потенціалу підприємства, обґрунтовано вибір методу оцінювання на основі механізму капіталізації в тому числі і людського капіталу, як його чинника.

На основі аналізу наукових робіт, присвячених питанню формування ринкового потенціалу, визначено, що він розглядався у відриві від особливостей цільових ринків, тобто ігнорувався його відносний характер, також потребує удосконалення система показників, за якою здійснюється його оцінка.

Встановлено, що пошук шляхів підвищення ефективності ринкової діяльності любого економічного об'єкту (підприємства, його підрозділу, сектора економіки тощо) неможливий без оцінки існуючого потенціалу його розвитку, адже саме траєкторія розвитку формує умови реалізації потенціалу. З'ясовано, що специфіка

діяльності вітчизняних металургійних підприємств на сучасному етапі, найбільш відповідає трансформаційним змінам, пов'язаним з переходом до ринково-орієнтованої організації процесів на підприємстві, які спрямовані на кінцевого споживача (ринок). Це обумовлює можливість чітко відслідковувати причини виявлених нових кризових явищ у поєднанні з динамікою ринку і швидко їх усувати.

В результаті дослідження змісту ринкового потенціалу встановлено, що він характеризує здатність підприємства до розвитку в ринкових умовах, його реалізація здійснюється тільки при наявності певних ресурсів та компетенцій; ринковий потенціал має двоїстий характер, оскільки, з одного боку, відображає «можливості» підприємства щодо реалізації планових стратегій розвитку, а, з іншого боку, виступає об'єктом, здатним реагувати на стохастичні впливи некерованих чинників ринкового середовища; керовані зміни «ринкового потенціалу підприємства» здійснюються в процесі реалізації запланованої стратегії розвитку: прогресивного (зростання показників діяльності підприємства), адаптивного (підвищення гнучкості та адаптивності до прогнозованих змін), трансформаційного (зміна свого якісного стану шляхом накопичення і використання потенціалу) або сталого розвитку – (збалансування стану підприємства на гармонійний, довготривалий період). На основі наведених висновків розроблено логічну схему взаємозв'язків між окремими складовими (рис. 1) і сформоване визначення поняття «ринковий потенціал підприємства», як можливості й ризику розвитку підприємства під впливом керованих та некерованих чинників ринку.

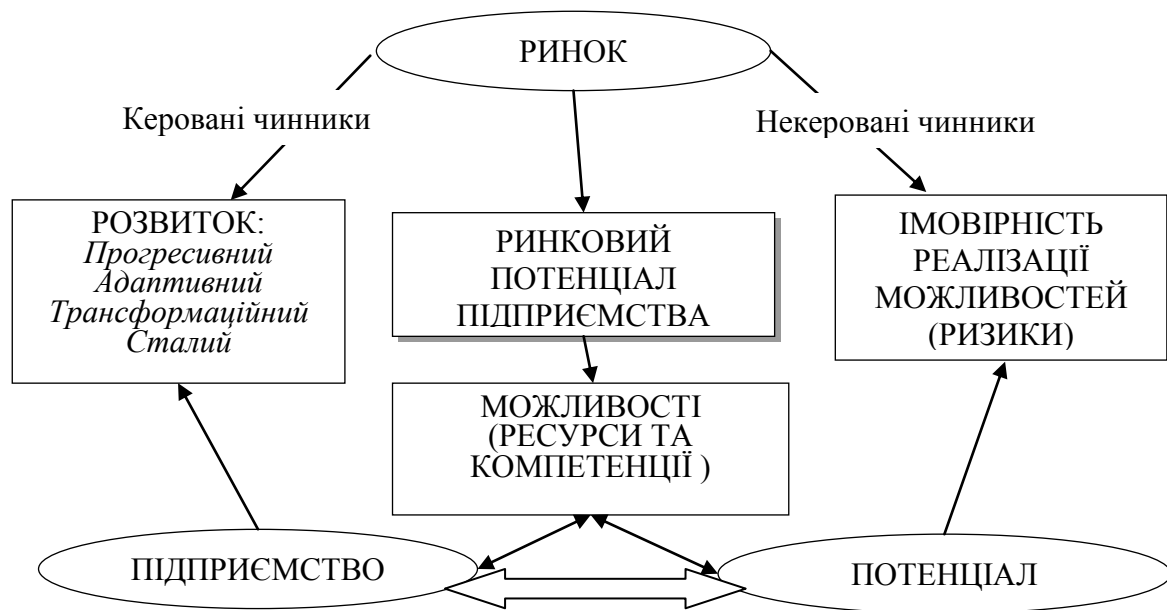


Рисунок 1 – Змістовні складові визначення «ринкового потенціалу підприємства»

З урахуванням запропонованого визначення, досліджено підходи до оцінки ринкового потенціалу підприємства. Встановлено, що об'єднуючою характеристикою, яка відображає, з одного боку, сукупний вектор сталого розвитку підприємства, а з іншого – спроможність накопичувати та розподіляти цінності для різних груп учасників економічних відносин, є показник вартості капіталу, який визначається через грошову оцінку основних факторів виробництва на підприємстві. З'ясовано, що на вітчизняних підприємствах використовуються методи, що включаються в класичні підходи до оцінки вартості підприємств: дохідний,

витратний (майновий) і порівняльний (ринковий). При цьому у витратному варіанті виникають складнощі щодо формування оціночної бази внаслідок необхідності використання нефінансових показників, в тому числі й людського капіталу, які, при існуючій системі бухгалтерського та управлінського обліку, не підлягають кількісній оцінці, що суттєво знижує вартість вітчизняних промислових підприємств у порівнянні з закордонними конкурентами.

Доведено, що розробка інструментарію оцінки ринкового потенціалу та урахування людського капіталу можливе у комбінації доходного та порівняльного (ринкового) методів, що, з одного боку, забезпечує використання вартісних показників, а з іншого – показників нефінансового характеру. Для забезпечення оцінки ринкового потенціалу і приведення аналітичної бази до єдиного, «вартісного» вигляду, розроблено схему оціночних елементів механізму його капіталізації (рис. 2).



Рисунок 2 – Схема оціночних елементів механізму капіталізації ринкового потенціалу підприємства

Ця схема включає: аналіз цільового ринку та визначення структури ринкового потенціалу; загальних та специфічних характеристик його складових; вибір

оціночного підходу: визначення вартісних та інтегральних показників (зокрема ринкової позиції), а також параметра ефективності (коефіцієнту його капіталізації). Такий підхід забезпечує оптимальну збалансованість, як фінансових, так й нефінансових показників та враховує особливості підприємства. Перевагами запропонованої схеми є врахування необхідності індивідуального підходу до визначення складових ринкового потенціалу та їх оціночних критеріїв, а також необхідність збереження та справедливий поділ майнових прав в процесі капіталізації нефінансових активів, зокрема людського капіталу.

У другому розділі **«Методичні засади використання людського капіталу металургійних підприємств як чинника формування їх ринкового потенціалу»** визначено місце та роль людського капіталу в системі складових формування ринкового потенціалу підприємства, обґрунтований методичний підхід до розрахунку вартісних показників використання людського капіталу, досліджено особливості їх зміни в умовах трансформаційних процесів на підприємствах горно-металургійного комплексу України.

Доведено, що поняття «ринкового потенціалу» та «людського капіталу» є взаємозв'язаними. Кількісною характеристикою цього зв'язку є параметр «вартість капіталу», аналітична база якого побудована на методах капіталізації підприємства. Розроблено структурно-логічну схему (рис. 3) взаємозв'язку основних наукових понять розглянутих у дослідженні («людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал»), яка включає логічні конструкції: одним з основних критеріїв ефективного функціонування та розвитку підприємства є здатність до реалізації свого ринкового потенціалу; результатом його реалізації, в залежності від методу оцінювання, виступають отримані доходи та ринкова вартість підприємства, або інтегральні критерії, які відображують його ринкову позицію та конкурентну репутацію; оціночну базу ринкового потенціалу підприємства складають відповідні ресурси (активи) підприємства, витрати та нефінансові показники; людський капітал, як оціночний елемент ринкового потенціалу виникає в процесі капіталізації його складової – трудового потенціалу, величина якого, виступає вартісною оцінкою трудових ресурсів підприємства; суттєвим чинником впливу на формування та реалізацію ринкового потенціалу є стан зовнішнього середовища, який для сучасних вітчизняних підприємств характеризується як трансформаційний розвиток.

Для удосконалення оціночного інструментарію в роботі сформовано онтологію визначень поняття «людський капітал». Встановлено, що останнім часом цей капітал розглядається як актив або як виробничий фактор підприємства. Це пов'язано з тим, що в сучасних ринкових умовах поширюється використання відокремлених видів звітності щодо людського капіталу і, як наслідок, цей капітал сприймається як частка вартості підприємства. Визначено доцільним використання підходу, який враховує відмінності окремих форм людського капіталу, зокрема, таких як: «економічна», «культурна», «соціальна», «символічна». У роботі досліджено економічна форма людського капіталу яка безпосередньо визначається вартісними показниками, як частка вартості підприємства і, як реальне джерело коштів, які можуть бути безпосередньо інвестовані у розвиток конкретної людини або групи (команди, колективу, нації тощо).

Доведено, що кожна особа за час свого життя накопичує власний людський капітал. При цьому, ринкова вартість її праці та дохід, від вкладених в її розвиток підприємством коштів, і є та ціна, яку сплачує підприємство за можливість

використання (запозичення) індивідуального людського капіталу і, згідно теорії відсотка, визначається як частка від основної суми капіталу, та виражає вартість послуги, яка забезпечується цим капіталом у момент його участі у виробничому процесі, як його тимчасового чинника.

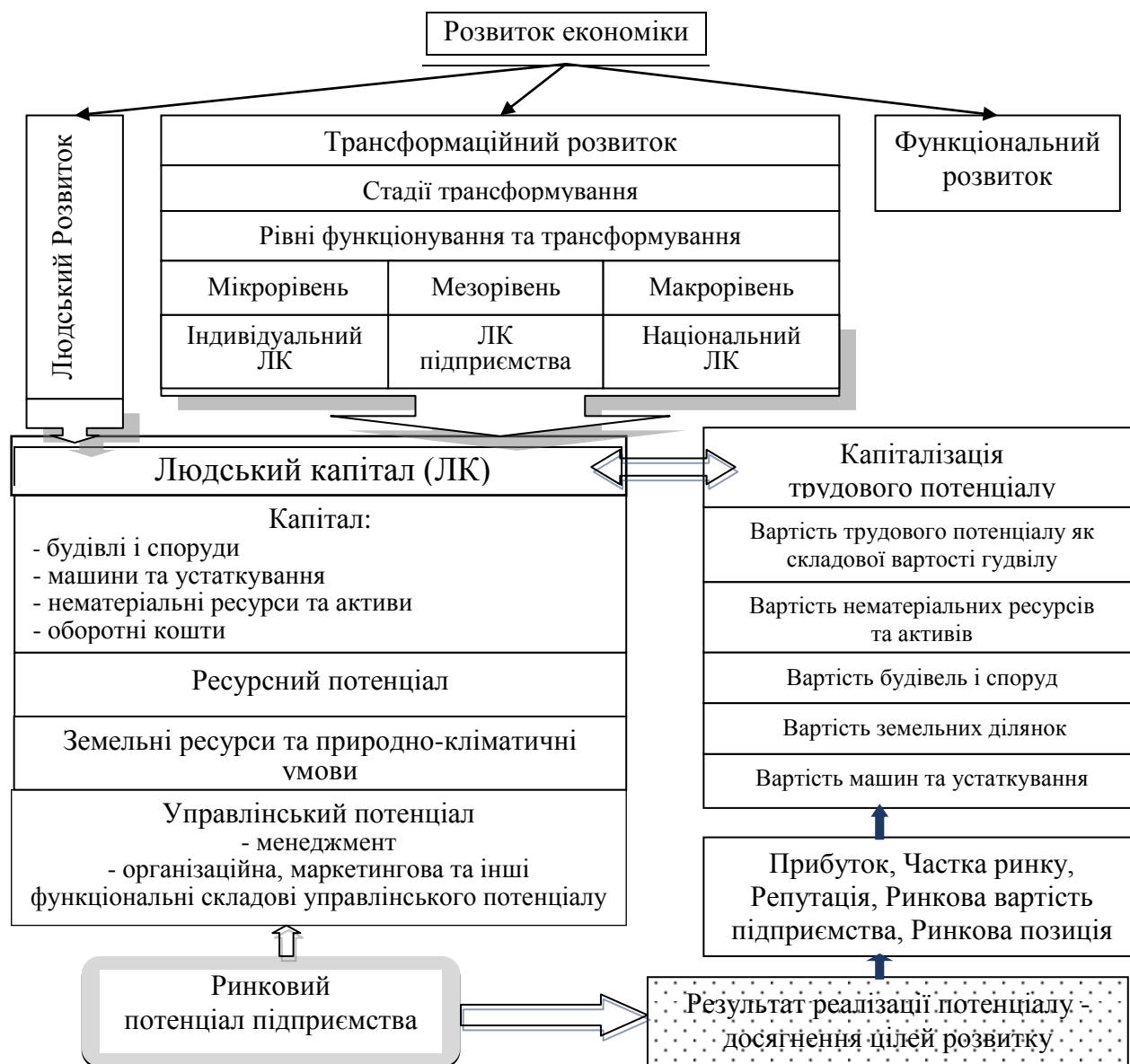


Рисунок 3 – Структурно-логічна схема взаємозв'язку основних наукових понять розглянутих у дослідженні («людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал»)

Визначено, що оскільки здатності та компетенції, які формують індивідуальний людський капітал невід'ємні від самої людини, то власником людського капіталу завжди залишається найманий працівник, і у підприємства є два реальних шляхи нарощування людського капіталу підприємства: інвестування в розвиток вже працюючого персоналу підприємства і, водночас, формувати його прихильність підприємству; залучення на ринку нових працівників, що мають певний, накопичений індивідуальний людський капітал.

На основі оцінки вартості накопиченого національного людського капіталу, запропоновано формулу для оцінки вартості індивідуального людського капіталу

$$ВІЛК = ВВП \times I_{ілк}^e \times m, \quad (1)$$

де *ВІЛК* – вартість накопиченого індивідуального людського капіталу; *ВВП* – валовий внутрішній продукт на душу населення в Україні; *m* – стаж роботи окремого працівника;  $I_{ілк}^e$  – індекс ефективності індивідуального людського капіталу країни, який визначається, як

$$I_{ілк}^e = \frac{\text{валова додана вартість ВВП}}{\text{наявні доходи населення}}. \quad (2)$$

Середня ціна використання фактично відображає частку доходу, яку підприємство сплачує за використання накопиченого індивідуального людського капіталу найманого працівника виражену у відсотках до вартості  $T_{\%}^{cp}$  його залучення

$$T_{\%}^{cp} = \frac{\text{витрати на оплату праці найманих робітників}}{\text{випуск продукції}} \times 100\%. \quad (3)$$

Аналітичні розрахунки (табл. 1), показали, що вартість накопиченого індивідуального людського капіталу в економіці України, маючи, в цілому, позитивну тенденцію змін, в період з 2002 року по 2018 рік збільшилась в 15,5 рази, а ефективність його використання має негативну динаміку, зменшилась за цей час на 13%, що обумовлює доцільність впровадження заходів задля її підвищення.

Таблиця 1 – Розрахунки вартісних показників накопиченого індивідуального людського капіталу в Україні, тис. грн.

Рік	ВВП на душу населення	$I_{ілк}^e$	ВІЛК без урахування стажу роботи	$T_{\%}^{cp}$
2004	4,855	1,421	6,656	20,46
2005	5,801	1,478	8,261	20,24
2006	7,535	1,476	10,738	19,44
2007	9,709	1,303	12,21	21,76
2008	12,076	1,304	15,166	22,72
2009	16,150	1,348	20,887	22,49
2010	21,419	1,299	26,622	22,7
2011	20,564	1,203	23,864	23,08
2012	24,798	1,321	32,758	20,84
2013	29,980	1,135	34,029	20,23
2014	32,480	1,056	34,284	22,00
2015	33,965	1,056	35,875	22,61
2016	36,904	1,201	44,308	20,65
2017	46,413	1,240	57,544	17,33
2018	55,577	1,279	71,065	16,12

Примітка: розраховано на основі формул 1-3 та даних Державної служби статистики України; у 2014-2018рр. за винятком території ОРДЛО.

Аналіз ціни використання індивідуального людського капіталу (тобто, умовної кредитної ставки під яку працівник позичає свій людський капітал підприємству) показав, що вона відповідає діючим ставкам, за якими банки кредитують вітчизняні підприємства, а це доводить наступне: якщо підприємство має намір найняти нового працівника, воно повинно сплати за залучення його людського капіталу протягом поточного року певну (відповідно розрахунків) суму, яка буде складати близько 20% того доходу, який підприємство отримує від діяльності найманої особи.

На основі проведених розрахунків доведено, що, на сьогодні, найвищу ефективність індивідуального людського капіталу мають сектори економіки сільського господарства та фінансових послуг, при тому, що, наприклад, аграрії платять за його використання у 6-9 разів менше. Найнижчі ж значення ефективності використання людського капіталу спостерігаються у секторах державного управління, освіти та охорони здоров'я, але в них – найбільші середні показники ціни його використання.

Визначено, що у металургійному виробництві при загальному зростанні середньої заробітної плати, ціна залучення накопиченого індивідуального людського капіталу зменшується (рис. 4).

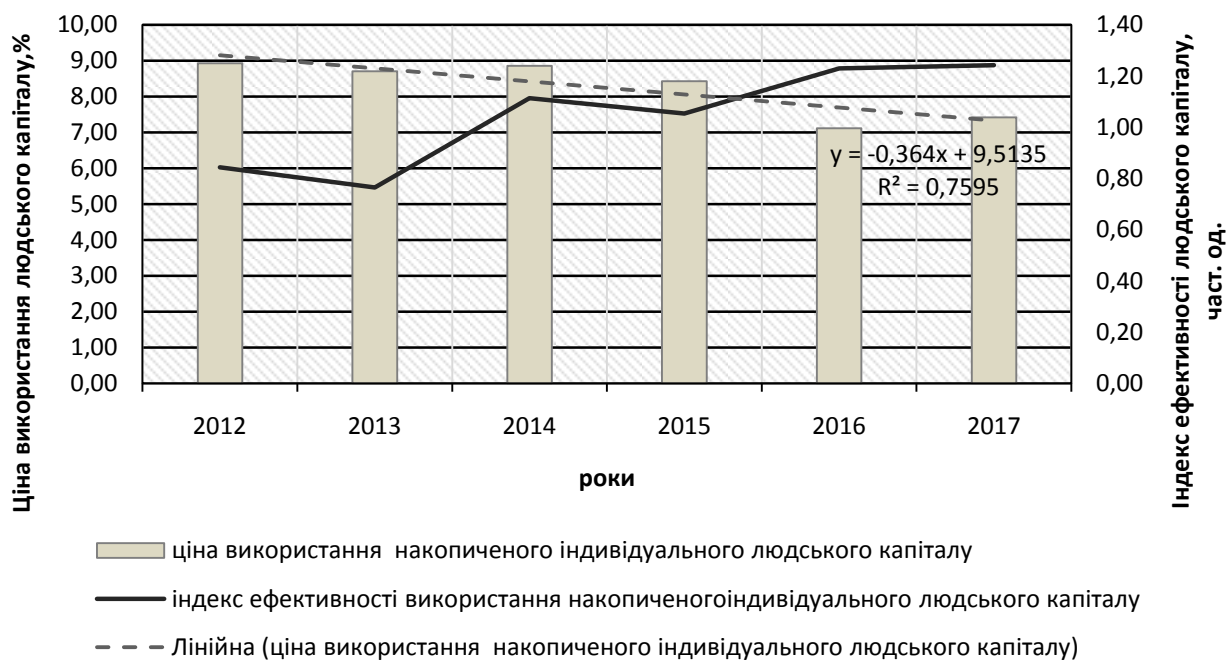


Рисунок 4 – Динаміка показників використання накопиченого індивідуального людського капіталу в металургії за період 2012 – 2017 рр.

Отримані дані показують, що, в цілому, на металургійних та феросплавних заводах індекс ефективності індивідуального людського капіталу (0,75 – 1,2) знаходиться майже в діапазоні середнього по економіці (1,0 – 1,35). Але ціна, яку металургійні підприємства сплачують своїм працівникам за залучення їх людського капіталу (8-10%), значно менша чим середня по Україні (16 – 23%), і навіть дещо нижча за показник обробної промисловості (10 – 14%). Це свідчить про те, що попри всі скарги власників підприємств на великі витрати по оплаті праці, персонал їх цінується дуже низько. Це підтверджує необхідність та доцільність прийняття відповідних управлінських рішень щодо удосконалення використання людського капіталу на металургійних підприємствах.

У третьому розділі «Аналітично-методичне забезпечення реалізації ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання людського капіталу» сформовано складові інформаційно-аналітичного забезпечення управлінської діяльності, що включають процедури та документи урахування індивідуального людського капіталу (ІЛК), оцінку використання та визначення його впливу на формування ринкового потенціалу, як окремого підприємства, так й металургійного сектору в цілому.

Для інтеграції інформаційної інфраструктури підприємства з процесами урахування, оцінки й аналізу вартісних показників накопиченого індивідуального людського капіталу запропонований методичний підхід, який відстежує циклічність руху інформації та включає визначення таких показників: накопичену вартість людського капіталу підприємства  $ВІЛК_{ин}$ ; накопичену вартість індивідуального людського капіталу  $ВІЛК_{ин}$  кожного працівника підприємства; середню ціну використання (надання кредиту) на підприємстві індивідуального людського капіталу виражену у відсотках до його вартості  $T_{\%}^{cp}$ ; ціну, що сплачує підприємство за використання індивідуального людського капіталу, яка дорівнює виплаченій заробітній платі (вона ж є сумою амортизаційних відрахувань на відновлення ІЛК і у накопичувальному вигляді визначає суму нарахованого зносу); короткострокову заборгованість по ІЛК (яка складається з суми нарахованої, але ще не виплаченої заробітної плати); суму інвестицій у індивідуальний людський капітал конкретного працівника підприємства; первісну й залишкову вартість ІЛК, а також суму нарахованого зносу; величину доходу та прибутку підприємства, що припадають на одного працівника і є базою для визначення вартісних показників оцінки ефективності використання індивідуального людського капіталу конкретного працівника  $I_{лкл}^e$ . Зміни та рух, вище зазначених показників, відображаються у спеціально розроблених облікових документах (рис. 5).

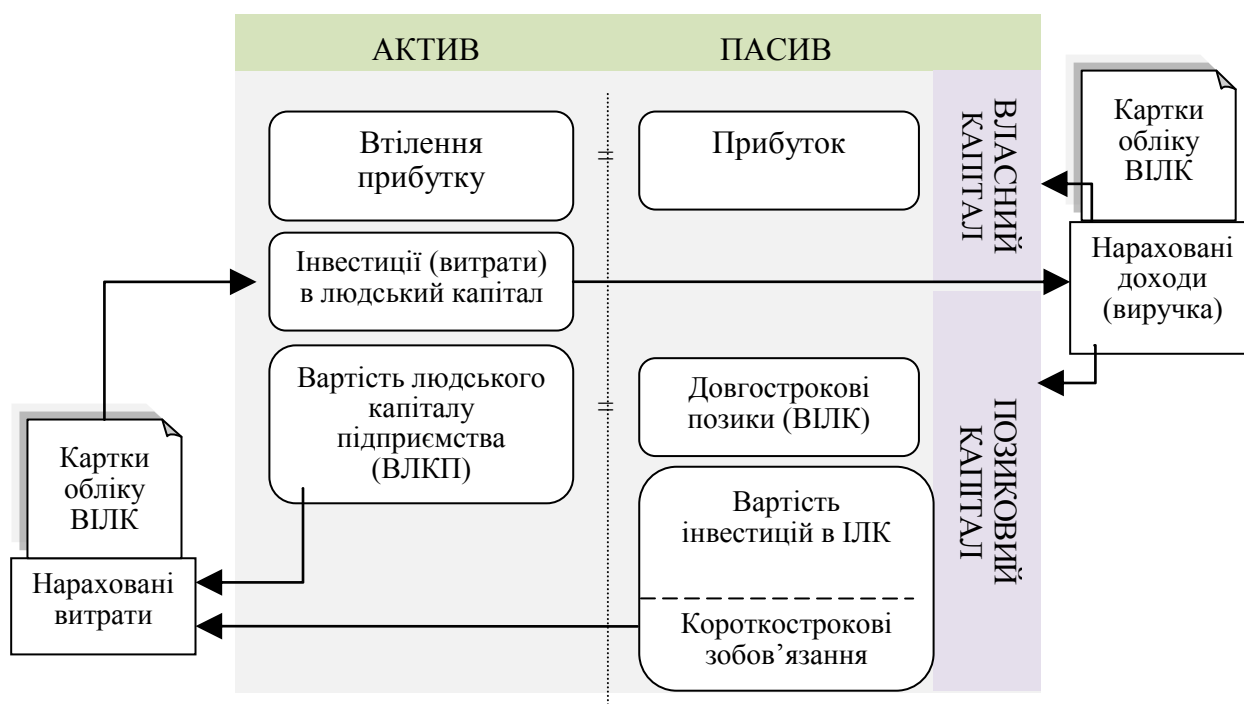


Рисунок 5 – Форма документу для формування бази даних людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства

Отримана інформація надає керівництву підприємства об'єктивну (супротив, зокрема такого суб'єктивного методичного інструменту, як професіограма тощо) базу оцінювання ефективності праці окремого робітника підприємства, забезпечує обґрунтованість рішень стосовно розвитку та збільшення його індивідуального капіталу, встановлює зв'язок між ним й людським капіталом та ринковою вартістю самого підприємства, які є складовими його ринкового потенціалу.

На прикладі діяльності ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» встановлено, що співвідношення ринкової та бухгалтерської вартості змінювалося від 0,22 до 1,47 (тоді як для провідних зарубіжних компаній цей показник складає від 3,0 до 10,0). За результатами розрахунків з'ясовано, що сумарна недооцінка ринкової вартості вищезначеного підприємства з урахуванням накопиченої вартості людського капіталу склала 583 млн. грн.

Для формалізації послідовності аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства та оцінки показників використання його людського капіталу розроблено блок-схему (рис. 6).



Рисунок 6 – Блок-схема аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства та оцінки показників використання людського капіталу

У блоці отримання вхідної інформації, керівником підприємства обираються підсистеми та функціональні характеристики, які підлягатимуть оцінці, а також визначається коло залучених експертів та фахівців. Враховуючи фактори впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, керівник металургійного підприємства, профільні фахівці та зовнішній експерт оцінюють необхідність включення їх до

комплексу впливових чинників. Блок виконання розрахунків передбачає формування управлінського балансу людського капіталу підприємства (рис. 5), визначення його вартісних характеристик, а також оцінку його впливу на ринкову позицію підприємства. Результати моделювання складають аналітичну базу розробки стратегії формування ринкового потенціалу металургійного підприємства з урахуванням вартісних характеристик його людського капіталу.

З'ясовано, що ринковий потенціал підприємства є поняттям багатофакторним, тому дослідження впливу на нього вартісних показників людського капіталу було виконане із застосуванням методів багатомірного аналізу, зокрема, методу кластеризації. Досліджено підприємства сектору Металургпрому, які виготовляють понад 50% усієї продукції гірничо-металургійного комплексу України, та 80 – 90% продукції всього сектору. Визначено тенденції змін ринкових позицій цих підприємств в залежності від ефективності використання накопиченого людського капіталу (рис. 7).

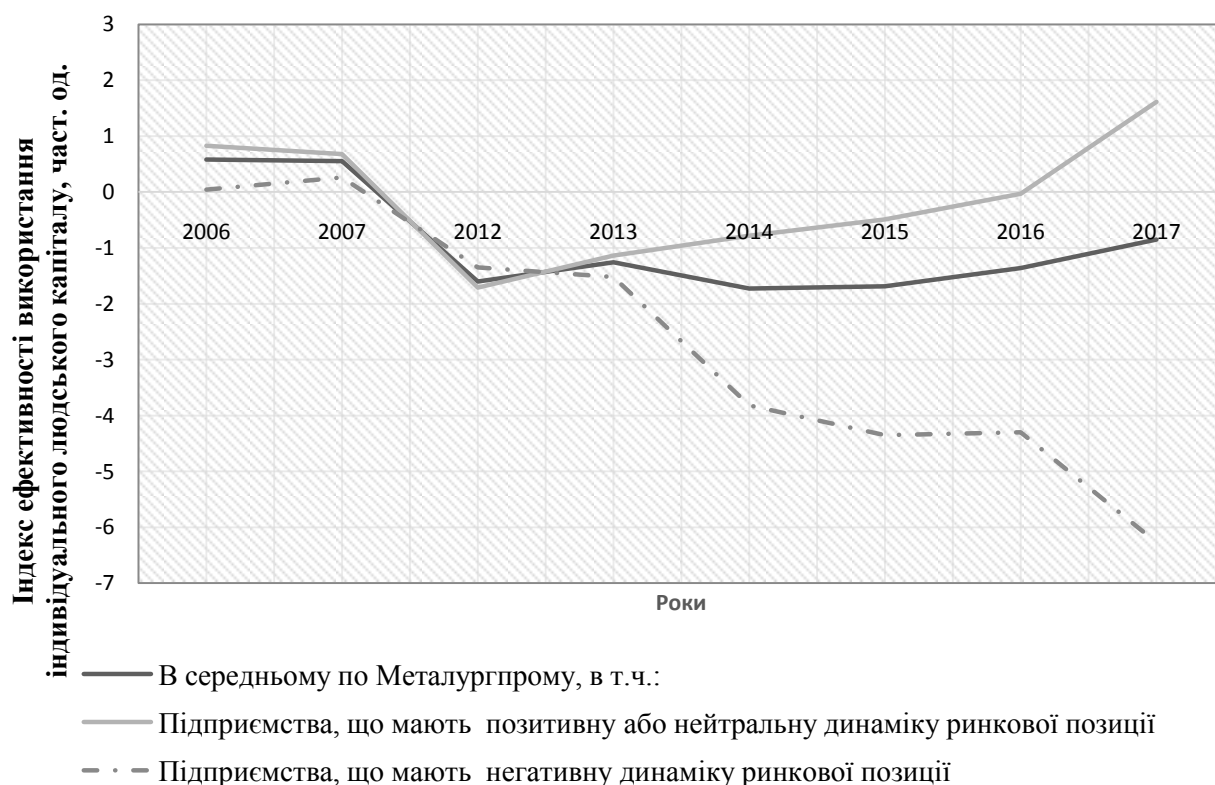


Рисунок 7 – Взаємозв'язок між індексом ефективності накопиченого людського капіталу та ринковою позицією на основі кластеризації вибірки даних за результатами діяльності металургійних підприємств у 2007-2017 рр.

Встановлено, що динаміка ціни використання накопиченого людського капіталу при існуючому діапазоні значень від 3,5 до 14,1% суттєво не впливає на те, яку ринкову позицію займає металургійне підприємство. Натомість, (рис. 7) існує певний зв'язок між індексом ефективності накопиченого людського капіталу та ринковою позицією підприємств Металургпрому. Від'ємне значення індексу ефективності суттєво знижує ймовірність потрапляння підприємства на лідируючі позиції в секторі й, відповідно, збільшити частку своєї участі на ринку металопродукції.

Таким чином, результати досліджень, підтверджують наявність взаємозв'язку та обґрунтовують вплив показників оцінки використання людського капіталу на ринкову позицію металургійних підприємств та, відповідно, й на реалізацію їх ринкового потенціалу.

У **додатках** наведено дані для розрахунку вартості людського капіталу в умовах досліджуваного металургійного підприємства ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ», представлені розрахунки ринкової позиції металургійних підприємств та оцінки впливу на неї показників використання людського капіталу за методом кластерного аналізу з використанням програмного забезпечення SPSS 17, акти впровадження результатів дослідження у діяльність ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ», довідки про використання здобутків дослідження на підприємствах: ПрАТ «Металургтрансремонт», ТОВ «СР ЛТД», ТОВ «Укрпромспецавтоматика», акт про впровадження результатів роботи у навчальний процес кафедри менеджменту Національної металургійної академії України. Список публікацій здобувача за темою дисертації.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання з удосконалення і подальшого розвитку теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій щодо формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу. Основні висновки та результати, які отримано у процесі дослідження, полягають у такому.

1. Запропоновано визначення поняття «ринковий потенціал», як можливості й ризику розвитку підприємства під впливом керованих та некерованих чинників ринку. Встановлено основні змістовні складові, «ринкового потенціалу підприємства», а саме наявність певних ресурсів та компетенцій, які забезпечують його реалізацію, врахування його двоїстої сутності, яка, з одного боку проявляється під впливом керованих чинників, як «можливості» підприємства щодо реалізації планових стратегій розвитку, а, з іншого, виступає об'єктом, здатним реагувати на стохастичні впливи ринкового середовища під дією некерованих чинників. Удосконалення теоретичних засад формування ринкового потенціалу дозволило більш точно окреслити коло відповідних показників при порівнянні ринкових позицій підприємств-конкурентів та визначити основні напрямки дослідження та подальшого розвитку науково-методичних положень.

2. Систематизовано методи оцінки ринкового потенціалу серед яких виділено оціночний механізм капіталізації, як такий, що дозволяє використовувати вартісний підхід та враховує нефінансові показники, до яких зокрема, відноситься й людський капітал. Розроблено схему оціночних елементів механізму капіталізації ринкового потенціалу, яка включає: аналіз цільового ринку та структуру ринкового потенціалу, загальні та специфічні характеристики його складових; вибір оціночного підходу, який оснований на вартісних та інтегральних показниках, зокрема, ринкової позиції, а також ефективність капіталізації ринкового потенціалу (коефіцієнт капіталізації), що забезпечить збалансованість оціночних показників, дотримання майнових прав в процесі використання нефінансових активів та галузевих особливостей підприємства задля підвищення його конкурентоспроможності.

3. Сформована структурно-логічна схема для формалізації взаємозв'язку «людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал»,

яка включає наступні логічні конструкції: одним з основних критеріїв ефективного функціонування та розвитку підприємства є здатність до реалізації свого ринкового потенціалу; результатом цієї реалізації являються (в залежності від методу оцінювання) отримані доходи та ринкова вартість підприємства, або інтегральні критерії, які відображують ринкову позицію та конкурентну репутацію; оціночну базу ринкового потенціалу складають відповідні ресурси (активи) підприємства, витрати та нефінансові показники; людський капітал, як оціночний елемент виникає в процесі капіталізації трудового потенціалу, величина якого, виступає вартісною оцінкою трудових ресурсів підприємства; суттєвим чинником впливу на формування та реалізацію ринкового потенціалу підприємства є стан зовнішнього середовища, який характеризується як трансформаційний розвиток. Зазначені особливості є основою для удосконалення процесів формування ринкового потенціалу задля зміцнення позиції підприємства на цільовому ринку.

4. Розроблено методичний підхід до оцінки використання індивідуального людського капіталу як окремого працівника, так, й, на рівні підприємства, який визначає середню ціну та ефективність використання вищезазначеного капіталу і, в залежності від отриманих оціночних даних, обґрунтовує прийняття управлінських рішень з урахуванням перспективи його розвитку на відповідних рівнях функціонування, а також встановлює кореляційні зв'язки з чинниками формування ринкового потенціалу підприємства. Запропонований інструментарій, враховує вартісні особливості прояву людського капіталу на різних рівнях та визначає його ціну і продуктивність (ефективність), як інтенсивного фактору розвитку.

5. Запропоновано методичні рекомендації до організації інформаційно-аналітичного забезпечення використання людського капіталу підприємства, яке включає блок-схему аналізу чинників формування ринкового потенціалу, комплекс вартісних показників та спеціально розроблені форми документів, інформація з яких дозволяє враховувати стан, здійснювати оцінку й аналіз накопиченого індивідуального людського капіталу на всіх рівнях його функціонування та приймати управлінські рішення з напрямів його розвитку та розробляти відповідні мотиваційні заходи.

6. Сформовано онтологію визначень поняття «людський капітал» та досліджено характерні аспекти реалізації людського капіталу в економічній, культурній та соціальній сферах. Встановлено, що на сучасному етапі цей капітал розглядається, як актив або як виробничий фактор підприємства, що зумовило здійснення відокремленої звітності на підприємствах. Найбільш доцільним визначений підхід який враховує різні форми прояву людського капіталу такі як «економічна», «культурна», «соціальна», «символічна». Досліджена економічна форма людського капіталу, яка розглядається як частка вартості капіталу підприємства. Доведено, що здатності та компетенції, які формують індивідуальний людський капітал, невід'ємні від самої людини, тому власником людського капіталу завжди залишається найманий працівник, й ринкова вартість його праці та дохід від вкладених в його розвиток коштів і є та ціна, яку сплачує підприємство за можливість використання (запозичення) індивідуального людського капіталу і, визначається як частка від основної суми капіталу, що дозволяє підвищити обґрунтованість рішень щодо удосконалення системи трудових договірних відносин між підприємством та найманим працівником.

7. Визначено тенденції у розвитку людського капіталу в Україні та з'ясовано, що вартість накопиченого індивідуального людського капіталу у вітчизняній

економії в період з 2002 року по 2018 рік збільшилась в 15,5 рази, а ефективність його використання зменшилась за період спостереження на 13%. Проаналізована динаміка цього показника у різних секторах вітчизняної економіки, зокрема на підприємствах Металургпрому. Встановлено, що для них індекс ефективності індивідуального людського капіталу (0,75 – 1,2) знаходиться в діапазоні середнього по економіці (1,0 – 1,35). Але ціна, яку металургійні підприємства сплачують своїм працівникам за залучення їх людського капіталу (8-10%), значно менше чим середня по Україні (16 – 23%), тобто їх персонал цінується дуже низько. Використовуючи метод кластеризації та сформований комплекс показників, який включає в тому числі вартісні показники людського капіталу, визначено інтегральну характеристику – ринкову позицію металургійного підприємства на цільовому ринку. Встановлено, що динаміка ціни використання накопиченого людського капіталу при діапазоні значень від 3,5 до 14,1% кардинально не позначається на ринковій позиції підприємств Металургпрому, але індекс ефективності накопиченого людського капіталу здійснює на неї суттєвий вплив. Від’ємне значення цього індексу знижує ймовірність потрапляння підприємства на лідируючі позиції в секторі. Розроблений методичний підхід дозволяє визначати ринкову позицію підприємства на цільовому ринку з урахуванням впливу оціночних показників людського капіталу, що зумовлює доцільність впровадження заходів підвищення ринкового потенціалу за рахунок удосконалення використання та розвитку його людського капіталу.

8. Основні результати дисертації використовуються в практичній діяльності ПАТ «ЄВРАЗ – Дніпровський металургійний завод», ТОВ «СР ЛТД», ТОВ «Укрпромспецавтоматика», ПрАТ «Металургтрансремонт» та впроваджені у навчальний процес кафедри менеджменту НМетАУ.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Статті у наукових фахових виданнях:*

1 Фонарьова Т. А. Пошук шляхів підвищення ефективності використання робочої сили (людського капіталу) підприємств ГМК України / Т. А. Фонарьова // Збірник наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економ. науки: у III ч. – Черкаси : ЧДТУ, 2011. – Вип. 27. – Ч. I. – С. 134–137.

2 Фонарьова Т. А. Розвиток теорії людського капіталу у працях нобелівських лауреатів з економіки / Т. А. Фонарьова // Економічний простір: збірник наук. пр. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2011. – № 49. – С. 104–111.

3 Фонарьова Т. А. Удосконалення методичних принципів оцінки вартісних показників людського капіталу / Т. А. Фонарьова, В. І. Черняк // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2011. – № 52/2. – С. 140–150.

*Здобувачем визначено критерії оцінки людського капіталу на усіх рівнях його використання.*

4 Фонарьова Т. А. Методика формування управлінського балансу для обліку вартісних показників людського капіталу підприємства [Електронний ресурс] / Т. А. Фонарьова, А. С. Моїсєєв, В. І. Черняк // Ефективна економіка. – 2011. – № 7. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

*Здобувачем обґрунтовано доцільність використання показників індексу ефективності та середньої ціни людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства.*

5 Фонарьова Т. А. Обґрунтування комплексу кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом / Т. А. Фонарьова // «Економіка промисловості»: Науково-практичний журнал. – Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2011. – № 2-3 (54-55). – С. 278–283.

6 Фонарьова Т. А. До питання структури інтелектуального капіталу та оцінки людського капіталу, як його складової при визначенні ринкової вартості підприємства металургійної галузі / Н. П. Корогод, Т. А. Фонарьова // Теорія і практика металургії, 2019. – Дніпро: НМетАУ. – № 1. – С. 50–57.

*Здобувачем виконаний розрахунок дооцінки ринкової вартості підприємства з врахуванням оціночних показників людського капіталу.*

**Статті у наукових фахових виданнях України, що включені до наукометричних баз:**

7 Фонарьова Т. А. Людський капітал як економічний, культурний і соціальний феномен [Електронний ресурс] / Т. А. Фонарьова // «Економіка та суспільство» . – 2017. – Вип. № 9. – Режим доступу до журналу : <http://economyandsociety.in.ua>

8 Фонарьова Т. А. Оцінка динаміки вартісних показників людського капіталу у промисловості / Т. А. Фонарьова, В. І. Черняк // «Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління». – 2019. – Том 30 (69). – № 3. – С. 103–108.

*Здобувачем розраховані галузеві індекси ефективності індивідуального людського капіталу та ціни його використання.*

**Публікації у зарубіжних наукових виданнях:**

9 Фонарьова Т. А. «Управление рыночным потенциалом предприятия на основе стоимостных показателей человеческого капитала в условиях горнометаллургического комплекса Украины» / Т. А. Фонарьова // Научный журнал «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук». – Москва : «Литера», 2013. – № 02(49). – С. 136–141.

10 Tetiana Fonarova «System basis for studying the interaction of national and individual human capital» / T. Fonarova, V. Chernyak // Baltic Journal of Economic Studies. – Riga : Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2017. – Volume 3. – Number 4. – P. 265–271.

*Здобувачем визначено вартісні параметри, які характеризують людський капітал на різних рівнях його прояву.*

**Інші публікації:**

11 Фонарьова Т. А. Комплексний аналіз впливу характеристик на сталий розвиток підприємства в умовах корпоратизації / К. Ф. Ковальчук, Л. С. Квасова, Г. Ю. Шпортько, Т. А. Фонарьова, Ю. В. Сивопляс // Стійкий розвиток регіонів України на базі кластеризації та корпоратизації (галузевий аспект): кол. монографія; під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2012. – С. 212–221.

*Здобувачем розроблені рекомендації щодо врахування вартісних показників людського капіталу, як фактору сталого розвитку підприємства.*

12 Фонарьова Т. А. Визначення ринкового потенціалу, як складової інвестиційної привабливості підприємства / Т. А. Фонарьова, А. Ф. Санін // Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України (управлінський аспект): кол. монографія; під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2012. – С. 87–94.

*Здобувачем доповнено поняття «ринковий потенціал» та обґрунтований його вплив на інвестиційну привабливість підприємства.*

13 Фонарьова Т. А. Галузеві особливості дослідження та оцінки впливу вартісних показників людського капіталу на ринковий потенціал в умовах металургійних підприємств України / Т. А. Фонарьова, Д. Є. Козенков // «Сучасні

технології управління на підприємстві»: кол. монографія; під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2013. – С.262–273.

*Здобувачем визначено вартісні показники людського капіталу для різних галузей народного господарства.*

14 Фонарьова Т. А. Галузеві особливості людського капіталу в системі факторів формування ринкового потенціалу підприємства / Т. А. Фонарьова, А. Ф. Санін // «Інноваційно-інвестиційні, ресурсні та управлінські складові розвитку підприємств-учасників інтеграційних об'єднань»: Міжнародна кол. монографія; під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2013. – С. 404–410.

*Здобувачем обґрунтовано вплив людського капіталу на формування ринкового потенціалу підприємств різних галузей.*

#### **Публікації за матеріалами конференцій:**

15 Фонарьова Т. А. Дослідження моделей обліку та оцінки людського капіталу / Т. А. Фонарьова // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Моделювання та прогнозування економічних процесів», (Київ, 7-9 грудня 2011 р). – Київ : НТУ «КП», 2011. – С. 83–84.

16 Фонарьова Т. А. Дослідження та оцінка вартісних показників людського капіталу в умовах ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ ім. Петровського» / Т. А. Фонарьова // Матеріали всеукраїнської наукової конференції «Освіта і наука в Україні», (Дніпропетровськ, 21-22 червня 2013 р). – Дніпропетровськ : РоялПринт, 2013. – Ч. II. – С. 42 – 44.

17 Фонарьова Т. А. Модель факторів впливу вартості людського капіталу на ринковий потенціал підприємства / Т. А. Фонарьова // Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика», (Кіровоград, 10-11 червня 2016 р.). – Кіровоград : «Ексклюзив-Систем», 2016. – С. 241–243 с.

18 Фонарьова Т. А. До питання мотивації інтелектуальної та творчої діяльності персоналу в управлінні проектами / Н. П. Корогод, Т. А. Фонарьова // Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції «Управління проектами: стан та перспективи». – Миколаїв : Видавець Торубара В. В., 2019. – С. 38–40.

*Здобувачем досліджуються фактори, що обумовлюють максимізацію одержуваного економічного ефекту від творчих рішень людини, як носія людського капіталу.*

#### **Анотації**

**Фонарьова Т. А. Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу.** - На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Національна металургійна академія України, м. Дніпро. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків, 2019.

Дисертаційна робота присвячена удосконаленню і подальшому розвитку теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій з формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу.

Сформовано визначення поняття «ринковий потенціал підприємства», як можливості й ризику розвитку підприємства під впливом керованих та некерованих чинників ринку. На основі цього визначення запропоновано оціночний механізм

капіталізації ринкового потенціалу підприємства, який включає: аналіз цільового ринку та визначення структури ринкового потенціалу; визначення загальних та специфічних характеристик його складових; вибір оціночного підходу: визначення вартісних та інтегральних показників (зокрема ринкової позиції), а також визначення ефективності капіталізації ринкового потенціалу (коефіцієнта капіталізації). Для обґрунтування та визначення майбутніх стратегічних перспектив розвитку підприємства сформовано оціночну базу ринкового потенціалу підприємства, яка складається з відповідних ресурсів – активів підприємства та враховує людський капітал, як один з активів, а також включає витрати та не фінансові показники діяльності підприємства.

Визначено методичний підхід урахування та оцінювання людського капіталу підприємства. Для інформаційно-аналітичного забезпечення цієї діяльності розроблена форма облікового документу, інформація з якого, являється базою для формування управлінського балансу людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства.

На прикладі діяльності ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» встановлено, що сумарна недооцінка ринкової вартості підприємства з урахуванням накопиченої вартості людського капіталу склала 583 млн. грн.

Сформовано блок-схему для аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства та оцінки показників використання їх людського капіталу на основі якої, визначена інтегральна характеристика ринкового потенціалу – ринкова позиція підприємств сектору Металургпрому. Визначено динаміку вартісних показників людського капіталу на рівні різних секторів економіки, та проаналізовано тенденції трансформаційних процесів в гірничо-металургійному комплексі України, що впливають на ефективність використання людського капіталу металургійних підприємств і, як наслідок – на реалізацію їх ринкового потенціалу.

*Ключові слова:* ринковий потенціал, формування, людський капітал, механізм капіталізації, індекс ефективності використання, ціна залучення, конкурентна позиція.

**Fonarova T.A. Formation of market potential of metallurgical enterprises on the basis of assessment of the use of their human capital. – Manuscript.**

Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.04 – economy and management of the enterprises (by types of economic activity). – National metallurgical Academy of Ukraine, Dnipro, 2019. – National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Kharkiv, 2019.

On the basis of the analysis of the nature and tendencies of the development of market potential research, the proposed author's is defined in which under the market potential of the enterprise are understood the opportunities and risks of the enterprise development under the influence of managed and unmanaged factors of the market.

The author's conception of the evaluation mechanism by capitalization of the market potential of the enterprise is proposed, which includes: analysis of the industry market and determination of the structure of the market potential; determination of general and specific characteristics of market potential components; choice of valuation approach: determination of value and integral indicators (in particular market position), and determination of capitalization efficiency of market potential (capitalization ratio).

In order to substantiate the relationship between «market potential» and «human capital» within the logical chain «human capital - capitalization - enterprise value - market potential», a quantitative characteristic, which determines the homogeneity of this chain, is considered to be the parameter «cost of capital», the analytical base of which built on enterprise capitalization methods.

To take into account human capital, as one of the assets of the enterprise, human capital is included in the estimation base of the market potential. In order to improve the human capital appraisal toolkit, as an element of the enterprise market potential, the stages of development of the essence of the concept of human capital are investigated. Based on the conducted research, an approach has been developed in which human capital is considered as a share of the value of the enterprise and the differences of particular forms of capital, namely the economic form (a share that can be directly determined by the cost indicators) are taken into account; cultural - (share that is converted into economic capital in part - ability, human competence, etc.); social - (in the form of various social attributes - connections); symbolic - (the kind of capital that is recognized in society - prestige, reputation, honor, etc.).

It is substantiated that individual human capital should be considered as the property of the employee, with the market price of his labor and income from the funds invested in its development by the enterprise and is the price paid by the enterprise for the possibility of using (borrowing) individual human capital and according to percent theory is defined as the proportion (percentage) of the principal.

The dynamics of the basic human capital indicators at the sectoral level are determined, and the tendencies of transformation processes in the mining and metallurgical complex of Ukraine, which affect the efficiency of human capital utilization of metallurgical enterprises and, as a consequence, the realization of their market potential, are analyzed. The work deals with accounting of individual human capital by value indicators. For information support of accounting of the state and estimation of the human capital in work the forms of the accounting cards are offered, information from which, should be the basis for formation of the management balance of the human capital in the system of management accounting of the enterprise.

On the example of the activity of PJSC «EVRAZ – DMZ» it is found that the total undervaluation of the market value of the enterprise taking into account the accumulated cost of human capital amounted to UAH 583 million.

An explicit model of analysis of factors of formation of market potential of metallurgical enterprise and estimation of indicators of use of their human capital has been formed. (metallurgical complex). Using cluster analysis and a set of market potential indicators of the above group of enterprises, the influence of human capital cost indicators on the integral characteristic of market potential - the market position of a metallurgical enterprise among its closest competitors in the domestic market - was proved.

*Keywords:* market potential, formation, human capital, mechanism of capitalization, efficiency index of use, price of attraction, competitive position.



Відповідальний за випуск д.т.н. Заковоротний О.Ю.  
віддруковані у друкарні: «ФОП Скрипець О. М.»  
свідоцтво №2318600433 від 05.05.2010 р.

---

Підписано до друку 19.02.2020 р.  
Умов. друк. арк. 0,9. Замовлення № 7  
Наклад 100 прим.

---