

НАЦІОНАЛЬНА МЕТАЛУРГІЙНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Фонарьова Тетяна Анатоліївна

УДК 331.103.15:658.13

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

Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)
07 – управління та адміністрування

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



Т. А. Фонарьова

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: Корогод Наталія Петрівна, кандидат педагогічних наук,
доцент

*Згідно з результатами
з перших ітерацій
дисертації*

Харків 2020



АНОТАЦІЯ

Фонарьова Т. А. Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу. – Кваліфікаційна наукова праця 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.

У дисертаційній роботі здійснено постановку та запропоновано вирішення важливого для економіки України завдання формування ринкового потенціалу металургійних підприємств з врахуванням оцінки використання їх людського капіталу.

На основі аналізу характеру і тенденцій розвитку досліджень ринкового потенціалу запропоноване авторське визначення в якому під ринковим потенціалом підприємства розуміються можливості й ризики розвитку підприємства під впливом керованих та некерованих чинників ринку.

Для підтвердження змісту отриманого визначення виконано аналіз можливостей оцінки ринкового потенціалу підприємства та чинників, що впливають на його величину.

Запропоновано оціночний механізм капіталізації ринкового потенціалу підприємства, який включає: аналіз цільового ринку; визначення загальних та специфічних характеристик його складових; вибір оціночного підходу з обґрунтуванням вартісних та інтегральних показників (зокрема ринкової позиції), а також визначення ефективності капіталізації ринкового потенціалу (коефіцієнта капіталізації).

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 взаємозв'язку основних наукових понять розглянутих у дослідженні («людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал»).

У роботі з'ясовано, що для ефективного функціонування та розвитку підприємства на ринку необхідно реалізувати його ринковий потенціал, а результатом реалізації ринкового потенціалу підприємства виступають як отримані доходи та ринкова вартість підприємства, так й інтегральні критерії, які відображують ринкову частку підприємства, його ринкову позицію та конкурентну репутацію.

Для обґрунтування та визначення майбутніх стратегічних перспектив розвитку підприємства сформовано оціночну базу ринкового потенціалу підприємства, яка складається з відповідних ресурсів – активів підприємства, витрат та не фінансових показників діяльності.

Встановлено що, оцінка людського капіталу здійснюється в процесі капіталізації його складової – трудового потенціалу, величина якого, в свою чергу, виступає вартісною оцінкою трудових ресурсів підприємства.

Для вдосконалення оціночного інструментарію людського капіталу, як елементу ринкового потенціалу підприємства, в роботі досліджено, етапи розвитку сутності поняття людського капіталу. На основі проведених досліджень, сформований підхід, в якому людський капітал розглядається, як частка вартості підприємства та враховуються відмінності окремих форм капіталу, а саме економічна форма – частка, яка може безпосередньо визначатися вартісними показниками); культурна – частка, яка конвертується в економічний капітал частково – здатності, компетенції людини тощо; соціальна – у вигляді різного роду соціальних атрибутів, «зв'язків», connections); символічна – вид капіталу, що має визнання у суспільстві – престиж, репутація, честь тощо. У роботі досліджено економічна форма людського капіталу (тобто вона може безпосередньо визначатися 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.

На основі запропонованої оціночної бази ринкового потенціалу, сформовано підходи до урахування людського капіталу, як його елементу. Для цього спеціально розроблені облікові документи, інформація з яких, є базою для формування балансу людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства.

На прикладі ринкової історії ПАТ «ЄВРАЗ – Дніпровський металургійний завод» встановлена сумарна недооцінка ринкової вартості підприємства за рахунок накопиченої вартості людського капіталу.

Для визначення галузевих характеристик ринкового потенціалу сучасних вітчизняних металургійних підприємств в роботі сформовано поняття трансформаційного розвитку.

Розрахована та представлена динаміка основних вартісних показників людського капіталу та проаналізовано тенденції трансформаційних процесів в гірничо-металургійному комплексі України, що впливають на ефективність використання людського капіталу металургійними підприємствами і, як наслідок, на реалізацію їх ринкового потенціалу.

Сформовано блок-схему аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства на основі якої досліджено значущість впливу показників вартості людського капіталу на ринковий потенціал металургійних підприємств групи Металургпрому (16 металургійних та

феросплавних заводів цієї групи виготовляють понад 50% усієї продукції гірничо-металургійного комплексу).

За допомогою кластерного аналізу визначено інтегральну характеристику – ринкову позицію металургійного підприємства серед своїх найближчих конкурентів на цільовому ринку.

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.

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

Список публікацій здобувача

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

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.nauka.com.ua](http://www.economy.nauka.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. 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>

7 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.

8. 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.

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.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

11 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 «КПІ», 2011. – С. 83–84.

12 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.

13 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.

14 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.

які додатково відображають наукові результати дисертації:

15 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.

16 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.

17 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.

18 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-ХХІ, 2013. – С. 404–410.

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

SUMMARY

Fonarova T.A. Formation of market potential of metallurgical enterprises on the basis of assessment of the use of their human capital. – Qualifying scientific work on the rights of the 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.

In the dissertation the formulation is made and the solution of the problem of formation of the market potential of metallurgical enterprises important for the economy of Ukraine taking into account the estimation of the use of their human capital is offered.

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.

In order to confirm the content of the obtained definition, an analysis of the possibilities of assessing the market potential of the enterprise and the factors that may affect its value was performed.

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.

In the work it is proved that for the effective functioning and development of the enterprise in the market it is necessary to realize its market potential, and as a result of realization of the market potential of the enterprise act both the received income and market value of the enterprise, as well as integral criteria that reflect the market share of the enterprise, its market position and competitive position. reputation.

In order to substantiate and determine the future strategic prospects of the enterprise development, an estimation base of the market potential of the enterprise is formed, which consists of the corresponding resources and assets of the enterprise, expenses and non-financial indicators of activity.

It is established that, as the potential of an enterprise cannot be determined and managed solely on the basis of the market value of the enterprise, so the potential of human capital must include all possible systemic factors of its value formation.

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 proved that each person accumulates his own human capital during his life. The value of this accumulated individual human capital is in fact its market value, that is, it shows how much it costs to attract and retain a hired employee during the year.

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.

To determine the sectoral characteristics of the market potential of modern domestic metallurgical enterprises, the concept of transformational development has been formed.

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.

Based on the proposed assessment base of market potential, approaches to accounting for human capital as its element have been formed.

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.

List of publications of the applicant

in which the main scientific results of the dissertation are published:

1 Fonarova T. A. Poshuk shlyahiv pidvishennya effektivnosti vikoristannya robochoyi sili (lyudskogo kapitalu) pidpriyemstv GMK Ukrayini / T. A. Fonarova // Zbirnik nauk. prac Cherkaskogo derzhavnogo tehnologichnogo universitetu. Seriya: Ekonom. nauki: u III ch. – Cherkasi : ChDTU, 2011. – Vip. 27. – Ch. I. – P. 134–137.

2 Fonarova T. A. Rozvitok teorii lyudskogo kapitalu u pracyah nobelivskih laureativ z ekonomiki / T. A. Fonarova // Ekonomichnij prostir: zbirnik nauk. pr. – Dnipropetrovsk : PDABA, 2011. – № 49. – P. 104–111.

3 Fonarova T. A. Udoskonalennya metodichnih principiv ocinki vartisnih pokaznikov lyudskogo kapitalu / T. A. Fonarova, V. I. Chernyak // Ekonomichnij prostir : zbirnik naukovih prac. – Dnipropetrovsk : PDABA, 2011. – № 52/2. – P. 140–150.

Zdobuvachem viznacheno kriteriyi ocinki lyudskogo kapitalu na usih rivnyah jogo vikoristannya.

4 Fonarova T. A. Metodika formuvannya upravlinskogo balansu dlya obliku vartisnih pokaznikov lyudskogo kapitalu pidpriyemstva [Elektronnij resurs] / T. A. Fonarova, A. S. Moisyeyev, V. I. Chernyak // Efektivna ekonomika. – 2011. – № 7. – Rezhim dostupu do zhurnalu: [http:// www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua).

Zdobuvachem obgruntovano docilnist vikoristannya pokaznikov indeksu effektivnosti ta serednoyi cini lyudskogo kapitalu v sistemi upravlinskogo obliku pidpriyemstva.

5 Fonarova T. A. Obgruntuvannya kompleksu kilkisnih charakteristik dlya viznachennya vartisnih parametriv upravlinnya lyudskim kapitalom / T. A. Fonarova // «Ekonomika promislovosti»: Naukovo-praktichnij zhurnal. – Doneck : Institut ekonomiki promislovosti NAN Ukrayini, 2011. – № 2-3 (54-55). – P. 278–283.

6 Fonarova T. A. Lyudskij kapital yak ekonomichnij, kulturnij i socialnij fenomen [Elektronnij resurs] / T. A. Fonarova // «Ekonomika ta suspilstvo» . – 2017. – Vip. № 9. – Rezhim dostupu do zhurnal : <http://economyandsociety.in.ua>

7 Fonarova T. A. Ocinka dinamiki vartisnih pokaznikov lyudskogo kapitalu u promislovosti / T. A. Fonarova, V. I. Chernyak // «Vcheni zapiski TNU im. V. I. Vernadskogo. Seriya: Ekonomika i upravlinnya». – 2019. – Tom 30 (69). – № 3. – P. 103–108.

Zdobuvachem rozrahovani galuzevi indeksi efekтивности individualnogo lyudskogo kapitalu ta cini jogo vikoristannya.

8. Fonarova T. A. Do pitannya strukturi intelektualnogo kapitalu ta ocinki lyudskogo kapitalu, yak jogo skladovoyi pri viznachenni rinkovoyi vartosti pidpriyemstva metalurgijnoyi galuzi / N. P. Korogod, T. A. Fonarova // Teoriya i praktika metalurgiyi, 2019. – Dnipro: NMetAU. – № 1. – P. 50–57.

Zdobuvachem vikonanij rozrahunok doocinki rinkovoyi vartosti pidpriyemstva z vrahuvannyam ocinochnih pokaznikov lyudskogo kapitalu.

9 Fonarova T. A. «Upravlenie rynochnym potencialom predpriyatiya na osnove stoimostnyh pokazatelej chelovecheskogo kapitala v usloviyah gornometallurgicheskogo kompleksa Ukrainy» / T. A. Fonarova // Nauchnyj zhurnal «Aktualnye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk». – Moskva : «Litera», 2013. – № 02(49). – P. 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.

Zdobuvachem viznachenno vartisni parametri, yaki harakterizuyut lyudskij kapital na riznih rivnyah jogo proyavu.

which certify the approbation of the dissertation materials:

11 Fonarova T. A. Doslidzhennya modelej obliku ta ocinki lyudskogo kapitalu / T. A. Fonarova // Materiali V Mizhnarodnoyi naukovo-praktichnoyi konferenciyi

«Modelyuvannya ta prognozuvannya ekonomichnih procesiv», (Kiyiv, 7-9 grudnya 2011 r). – Kiyiv : NTU «KPI», 2011. – P. 83–84.

12 Fonarova T. A. Doslidzhennya ta ocinka vartisnih pokaznikov lyudskogo kapitalu v umovah PAT «YeVRAZ – DMZ im. Petrovskogo» / T. A. Fonarova // Materiali vseukrayinskoyi naukovoï konferenciï «Osvita i nauka v Ukrayini», (Dnipropetrovsk, 21-22 chervnya 2013 r). – Dnipropetrovsk : RoyalPrint, 2013. – Ch. II. – P. 42 – 44.

13 Fonarova T. A. Model faktoriv vplivu vartosti lyudskogo kapitalu na rinkovij potencial pidpriyemstva / T. A. Fonarova // Tezi dopovidej Mizhnarodnoï nauko-vo-praktichnoï konferenciï «Efektivni modeli upravlinnya v suchasni umovah: teoriya i praktika», (Kirovograd, 10-11 chervnya 2016 r.). – Kirovograd : «Eksklyuziv-Sistem», 2016. – P. 241–243.

14 Fonarova T. A. Do pitannya motivaciï intelektualnoï ta tvorchoyi diyalnosti personalu v upravlinni proektami / N. P. Korogod, T. A. Fonarova // Materiali XV Mizhnarodnoï nauko-vo-praktichnoï konferenciï «Upravlinnya proektami: stan ta perspektivi». – Mikolayiv : Vidavec Torubara V. V., 2019. – P. 38–40.

Zdobuvachem doslidzhuyutsya faktori, sho obumovlyuyut maksimizaciyu oderzhuvanogo ekonomichnogo efektu vid tvorchih rishen lyudini, yak nosiya lyudskogo kapitalu.

which additionally reflect the scientific results of the dissertation:

15 Fonarova T. A. Kompleksnij analiz vplivu harakteristik na stalij rozvitok pidpriyemstva v umovah korporatizaciï / K. F. Kovalchuk, L. S. Kvasova, G. Yu. Shportko, T. A. Fonarova, Yu. V. Sivoplyas // Stijkij rozvitok regioniv Ukrayini na bazi klasterizaciï ta korporatizaciï (galuzevij aspekt): kol. monografiya; pid zag. red. K. F. Kovalchuka. – Dnipropetrovsk : IMA-pres, 2012. – P. 212–221.

Zdobuvachem rozrobleni rekomendaciï shodo vrahuvannya vartisnih pokaznikov lyudskogo kapitalu, yak faktoru stalogo rozvitku pidpriyemstva.

16 Fonarova T. A. Viznachennya rinkovogo potencialu, yak skladovoyi investicijnoyi privablivosti pidpriyemstva / T. A. Fonarova, A. F. Sanin // Suchasni koncepciyi, peredumovi ta perspektivi rozvitku pidpriyemstv Ukrayini (upravlinskij aspekt): kol. monografiya; pid zag. red. K. F. Kovalchuka. – Doneck : LANDON-XXI, 2012. – P. 87–94.

Zdobuvachem dopovнено ponyattya «rinkovij potencial» ta obgruntovaniy jogo vpliv na investicijnu privablivist pidpriyemstva.

17 Fonarova T. A. Galuzevi osoblivosti doslidzhennya ta ocinki vplivu vartisnih pokaznikov lyudskogo kapitalu na rinkovij potencial v umovah metalurgijnih pidpriyemstv Ukrayini / T. A. Fonarova, D. Ye. Kozenkov // «Suchasni tehnologiyi upravlinnya na pidpriyemstvi»: kol. monografiya; pid zag. red. K. F. Kovalchuka. – Doneck : LANDON-XXI, 2013. – P.262–273.

Zdobuvachem viznachenno vartisni pokazniki lyudskogo kapitalu dlya riznih galuzej narodnogo gospodarstva.

18 Fonarova T. A. Galuzevi osoblivosti lyudskogo kapitalu v sistemi faktoriv formuvannya rinkovogo potencialu pidpriyemstva / T. A. Fonarova, A. F. Sanin // «Innovacijno-investicijni, resursni ta upravlinski skladovi rozvitku pidpriyemstv-uchasnikov integracijnih ob'yednan»: Mizhnarodna kol. monografiya; pid zag. red. K. F. Kovalchuka. – Doneck : LANDON-XXI, 2013. – P. 404–410.

Zdobuvachem obgruntovano vpliv lyudskogo kapitalu na formuvannya rinkovogo potencialu pidpriyemstv riznih galuzej.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА МІСЦЕ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ.....	11
1.1. Сутність та чинники формування ринкового потенціалу підприємства.....	11
1.2. Характеристика складових ринкового потенціалу підприємства та підходів до їх оцінки.....	33
1.3. Капіталізація ринкового потенціалу підприємства та людського капіталу, як його складової.....	49
Висновки по розділу 1.....	61
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ЇХ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	64
2.1. Формалізація логічно-понятійного ланцюгу «людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал».....	64
2.2. Обґрунтування методичних положень для визначення вартісних параметрів оцінки людського капіталу.....	83
2.3. Особливості використання людського капіталу металургійних підприємств в умовах трансформаційних процесів галузі та економіки України.....	106
Висновки по розділу 2.....	121
РОЗДІЛ 3 АНАЛІТИЧНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	124
3.1. Формування методичних принципів побудови управлінського балансу людського капіталу підприємства.....	124

3.2. Визначення чинників ринкового потенціалу підприємства з урахуванням показників вартості людського капіталу в умовах ПАТ «ЄВРАЗ – Дніпровський металургійний завод».....	138
3.3. Дослідження формування ринкового потенціалу з урахуванням показників оцінки використання людського капіталу в практичних умовах підприємств металургійного сектору економіки.....	149
Висновки по розділу 3.....	172
ВИСНОВКИ.....	175
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	178
ДОДАТКИ.....	206

ВСТУП

Актуальність теми. Вітчизняні металургійні підприємства опинилися в складних ринкових умовах. Кризові явища, розрив економічних зв'язків, згортання 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. Репіної, 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, уможливлюють 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 уможлиблює вибір доцільних управлінських рішень 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 їх структури; удосконалено складові інформаційно-аналітичного забезпечення з урахування та оцінки людського капіталу; розроблено методичний підхід до аналізу впливу цього 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.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА МІСЦЕ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПРОЦЕСІ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

1.1 Сутність та чинники формування ринкового потенціалу підприємства

Сучасні світові господарські процеси, пов'язані з формуванням нового (цифрового) економічного укладу та геополітичними структурними трансформаціями, здійснюють певний вплив на функціонування людського співтовариства і, відповідно, на характерні критерії його успішності. Явища такого плану мають місце й на рівні національних економік, зокрема економіки України. Набуття Україною державної самостійності та придбання її економікою статусу перехідної до ринкової, визначили певну трансформацію критеріїв оцінки ефективності діяльності господарюючих суб'єктів.

Динаміка умов внутрішнього та зовнішнього середовища підприємств вимагає ретельного підходу до визначення можливостей об'єкта і суб'єкта господарювання. Для запобігання негативним наслідкам трансформаційних процесів, коливання обсягів виробництва і реалізації продукції доцільним є пошук шляхів удосконалення та підвищення ефективності діяльності підприємства, який неможливий без визначення потенціалу його розвитку.

Вітчизняні підприємства сьогодні – заручники прибутку. Вони налаштовані на відображення своєї діяльності в очах держави, акціонерів, клієнтів тощо, у форматі отриманої вигоди. Але, по суті, прибуток це мірило минулих дій підприємства, причому за відносно невеликий (місяць, квартал, рік) період, тоді як потенціал має відтворювати можливість, майбутню діяльність. Результатом такого характеру діяльності промисловості можна оцінити за даними Світового банку [1], обробленими та представленими в

науково-аналітичній доповіді Інституту економіки та прогнозування НАН України [2, с. 13] (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Місце України за ключовими драйверами в рейтингу 100 країн світу із готовності промисловості до майбутнього 2018р. [2, с. 13]

№	Показник	Місце України	Оцінка
1	Розвиток технологій та інновацій	74	3,5
1.1	Роль прямих іноземних інвестицій у передачі технологій	95	3,5
1.2	Розвиток промислових кластерів	87	3,1
1.3	Упровадження бізнесом нових технологій	71	4,3
1.4	Рівень витрат на дослідження та розробки стосовно ВВП, %	50	0,7
1.5	Держзакупівлі передової технологічної продукції	72	3,0
1.6	Інвестиції компаній у технології, що розвиваються	60	3,5
1.7	Взаємодія між стейкхолдерами	47	3,7
1.8	Число абонентів мобільного зв'язку на 100 осіб	32	132,6
2	Людський капітал	34	5,8
2.1	Здатність залучати та утримувати таланти	90	2,4
2.2	Підвищення кваліфікації на робочих місцях	65	4,0
2.3	Якість професійної освіти	43	4,3
2.4	Наявність вчених та інженерів	24	4,7
2.5	Якість викладання природничо-наукових дисциплін	24	4,8
2.6	Розвиток навичок роботи з цифровими пристроями у населення	32	4,7
2.7	Якість університетів	38	6,0
3	Міжнародна торгівля, інвестиції та інфраструктура	59	5,1
3.1	Якість логістичних послуг	71	2,8
3.2	Обсяг експорту та імпорту по відношенню до ВВП, %	29	104,8
3.3	Обсяг кредитування приватного сектора по відношенню до ВВП, %	64	47,3
3.4	Розвиток енергетичної інфраструктури	51	82,3
3.5	Розвиток транспортної інфраструктури	74	38,2
3.6	Обсяг прямих іноземних інвестицій, млн дол. США	46	3921,4
4	Розвиток інституційного середовища	94	3,4
4.1	Рівень корупції	89	29,0
4.2	Ефективність державного регулювання	99	52,8
4.3	Орієнтація державної політики на довгострокову перспективу	91	2,7
5	Сталий розвиток	88	4,6
5.1	Рівень викидів CO ₂ на одиницю ВВП, Мт/млрд. дол. США	99	1,8
5.2	Частка атомної та альтернативної енергетики в енергетичному балансі, %	50	0,2
5.3	Очищення стічних вод	58	73,3
6	Попит на продукцію	58	4,5
6.1	Число оцінюваних споживачами чинників при ухваленні рішення про покупку	78	3,1
6.2	Обсяг ринку	45	54,5

Трансформаційні економічні умови вимагають від керівників підприємств оперативної і не трудомісткої оцінки ринкових можливостей підприємства, оцінки ефективності управлінських рішень, оцінки вартості підприємства і ін. Цій меті може служити оцінка ринкового потенціалу промислового підприємства, який у свою чергу характеризується здатністю раціонального використання ресурсів, що є у розпорядженні підприємства і які формують загальний його капітал. Адже в динамічних умовах сучасного економічного розвитку суспільства саме капітал, та, відповідно, його вартість, а не, наприклад, кількість та якість виробленої продукції стає основою взаємовідносин між окремими суб'єктами ринку.

Ринковий потенціал, як економічна категорія, став розглядатися зовсім недавно і в рамках різних напрямів економічних дисциплін. Фактично, необхідність у цьому понятті виникає з моменту впровадження на території країн пострадянського простору засад функціонування ринкової економіки. Вже у 1991 році Т. Йеннер визначає ринковий потенціал як «сукупність засобів і можливостей підприємства в реалізації ринкової діяльності»[3, с. 84].

Надалі дослідженням методології управління ринковим потенціалом підприємства було присвячено увагу вітчизняних вчених: Б. Є. Бачевського, О. В. Березіна, Є. А. Божко, А. Е. Воронкової, В. Н. Гавви, Т. В. Калінеску, І. М. Краснокутської, Є. В. Лапіна, О. І. Олексюка, Л. Д. Ревуцького, І. М. Рєпіної, М. В. Савченко, Л. В. Скоробогатої, Г. М. Тарасюк, О. С. Федоніна, Б. Г. Шелегеди та ін. Дослідженню складових ринкового потенціала приділяється увага у роботах В. Н. Авдєєнко, Н. А. Аткиної, А. А. Воронкова, Т. Йенера, В. А. Котлова, В. А. Кучинського, Р. В. Марушкова, Є. В. Попова, Т. Ю. Салютиної, М. К. Старовойтова, П. А. Фоміна, В. Л. Ханжиної та ін. Сформована ними науково-дослідницька база включає різні підходи до визначення феномену загального потенціалу підприємства, його складових елементів та методів оцінювання, проте узагальненого оформлення цих знань у вигляді єдиної теорії, яка дає уявлення про особливості

управління можливостями підприємства в умовах динамічного зовнішнього середовища, не сформовано. Потребують подальшого дослідження питання систематизації та уточнення базових понять, формування системного підходу до управління потенціалом підприємства в умовах вітчизняних ринків. Проте, існують не тільки теоретичні проблеми, але також проблеми методичного і практичного характеру, що полягають у формуванні моделі ринкового потенціалу і оцінки рівня його використання.

Відносно видів економічної діяльності суспільства поява визначення «потенціалу» в науковій літературі відмічається дослідниками [4] серединою 20-х років минулого сторіччя (табл. 1.2).

У 1950-х - початку 1980-х рр. вийшло багато економічних публікацій, що містять різні аспекти поняття «потенціал». Основна їх маса присвячена такому оціночному показнику, як економічний потенціал підприємства. В 1954 р. С. Г. Струмлілн визначив економічний потенціал як сукупну виробничу силу праці всіх працездатних членів суспільства. При плановій економіці основна роль у понятті економічний потенціал приділялася аспектам діяльності підприємства, що характеризують, у першу чергу, виробничі можливості соціально-економічної системи. Економічний потенціал розглядався, як «узагальнюючий показник, що інтегрує виробничі, науково-технічні, соціально-культурні можливості економічної системи»[5, с. 24].

Надалі, при розкритті сутності поняття економічного потенціалу, застосовувані формулювання вже не містять прив'язки саме до виробничих аспектів функціонування, а основна мета діяльності підприємства всі частіше розглядається з позиції прибутковості бізнесу. Залежно від мети оцінки в економічній літературі використовуються різні види потенціалу - виробничий, соціально-економічний, відновлювальний, стратегічний тощо. Поняття «економічний потенціал» також використовувався для характеристики можливостей підприємства з окремих напрямків діяльності або для виконання окремих завдань. І, як багато інших економічних визначень, постійно поповнюється елементами нового змісту, уточняється різними авторами залежно від конкретної мети, яку ставить перед собою той чи інший дослідник.

Таблиця 1.2 – Визначення понять «потенціал», «економічний потенціал» та «ринковий потенціал»

Поняття потенціалу	Перша половина XX століття	Друга половина XX століття		Період становлення та розвитку ринкової економіки (1991 – 20... рр.)		
	Різновиди економічного потенціалу	Економічний потенціал	Різновиди економічного потенціалу	Економічний потенціал	Різновиди економічного потенціалу	Ринковий потенціал
1	2	3	4	5	6	7
- Степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность каких-нибудь средств, возможностей [6] Наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення чогось [7] Наявні в економічного суб'єкта ресурси, їхня оптимальна структура та вміння раціонально використати їх для досягнення поставленої мети [8]	1924. Воблий К. Г.: Потенціал виробничих сил — потенційна можливість країни виробляти матеріальні блага для задоволення потреб населення [4] 1927. Вейц В. Потенційні виробничі сили — не тільки матеріальні елементи, а також ті чи інші матеріальні умови, за яких здійснюється виробничий процес [4]	1954. Струмлілн С. Г.: Економічний потенціал – сукупна виробнича сила праці всіх працездатних членів суспільства [4] 1982. Мочалов Б.М.: Экономический потенциал – обобщающий показатель, интегрирующий производственные, научно-технические, социально-культурные возможности экономической системы [4] 1983. Козлова О.В.: Экономический потенциал - экономические возможности страны, зависящие от уровня развития производительных	1967. Немчинов В. С.: Потенціал розширеного виробництва — ресурсні можливості національної економіки у здійсненні економічного росту [4] 1973. Анчишкін А. І Виробничий потенціал — набір ресурсів, які у процесі виробництва набирають форму факторів виробництва [4]	1991. Самоукин А.И.: Экономический потенциал необходимо рассматривать во взаимосвязи со свойственными каждой общественно-экономической формации производственными отношениями, возникающими между отдельными работниками, трудовыми коллективами, а также управленческим аппаратом предприятия, организации, отраслей народного хозяйства в целом по поводу полного использования их способностей к созданию материальных благ и услуг [10]	1998. Рєпіна І. М.: Підприємницький потенціал – сукупність ресурсів (трудових, матеріальних, технічних, фінансових, інноваційних і т. ін.), навичок та можливостей керівників, спеціалістів та інших категорій персоналу, щодо вироблення товарів, надання послуг (здійснення робіт), отримання максимального доходу (прибутку) і забезпечення сталого функціонування та розвитку підприємства [13] 2008. Воронкова А.Е.: Конкурентоздатний потенціал підприємства це сукупність виробничо-фінансових,	1998. Мерзликина Г. С, Шаховская Л. С.: Рыночный потенциал: потенциальный спрос на продукцию и доля рынка, занимаемая предприятием, потенциальный объем спроса на продукцию предприятия, предприятие и рынок труда, предприятие и рынок факторов производства [15] 1999. Попов Е.В.: Рыночный потенциал – совокупность средств и возможностей предприятия в реализации рыночной деятельности [16] 2002. Рєпіна І.М.: Під ринковим потенціалом розуміють сукупність внутрішніх можливостей та зовнішніх шансів задовольняти потреби споживачів та отримувати на цій основі максимальні

Кінець таблиці 1.2

1	2	3	4	5	6	7
Сукупність усіх наявних засобів, можливостей продуктивних сил, що можуть бути використані у певній сфері, галузі, ділянці; запас чого-небудь, резерв; приховані здатності, сили якої-небудь діяльності, що можуть виявлятися за певних умов [9]		сил и производственных отношений, наличия трудовых и производственных ресурсов, эффективности хозяйственного механизма [4]	.	2002. Лапін Є.В.:Економічний потенціал – сукупні можливості підприємства визначати, формувати та максимально задовольняти потреби споживачів у товарах та послугах у процесі оптимальної взаємодії з навколишнім середовищем та раціональним використанням ресурсів[11] 2012. Квасній Л.Г.: Під економічним потенціалом підприємства розуміємо сукупність усіх форм ресурсного забезпечення та характеру його використання [12].	інтелектуальних та трудових можливостей підприємства, які забезпечують йому конкурентні переваги на ринку" [14] Існуючі в даний час погляди на структуру економічного потенціалу підприємства в якості його можливих складових у різних комбінаціях розглядають наступні його види[19-41]: ресурсний, інноваційний, виробничий, фінансовий, інвестиційний, потенціал відтворення, управлінський, потенціал організаційної структури управління, маркетинговий, логістичний, трудовий, інфраструктурний, інформаційний та т.д.	економічні вигоди. Цим поняттям позначають здатність (можливості) підприємства ефективно виявляти, формувати та найповніше задовольняти потреби споживачів»[17]

Примітка: Систематизовано автором на основі: [4, 6-41]

В дослідженнях вітчизняних науковців також наявні чисельні визначення та похідні настанов щодо діяльності підприємства, які є однією з головних причин поділу його економічного потенціалу на ряд видів і які виокремлюються у багатьох наукових працях, зокрема у [4, 11- 14, 17 - 19, 21 - 32, 34 - 41 та ін.].

Накопичення дослідницької бази спонукало науковців до систематизації матеріалів, які стосуються розуміння сутності економічного потенціалу, як основи для його підтипів. Насамперед слід відзначити виокремлення визначень економічного потенціалу за макро,- та мікроекономічним масштабом. У загальнотеоретичному розумінні терміном «економічний потенціал» прийнято характеризувати можливості країни або регіону. При оцінці економічних можливостей підприємства частіше використовується терміни або «потенціал підприємства» або «сукупний потенціал підприємства», хоча й формулюється при цьому визначення «економічного потенціалу підприємства».

Зокрема, Є. В. Лапін [11, с. 27] визначає економічний потенціал як сукупні можливості підприємства визначати, формувати та максимально задовольняти потреби споживачів у товарах та послугах у процесі оптимальної взаємодії з навколишнім середовищем та раціональним використанням ресурсів. У Л. Г. Кваснія [12] під економічним потенціалом підприємства розуміє сукупність усіх форм ресурсного забезпечення та характеру його використання. На його думку, економічний потенціал являє собою також сукупність природних умов та ресурсів, можливостей, запасів та цінностей, які можуть бути використані підприємством для досягнення поставлених цілей та реалізації вибраних стратегій.

О. В. Березін [36] дає таке визначення: економічний потенціал підприємства – це здатність підприємства забезпечити отримання стабільного прибутку на основі задоволення потреб споживачів, за внутрішніх та зовнішніх обмежень з урахуванням можливості розвитку підприємства. О. І. Маслак [37] визначає економічний потенціал підприємства як складну, динамічну, інтегровану, взаємопов'язану та синергітичну сукупність усіх видів його

наявних ресурсів і можливостей, включаючи перспективи їх збільшення, що використовуються для досягнення тактичних і стратегічних цілей розвитку підприємства та забезпечення його сталого розвитку.

Наявність значної кількості досліджень, з одного боку – дозволяє відкривати все нові й нові елементи феномену, з іншого – породжує поле невизначеності щодо структури та чинників впливу потенціалу підприємства. Так, досліджуючи різноманіття визначень, А. А. Турило відмічає, що: «одні автори визначають потенціал підприємства на основі ресурсної бази [42, 43], другі – через цільовий аспект функціонування [35, 44], треті – на основі можливостей підприємства [45, 46]. Наприклад, Р. О. Костирко визначає економічний потенціал підприємства як ступінь використання своїх ресурсів [42], Н. Я. Шкроміда пов'язує дане поняття з мірою реалізації підприємством розробленої стратегії або досягненням поставленої мети [35], І. П. Отенко і Л. М. Малярець характеризують потенціал підприємства через взаємозалежність сукупності можливостей ресурсів, процесів організації та управління [45]. Отже, у вітчизняній науковій літературі наявна термінологічна розмитість категорії «потенціал підприємства» [39, с. 65].

Таким чином, науковці виділяють наступні узагальнюючі характеристики, властиві більшості розглянутих поглядів [4, 11, 17, 27, 29, 36]:

- економічний потенціал характеризується сукупністю ресурсів (матеріальних і нематеріальних), якими може розпоряджатися підприємство. Не використана частина ресурсів являє собою резерви підприємства, відповідно, резерви – окремий випадок ресурсів підприємства. Очевидно, що підприємство, яке використовує наявні ресурси повністю, і, не має резервів, має економічний потенціал, отже, ототожнювати потенціал підприємства з величиною його резервів, як це роблять окремі автори, не цілком коректно;

- економічний потенціал характеризується сукупністю можливостей. Володіння ресурсами створює умови, або дає можливості підприємству для реалізації поставлених цілей і завдань, що саме і є похідний тридцятимільйонного економічного потенціалу.

На підставі вищенаведеного, визначення економічного потенціалу може бути сформульоване в такий спосіб: економічний потенціал – сукупність наявних ресурсів (використовуваних і зарезервованих), що визначають можливості підприємства по реалізації поставлених цілей і завдань.

Поряд з цим, слід враховувати той факт, що існуючі в даний час погляди на структуру та зміст економічного потенціалу підприємства в якості його можливих складових у різних комбінаціях розглядають велику множину підтипів потенціалів. При цьому кожна із складових економічного потенціалу також відрізняється неоднозначністю щодо їх визначення: від занадто спрощеного підходу (згідно з яким економічний потенціал зводиться до вимірювання обсягу виробленої або реалізованої продукції), до занадто широкого її трактування як загальнонаукових категорій, які характеризують стан економіки в цілому. Зокрема, Р. Б. Матковський відзначає, що «деякі групи визначень подаються з позиції характеристики змісту без визначення сутності категорії... В одних випадках головну увагу приділяють умовам і факторам, які визначають величину потенціалу, в інших – характеристиці їх використання, а в третіх – з'ясуванню сутності економічного потенціалу, обмежуючись або вузькогалузевим підходом, або виділенням деяких основних галузей» [47, с.17]. На його думку, більшість визначень не розкриває соціально-економічної специфіки економічного потенціалу і його залежність від характеру існуючих виробничих відносин.

Певна частка підтипів економічного потенціалу з 90-х років минулого століття почала використовуватися для характеристики поняття «ринкового потенціалу».

Одне з найбільш ємних перших визначень ринкового потенціалу підприємства, що працює в умовах ринкової економіки датується 1998 роком і наводиться в монографії Г. С. Мерзлікіної та Л. С. Шаховської: «ринковий потенціал: потенційний попит на продукцію і частка ринку, яку займає підприємством, потенційний обсяг попиту на продукцію підприємства, підприємство і ринок праці, підприємство і ринок факторів виробництва;

виробничий потенціал: потенційний обсяг виробництва продукції, потенційні можливості основних засобів, потенційні можливості використання сировини і матеріалів, потенційні можливості професійних кадрів» [15].

Надалі дослідники починають відмічати певні відмінності ринкового потенціалу підприємства. Так, наприклад, Є. П. Голубков визначає, що «ринковий потенціал це межа, до якої лине ринковий попит при приближенні витрат на маркетинг в галузі до такої величини, при якій їх подальше збільшення вже не приводить до зросту попиту при певних умовах зовнішньої середовища»[48]. Н. А. Аткина у статті «Стратегічне планування використання ринкового потенціалу» визначає: «Ринковий потенціал підприємства – це можливість управління його ресурсами на окремих етапах його розвитку в цілях ефективної взаємодії з ринком»[20]. Дещо відмінних поглядів дотримувалася І. Н. Ремізова, яка розглядала ринковий потенціал підприємства як його спроможність забезпечити частку ринку відповідно до оцінки сукупного економічного потенціалу та виробничого профілю даного підприємства [49, с. 98]. Н. Ю. Круглова відзначала, що під терміном «ринковий потенціал» розуміється можливість господарюючого суб'єкта чинити вирішальний вплив на загальні умови обігу товару на відповідному товарному ринку і (або) ускладнювати доступ на ринок іншим господарюючим суб'єктам [50].

І. М. Репіна трактувала, що «під ринковим потенціалом розуміють сукупність внутрішніх можливостей та зовнішніх шансів задовольняти потреби споживачів та отримувати на цій основі максимальні економічні вигоди» [17].

Але основний недолік перших праць полягав у тому, що ринковий потенціал підприємства розглядався у відриві від особливостей цільових ринків, тобто ігнорувався, в певній мірі, відносний характер ринкового потенціалу підприємства. До того ж потребувала вдосконалення система показників, за якою здійснюється оцінка ринкового потенціалу підприємства.

Вперше на відсутність взаємозв'язку ринкового потенціалу підприємства з особливостями цільових ринків звернули увагу вітчизняні дослідники

О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк [4]. Вони відмітили, що в основі аналізу галузевих особливостей формування потенціалу підприємств лежить специфічність технологічних процесів, особливості організації виробництва, відмінності в характеристиках кінцевого продукту та ресурсів для його виробництва, відмінностях ринків збуту тощо. На основі цих висновків вищезгаданими авторами були проведення дослідження галузевих особливостей формування потенціалу підприємств і його ринкової складової (рис. 1.1).

Л. Є. Ревуцька [51] ринковий потенціал розглядає як результуючий потенціал діяльності будь-якого галузевого комплексу та нагромадження економічного потенціалу (ресурсного, виробничого, експортного, інвестиційного тощо). «Ринковий потенціал підприємства – це максимальні можливості задоволення попиту цільових ринків за рахунок реалізації товарів та послуг з метою максимізації товарообороту і оптимізації ринкової позиції підприємства» відмічає С. Б. Алексєєв [52, с.36]. Натомість, деякі автори акцентують увагу не на галузевих, а регіональних аспектах взаємодії підприємства з ринковим середовищем. І. К. Білявський [53] визначає ринковий потенціал як «... можливості споживання регіональним ринком конкретної кількості конкретної продукції при різних ситуаціях зовнішнього середовища (з урахуванням ризиків) протягом року». І. В. Максимова [54] розглядає ринковий потенціал як систему відносин між виробниками, посередниками і споживачами товарів і послуг в регіоні. Окрім того, різними авторами звертається увага на ті чи інші особливості ринкової діяльності підприємства. Так, Н. С. Краснокутська [26] вважає ринковий потенціал підприємства індикатором його конкурентних позицій на ринку, Н. Н. Бульбах [55] визнає вирішальним чинником маркетингову діяльність підприємства, Я. М. Кривич розглядає ринковий потенціал у контексті зовнішніх щодо підприємства ринкових потреб [56], Ю. Шипуліна оцінює ринковий потенціал крізь призму інноваційної діяльності [57], а І. П. Мойсеєнко – як результат прояву компетенції виробництва та ринкової активності підприємства [58].

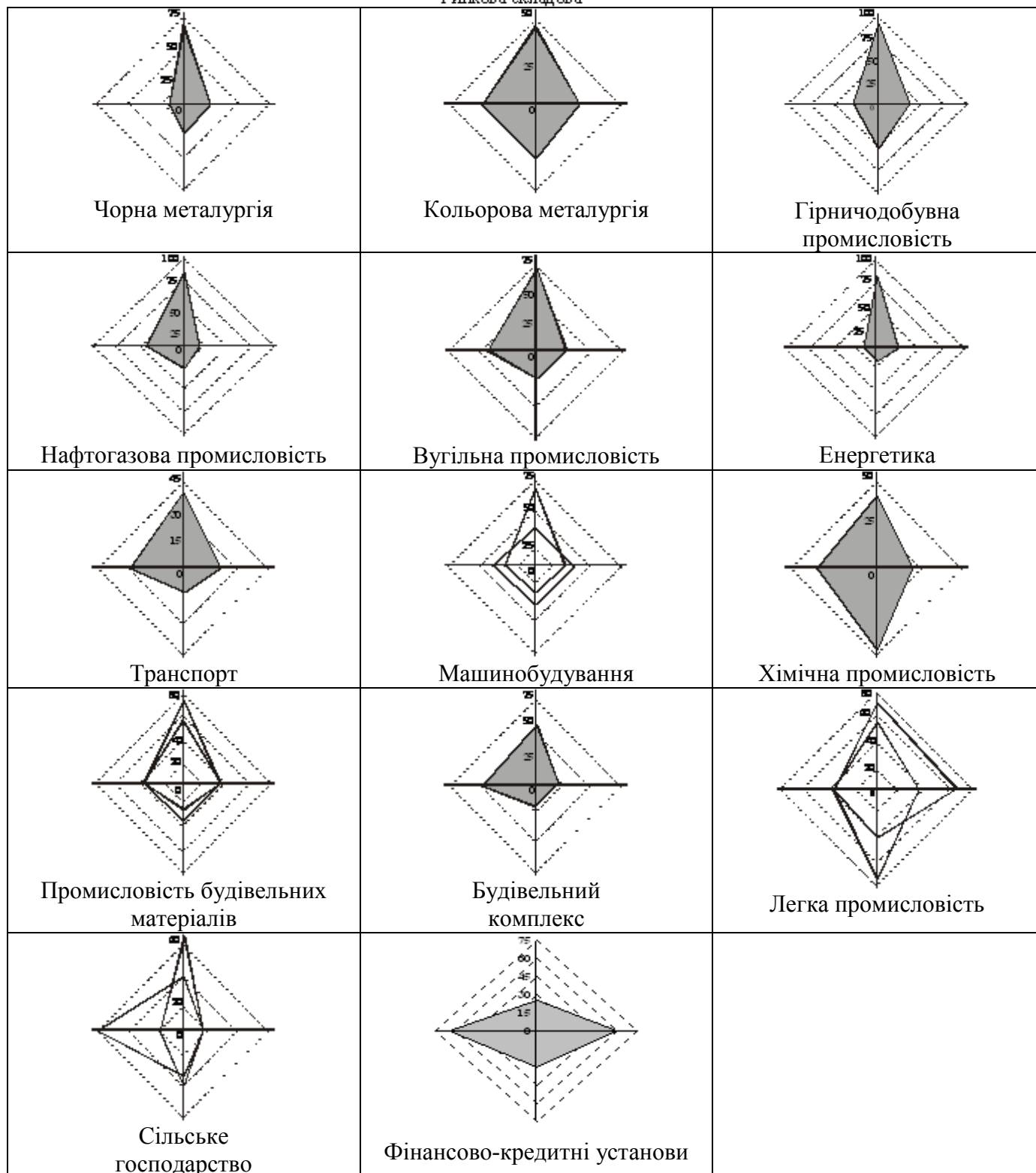


Рисунок 1.1 – Галузева специфіка формування ринкового потенціалу підприємств [4, с. 44-45]

Систематизуючи методологічну базу дослідження феномену «ринкового потенціалу» Д. В. Тесля підсумовує: «з огляду на те, що різні вчені закладають різні критерії у трактуванні поняття «ринковий потенціал» і виділяють певні його складові, можна виокремити кілька підходів до розкриття сутності цього поняття. Такими підходами є виробничий, територіальний, галузевий, маркетинговий та інноваційний. Якщо виробничий підхід акцентує увагу на врахуванні максимальних потужностей підприємств та обслуговування виготовлення продукції, а також його технічних характеристиках, які здатні нарощувати обсяги продукції, то галузевий і територіальні підходи передбачають врахування сумарного територіального виробництва та споживання певної галузі або конкретної території. У маркетинговому підході «ринковий потенціал» розглядається здебільшого крізь призму попиту і пропозиції певного виду продукції, а інноваційний підхід – передбачає врахування інновацій у виробництві та споживанні продукції, що дає можливість підвищити якість продукції, а також збільшити обсяги виробництва та продажу» [59, с.32-33].

Пошук шляхів удосконалення та підвищення ринкової ефективності любого економічного об'єкту (підприємства, його підрозділу, національної економіки та т. д.) неможливий без оцінки існуючого потенціалу його розвитку, адже саме траєкторія розвитку формує умови реалізації потенціалу.

В найбільш загальному представленні поглядів науковців щодо питання розвитку підприємства, можна визначити ключові чотири підходи, що відображують сутність потенціалу розвитку підприємства [60] (рис.1.2).

Специфіка діяльності та розвитку вітчизняних підприємств на сучасному етапі, найбільш відповідна трансформаційним процесам, пов'язаним з переходом від адміністративно-командних до ринково-орієнтованих методів управління підприємством.

Досліджуючи шляхи підвищення ефективності вітчизняних промислових підприємств науковці (див., наприклад [48]) відмічають той факт, що на більшості існуючих підприємств бізнес-процеси організовані за старими, ще

радянськими стандартами, коли увага була сконцентрована насамперед на виробництві продукту (рис. 1.3, А), а не на його ринковому потенціалі.

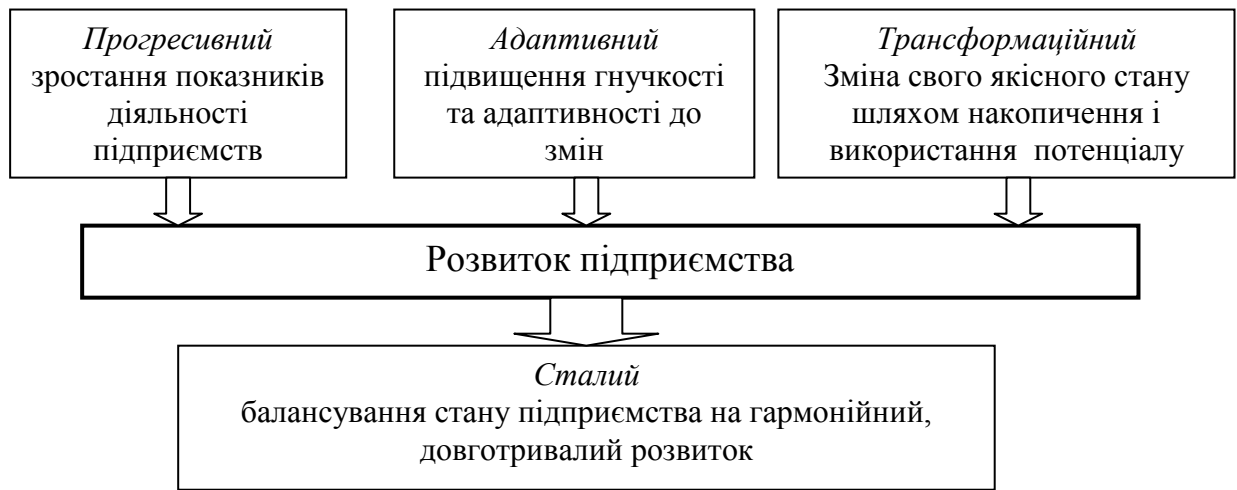


Рисунок 1.2 – Ключові підходи до визначення сутності розвитку підприємства [60, с. 240]

Для підприємств, організованих подібним чином, характерна лінійно-функціональна структура управління, невиправдана залежність від постачальників і споживачів, втрата ринків збуту, зниження рентабельності, збільшення бартерних операцій і т. д., що призводить до поступового їх витіснення з ринку. І підприємства змушені докорінно змінювати орієнтацію здійснення бізнесу (рис. 1.3, Б).

При такому підході основні процеси насамперед орієнтовані на кінцевого споживача (ринок). Організація процесів на промисловому підприємстві таким чином дозволяє чітко відслідковувати причини виявлених нових кризових явищ у поєднанні з динамікою ринку і швидко їх усунути, а також побудувати бізнес, який має майбутнє.

За визначенням Л. Ю. Гордієнко, термін «трансформація» застосовується щодо змін, здійснюваних в організації, у процесі яких змінюється не тільки стан і форма самої організації, але й характер дій і операцій, що відбувається в ній, тобто відбувається процес перетворень. Трансформація – зміна, перетворення виду, форми, істотних властивостей чого-небудь [62, с. 17].

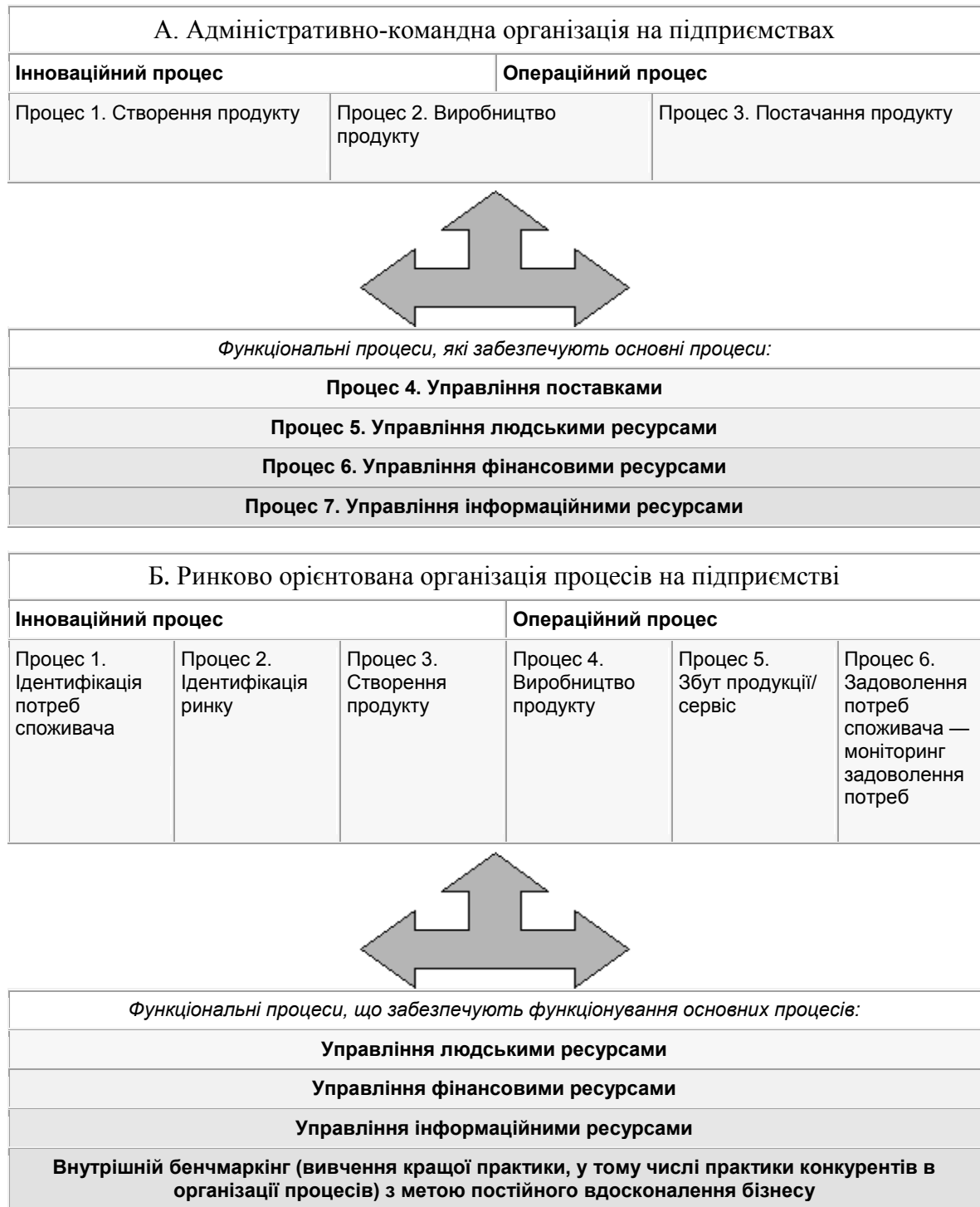


Рисунок 1.3 – Порівняння адміністративно-командної та ринково-орієнтованої структури організації процесів промислового підприємства [61]

Досліджуючи вплив трансформаційного процесу на визначення потенціалу підприємства Н. В. Васюткіна відзначає, що при цьому «виникає проблема визначення того переліку характеристик та показників, які б

об'єктивно висвітлювали ефективність та результативність менеджменту підприємства та згідно з якими можна здійснювати оцінку системи управління, мотивації персоналу» [63, с. 114] і формує комплекс показників-індикаторів за допомогою яких пропонує оцінювати потенціал розвитку (табл. 1.3).

Для того, аби максимально об'єктивно врахувати варіативність показників, що характеризують стан розвитку функціональних складових, для кожного з ієрархічних рівнів потенціалу розвитку, запропоновано набір індикаторів, що розподілені на три групи [63, с. 199]:

1) індикатори, що відбивають стан ресурсної складової потенціалу підприємства та можливості щодо їх нарощування (індикатори ресурсів – Resource). Дані показники відповідають таким змістовним складовим категорії потенціал підприємства як «міць», «потужність», «масштабність», «розмір» чи «величина»;

2) індикатори, що відбивають ефективність та інтенсивність використання ресурсів підприємства у його фінансово-господарській діяльності (індикатори результатів – Result). Дані показники відповідають таким змістовним складовим категорії потенціал підприємства як «ефективність», «продуктивність» «результативність» чи «прибутковість»;

3) індикатори, які віддзеркалюють ключові сильні сторони та компетенції підприємства в окремих функціональних сферах діяльності (індикатори компетенцій – Competition). Дані показники відповідають таким змістовним складовим категорії потенціал підприємства як «переваги», «можливості», «компетенції», «перспективи» тощо.

Дещо інші показники оцінки (табл. 1.4) отримали експерти Price water house Coopers провівши опитування керівників провідних компаній [64]. Респондентів просили оцінити показники за п'ятибальною шкалою, де 1 означає «дуже важливий», 5 - «абсолютно не важливий». До групи «дуже важливих» включені показники, що отримали оцінки від 1,00 до 1,99, в групу «середньої важливості» - показники з оцінками від 2,00 до 2,99, в групу «незначних» - показники з оцінками від 3, 00 і вище. Найменш значимим показникам присвоєно бал 4,21, іншим в цій групі - від 3,00 до 3,99.

Таблиця 1.3 – Показники-індикатори стану потенціалу розвитку підприємства [63, с. 200-201]

Індикатори ресурсів (Resource)	Індикатори результатів (Result)	Індикатори переваг та компетенцій (Competition)
1	2	3
<i>Функціональні складові потенціалу інформаційного рівня (PL₃) (інноваційний, організаційний, інтелектуальний розвиток)</i>		
1. Кількість нових послуг, запропонованих ринку протягом останнього року (Nst) 2. Бюджет НДДКР протягом останніх років (Nst) 3. Бюджет витрат на навчання персоналу (PD) 4. Число науково – обґрунтованих методів в управлінні (Nmgm)	1. Співвідношення доходності старих та нових послуг (Nst) 2. Скорочення термінів окупності інвестицій за рахунок нових технологій (Nst) 3. Економія за рахунок впровадження організаційного реінжинірингу (Nmgm) 4. Зростання вартості кадрового капіталу підприємства (PD)	1. Питома вага вкладень у технології останнього покоління (Nst) 2. Частка власного персоналу на ключових позиціях, який пройшов усю систему навчання (PD) 3. Частка повністю автоматизованих бізнес – процесів (Nmgm) у діяльності підприємства 4. Середній ринковий вік (інноваційність) набору послуг (Nst)
<i>Функціональні складові потенціалу енергетичного першого рівня (PL₂) (маркетинг, інвестиції, корпоративне управління)</i>		
1. Обсяги наданих послуг (Mark) 2. Витрати на маркетинг, збут та просування послуг (Mark) 3. Обсяги чистого прибутку від господарської діяльності (Invest) 4. Бюджет на впровадження систем автоматизації управління (ERP, MRP, SRM) (Corp)	1. Маржинальність послуг (Mark) 2. Рентабельність інвестованого капіталу (Invest) 3. Рівень покриття доходами витрат на управління (Corp) 4. Ефективність збуту та просування (рентабельність послуг) (Mark)	1. Маркетингова підтримка діяльності відносно ринкової частки (Mark) 2. Питома вага інвестицій у розвиток та модернізацію (Invest) 3. Покриття операційно-виробничим персоналом адміністративного персоналу (Corp) 4. Частка витрат на автоматизацію та інформаційні технології в адміністративних витратах, % (Corp)

Кінець табл. 1.3

1	2	3
<i>Функціональні складові потенціалу матеріального рівня (PL₁) (виробничо-технічна база, фінанси, персонал, матеріально-технічне забезпечення)</i>		
1. Величина основних засобів (Mtech) 2. Власний капітал (Fin) 3. Чисельність працівників (Pers) 4. Обсяги наданих послуг, тис людино/кілометрів (Mtech)	1. Фондовіддача, рівень віддачі активів (Mtech) 2. Продуктивність праці (Pers) 3. Матеріало віддача транспортних послуг (Mtech) 4. Оборотність виробничих активів (Fin)	1. Інтенсивність оновлення виробничої бази (Mtech) 2. Середній вік працюючого транспортного парку (Mtech) 3. Коефіцієнт стабільності кадрового складу (Pers) 4. Забезпеченість виробничих активів власним капіталом, разів (Fin)

Однак, аналізуючи хоча й в де чому розбіжні комплекси індикаторів розвитку підприємства, можна констатувати, що найвагомішими для оцінки можливостей підприємства вважаються саме показники його взаємодії з ринком.

З розглянутого вище матеріалу видно, що напрацьована вченими різноманітність визначень поняття «ринковий потенціал» та підходів до його оцінки визначається, в першу чергу, багатою палітрою характеристик складових термінів – «ринок» та «потенціал». Поняття «ринку» при цьому інтерпретується як відокремлене (галузеве або територіальне) місце купівлі-продажу конкретного товару, яка здійснюється у певних умовах конкуренції, з дотриманням економічних і правових норм і правил.

Щодо визначення «потенціалу», то до вищенаведеного доцільно додати узагальнене трактування в роботі Ю. В. Кузнецова та П. Ю. Нартова у вигляді двох логічних формул: «1) при настанні події Y можливості об'єкта X з розряду гіпотетичних перейдуть в розряд реальних. Саме ці можливості і іменуються потенціалом; 2) можливості об'єкта X перейдуть з розряду гіпотетичних в розряд реальних тільки при настанні події Y. Імовірність настання цієї події і називається потенціалом»[65, с. 57].

Таблиця 1.4 – Відносна значущість для компаній різних показників діяльності [64, с. 8]

Дуже важливі	Середньої важливості	Мало важливі
Стратегічні цілі	Дохід від нових продуктів	Витрати на підбір персоналу
Грошовий потік	Інтелектуальний капітал	Списання запасів
Ринкове зростання	Торгівельні та маркетингові витрати	Витрати на залучення споживачів
Валовий прибуток	Відданість працівників	Ліцензійний дохід
Якість / компетентність команди менеджерів	Норма успішного впровадження нових продуктів	Завантаження виробничих потужностей
Розмір ринку	Витрати на НДДКР	Роялті
Умови конкуренції	Цикл розробки нових продуктів	Норма виконання замовлень
Прибуток	Канали розподілу	Зростання трафіку
Швидкість першого виходу на ринок	Норма поглинання грошових коштів	Норми відмови замовлень
Ринкова частка	Капітал, втілений у торгову марку / впізнаваність	Гарантійні витрати
	Дохід на одного зайнятого	Витрати на розвиток торговельної марки
	Оновлюваність клієнтської бази	Схема трафіку
	Капітальні витрати	Бартерні договори
	Ефективність бізнес-сегментів	

Тобто, в різних варіаціях «потенціал» може виступати як сукупність певних якостей (ресурсів), які можуть бути реалізовані в майбутньому, або як ймовірність такої реалізації, що свідчить про двійчасту природу цього феномену.

Стохастична природа «ринкового потенціалу» визначається наявністю некерованих підприємством елементів ринку. Так, В. А. Кучинський підкреслює, що «зовнішнє середовище визначає стратегію підприємства, а отже, успішна його діяльність можлива лише при відповідності всіх складових внутрішнього середовища зовнішнім умовам, ... вплив факторів та негативних наслідків економічної кризи на вітчизняні підприємства підвищує значення оцінки ризику їх діяльності, які поділяються на зовнішні та внутрішні» [242].

Т. О. Зайчук констатує, що «ринковий потенціал залежить від часу. Його зміна викликається змінами споживчих звичок, уподобань та пріоритетів, культурних цінностей, доходів, технологій, рівня цін, змінами в законодавстві та ін. ... Підприємство не завжди має можливість керувати зазначеними чинниками, але саме вони чинять вирішальний вплив на розвиток ринку. ... З цієї причини основна увага підприємств спрямовується на передбачення змін зовнішнього середовища та ідентифікацію можливостей подальшого розвитку. Прогноз обсягів продажу підприємства робиться на основі припущення про те, що воно завоює певну частку ринку та на основі розміру сегмента, етапу його життєвого циклу та потенціалу прибутковості. Вищезазначені чинники належать до групи так званих некерованих підприємством, до яких відносяться ті учасники, або «діючі особи» ринку, які впливають на діяльність підприємства, але якими воно не в змозі керувати» [66, с. 99] (табл. 1.5).

Таким чином, в результаті дослідження економічного змісту ринкового потенціалу підприємства було встановлено:

- «ринковий потенціал підприємства» — це категорія, яка характеризує здатність підприємства до розвитку в умовах ринку, що може бути реалізована тільки при наявності певних ресурсів та компетенцій персоналу;

Таблиця 1.5 – Некеровані підприємством чинники ринку [66, с. 100]

Група	Склад	Характеристика
Кінцеві споживачі	Покупці. Користувачі. Платники	Їх очікування, запити та переконання підприємство задовольняє в ході належної та привабливої маркетингової програми
Дистриб'ютори чи проміжні покупці	Оптові посередники. Роздрібні посередники. Промислові дистриб'ютори	Притаманні власні цілі та обмеження, підприємство не може відмовитися від їхніх послуг
Конкуренти	Прямі (випускають аналогічні товари). Непрямі (іншим способом задовольняють ту саму потребу)	Орієнтовані на тих самих споживачів базового ринку. Їх діяльність неможливо проігнорувати. Їх товарну пропозицію необхідно перевершити
Макроекономічне середовище	Економічні. Соціально-політичні. Екологічні	Підлягають прогнозуванню, оскільки формують рівень первинного попиту на базовому ринку
Контактні аудиторії	Контрольно-дозвільні органи	Мають можливість безпосереднього впливу на діяльність підприємства
Чинники впливу	Ринкові суб'єкти	Рекомендують споживачам використання тих чи інших товарів

- «ринковий потенціал підприємства» має двоїстий характер, оскільки, з одного боку, може відображувати власне «можливості» підприємства щодо реалізації планових стратегій розвитку, а, з іншого боку, виступити об'єктом, здатним реагувати на стохастичні впливи ринкового середовища;

- керовані зміни «ринкового потенціалу підприємства» можуть здійснюватися 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 розвиток).

На основі наведених висновків можна сформулювати логічну схему взаємозв'язків між окремими складовими (рис. 1.4) і сформулювати авторське визначення поняття «ринковий потенціал підприємства».

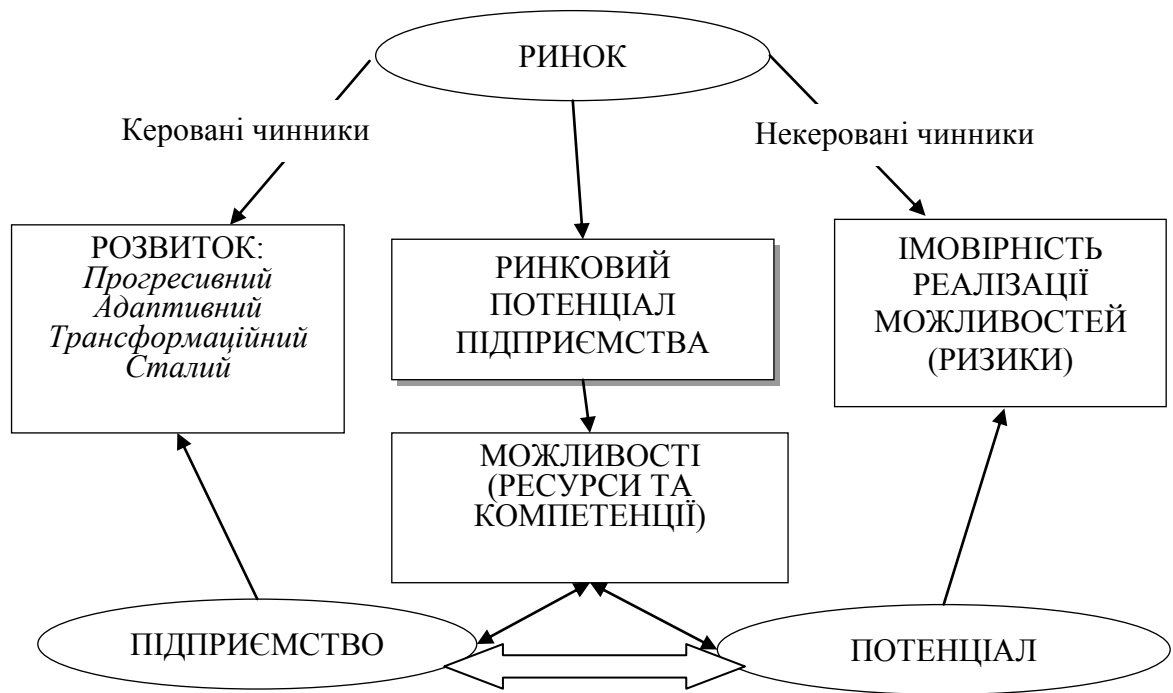


Рисунок 1.4 – Змістовні складові, що впливають на визначення поняття «ринкового потенціалу підприємства»

Розроблено автором

Таким чином, в подальших дослідженнях буде використано авторське визначення, а саме «ринковий потенціал підприємства – це можливості й ризики розвитку підприємства під впливом керованих та некерованих чинників ринку».

Для підтвердження змісту отриманого визначення потребується аналіз можливостей оцінки ринкового потенціалу підприємства та чинників, що можуть впливати на його величину.

1.2 Характеристика складових ринкового потенціалу підприємства та підходів до їх оцінки

Визначення ринкового потенціалу має бути тісно пов'язано з системою оцінки його величини. Детальний аналіз її розвитку у дослідженнях вітчизняних науковців розглянуто в дисертаційній роботі О. І. Гончар, яка зокрема зазначає, що перші методичні підходи до оцінювання та управління потенціалом промислового були сформовані А. Е. Воронковою [14, с. 63] та розвинуті в контексті формування механізму використання економічного потенціалу підприємства Е. В. Лапіним [29, с. 108–109]. Розвиток питань економічного оцінювання як елементів потенціалу підприємства, так і сукупної величини, знаходить відображення у колективній праці О. С. Федоніна, І. М. Репіної, О. І. Олексюка О. І. [4], подальший розвиток цієї проблематики знаходимо у Н. С. Краснокутської [26] та ін. [67, с. 136].

В практиці вітчизняних підприємств оцінка потенціалу не є систематичною процедурою і, частіше, використовується, як засіб оперативної діагностики або моніторингу. При цьому, за висновками О. І. Гончар, діагностичний підхід застосовується при оцінюванні як власного потенціалу, так і для аналізу можливостей конкурентів, оскільки здійснюється при обмеженому доступі до внутрішніх та зовнішніх інформаційних ресурсів. Проте, таке оцінювання дає можливість позиціонувати і потенціал, і саме підприємство на ринку. Моніторинг же, як вид оцінювання, передбачає фіксацію стану потенціалу підприємства в часі та аналіз тенденцій його розвитку [67, с. 132].

Вагомим здобутком дослідження О. І. Гончар слід вважати виконаний аналіз [67, с. 124–147] та розроблену на його основі класифікацію методів оцінки потенціалу підприємства до яких зокрема було віднесено наступні:

- стратегічно-орієнтований (автор С. М. Ілляшенко [68, с. 68–80]);
- проблемно-орієнтований (В. А. Верба, І. В. Новікова [69, с. 22]);
- цільовий (В. М. Хобта, Г. О. Комар [70, с. 104]);
- процесний (О. В. Князь, Ю. О. Андріанов [71, с. 220–226]);

- системно-цільовий (А. Г. Поршнєв, З. П. Румянцева, Н. А. Соломатін, [72, с. 56–72], Н. В. Краснокутська [26, с. 134–136]);
- фінансово-діагностичний (А. А. Трифілова [73], В. Г. Чабан [74]);
- витратний (С. Кочетков [75, с. 36–37]);
- стратегічно-, конкурентно-орієнтований (Н. Чухрай [76, с. 220–230]).

Узагальнюючи існуючі концепції та методичні підходи, О. І. Гончар зазначає, що «теорія оцінювання потенціалу підприємства знаходиться на стадії формування. Так, дотепер не досягнуто узгодженості щодо її базових понять, не накопичено достатньо наукових ідей і методичних підходів, не досягнуто належного рівня чіткості міркувань та обґрунтованості застосовуваних в процесі оцінювання прийомів і методів. Наслідком цього є недостатній рівень обґрунтованості, об'єктивності та точності самих оцінок економічного потенціалу підприємства» [67, с. 137].

В сучасних умовах поняття ринкового потенціалу підприємства (*РПП*) є комплексним та відображує різні його структурні складові, які представлені у формулі:

$$РПП = ВП + ІНП + ФП + УП + МП + ОП \quad (1.1)$$

де *ВП* – виробнича складова;

ІНП – інноваційна складова;

ФП – фінансова складова,

УП – управлінська складова,

МП – маркетингова складова,

ОП – організаційна складова та ін.

Кількість та назви цих складових у різних літературних джерелах змінюються, що можна пояснити спрямованістю завдань, які вирішує той чи інший дослідник, розглядаючи ринковий потенціал підприємства.

Між тим інтегральною характеристикою, яка відображає, з одного боку, сукупний вектор їх сталого розвитку, а з іншого – спроможність накопичувати

та розподіляти цінності для різних груп учасників економічних відносин, є показник вартості потенціалу, який визначається через грошову оцінку основних факторів виробництва на підприємстві.

В загальнотеоретичному розумінні вартість потенціалу підприємства визначається через вартість трьох основних факторів виробництва, які забезпечують господарську діяльність підприємств : капіталу; землі та інших природних ресурсів; трудових ресурсів.[77]

Найбільш поширена на сьогоднішній час структурно-логічна схема формування вартості потенціалу підприємства та його складових представлена в роботі [4] і наведена на рис. 1.5, і дозволяє простежити взаємозв'язок потенціалу підприємства з вартісними характеристиками його складових.



Рисунок 1.5 – Структурно-логічна схема формування вартості потенціалу підприємства та його складових [4]

У практичних умовах вітчизняних підприємств, при оцінці вартості потенціалу в більшості випадків використовуються методи, що включаються в

класичні підходи оцінювачів акцій до оцінки вартості підприємств: дохідний, витратний і порівняльний або ринковий (рис. 1.6).

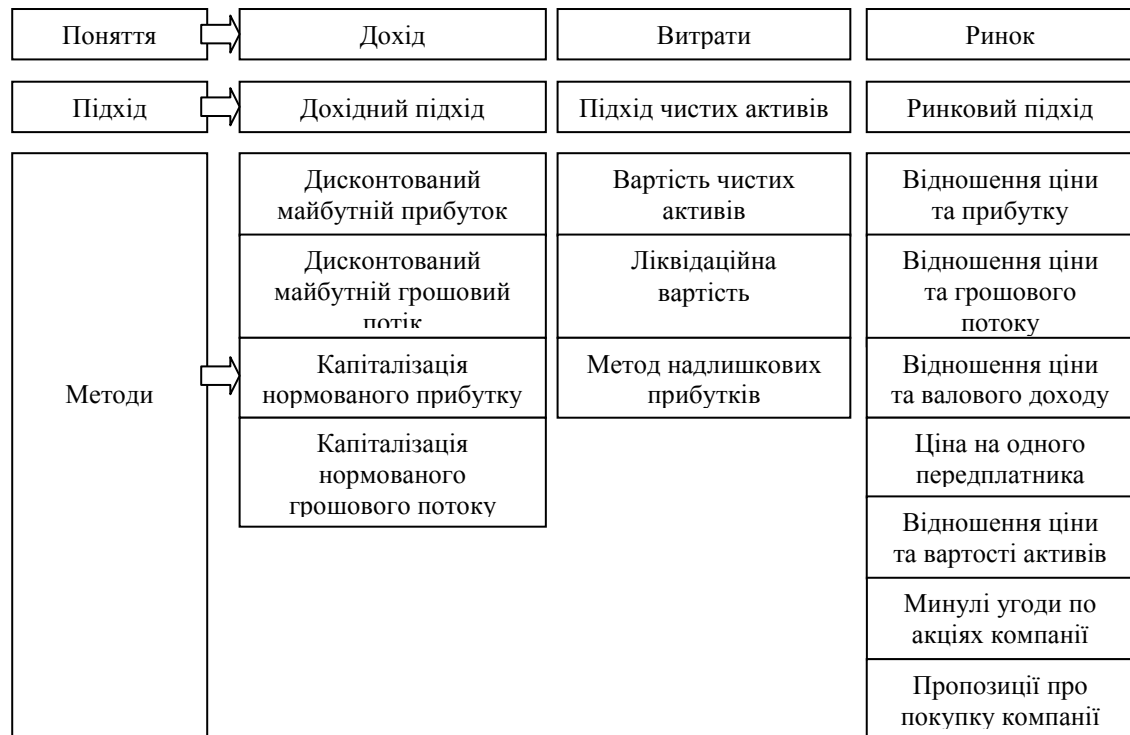


Рисунок 1.6 – Методи оцінки вартості підприємства [78]

У таблиці 1.6 наводяться дані порівняльного аналізу традиційних підходів до оцінки вартості підприємств.

Таблиця 1.6 – Порівняльний аналіз підходів до оцінки вартості підприємств [79]

Підхід	Переваги	Недоліки
1	2	3
Витратний (майновий)	Враховує вплив виробничо-господарських факторів на зміну вартості активів Дає оцінку рівня розвитку технології з урахуванням ступеня зношування активів Розрахунки опираються на фінансові й облікові документи, тобто результати оцінки більше обґрунтовані	Відображує минулу вартість Не враховує ринкову ситуацію на дату оцінки. Не враховує перспектив розвитку підприємства. Не враховує ризики. Статичний. Відсутні зв'язку зі справжніми й майбутніми результатами діяльності підприємства
Дохідний	Враховує майбутні зміни доходів, видатків Враховує рівень ризику (через ставку дисконту) Враховує інтереси інвестора	Складність прогнозування майбутніх результатів і витрат Можливе використання декількох норм прибутковості, що ускладнює прийняття рішень Не враховує кон'юнктуру ринку Трудомісткість розрахунків

Кінець табл. 1.6

1	2	3
Ринковий (порівняльний)	Базується на реальних ринкових даних Відображує існуючу практику продажів і покупок Враховує вплив галузевих (регіональних) факторів на ціну підприємства	Недостатньо чітко характеризує особливості організаційної, технічної, фінансової підготовки підприємства В розрахунок приймається тільки ретроспективна інформація Вимагає внесення безлічі виправлень в аналізовану інформацію Не бере до уваги майбутні очікування інвесторів

У вітчизняних умовах витратний або майновий підхід до оцінки підприємств найбільш актуальний. Це обумовлено, в першу чергу, наявністю вихідної інформації для розрахунків (тому що основною інформаційною базою майнового підходу є баланс підприємства), а також використанням у певній мері відомих, традиційних для вітчизняної економіки витратних підходів до оцінки вартості підприємства. Основним недоліком майнового підходу є те, що він не враховує майбутні можливості підприємства в одержанні чистого доходу.

За цим даними можна зробити висновок, що жоден з них не може бути використаний у якості основного.

Дохідний метод найбільше точно відображує вартість компанії як бізнесу, тобто працюючого механізму, що приносить прибуток. Однак використання прогнозних даних дозволяє засумніватися в точності розрахунків.

Джерела інформації для використання порівняльного методу досить обмежені. Вітчизняний ринок корпоративного контролю (банкрутства й злиття й поглинання) діє в основному поза організованими фондовими ринками й обсяг перерозподілу акцій в економіці України, що проходить поза організованими ринками, у принципі, важко оцінити.

Крім того, розрахунок вартості на основі витратного підходу не дає можливості виявлення джерел створення вартості, а, отже, й управління ними.

У системі даних факторів виробництва капітал характеризує тільки фінансові ресурси підприємства, які забезпечують його дохід, але йому відводиться пріоритетна роль, оскільки він, через свою вартість виступає

вимірювачем ціни, яку підприємство сплачує за залучення своїх ресурсів з різних джерел, в тому числі земельних, природних та трудових. Тобто, поєднуючи всі фактори в єдиний виробничий комплекс, капітал підприємства є головним виміром його ринкової вартості.

У даній якості, перш за все, виступає власний капітал підприємства, який визначає обсяг його чистих активів. Разом з тим, обсяг власного капіталу, який використовує підприємство, одночасно характеризує і потенціал залучення ним позикових фінансових засобів, які забезпечують отримання додаткового прибутку. У сукупності з іншими, менш значимими факторами, формується база оцінки ринкової вартості підприємства (рис. 1.7).

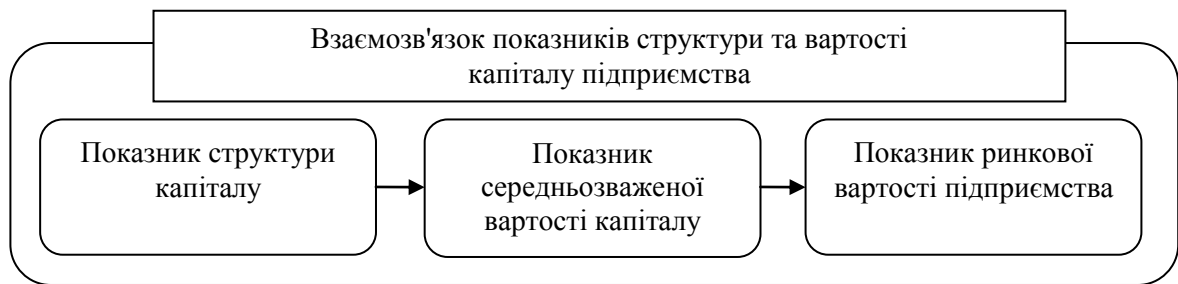


Рисунок 1.7 – Взаємозв'язок показників вартості капіталу та вартості підприємства [80]

Показник середньозваженої вартості капіталу (Weighted Average Cost Of Capital – WACC) відображує середньозважену суму часток ринкової вартості капіталу (E) та сумарної вартості капіталу (V) з урахуванням коефіцієнтів, що відповідають ставками прибутковості капіталів обох типів [81]:

$$WACC = Re (E/V) + Rd (D/V) (1 - Tc) \quad (1.2)$$

де WACC - середньозважена вартість капіталу;

Re - ставка прибутковості власного капіталу;

Rd - ставка прибутковості позикового капіталу;

E - ринкова вартість власного капіталу;

D - ринкова вартість позикового власного капіталу;

V - сумарна вартість капіталу ($V = E + D$);

T_c - ставка податку на прибуток.

WACC є одним з найпоширеніших показників на основі якого будуються сучасні методи дослідження та оцінки процесу створення вартості підприємства, з яких найвідомішим і розповсюдженим є метод EVA (Economic Value Added).

Причина розповсюдженості цього методу в тім, що він сполучає простоту розрахунку й можливість визначення вартості компанії, а також дозволяє оцінювати ефективність як підприємства в цілому, так і окремих підрозділів. EVA є індикатором якості управлінських рішень: постійна позитивна величина цього показника свідчить про збільшення вартості підприємства, тоді як негативна – про її зниження.

Показник EVA обчислюється на підставі наступної формули [81]:

$$EVA = NOPAT - WACC * C \quad (1.3)$$

де $NOPAT$ – чистий операційний прибуток за винятком податків, але до виплати відсотків (*Net Operating Profits After Taxes*);

C – вартісна оцінка капіталу.

Основним недоліком цього підходу до оцінки вартості підприємства, є його ретроспективний характер. Тому часто аналіз, заснований на показнику EVA, розглядається як альтернатива та доповнення традиційному NPV-Аналізу (аналізу грошового потоку, рис. 1.8) в якому вартість підприємства може бути виражена наступною формулою [82]:

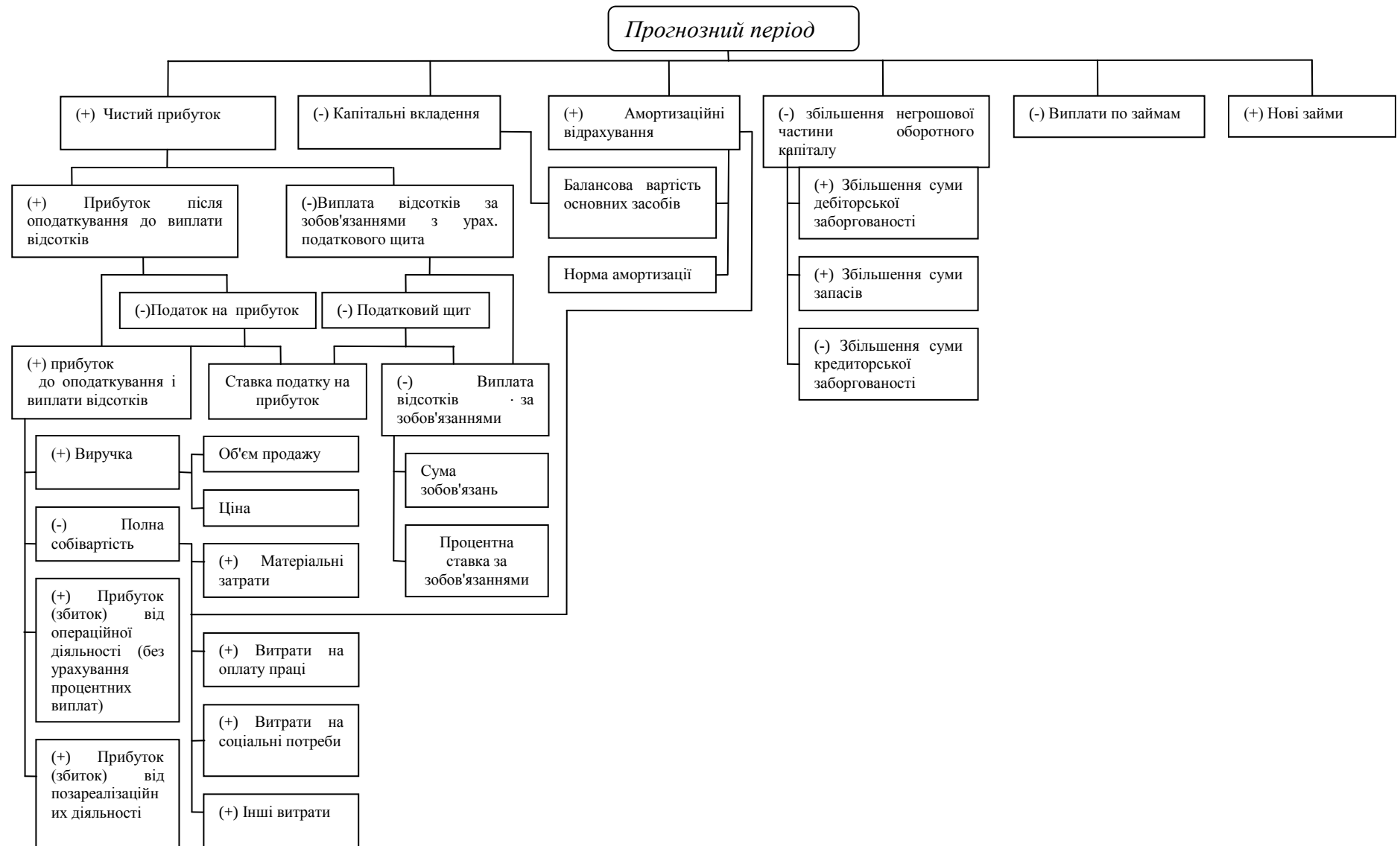


Рисунок 1.8 – Фактори вартості, що входять у розрахунок грошового потоку NPV [82]

$$X = \sum_{t=1}^T \frac{CF_t - CF_{Bt}}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^T X_t, \quad (1.4)$$

де X – вартість підприємства;

X_t – вартість, створена грошовим потоком у період t ;

CF_t – грошовий потік, що генерується бізнесом у період t ;

CF_{Bt} – грошовий потік по позиковим і притягнутим коштам у період t ;

r – ставка дисконтування.

Альтернативність та додатковість цих двох методів означає, що вартість підприємства, розрахована на основі *EVA*, повинна збігатися з оцінкою, отриманої на основі *NPV-Аналізу* [81]:

$$NPV_j = \sum_{t=1}^n \frac{(ROC - WACC) * II}{(1+WACC)^t} = \sum_{t=1}^n \frac{EVA_t}{(1+WACC)^t} \quad (1.5)$$

де *NPV* – чиста приведена вартість;

ROC – безборговий грошовий потік;

II – початкові інвестиції (*Initial Investment*).

Ця умова забезпечується за рахунок наявності вибору виду ставки дисконту, яка залежить від обраного виду грошового потоку. У табл. 1.7 наведені два різних види грошових потоків і відповідних їм ставок дисконту.

Таблиця 1.7 – Види ставки дисконту [83]

Вид грошового потоку	Вид ставки дисконту
Безборговий грошовий потік	Середньозважена вартість капіталу
Грошовий потік для власного капіталу	Вартість власного капіталу

Безборговий грошовий потік являє собою суму чистого доходу після сплати податків, нарахування зносу основних фондів й інших балансових статей. Із цієї суми виключаються також вкладення в основний і оборотний

капітал. Сплачені відсотки по кредитах і зміна залишку довгострокової заборгованості не приймаються до уваги. Грошовий потік для власного капіталу відрізняється від попередніх тим, що з нього виключаються проценти, що сплачуються по кредитах і інших позикових коштах.

У такий спосіб розраховується величина грошового потоку, що надходить у розпорядження власників капіталу або акціонерів.

В обох випадках грошовий потік може обчислюватися як до, так і після сплати податку на прибуток. Крім того, розрахунки можуть вестися як у реальних цінах, так і в номінальних (тобто не очищених від інфляції).

На основі розвитку двох вищенаведених методів, в 80-х – 90-х роках минулого століття з'явився цілий ряд показників (на основі деяких з них надалі виникли навіть системи управління: наприклад, *EVA-based management*), що відображають процес створення вартості. Найбільш відомі з них – *MVA (Market Value Added)*, *SVA (Shareholder Value Added)*, *CVA (Cash Value Added)* і *CFROI (Cash Flow Return on Investment)* [81]. Перевагою їх використання є відносна простота та можливість урахування різних варіантів розвитку підприємства, наприклад, як це показано в дослідженні С. В. Вожика (табл. 1.8).

У розрахунках тут виділяються два етапи перспективного розвитку підприємства: прогностний і післяпрогностний. До прогностного періоду віднесено період, протягом якого можливий покроковий розрахунок результатів діяльності підприємства з досить високим ступенем точності. У післяпрогностному періоді можливі більш грубі, укрупнені розрахунки.

Але, на погляд автора, недоліком оцінки вартості підприємства на основі грошового потоку є те, що він дає оцінку у довгостроковій перспективі, тобто на великих інтервалах часу. Але для прийняття тактичних та оперативних управлінських рішень використання такого підходу ускладнюються значною кількістю чинників, що можуть впливати на стан підприємства.

Таблиця 1.8 – Визначення вартості підприємства при різній динаміці його розвитку[81]

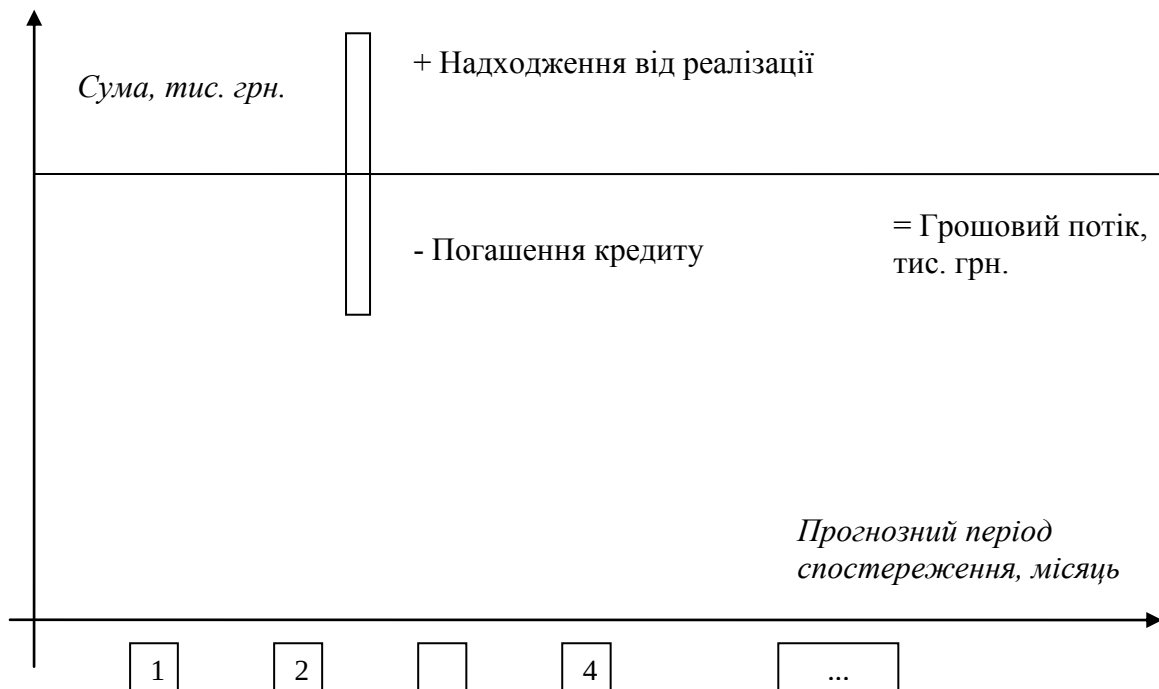
Умови функціонування	Прогнозний період	Після прогнозний період	За час функціонування бізнесу
1. Результати функціонування стабільні й рівномірні в довгостроковому періоді	$\sum_{t=1}^T \frac{E_T}{(1+r)^t}$	$\frac{E}{r}$	$X = \sum_{t=1}^T \frac{E_t}{(1+r)^t} + \frac{E}{r}$
2. Результати діяльності підприємства зростають у довгостроковому періоді	$\sum_{t=1}^T \frac{E_T}{(1+r)^t}$	$\frac{E_1}{r-g}$	$X = \sum_{t=1}^T \frac{E_T}{(1+r)^t} + \frac{E_1}{r-g}$
3. Темпи зростання результативних показників діяльності непостійні	$\sum_{t=1}^T \frac{E_T}{(1+r)^t}$	$\frac{E_1}{r-g} + \frac{E}{r}$	$X = \sum_{t=1}^T \frac{E_T}{(1+r)^t} + \frac{E_1}{r-g} + \frac{E}{r}$

Примітки: E_T – результативний показник (грошовий потік, прибуток, дивіденди) за тим чи іншим методом оцінки вартості у прогнозному періоді; E_1 – результативний показник в післяпрогнозованому періоді; g – темпи приросту результативного показника; r – ставка дисконтування; T – обрій планування.

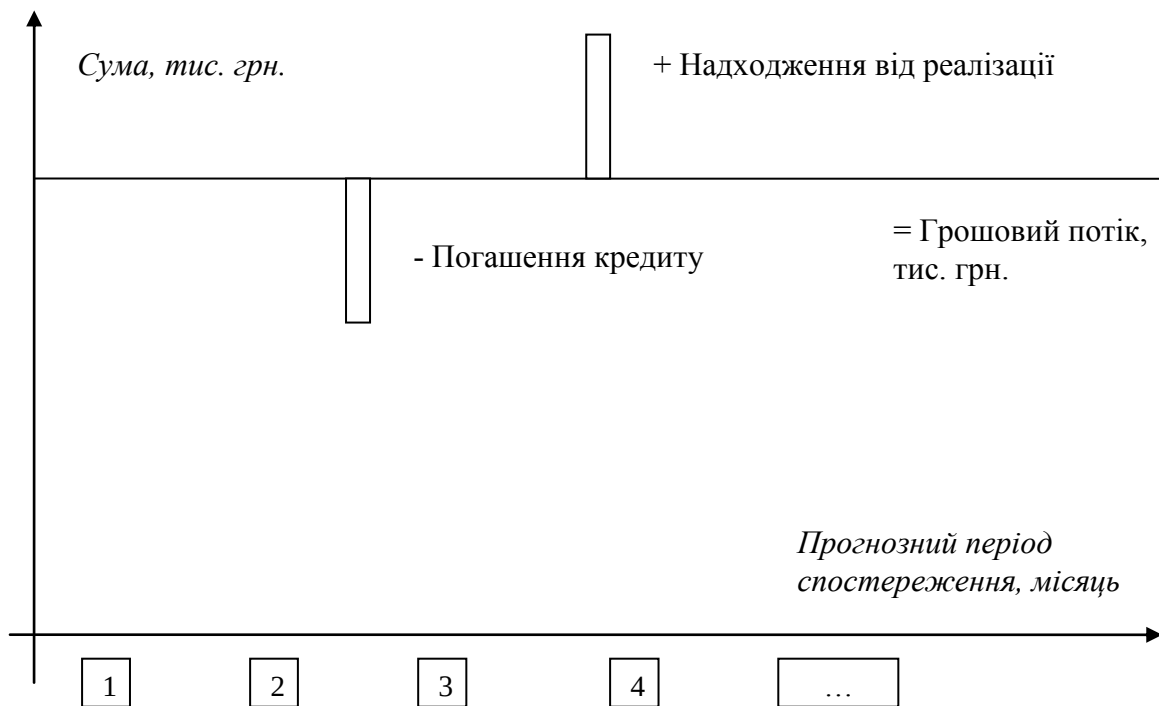
Наприклад, у річному інтервалі спостереження грошового потоку можуть нівелюватися такі моменти, як розрахунки за отриманим кредитом, або несвоєчасне отримання коштів за реалізовану продукцію, що продемонстровано на рис. 1.9. Так, наприклад, згідно прогнозу (а), очікувалося, що грошові кошти від реалізації поступлять до або одночасно з настанням моменту розрахунків за поточним боргом. Однак, по незалежним від нас обставинам, з боку покупців відбулася затримка з перерахунків коштів за реалізовану продукцію (б). В результаті, для погашення боргу наше підприємство повинно оперативно вишукувати вільні власні або залучати нові кредитні кошти. В результаті, хоча й і у варіанті а) і варіанті б) сумарний грошовий потік може залишитися однаковим, необхідні управлінські рішення за цими ситуаціями будуть різними.

Друга причина також пов'язана з тактичними та оперативними умовами, які впливають на рух «інвестицій у ринковий капітал». Система стимулювання та мотивації, побудована на моделях оцінки вартості за грошовими потоками, може включати лише планові (на основі прогнозу) та фактичні річні (за підсумками роботи підприємства за рік) заходами. В той же час, вона не має можливості реагувати на зміни продуктивності праці персоналу підприємства

протягом року, оскільки не включає безпосередньо такого показника і не дає можливості враховувати разові здобутки та втрати.



а) Плановий графік грошового потоку



б) Фактичний графік грошового потоку

Рисунок 1.9 – Ілюстрація недоліків використання оцінки вартості підприємства на основі грошового потоку у тактичному та оперативному управлінні

Сформовано автором

І третя причина – фінансові розрахунки, як правило, носять приблизний характер, незважаючи на математичну чіткість відповідних формул. Тобто, коли робиться розрахунок вартості підприємства, треба обмовляти погрішності й допуски. Їх причина полягає в складності ідентифікації майбутнього грошового потоку через дисконтні коефіцієнти.

У своїй книзі «Вартість компаній: оцінка й управління» Т. Коупленд, Т. Коллер та Дж. Мурін [83] визначають фактори вартості як: «...будь-яка змінна, що впливає на вартість компанії». Дане визначення представляється занадто широким, тому що це може привести до розростання показників і некерованості системи оцінки. Більше того, може виникнути проблема дублювання інформації в показниках, якщо вони будуть оцінювати ті самі характеристики діяльності.

Окрім того, перш ніж зробити оцінку ринкового потенціалу підприємства на основі вартісного аналізу, виділивши ключові показники вартості, необхідно враховувати вимоги до таких показників. У книзі «Оцінка ефективності бізнесу» Маршал В. Мейер [84] виділяє сім призначень таких показників, що проілюстровано на рисунку 1.10. Він визначає також чотири види показників оцінки, які він порівнює між собою по задоволенню представленим вимогам [85]:

1. Ринкова оцінка вартості. Під даним показником приймається оцінка вартості підприємства, отримана на фінансових ринках. Але поза залежністю від способу одержання оцінки, більшість його підрозділів не може працювати прямо із цим показником. Поширення цього показника на різні рівні підприємства відбувається через виділення факторів вартості. По цій же причині даний показник не може бути застосований для порівняння різних бізнес-одиниць і функціональних підрозділів підприємства. Цей показник може використовуватися для розрахунку винагород топ-менеджерів і оцінки ринкового потенціалу підприємства для її порівняння з іншими.

2. Фінансові показники й коефіцієнти. Фінансові показники можуть використовуватися на всіх рівнях організації й служити індикаторами

ефективності різних підрозділів і бізнес-одиниць. Проте, ці показники скоріше використовуються для оцінки вже досягнутих результатів. «У дійсності фінансові показники настільки характеризують майбутнє, наскільки великий їх вплив на собівартість капіталу компанії і її репутацію» [84]. Дійсно, високі фінансові результати позитивно оцінюються зовнішніми аналітиками, представниками кредиторів і інвесторів підприємства, що знижує вартість залучення капіталу. Також фінансові показники виступають базою для побудови оцінок майбутніх результатів підприємства, переводячи нефінансові показники в грошове вираження на підставі минулих періодів.

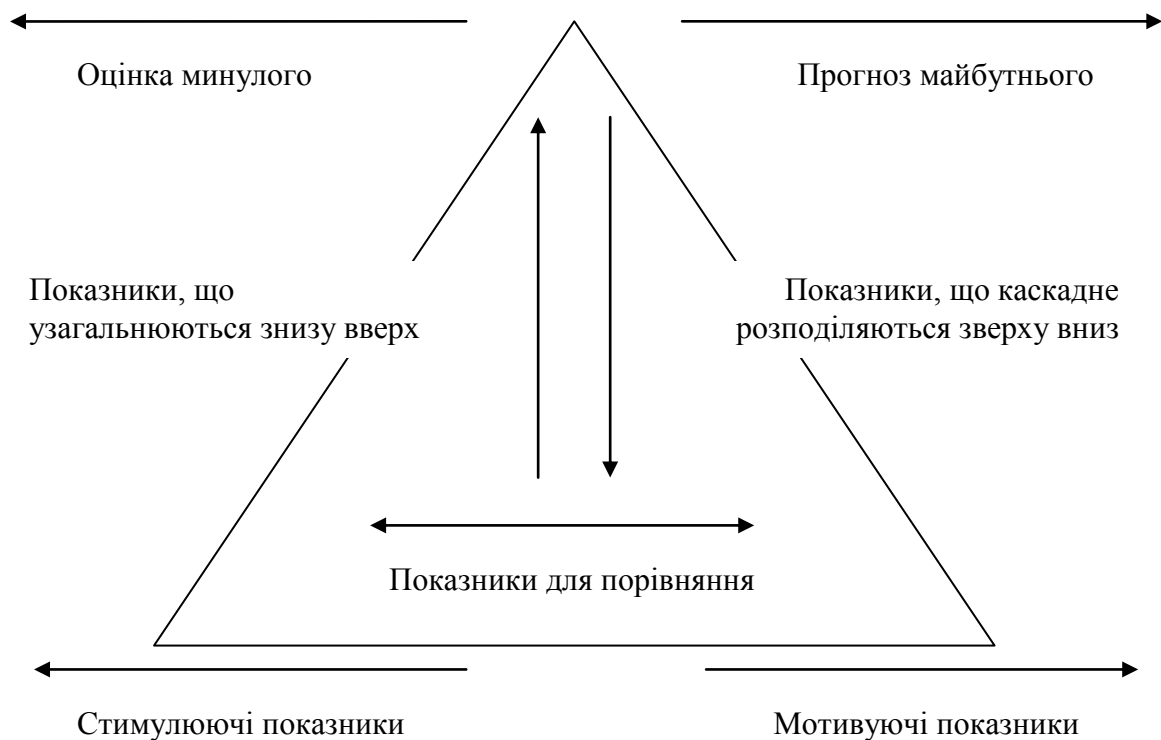


Рисунок 1.10 – Сім призначень факторів оцінки вартості підприємства за М. В. Мейєром [84]

3. Нефінансові показники. Даний вид показників застосовується для більш спеціалізованої оцінки різних підрозділів, але не підприємства в цілому. Також на їхній основі не можна проводити порівняння усередині підприємства (наприклад, показники швидкості розробки нового продукту незастосовні для збутових або маркетингових підрозділів). Нефінансові показники складно

розділити по ступені придатності для прогнозування майбутніх результатів. Досить складно оцінити значимість конкретних не фінансових показників для збільшення вартості підприємства, тому ускладнено їхнє використання при мотивації усередині підприємства.

4. Показники витрат. Дані показники вимірюють ефективність не повністю, вони застосовні лише для порівняння аналогічних підприємств або підрозділів одного й того ж підприємства. Проте, ці показники найбільш прості у використанні. Дані показники можна узагальнювати, починаючи із самих нижніх рівнів організації і її персоналу, а також розподіляти зверху донизу за встановленою методикою.

У таблиці 1.9 наводиться зіставлення даних видів показників залежно від рівня застосування на підприємстві, а також їх призначення.

Таблиця 1.9 – Види показників (факторів вартості) за призначенням та рівнем використання на підприємстві [84]

	Ринкова оцінка вартості	Фінансові показники	Не фінансові показники	Показники витрат
Рівень використання показників	Підприємство в цілому	Бізнес-одиниці підприємства	Функціональні підрозділи	Бізнес-одиниці підприємства, функціональні підрозділи, робочі групи
Призначення показників:				
Спрямування в майбутнє	+	? (короткостроковий період)	+(довгостроковий період)	? не обов'язково
Спрямування в минуле		+		+
Мотивація	+(в основному ГВК)	+(в основному ГВК)	+	
Стимулювання	+(в основному ГВК)	+(в основному ГВК)	+	
Узагальнення знизу вгору		+	? не обов'язково	+
Розподіл зверху вниз		+	? не обов'язково	+
Співставлення	Різні підприємства	Різні бізнес-одиниці	? не обов'язково	+
<i>ГВК – група вищого керівництва підприємства</i>				

З таблиці слідує, що показники, які спрямовані в майбутнє, як правило, не вдається поширити на всю організацію. А отже, виділяючи фактори для оцінки величини вартості компанії, необхідно використовувати показники, більша частина яких не містить інформації про майбутню ефективність діяльності й, як слідство, про збільшення вартості. Проте, використання показників, спрямованих у минуле необхідно для відстеження негативних змін у діяльності компанії, тому що зосереджуючи увагу на показниках, пов'язаних з виділеними ключовими факторами вартості ми можемо упустити з уваги негативні зміни в окремих процесах діяльності організації.

В наведеній на рисунку 1.10 та в таблиці 1.9 системі факторів формування вартості підприємства, щонайменше, два напрями їх призначення пов'язані безпосередньо з управлінням людським капіталом – це напрями стимулювання та мотивації. А отже і їх детальний аналіз є актуальним ланцюгом у проблемі формування та оцінки ринкового потенціалу підприємства.

Таким чином, проблема виділення факторів формування вартості підприємства є чи не найскладнішою в процесі оцінки його ринкового потенціалу через вартість капіталу. Але це необхідно для поширення системи оцінки ринкового потенціалу на всі рівні підприємства, тому що більшість його підрозділів не може працювати з вартістю прямо, а тільки з тими показниками, які вони можуть одержати на підставі своєї діяльності. Іншими словами не можна управляти тим, що неможливо виміряти. Фактори вартості також допомагають вищому керівництву зосередити свої зусилля на завданнях, які в цей момент найбільш актуальні для збільшення ринкового потенціалу підприємства.

Виходячи з визначення ринкового потенціалу наданому у п.1.1 та на основі порівняльного аналізу підходів до оцінки вартості підприємств проведеному у п.1.2 пропонується у подальшому дослідженні використовувати комбінацію дохідного та ринкового (порівняльного) методів.

1.3 Капіталізація ринкового потенціалу підприємства та людського капіталу, як його складової

Ускладнення управління та загальної діяльності підприємства в умовах сучасних трансформаційних процесів супроводжується ускладненням її організаційної структури, збільшенням обсягу збуту та загальної сукупності інформації, що надходить до керівництва фірми та потребує формування стратегії розвитку. Аналітична база планування, прогнозування та впровадження управлінських ініціатив включає все більше й більше показників, на основі яких можна було б надавати кількісну оцінку діяльності підприємства.

Як було показано вище, у практичних умовах вітчизняних підприємств, при оцінці ринкового потенціалу в більшості випадків використовуються методи, що включаються в класичні підходи до оцінки вартості підприємств: дохідний, витратний (майновий) і порівняльний або ринковий. При цьому виділяється певний комплекс ключових показників вартості, який би включав окремі взаємозв'язані групи показників: показники ринкової оцінки вартості, фінансові показники й коефіцієнти, показники витрат, а також не фінансові показники.

Ще в 1960-х роках Дж. Тобін у роботі «Національна економічна політика» [86] висунув концепцію «фактору Q» – коефіцієнта, що виражає відношення ринкової вартості активів у матеріально-речовинній формі до витрат на їх заміщення. Вартість підприємства, на відміну від прибутку, зв'язана не тільки з його показниками прибутку, але також з її перспективами й ризиками одержання даного прибутку. Його основною метою є максимізація вартості, а основними факторами створення вартості є показники грошового потоку, що враховують вплив зовнішніх і внутрішніх факторів і взаємодій з контрагентами компанії. Основна мета деталізується на кілька цілей більше низького рівня й так далі залежно від рівня управління.

Загальний показник оцінки ефективності представлений як :

$$I_{eff} = \frac{MV}{RV} - 1 \quad (1.6)$$

де I_{eff} - загальний показник оцінки ефективності;

MV – ринкова вартість підприємства;

RV – відбудовна вартість активів підприємства.

Величина $\frac{MV}{RV}$ – характеризує зростання вартості вкладеного капіталу й саме її необхідно максимізувати. Цей показник також відомий як коефіцієнт Тобіна (Q Тобіна) і інтерпретується як вартість «невидимих» активів компанії, таких як інтелектуальний, людський капітал, організаційні можливості тощо.

Фактично це було перша спроба включити нефінансові чинники в систему вартісної оцінки ефективності діяльності підприємства.

Одним з найбільш відомих та ефективних інструментів управління, який включає усі означені вище групи показників і дозволяє досліджувати окремі виробничі задачі з наступним включенням їх до загальної методичної бази управління підприємством, є на сьогодні так звана Система Збалансованих Показників (Balanced Score Card – BSC), розроблена Р. Капланом та Д. Нортоном [87, 88] і розвинута у прикладних аспектах Н. Ольве, Ж. Роєм, та М. Ветером [89]. На сьогодні систему збалансованих показників використовують понад 20% передових компаній світу, а її окремі елементи використовують керівники 98% компаній Німеччини, 83% – Великої Британії, 72 % – Італії [90]. Практичні питання застосування даного інструменту управління на вітчизняних підприємствах досліджувалися багатьма дослідниками і, зокрема, в ракурсі вирішення проблем підприємств металургійної галузі [див., наприклад, 91, 92].

Досліджуючи перспективи розширення сфери використання такого типу інструментів, Л. Мейсел розробив в 1992 році його модифікований варіант [93,

94]. Він має ту ж назву, що і модель Каплана-Нортонa – BSC, також визначає чотири перспективи, на основі яких повинна бути оцінена діяльність підприємства, але замість перспективи навчання і росту, Л. Мейсел у своїй моделі використовує перспективу людських ресурсів (рис. 1.11).

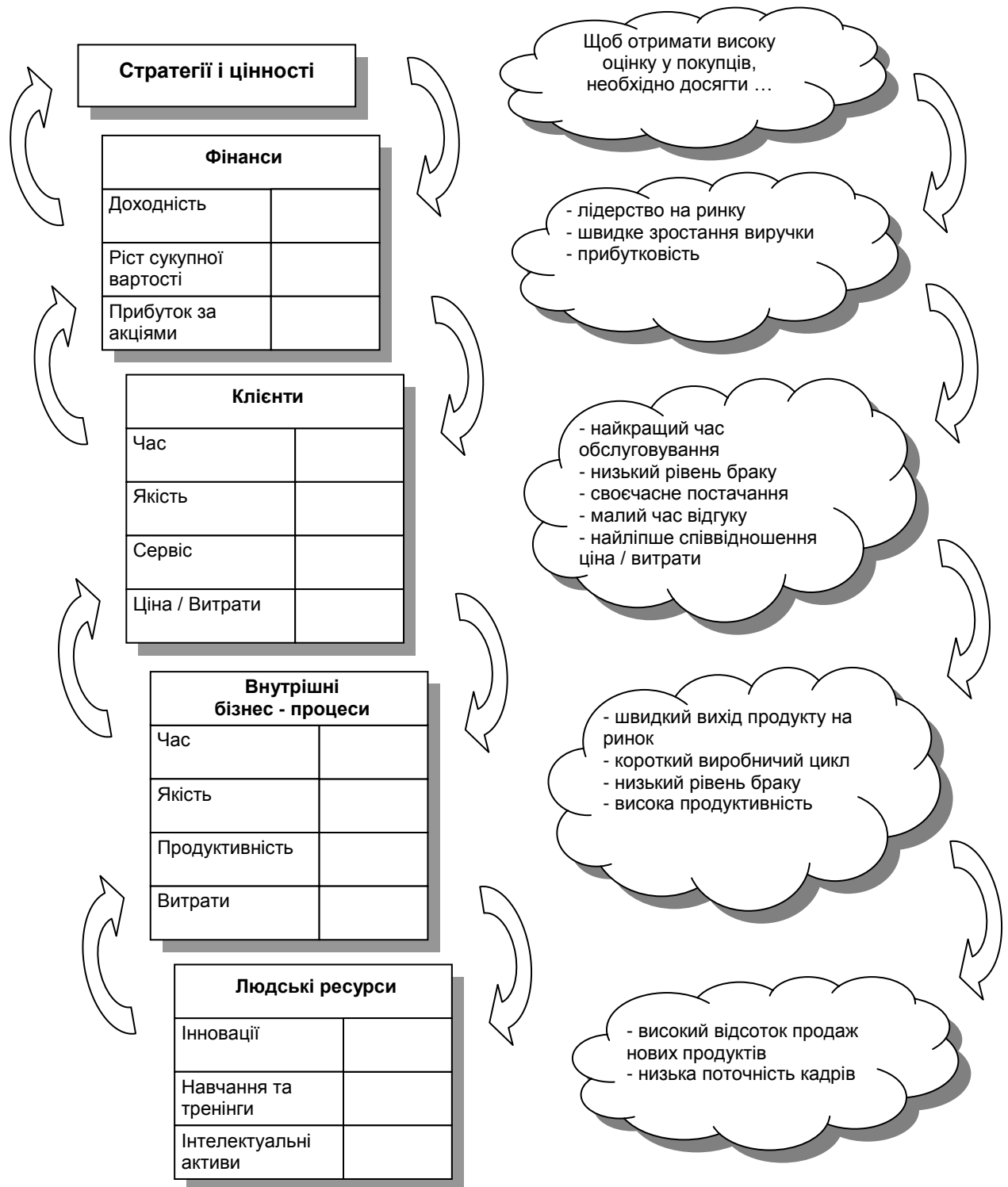


Рисунок 1.11 – Модель BSC Л. Мейсела [94]

У ній, окрім утворення і навчання, оцінюють також такі результуючі ознаки людського капіталу як інновації, розвиток продукції і послуг, компетентність і корпоративну культуру. Причина використання Л. Мейселом окремої перспективи людських ресурсів полягала в тім, що керівництво підприємства мусить бути більш уважним до свого персоналу й оцінювати ефективність не тільки процесів і систем, але і його співробітників.

Відомі численні приклади практичного застосування моделей типу BSC в умовах підприємств країн пострадянського простору [95, 96]. Одним з найпоширеніших прикладних різновидів BSC, що може бути використаний в умовах вітчизняних підприємств стала так названа Модель факторів вартості (МФВ) [97 – 100].

Необхідність врахування нефінансових показників при розробці стратегії і встановленні причинно-наслідкових зв'язків між окремими показниками підтверджують такі комплексні моделі виміру та оцінки ефективності господарювання, як призма ефективності (The Performance Prism); панель управління (Tableau de Bord); модель Європейського фонду управління якістю (EFQM); модель EP2M та інші [101].

Система показників оцінки діяльності підприємства Інституту Управлінських бухгалтерів США (IMA) наведена в додатку до Положення з управлінського обліку 4U «Розробка комплексних показників ефективності» [102] (SMA 4U «Developing Comprehensive Performance Indicators») включає шість груп: 1. Показники зовнішнього середовища. 2. Показники ринку і замовників. 3. Показники конкурентів. 4. Показники внутрішніх бізнес процесів. 5. Облік людських ресурсів. 6. Фінансові показники.

Недоліком впровадження таких моделей в практику управління вітчизняних підприємств є необхідність фактичної перебудови всієї організаційної структури та системи менеджменту, що до снаги не кожному підприємству.

Тенденція використання не фінансових показників оцінки діяльності підприємства, до яких беззаперечно можна віднести й оцінку його ринкового

потенціалу, стала центром уваги й вітчизняних вчених. Адже відсутність законодавчо прийнятих процедур урахування таких складових вартості підприємства, як наприклад, гудвіл (в широкому його розумінні, а не прописаному в стандартах бухгалтерського обліку в Україні), бренд, інтелектуальний капітал, людський капітал тощо, суттєво занижують вартість українських підприємств у порівнянні з зарубіжними конкурентами.

Проблема вдосконалення теоретичних і методичних підходів до оцінювання нефінансових показників діяльності підприємств увійшла до кола наукових інтересів таких учених, як: В. І. Авдеєнко, Б. Є. Бачевський, Д. А. Горовий, А. Ю. Жулавський, О. О. Задоя, Н. П. Корогод, В. А. Котлов, Н. С. Краснокутська, Є. В. Лапін, О. І. Олексюк, Е. В. Попов, І. М. Репіна, О. С. Федонін та ін. Вони розглядали цю проблему в рамках дослідження таких категорій як «нематеріальні активи», «інтелектуальний капітал», «віртуальний капітал» тощо.

Найбільш комплексне дослідження проблематики було розглянуто в роботі Д. А. Горового, результатом якої стало обґрунтування доцільності використання оціночного підходу через визначення «віртуального капіталу» підприємства. Зокрема він зазначає, що «...наявне різноманіття віртуальних здобутків підприємства, які лише частково враховуються сучасними принципами бухгалтерського та фінансового обліку, проте всі реально впливають на діяльність підприємства і, головне, здатні приносити матеріальну вигоду для нього, спонукають до розробки нової парадигми управління ними через складність обліку певних категорій капіталу (ресурсів), їх подвійної природи або відсутності чіткого вартісного вираження. Така парадигма має ґрунтуватися на тому, що визначені на балансі підприємства нематеріальні активи є лише незначною частиною його сукупного віртуального капіталу, збільшення вартості якого сприяє фінансовому оздоровленню підприємства, його інвестиційній привабливості та конкурентоспроможності» [103, с. 31].

Відсутність такої парадигми, на даний час призводить до породження значної кількості методик розрахунків різних нефінансових показників.

Наприклад, Д. А. Горовий наводить дані про те, що тільки для оцінки вартості бренду він нарахував 38 різних оціночних алгоритмів [103, с. 150].

Проведений аналіз показує, що для розробки інструментарію оцінки ринкового потенціалу потрібно, з одного боку, забезпечити можливість використовувати вартісний підхід, а з іншого – розглянути показники не фінансового характеру. Для цього буде доцільним розглянути механізми капіталізації підприємства.

Дослідженням феномену капіталізації підприємства присвячена значна кількість праць науковців. Серед вітчизняних дослідників заслуговують на увагу роботи Н. Ю. Брюховецької [104], В. В. Буханця [105], Т. В. Колодяжної [106], А. Ю. Могилової [107], О. Я. Побурко [108], А. А. Турило [109] та ін.

Ученими виділяється цілий ряд підходів до трактування сутності даної категорії. Так Г. І Хотинська відзначає, що капіталізація розглядається в трьох аспектах (інвестиційному, маркетинговому й фінансовому) і трактується в трьох основних варіантах: як ринкова вартість акцій акціонерних товариств; як трансформація доходів у капітал; як процес нагромадження власного капіталу [110, с. 27]. Т. В. Мар'юк тлумачення категорії «капіталізація» зводить до наступних груп [111, с. 126]: критерій оцінки ринкової вартості підприємства; інтегральний показник ефективності діяльності підприємства; процес трансформації створеної вартості у капітал підприємства.

Н. Давиденко додає ще одне визначення капіталізації – як процес перетворення ресурсів у вартість, що приносить додаткову вартість [112, с. 65]

Дослідники, як правило, зосереджувалися на декількох варіантах капіталізації, що значно обмежувало можливості застосування її механізмів з метою підвищення ефективності використання потенціалу підприємства. Найбільш повна типологізація визначень «капіталізації», на погляд автора, наведена в дослідженні Т. В. Колодяжної (табл. 1.10) [105, 113].

Таблиця 1.10 – Визначення сутності існуючих форм і різновидів капіталізації [113, с. 233-236]

Форми і різновиди капіталізації	Визначення сутності понять
2	2
Капіталізація компанії (фірми, корпорації, підприємства)	Капіталізація компанії в широкому розумінні являє собою нарощування довгострокових активів і пасивів за рахунок зовнішніх джерел фінансування, а також за допомогою капіталізації частини доходів, наприклад, реінвестування прибутку. Капіталізація компанії у вузькому розумінні є нарощування власного капіталу компанії, включаючи статутний капітал, але не обмежуючись їм. Оцінюється як сумарна вартість довгострокових (капітальних) активів компанії.
Капіталізація фізичної особи	Сумарна вартість активів довгострокового (капітального) характеру у власності фізичної особи
Капіталізація домогосподарства	Сумарна вартість активів довгострокового (капітального) характеру у власності домогосподарства
Капіталізація ринку	Сумарна вартість довгострокових (капітальних) активів, задіяних на тому або іншому ринку
Капіталізація регіону	Сумарна вартість активів довгострокового (капітального) характеру економічних агентів регіональної юрисдикції, які відносяться до різних форм власності, що представляють будь-які організаційно- правові форми й спеціалізуються на різних видах діяльності. Залучення будь-яких територіальних ресурсів у вигляді додаткової вартості.
Капіталізація країни / капіталізація економіки країни	Сумарна вартість активів довгострокового (капітального) характеру економічних агентів країни. Капіталізація – фундаментальний процес, економічний сенс якого полягає в підвищенні вартості капіталу, що належить суб'єктам всіх рівнів господарювання, в результаті зростання їх господарського потенціалу та ефективності. У зв'язку з цим капіталізація багато в чому визначає темпи економічного зростання і глобальну конкурентоспроможність економіки, добробут і якість життя суспільства.
Капіталізація майна (капіталізація активів)	Проявляється в абсолютному й відносному збільшенні майна капітального характеру – необігових активів, що представляють собою найбільш привабливе забезпечення в будь-яких фінансових трансакціях і найбільш значиму складову реального майна компанії. Поняття «капіталізація активів» за змістом являє собою капіталізацію витрат.
Капіталізація витрат	Процес переводу частини поточних витрат в витрати капітального характеру
Капіталізація доходів	Процес повного чи часткового реінвестування доходів. Рівень капіталізації доходів вимірюється відношенням капіталізованої частини прибутку до всього прибутку.
Капіталізація ресурсів	Капіталізація ресурсів промислового підприємства - сукупність багаторівневих інституційних процесів і управлінських впливів, що забезпечують ефективне зв'язування економічних ресурсів з метою модернізації на основі впровадження інновацій відтворювальних процесів на підприємстві. Рівень капіталізації ресурсів вимірюється відношенням вартості функціонуючого капіталу до оціненої вартості всіх ресурсів.
Капіталізація джерел фінансування	Процес збільшення довгострокового капіталу в джерелах фінансування, в першу чергу за рахунок абсолютного та відносного зростання власного капіталу.

Продовження табл. 1.10

1	2
Капіталізація факторів виробництва	Формується на основі визначення їх ринкової вартості.
Капіталізація результатів виробництва	Процес перетворення створеної вартості у новий капітал.
Реальна капіталізація	Процес перетворення вартості, втіленої в матеріальних та інших реальних цінностях, на джерело зростання вартості. Реалізується через реінвестування прибутку, отриманого в результаті фінансово-господарської діяльності, спрямовуючи його на поповнення необігових активів (в першу чергу засобів праці) і оборотних активів (у частині предметів праці або запасів). Виражається в зростанні реальної вартості майна
Маркетингова або суб'єктивна капіталізація	Процес збільшення власного капіталу за рахунок розширення статутного фонду через проведення операцій із збільшення нематеріальної складової балансу Реалізується шляхом: відбиття в балансі вартісної оцінки ділової репутації (гудвіла); збільшення ринкової вартості торгової марки, бренда; відбиття в обліку й відповідно в балансі ноу-хау; придбання прав на результати інтелектуальної діяльності. Природа цієї форми капіталізації носить суб'єктивний характер, а використовується вона, як правило, у маркетингових цілях. Ініціюється внутрішньо фірмовим менеджментом.
Ринкова або фіктивна капіталізація	Ринкова вартість компанії, акції яких котируються на фондовій біржі. Вона визначається перемноженням ринкової ціни акції на загальну кількість акцій компанії. Збільшення ринкової вартості акцій і компанії в цілому відображається в цьому випадку в активі балансу у вигляді переоцінки фінансових вкладень і балансується в пасиві додатковим капіталом. Поняття «фіктивна капіталізація» походить від визначення капіталу, представленого в цінних паперах як фіктивного. Оскільки ця форма капіталізації складається в результаті фондових операцій, вона йменується фіктивною капіталізацією. Аналітики фондового ринку частіше визначають цю форму прояву капіталізації ринковою капіталізацією.
Балансова капіталізація	Оцінка капіталізації по балансовій вартості довгострокових активів/пасивів, в першу чергу необігових активів, власного капіталу та довгострокових зобов'язань.
Розрахункова капіталізація	Оцінка капіталізації по вартості, розрахованої на основі мультиплікаторів. Така оцінка наряду з балансовими оцінками проводиться для компаній, що не є акціонерними товариствами, чи для таких, які торгують акціями на організованому фондовому ринку.
Фінансова капіталізація	Форма представлення реального капіталу в їх фінансовій оцінці. Характеризує абсолютну форму показника, обчисленого в вартісній формі.
Номінальна капіталізація	Оцінюється за номінальною вартістю цінних паперів.
Відносна капіталізація	Визначається часткою капіталу у загальному обсязі ресурсів, або у всіх результатах виробництва.

Кінець табл. 1.10

1	2
Абсолютна капіталізація	Вимірюється обсягом капіталу, залученого у виробничий процес.
Статична капіталізація	Оцінка капіталізації в статичній (наприклад за даними балансу).
Динамічна капіталізація	Оцінка капіталізації в динаміці
Зростаюча капіталізація	Характеристика капіталізації при її позитивній динаміці в часі та зростаючому тренді.
Декапіталізація	Характеристика капіталізації при її негативній динаміці в часі та падаючому тренді.
Стійка капіталізація	Характеристика капіталізації при наявності послідовної стійкої її динаміки протягом деякого періоду часу.
Дискретна капіталізація	Характеристика капіталізації, яка характеризується чергуванням позитивної капіталізації, стагнації та декапіталізації. У цьому випадку протягом деякого періоду часу може простежуватися або ріст, або нульове значення, або декапіталізація.
Капіталізація пряма	Процес перетворення ресурсу у вартість, що приносить додаткову вартість.
Капіталізація зворотна	Процес перетворення додаткової вартості у капітал.
Недостатня капіталізація (тонка капіталізація)	Характеристика капіталізації з точки зору співвідношення між економічним капіталом компанії й капіталом компанії, що реально існує в сучасний момент. Недостатня капіталізація або «тонка» («thin capitalization») найчастіше виникає в ситуаціях, коли фінансування діяльності компанії здійснюється за рахунок позикових коштів. Економічна доктрина називає причиною недостатньої капіталізації прагнення до зменшення оподаткованої бази шляхом штучного підвищення витрат на обслуговування боргу.
Достатня капіталізація	Достатня капіталізація є оптимальним варіантом співвідношення між економічним капіталом компанії й капіталом компанії, що реально існує в сучасний момент.
Надлишкова капіталізація	Надлишкова капіталізація найчастіше викликає невдоволення інвесторів, тому що відбувається неефективне використання грошових ресурсів: вільні кошти компанії не інвестуються, не приносять їй додаткового доходу, а капіталізуються.

В цілому, огляд підходів різних авторів до визначення капіталізації дозволяє ідентифікувати два підходи до трактування сутності економічної категорії «капіталізація»: об'єктний і процесний. У рамках об'єктного підходу «капіталізація» визначається як показник оцінки ринкової вартості підприємства або як загальний об'єм акціонерного капіталу компанії. Другий напрямок характеризує капіталізацію стосовно матеріальних відносин, тобто базовою категорією в цьому випадку є капітал, а під капіталізацією розуміється процес його нарощування за допомогою прибутку.

З цього приводу в роботі [113] відмічається, що «між зазначеними підходами до трактування сутності капіталізації є суттєві розбіжності, серед яких основною, на погляд автора, є те, що перший напрямок передбачає визначення капіталізації на базі показників фіктивного капіталу, а другий – на базі реального власного капіталу. Тобто в першому випадку вартість функціонуючого капіталу змінюється через взаємодію ринкових механізмів і фінансових інститутів, а в другому – внаслідок реального інвестиційного процесу» [113, с. 228].

Питання капіталізації безпосередньо потенціалу підприємства розглядалися в роботах О. В. Березіна [114], А. Л. Сабадирьової [115], О. В. Сталінської [116] та ін.

«Капіталізація потенціалу підприємства» визначається ними зокрема, як процес ідентифікації та перетворення спектру стратегічних можливостей та залучених активів підприємства в капітал, тобто у вартість, здатну приносити нову вартість. [116, с. 88].

А. Л. Сабадирьова вводить поняття «оціночного механізму» капіталізації ринкового потенціалу, який «визначає перетворення руху потенціалу підприємства в процесі зародження ідеї оцінювання і демонструє цю ідею в перетворенні вартості потенціалу в додатковий капітал та додаткові фактори виробництва. Процес зародження ідеї оцінювання капіталізації потенціалу підприємства складається з п'яти алгоритмів: 1) оцінювання структури потенціалу; 2) оцінювання вартості потенціалу; 3) планування і нормування рівня потенціалу; 4) оцінювання капіталізації потенціалу; 5) оцінювання впливу факторів економічної ефективності. Кожен із п'яти алгоритмів має певну характеристику і певне програмне забезпечення» [115, с. 52].

При цьому О. В. Сталінська, відмічає, що практично відсутні праці, які б комплексно розглядали питання розроблення конкретних методів та методик оцінювання капіталізації потенціалу, рекомендацій із їхнього використання в організаційному механізмі управління підприємством [116, с. 88]. У роботах з проблем формування і реалізації потенціалу підприємств недостатньо

розроблені питання виміру його величини і рівня ефективності використання. Як оцінити: за допомогою загального (глобального) показника або потенціал підприємства варто оцінювати системою показників?

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, пропонується авторська концепція оціночного механізму капіталізації ринкового потенціалу підприємства (рис. 1.12).

Особливістю запропонованої схеми є врахування необхідності індивідуального підходу до визначення складових ринкового потенціалу та їх оціночних критеріїв, на чому акцентують увагу багато дослідників. Зокрема, І. Й. Ярема відмічає, що «через те, що кожний із показників має свої обмеження і недоліки, а також того, що сфера вартісних показників є порівняно новою галуззю знань, багато економістів теоретиків і практиків пропонують свої варіанти комбінованого використання декількох показників оцінювання процесу створення вартості. Практично всі показники (фінансові і нефінансові) самі по собі вразливі, а тому у сукупності (зведені у системи виміру) вони формують істотні протиріччя разом з тим і фокусування уваги під час оцінювання створеної вартості підприємством на якомусь одному показнику не забезпечує відображення потенціалу зростання ринкової капіталізації. Оскільки і обмежена кількість показників, і їх надмірність містять небезпеку викривленої оцінки ефективності, то виникає дилема їх оптимальної збалансованості. Очевидно, відбір вартісних факторів, показників та індикаторів для формування вітчизняної системи оцінювання ефективності за вартісними критеріями потрібно формувати на основі наукових розрахунків з урахуванням конкретних галузевих особливостей підприємства та деяких специфічних умов економіки» [117, с. 130].

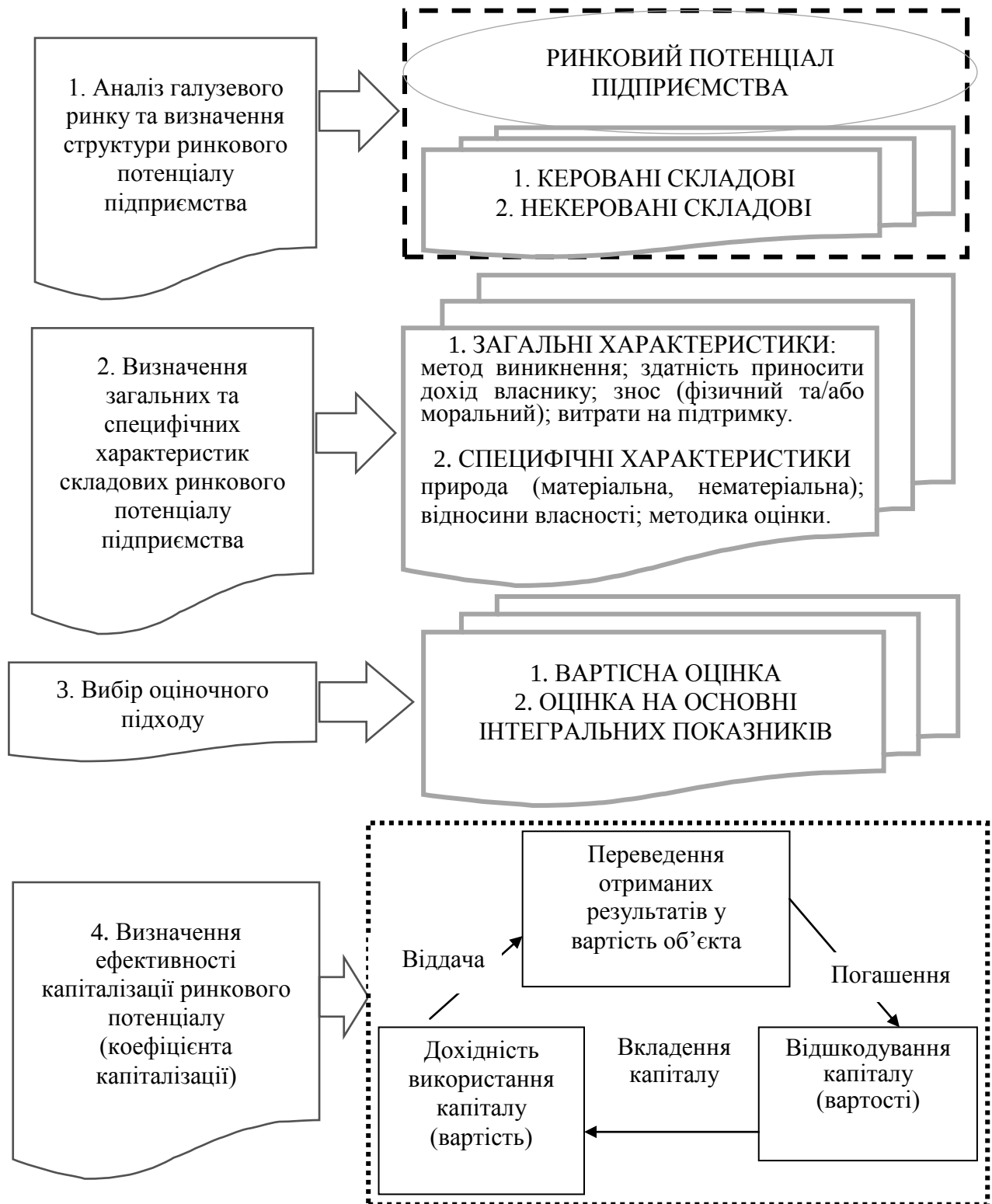


Рисунок 1.12 – Оціночний механізм капіталізації ринкового потенціалу підприємства.

Розроблено автором

Іншою особливістю запропонованого механізму є необхідність збереження або справедливого поділу майнових прав в процесі капіталізації нефінансових активів.

Таким чином, в даному параграфі визначено, що оціночну базу потенціалу підприємства та його підтипів складають ресурси (активи) підприємства, витрати та нефінансові показники. Для забезпечення оцінки ринкового потенціалу необхідно оціночну базу привести до єдиного, «вартісного» вигляду за допомогою механізму капіталізації підприємства.

Висновки до розділу 1

Вітчизняні підприємства сьогодні – це підприємства – заручники прибутку. Вони налаштовані на відображення своєї діяльності в очах держави, акціонерів, клієнтів тощо, у форматі отриманої вигоди. Але, по суті, прибуток це мірило минулих дій підприємства, причому за відносно невеликий (місяць, квартал, рік) період, тоді як потенціал має відтворювати можливість, майбутню діяльність.

При вирішенні цієї проблеми, вітчизняні вчені почали приділяти велику увагу такій характеристиці ефективності реалізації можливостей підприємства, як його «ринковий потенціал». Як економічна категорія він, став розглядатися зовсім недавно і в рамках різних напрямів економічних дисциплін і на сьогоднішній день немає єдності у визначенні основних понять ринкового потенціалу.

В розглянутому в розділі матеріалі показано, що напрацьована вченими різноманітність визначень поняття «ринковий потенціал» та підходів до його оцінки визначається багатою палітрою характеристик складових термінів – «ринок» та «потенціал». В результаті дослідження економічного змісту ринкового потенціалу підприємства було встановлено, що:

- «ринковий потенціал підприємства» – це поняття, яке характеризує здатність підприємства до розвитку в умовах ринку, що може бути реалізована тільки при наявності певних ресурсів та компетенцій персоналу;

- «ринковий потенціал підприємства» має двоїстий характер, оскільки, з одного боку, може відображувати власне «можливості» підприємства щодо реалізації планових стратегій розвитку, а, з іншого боку, виступити об'єктом, здатним реагувати на стохастичні впливи ринкового середовища;

- керовані зміни «ринкового потенціалу підприємства» можуть здійснюватися в процесі реалізації запланованої стратегії розвитку: прогресивного розвитку (зростання показників діяльності підприємства), адаптивного розвитку (підвищення гнучкості та адаптивності до прогнозованих змін), трансформаційного розвитку (зміна свого якісного стану шляхом накопичення і використання потенціалу) або сталого розвитку – (збалансування стану підприємства на гармонійний, довготривалий розвиток).

На основі аналізу характеру і тенденцій розвитку досліджень ринкового потенціалу запропоноване авторське його визначено в якому під ринковим потенціалом підприємства розуміються можливості й ризики розвитку підприємства під впливом керованих та некерованих чинників ринку.

На основі отриманого визначення виконано аналіз можливостей оцінки ринкового потенціалу підприємства та чинників, що можуть впливати на його величину.

Визначено, що у практичних умовах вітчизняних підприємств, при оцінці ринкового потенціалу в більшості випадків використовуються методи, що включаються в класичні підходи до оцінки вартості підприємств: дохідний, витратний (майновий) і порівняльний або ринковий. При цьому у вартісному варіанті оцінки виникають складнощі формування оціночної бази внаслідок необхідності використання нефінансових показників, які при існуючій системі бухгалтерського та управлінського обліку не підлягають кількісній оцінці. Адже відсутність законодавчо прийнятих процедур урахування таких складових вартості підприємства, як наприклад, гудвіл (в широкому його розумінні, а не прописаному в стандартах бухгалтерського обліку в Україні),

бренд, інтелектуальний капітал, людський капітал тощо, суттєво занижують вартість українських підприємств у порівнянні з зарубіжними конкурентами.

Відзначається що, як і потенціал підприємства не може бути визначений та керований тільки на основі ринкової вартості підприємства, так і потенціал «людського капіталу» повинен включати усі можливі системні фактори формування його вартості.

Запропоновано оціночний механізм капіталізації ринкового потенціалу підприємства, який включає: аналіз галузевого ринку та визначення структури ринкового потенціалу; визначення загальних та специфічних характеристик складових ринкового потенціалу; вибір оціночного підходу: визначення вартісних та інтегральних показників (зокрема ринкової позиції), а також Визначення ефективності капіталізації ринкового потенціалу (коефіцієнта капіталізації).

Основні положення розділу, результати дослідження і висновки опубліковані в наукових працях здобувача [245, 253, 255, 257, 259, 260].

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННІ ЇХ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Формалізація логічно-понятійного ланцюгу «людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал»

Ще у XVIII столітті А. Сміт відзначав, що «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [118, с. 490]. Сьогодні в умовах мінливого та швидкоплинного економічного та соціального розвитку роль людини та реалізація його потенціалу набуває особливого значення.

За оцінкою науковців, на початок нинішнього століття сукупний накопичений капітал людства склав близько 550 трлн. дол., або 90 тис. дол. на 1 мешканця Землі [119, с. 58]. При цьому, частка людського капіталу в ньому досягає (за різними оцінками та країнами різного рівня розвитку [118, с. 55; 119, с. 57; 120, с.9,]) від 40 до 80%, тоді як у XVII–XVIII ст., вона сягала всього 10% і навіть на початку XX ст., не перевищувала 33% [121, с. 43]. Тобто, навіть за самими мінімальними оцінками, вартість людського капіталу на сьогодні складає ніяк не менше половини всього накопиченого багатства людства, а отже й ті проблеми, що пов'язані з питаннями ефективного його використання заслуговують на відповідну увагу дослідників.

У виступі голови ради директорів Manpower Inc. (США) Джеффрі А. Джорреса на Всесвітньому економічному форумі в Давосі в 2011 році, було заявлено про вступ людства до епохи «Human Age», характеризуючи яку, віце-президент цієї ж корпорації Фелікс Кугель відмітив: «В епоху «Human Age» в боротьбі за лідируюче положення в бізнесі вирішальним фактором буде являтися обладання людським капіталом, а не фінансовими ресурсами» [122, с. 58]. І кожний крок дослідження та пізнання категорії «людського капіталу» у науковій та діловій

спільноті відзначає зростаючу його роль у розвитку економіки та суспільства в цілому.

Прогнозуючи перспективи глобального розвитку, фахівці Deutsche Bank відмічають, що вирішальне значення для збільшення ВВП має саме людський капітал: інвестиції в освіту, навчання та охорону здоров'я [123]. А у Звіті про людський капітал 2016 р., доведеному в матеріалах Всесвітнього економічного форуму, прямо зазначено, що інвестиції в людський капітал вже виходять за межі економічної необхідності і стають основою для всебічного розвитку і використання потенціалу усіх людей [3, с.5].

Для України проблема ефективності використання людського капіталу стає все більш актуальною. І хоча за даними 2017 р. [124, с.8] її Human Capital Index у Звіті про людський капітал виправився на 7 позицій відносно 2015 р. [125] (країна перемістилася з 31(з 124 країн) позиції на 24 (з 130 країн)), в той же час, за сполученим з ним Індексом людського розвитку [126] Україна змістилася з 80 у 2012 році на 88 позицію у 2017 році (рис. 2.1 та 2.2).

За висновками одного з провідних аналітичних центрів Atlantic Council «Україна мала стати процвітаючою країною із середнім доходом. Проте вона перетворюється на одну з бідніших країн Європи» [127]. І однією з основних причин такого стану експерти Центру Разумкова вбачають в тому, що «на сьогодні стан людського капіталу України є досить сумним: населення стрімко скорочується та старіє; народжуваність значно нижче рівня, необхідного для простого відтворення населення; частка працездатного населення зменшується; зростає трудова міграція, особливо втрачає Україна інтелектуальний капітал; відбуваються погіршення стану здоров'я населення та зниження якості освіти, що призводить до нестачі кваліфікованого людського капіталу в усіх галузях економіки» [128, с. 7-8]

Науковий аналіз наявних підходів в організації механізму управління людським капіталом на сучасному етапі розвитку держави показує, що багато питань з теорії, методологічного забезпечення і практики знаходяться ще в стадії розробки, є предметом творчих дискусій вчених у цій галузі.

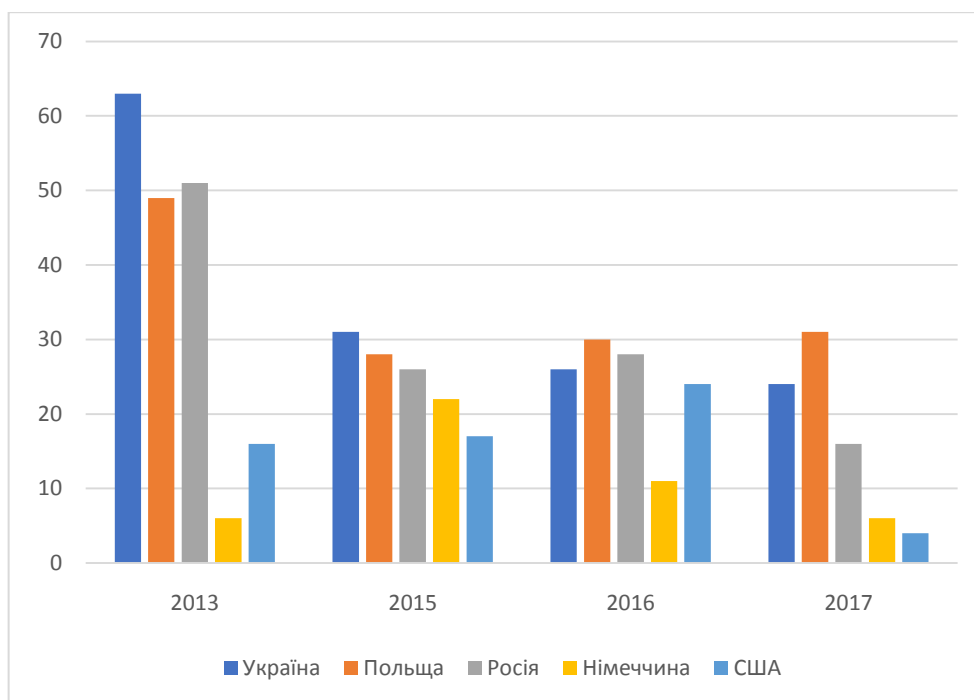


Рисунок 2.1 – Порівняльна динаміка Індексу людського капіталу (Human Capital Index) України за період 2015 -2017 рр. (*Примітка:* 11 жовтня 2018р. у Сінгапурі МВФ та Світовий банк презентували новий Індекс людського капіталу, згідно з яким із 157 представлених країн Україна посіла високе 50 місце).

Побудовано автором за даними [129]

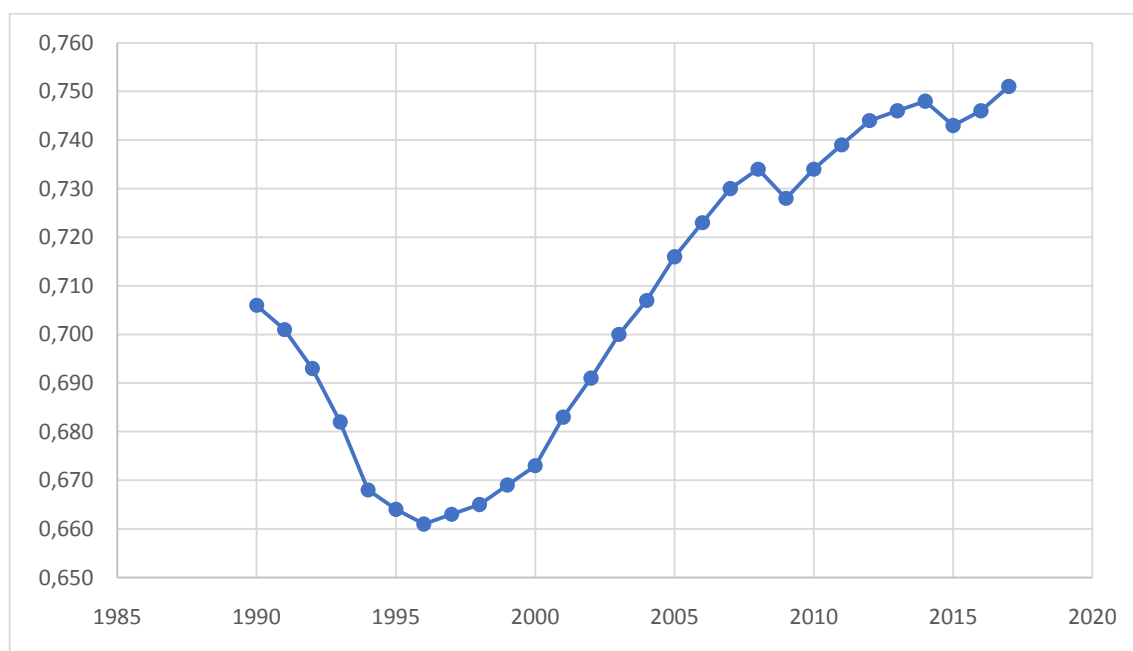


Рисунок 2.2 – Динаміка Індексу людського розвитку (Human development index, HDI) України за період 1990 -2017 рр.

Побудовано автором за даними [130]

В даний час область дослідження проблематики «людського капіталу» з вузького питання інвестицій в розвиток персоналу розширилася до неадекватних масштабів і займає увагу як власне економістів, так і фахівців з соціології, психології, менеджменту, філософії науки тощо. Відповідно, виникають певні відмінності в підходах до побудови визначень даної категорії.

Трудові ресурси, людські ресурси, кадри, персонал, людський капітал, трудовий капітал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, інтелектуальний потенціал – комплекс понять, які сьогодні найчастіше використовуються в науковій літературі при вирішенні питань, пов'язаних з необхідністю оцінки ефективності використання людського капіталу.

Відсутність чітких визначень і меж для різних класифікаційних груп, а також можливість перетікання людського капіталу з однієї форми в іншу обумовлюють необхідність пошуку відповідних класифікаційних ознак і методів виділення його різновидів. Залишається відкритим також питання – кому і яку ціну доводиться платити за використання людського капіталу і яка ефективність його функціонування і розвитку в нестабільному, трансформаційному середовищі.

Сучасна «теорія людського капіталу» представляє собою напрям економічної науки в межах якого людська складова економічних систем різного масштабу розглядається в термінах вартості та ціни і розрізняється за трьома рівнями [131, с. 35]:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу.

На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу;

- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та усіх громадян держави (без повторного рахунку), так як і національне багатство включає багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

Особливостям еволюції даного напрямку економічної науки присвячено значну кількість робіт сучасних вітчизняних дослідників [наприклад, 131-136], в яких визначається історична роль та місце тих чи інших закордонних та вітчизняних фахівців у його розвитку. Між тим, сьогодні, одним з найвагоміших критеріїв публічного визнання результатів економічних досліджень є відзначення їх авторів міжнародними винагородами, серед яких значне місце займає Нобелівська премія з економіки. Тому доцільно б було дослідити, яке місце займає теорія людського капіталу в працях її лауреатів.

Безпосередньо, пов'язаним з теорією людського капіталу, сучасні дослідники [наприклад, 131, 137, 138] відмічають внесок американського економіста Теодора Шульца (Theodore William Schultz, 1902-1998 рр., Нобелівська премія 1979 року – тут і надалі біографічні дані наведені з матеріалів сайту Вікіпедії [139]), якому віддають авторство самого терміну «людський капітал» та першого його трактування [140]. Його послідовником вважається американський же економіст Гері Беккер (Gary Stanley Becker, народ. 1930 р.), який розвинув ідею «людського капіталу», обґрунтувавши ефективність інвестицій в нього та сформулювавши економічній підхід до людської поведінки [141]. Саме з визначенням «за дослідження широкого кола проблем людської поведінки та реагування, не обмеженого тільки ринковою поведінкою» йому була вручена Нобелівська премія у 1992 році. Основою розвитку «людського капіталу» і Т. Шульц і Г. Беккер вважали

інвестиції в освіту, ефективність яких, за розрахунками останнього, складає 12-14% річного прибутку.

На відміну від цих дослідників, ще один американський лауреат Нобелівської премії 2001 р. Майкл Спенс (Michael Spence, народ. 1943 р.), на основі розробленої ним теорії ринкових сигналів [142], вивів обґрунтування тому, що рівень освіти працівника не має безпосереднього впливу на його продуктивність, а є лише «сигналом» про те, що працівник має потенціал до підвищення результативності своєї праці. У підсумку він або підприємство, втрачаючи кошти на підвищення кваліфікації цього працівника, купують лише «сигнал», який дозволяє претендувати на більш високий результат праці і, відповідно, більш високу заробітну плату.

Саме ці три вищезгаданих економісти відносяться дослідниками до «законодавців» сучасної теорії людського капіталу. Дещо рідше ними відмічається внесок у її розвиток тих лауреатів, які отримали Нобелівську премію одночасно з Т. Шульцем у 1979 році (британський економіст Артур Льюїс) та М. Спенсом у 2001 році (американці Джордж Акерлоф та Джозеф Стігліц).

Вільям Артур Льюїс (William Arthur Lewis, 1915-1991 рр.) запропонував дві групи факторів, що впливають на економічну поведінку (яка, в остаточному підсумку й визначає характер економічного зростання) [143], першою з яких є чисто психологічні особливості людини, залежні від характеру того або іншого народу, його смаків, звичок, схильностей і системи цінностей. У числі таких фігурує, наприклад, такий фактор, як «широта культурного обрію», що визначає переваги індивідів (праця й зріст матеріального споживання або ледарство й убогість).

Джордж Акерлоф (George Akerlof, народ. 1940 р.) на відміну від багатьох своїх колег, які концентрували свою увагу на якій-небудь вузькій області наукових досліджень, відрізняється дуже широким діапазоном наукових інтересів прагнучі з'єднати економіку із соціологією, психологією, антропологією й іншими суспільними науками. Серед декількох десятків написаних їм статей можна знайти дослідження з економічного аналізу бідності, національної дискримінації, індійській кастовій системі, злочинності, валютній політиці, ринках праці й т.д. У розвиток «психологічних» ідей розвитку людського капіталу Артура Льюїса, Дж. Акерлоф

вводить поняття «ідентичності та норм» на основі яких пояснює чому різні люди, перебуваючи в одних й тих же економічних обставинах здійснюють різний вибір. Він доводить, що кожна людина ототожнює себе з різними групами (ми – американці (англійці, китайці...), ми – середній клас (олігархи, депутати...), ми – чоловіки (жінки, діти), ми – молоді (літні) й т.д.). Ці всі особливості розглянуті в його найбільш відомих роботах «Як наші ідеали та соціальні норми визначають те, ким ми працюємо, скільки заробляємо й наскільки нещасні» [144] та «Spiritus Animalis: або як людська психологія управляє економікою і чому це важливо для світового капіталізму» [145].

Джозефа Юджина Стігліца (Joseph Stiglitz, народ. 1943 р.) ще одного з співотримувачів Нобелівської премії 2001 р., можна віднести до дослідників «вартісної» сторони людського капіталу на макроекономічному рівні, що знайшло відображення в його спільній з Дж. Акерлофом роботі «Капітал, заробітна плата та структурне безробіття» [146].

Взагалі, питання вартісної оцінки людського капіталу і, зокрема, пов'язані з впливом на його розвиток заробітної плати є чи не найбільш популярними у середовищі Нобелівських лауреатів з економіки.

Хронологічно, в число перших праць за цією тематикою, входить робота Нобелівського лауреата 1971 р., американського економіста Саймона Кузнеца «Денежная заработная плата рабочих и служащих фабрично-заводской промышленности г. Харькова в 1920 г.» [147]. Саймон Смит Кузнєць (Simon Smith Kuznets, 1901 – 1985), при народженні Семён Абрамович Кузнєць, виходець з Білорусі (м. Пінськ) на початку сторіччя з родиною переїхав в Україну, спочатку до м. Рівне, а у 1915 році – до м. Харків. Тут він навчався у 2-му реальному училищі, а потім – у Харківському комерційному інституті, по закінченню якого працював статистом відділу праці південного бюро ВЦРПС. У 1922 році переїхав до Сполучених штатів Америки де й склалася його основна наукова діяльність. Одним з базових положень обґрунтованої ним концепції економічного зростання є затвердження ролі поведінкових та ідеологічних змін працюючого населення у

реалізації потенціалу впровадження новітніх технологій, що показано в його роботі «Населення, капітал та економічне зростання» [148].

Напрямок дослідження людського капіталу через ціну його заробітної плати отримав своє відображення також в роботах інших майбутніх Нобелівських лауреатів, таких як:

- 1932 р. - «Теорія заробітної плати» [149] преміанта 1972 р. англійського економіста Джона Річарда Хікса (John Richard Hicks, 1904 – 1989 pp.);

- 2003 р. – «Розподіл заробітної плати: або чому однаковим людям платять по різному» [150], Нобелівського лауреата 2010 р., американця Дейла Томаса Мортенсена (Dale T. Mortensen, народ. 1939 р.).

Слід відмітити вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу ще одного американського економіста Роберта Емерсона Лукаса молодшого (Robert Emerson Lucas, Jr., народ. 1937 р.), лауреата Нобелівської премії з економіки 1995 р. В науковій економічній літературі добре знайомі терміни, пов'язані з його ім'ям, такі як «парадокс Лукаса», «модель Лукаса – Удзави», «модель Лукаса – Ромера».

Згідно «парадоксу Лукаса» людські ресурси в країнах, що розвиваються, набагато дешевші, ніж у розвинених країнах, тому прибутковість інвестиційної діяльності теоретично повинна бути більше високою в бідних країнах і більше низької в багатих країнах. Відповідно, логічним здається рух капіталу з багатих країн у бідні. Але в реальності міжнародні грошові потоки перерозподіляються між багатими країнами. Більше того, країни що розвиваються теж інвестують капітал у багаті країни. Досліджуючи на основі цього парадоксу класичну модель екзогенного економічного розвитку (модель Удзави [151]), Р. Лукас [152] майже одночасно з іншим відомим (висовувався на здобуття Нобелівської премії 2010 р., але не пройшов) американським економістом Полом Ромером [153], сформував ендегенну модель економічного зростання (в подальшому названу моделлю Лукаса – Ромера). Згідно до цієї моделі основним фактором економічного росту є збільшення капіталовкладень у НДОКР і інвестиції в людський капітал, і економіка з привабливими ресурсами людського капіталу й розвинутою наукою, має в

довгостроковій перспективі кращі шанси зростання, чим економіка, позбавлена цих переваг.

Аналіз здобутку Нобелівських лауреатів з економіки у дослідженні загальних проблем та окремих питань розвитку людського капіталу показує, що цей напрям економічної науки займає вагоме місце у їх роботах. В центрі уваги їх досліджень знаходились і знаходяться такі проблеми, як визначення ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу (Теодор Шульц, Гері Беккер, Майкл Спенс), аналіз психологічних та соціальних аспектів формування ефективної економічної поведінки працівників (Артур Льюїс, Джордж Акерлоф), визначення впливу заробітної плати (Джозеф Стігліц, Річард Хікс, Томас Мортенсен) та наукових і технологічних інновацій (Саймон Кузнець, Роберт Лукас) на вартість та продуктивність людського капіталу.

Розглядаючи хронологічно розвиток вчення (табл. 2.1) на основі дефініцій людського капіталу, можна помітити певні закономірності еволюції поглядів на його природу, походження та сутність.

Таблиця 2.1 – Онтологія визначень поняття «людський капітал»

Рік	Сутність визначення поняття «людський капітал»	Автор
1	2	3
1662	Вартість всього населення	Уільям Петті
1776	Знання, навички та здібності є капітал, що знаходиться у власності працівника	Адам Сміт
1845	Замість того, щоб розуміти капітал як частину продукції промисловості, невласивою людині, який міг би бути зроблений застосовним для його підтримки і сприяти виробництву, здається, не існує будь-яких обґрунтованих причин, за якими сама людина не могла би їм вважатися, і дуже багато причин, за якими він може бути розглянутий як частина національного багатства	Дж. Мак-Куллох
1848	Саме людська істота ... не є капіталом. Людина служить метою, заради якої багатство існує. Але його набуті здібності, що виступають тільки як засіб і реалізуються тільки за допомогою праці з повною підставою можна віднести до категорії капіталу	Дж. Мілль
1881	Розглядав виробляючу людину як фіксований капітал. Він вважав, що, якщо ця людина не є продуктивною, то не підлягає до економічного аналізу	Генрі Д. Маклеод
1896	Включав всі людські істоти в капітал. А цінність, або ціна, цих людських істот, на його думку, визначається подібно до інших капітальним товарам	Л. Вальрас

Продовження табл. 2.1

1	2	3
1939	Людські істоти можуть трактуватися як капітал	Н. Сеніор
1962	Інвестиції в людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи	Г. Беккер
1967	Особливий фонд, функції якого - виробництво трудових послуг в загальноприйнятих одиницях вимірювання і який в цій своїй якості аналогічний злістю машині як представниці речового капіталу	И. Бен-Порат
1970	Здатність людей виробляти предмети і послуги	Л. Туроу
1975	Людський капітал являє собою джерело майбутніх заробітків або майбутнього задоволення, або того й іншого разом	Т. Шульц
1977	Набуті знання, навички, мотивації і енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг	Г. Боуен
1980	Наведена вартість минулих інвестицій в навички людей, а не цінність людей самих по собі	М. Блауг
1984	Невдосконалену працю потрібно відрізнити від вдосконаленої, що стала більш продуктивною завдяки вкладенням, які збільшують фізичну і розумову здатність людини. Подібні удосконалення складають людський капітал	Ф. Махлуп
1991	Загально конкретна форма людської життєдіяльності, яка асимілює попередні форми споживчу і продуктивну, адекватні епохам привласнюючого і виробничого господарства, і здійснювану як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасному стану	М. М. Критський
1994	Капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання або освіту або через практичний досвід	Едвін Дж. Долан
1999	Адекватна форма організації продуктивних сил людини, включених в систему соціально орієнтованої ринкової економіки в якості ведучого, творчого фактору суспільного відтворення	А. Н. Добринін, С. А. Дятлов
2000	Продуктивна форма людського капіталу виступає як органічна єдність двох складових частин - безпосередньої праці та інтелектуальної діяльності. Ці частини можуть виступати або як функції одного і того ж суб'єкта, або як організаційно-економічні форми різних суб'єктів, що вступають один з одним в обмін діяльністю	Л.Г. Симкіна
2000	Сукупність людських здібностей, що дає можливість їх носію отримувати дохід	С. М. Клімов
2001	Сукупність сформованих і розвинених внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, які перебувають в їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника і національного доходу	О. А. Грішнова
2001	Знання, кваліфікації, навички та інші якості, якими володіє індивідуум і які важливі для господарської діяльності	ОЕСР
2002	Сукупна величина інвестицій в навчання, здатності і майбутнє співробітника розглядається як компетентність співробітника, його здатність до спілкування і користь	Д. Хетч, Ж.Д.Фитц-енц

Кінець табл. 2.1

1	2	3
2002	Міра втіленої в людині здатності приносити дохід. Включає вроджені здібності і таланти, а також освіту і набуту кваліфікацію	С. Фишер
2003	Сукупність якостей, які визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства і суспільства. Такими якостями зазвичай вважають здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність	Б. М. Генкін
2004	Сума вроджених здібностей, загальної і спеціальної освіти, придбаного професійного досвіду, творчого потенціалу, морально-психологічного і фізичного здоров'я, мотивів діяльності, що забезпечують можливість приносити дохід	Група вчених під керівництвом Л. І Абалкіна
2004	Індивідуальна здатність людини, що дозволяє йому успішно діяти в умовах невизначеності	В. Н.Костюк
2005	Сукупність знань, навичок, умінь, інших здібностей людини, сформованих, накопичених і вдосконалених в результаті інвестиції в процесі його життєдіяльності, які необхідні для конкретної доцільної діяльності і сприяють зростанню продуктивної сили праці	І. Т. Корогодін
2005	Сукупність природних здібностей, здоров'я, набутих знань, професійних навичок, мотивацій до праці і постійного розвитку, загальної культури, яка включає моральні цінності, знання і дотримання норм, правил, законів людського спілкування	Т. Г. Мясоєдова
2006	Людський капітал на рівні підприємства це комбінація інтелектуальної, особистої, мотиваційної складових, складової здоров'я, так само як і компетенцій, які допомагають працівникам розвивати себе, а також розвивати організацію і сприяти її функціонуванню	Т. Лістван
2007	Частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто яка використовується для виробництва товарів і послуг	Л. Т. Шевчук
2008	Знання, практичні навички, творчі і мисленнєві здібності людини, її моральні цінності, особистісні і лідерські якості, культура праці, які використовуються індивідом чи організацією для отримання доходу	В. І. Пожуєв
2008	Сформированная в результате инвестиций и накопленная человеком определенная совокупность здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере, содействуют ее развитию и росту производительности труда и тем самым влияют на увеличение заработков (доходов) человека.	Н. А.Мавріна
2013	Сукупність знань, професійних якостей, досвіду, якими володіють індивідууми і які роблять їх «економічно продуктивними». Людський капітал може бути збільшений за рахунок вкладень в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку	Світовий банк
2016	Навички, здатність та вміння, які має людина і які дозволяють їй отримувати дохід	Penguin Dictionary of Economics

Примітка: сформовано автором на основі [128, 134-137, 154-178]

Представлені вище матеріали свідчать, що первісні погляди на сутність людського капіталу епохи класичної політичної економії та початку неокласичного етапу фактично формувалися навколо думки, чи є сама людина власне капіталом (Дж. Мак-Куллох, Л. Вальрас), або його відокремленою формою (Дж. Мілль, Г. Д. Маклеод).

З середини XX століття починає переважати маржиналістський підхід і людський капітал розглядається як інвестиції, здатні приносити майбутній дохід (Т. Шульц, Г. Беккер).

В подальшому, з даного напрямку відокремилася думка про те, що людський капітал є запасом, тобто він може почати давати дохід лише при певному накопиченні. Величина такого запасу формується ринком робочої сили, тобто вимогами до кваліфікації (і відповідними інвестиціями в освіту, професійну підготовку тощо), стану здоров'я і таке інше (Дж. Линдсей, Л. І. Абалкін, О. А. Грішнова).

«Капіталізований» напрямок відображення сутності людського капіталу отримав свій подальший розвиток в концептуальних підходах «людський капітал як актив», та «людський капітал як виробничий фактор». Перший з них пов'язаний з етапом, коли людський капітал почали використовувати у відокремлених формах звітності підприємств і як наслідок – це привело до появи другої точки зору – людський капітал почав сприйматися як частка вартості підприємства.

Разом з цим, у формулюваннях визначень «людського капіталу» переважають такі, де він сприймається лише як сукупність знань, професійних якостей, досвіду, якими володіють індивідууми, що в значній мірі ускладнює пошук можливих шляхів кількісних вимірювань.

В останні роки, у публікаціях дослідників теорії та практики управління людським капіталом, з'являються рекомендації щодо відокремлення специфічних особливостей людського ресурсу у формі капіталу. Так, науковці В. Т. Смирнов, І. В. Скоблякова [179, 180] виділяють відчужувані (неліквідні) та невідчужувані (ліквідні) види людського капіталу (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Структура видів людського капіталу [179 с. 123]

Невідчужувані види людського капіталу (неліквідний капітал)	Відчужувані види людського капіталу (ліквідний капітал)
Капітал здоров'я (біофізичний)	Соціальний капітал
Культурно-моральний капітал	Клієнтський капітал (бренд-капітал)
Трудовий капітал	Структурний капітал
Інтелектуальний капітал	Організаційний капітал
Організаційно-підприємницький капітал	

На основі комбінування різних походів до класифікації людського капіталу вони запропонували нову структуру його видів по рівнях і власності (рис. 2.3).



Рисунок 2.3 – Класифікація видів людського капіталу за рівнями та власністю [180, с. 124]

Дійсно слід відрізняти різні рівні реалізації людського капіталу. Безумовно, оцінка показників людського капіталу на кожному з рівнів має свої певні

особливості, але загальний їх масштаб та кількісні характеристики завдає рівень національного людського капіталу. Але, аналізуючи запропоновану класифікацію, слід зазначити, що більш доцільним для відокремлення різновидів людського капіталу та формування відповідних дефініцій буде використання такого підходу, який обов'язково враховував би відмінності окремих форм капіталу, оскільки цей термін є базисним «утворювачем» поняття «людський капітал».

Підсумком оцінки різних сторін прояву властивостей людського капіталу з цієї позиції можна вважати роботу одного з найбільш впливових соціологів ХХ століття – француза П. Бурдьє, який зокрема відмічав: «...Капітал, в залежності від області, в якій він функціонує, і ціною більш-менш серйозних трансформацій, які є передумовою його ефективної дії в даній області, може виступати в трьох основних іпостасях: економічного капіталу, який безпосередньо і прямо конвертується в гроші і інституціоналізується в формі прав власності; культурного капіталу, який за певних умов конвертується в економічний капітал і може бути інституціоналізоване в формі освітніх кваліфікацій; соціального капіталу, утвореного соціальними зобов'язаннями («зв'язками», connections), який за певних умов конвертується в економічний капітал і може бути інституціоналізований, наприклад, у формі аристократичного титулу» [166, с. 188]. Пізніше з цих груп капіталу П. Бурдьє відокремив так названий «символічний капітал», яким позначив всякий вид капіталу (економічного, культурного або соціального), що має особливе визнання у суспільстві. Частіш за все до нього відносять престиж, репутацію і честь.

На основі такого розподілу капіталу можна згрупувати різні дефініції «людського капіталу», що на даний зустрічаються в наукових публікаціях і визначити характерні особливості отриманих груп (табл. 2.3). З наведених у табл.2.1 та 2.3 визначень можна зробити підсумок, що категорія «людського капіталу» є багатогранним поняттям, однак в економічному сенсі це перш за все, реальне джерело коштів, які можуть бути безпосередньо інвестовані у розвиток конкретної людини або групи (команди, колективу, нації тощо). В інших же аспектах (культурному, соціальному), людський капітал виступає в неявній вартісній формі і його кількісні виміри можуть бути досліджені на основі спеціалізованих методик.

Таблиця 2.3 – Характерні визначення людського капіталу в аспектах економічної, культурної та соціальної сфери його функціонування

Автор	Характерні визначення поняття «людського капіталу»	Ключові терміни
1	2	3
Економічний капітал		
И. Бен-Порет [167]	Человеческий капитал можно рассматривать как особый «фонд, функции которого - производство трудовых услуг в общепринятых единицах измерения и который в этом своем качестве аналогичен злобой машине как представительнице вещественного капитала	Витрати, ресурси, фонди, вкладення, інвестиції
Ф.Махлуп [168]	Неусовершенствованный труд нужно отличать от усовершенствованного, ставшего более производительным благодаря вложениям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека. Подобные усовершенствования составляют человеческий капитал»	
В.Адріанова [169]	Вартісне вираження витрат на формування здоров'я (від народження до активної діяльності), на придбання знань, досвіду, кваліфікації, на підвищення культури поведінки в суспільстві. Людський капітал протягом його використання зношується і потребує відновлення завдяки оплаті праці та оздоровлення	
Л.Шевчук [170]	Капітальні ресурси суспільства, вкладені у людей чи як можливостей людини брати участь у виробництві, творити, створювати цінності, розкриває його як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг	
Культурний капітал		
Л. Туроу [171]	Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги	Навички, вміння, здібності, якості людини
И. Т. Корогодін [172]	Совокупность знаний, навыков, умений, других способностей человека, сформированных, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиции в процессе его жизнедеятельности, необходимых для конкретной целесообразной деятельности и содействующих росту производительной силе труда	
Б.М. Генкин [173]	Совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность	
Л.Гальків [174]	Сукупність притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях, а також мають здатність оновлюватися, вдосконалюватися, розвиватися	

Кінець табл. 2.3

1	2	3
	Соціальний капітал	
Ю.А. Корчагин [175]	Интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.	Форма життєдіяльності, прояву продуктивних сил, виробничий фактор
А.Н.Обрынин, С.А. Дятлов [176]	Человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике..., адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства	
М.М. Критский [177]	Всеобщеконкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы потребительную и производительную, адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию»	

Примітка: *сформовано автором*

Слід також враховувати і певну символічність факторів, що можуть сприяти розвитку людини на певному етапі існування суспільства, в умовах певного науково-технологічного устрою. Так, наприклад, за думкою Р. Кроуфорда, однією з ознак сучасної економіки є формування еліти – «золотих комірців» (gold-collar workers). «Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтери, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів – усе це приклади «золотих комірців». Ці працівники завжди були надто нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але зараз вони утворюють домінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить їх найбільша частка у складі персоналу фірми [178, с. 28]. Відповідно, володіння сьогодні таким професійним «символом» може давати людині певні преференції, щодо можливостей подальшого розвитку.

Відповідно, що кожна з означених форм прояву людського капіталу в тій чи іншій сфері життєдіяльності потребує відповідних підходів до їх кількісної оцінки,

що визначає задачу наступного кроку дослідження – подальший розвиток концепції вартості людського капіталу і визначення методів її аналізу та оцінювання.

Необхідність розгляду концепції вартості людського капіталу визначається в першу чергу тим, що головним засобом інформаційних зв'язків між підприємствами і зацікавленими користувачами стає фінансова та статистична звітність організацій. Саме вона повинна надавати інформацію, яка була б корисною власникам, інвесторам і кредиторам, а так само іншим користувачам при ухваленні рішень про інвестування, кредитуванні або схожих за своєю суттю раціональних рішень. Окрім того, сучасні економічні умови господарювання вимагають від керівників підприємств оперативної і не трудомісткої оцінки ринкових можливостей, вартості підприємства тощо, для чого потрібний відповідний підхід.

При існуючих методах розрахунку вартості підприємства загальна чисельність працюючих, плинність кадрів, наповненість штатного розкладу, відносний (по галузі) рівень продуктивності та оплати праці персоналу підприємства і т. п. – не мають безпосереднього впливу на її величину. Тобто, наприклад, при визначенні ціни продажу підприємства, за існуючими методиками оцінки, факт наявності чи відсутності необхідного для забезпечення роботи підприємства персоналу розрахункову суму вартості цього підприємства не змінює ніяким чином.

Однією з найважливіших властивостей людського капіталу є те, що він перебуває в безперервному розвитку. За визначенням М. Ніколайчука [181, с. 220] процес розвитку людського капіталу складається як мінімум з чотирьох, відмінних за функціональними характеристиками етапів: перший – формування людського потенціалу, або демографічне відтворення; другий – нарощування якісних характеристик в ході набуття знань, вмінь та досвіду; третій – конвертація людського потенціалу в людський капітал, або капіталізація людського потенціалу; четвертий – підвищення ефективності експлуатації людського капіталу.

Через вартість підприємства встановлюється тісний зв'язок між рівнем потенціалу підприємства і рівнем розвитку людського капіталу. Це пояснюється не стільки тим, що успішні корпорації мають великі можливості інвестувати в освіту, охорону здоров'я, поліпшення умов праці своїх робітників, а перш за все тим, що

якісний людський капітал забезпечує кращий економічний і соціальний результат. Також велике значення для розвитку людського капіталу підприємств має сприятливість зовнішнього середовища, яку створила держава для своїх громадян.

При цьому, трансформації зовнішнього середовища, на думку багатьох науковців [181 – 187, 243], стають одним з основних чинників впливу.

Як зазначає М. О. Носик, людський капітал «це специфічна економічна категорія, що відображає соціально-економічні відносини етапу постіндустріальних трансформацій та має теоретичні витoki, що сформувалися та відбивають економічні відносини індустріального етапу суспільної історії. Знання цієї елементарної клітинки людського капіталу є підґрунтям визначення особливостей та перспектив його розвитку в сучасних умовах» [183, с. 28]. Його думку доповнює М. Ніколайчук, відмічаючи трансформаційні процеси в Україні: «розвиток людського капіталу на сучасному етапі функціонування соціально-економічного механізму держави характеризується суперечливими тенденціями спровокованими комплексом економіко-демографічних чинників, що сформовані на етапі суспільних трансформацій 80-90-х років минулого століття» [182, с. 27]. На етапі формування екстенсивної бази людського потенціалу відстежується зниження числа носіїв людського капіталу, на етапі інтенсивного нагромадження людського потенціалу – низький рівень якості людських ресурсів, на етапі капіталізації людського потенціалу слід виділити відсутність механізму капіталізації, на етапі експлуатації – високі втрати людського капіталу [181, с. 222].

Вплив трансформаційних процесів в економіці України відмічається також в дослідженні О. Грішнєвої та С. Дмитрук [183, с. 11], де вказано, що негативні зміни у людському капіталі зумовлені циклічністю соціально-економічного розвитку; демографічними та міграційними процесами; безробіттям та гендерними диспропорціями ринку праці; погіршенням здоров'я, у тому числі внаслідок травматизму; варіацією можливостей формування, нагромадження і результативного використання капіталу; старінням знань тощо. Таким чином, з урахуванням наведених вище чинників формування й розвитку людського капіталу можна сформулювати логічну схему його взаємозв'язку з ринковим потенціалом підприємства (рис. 2.4).

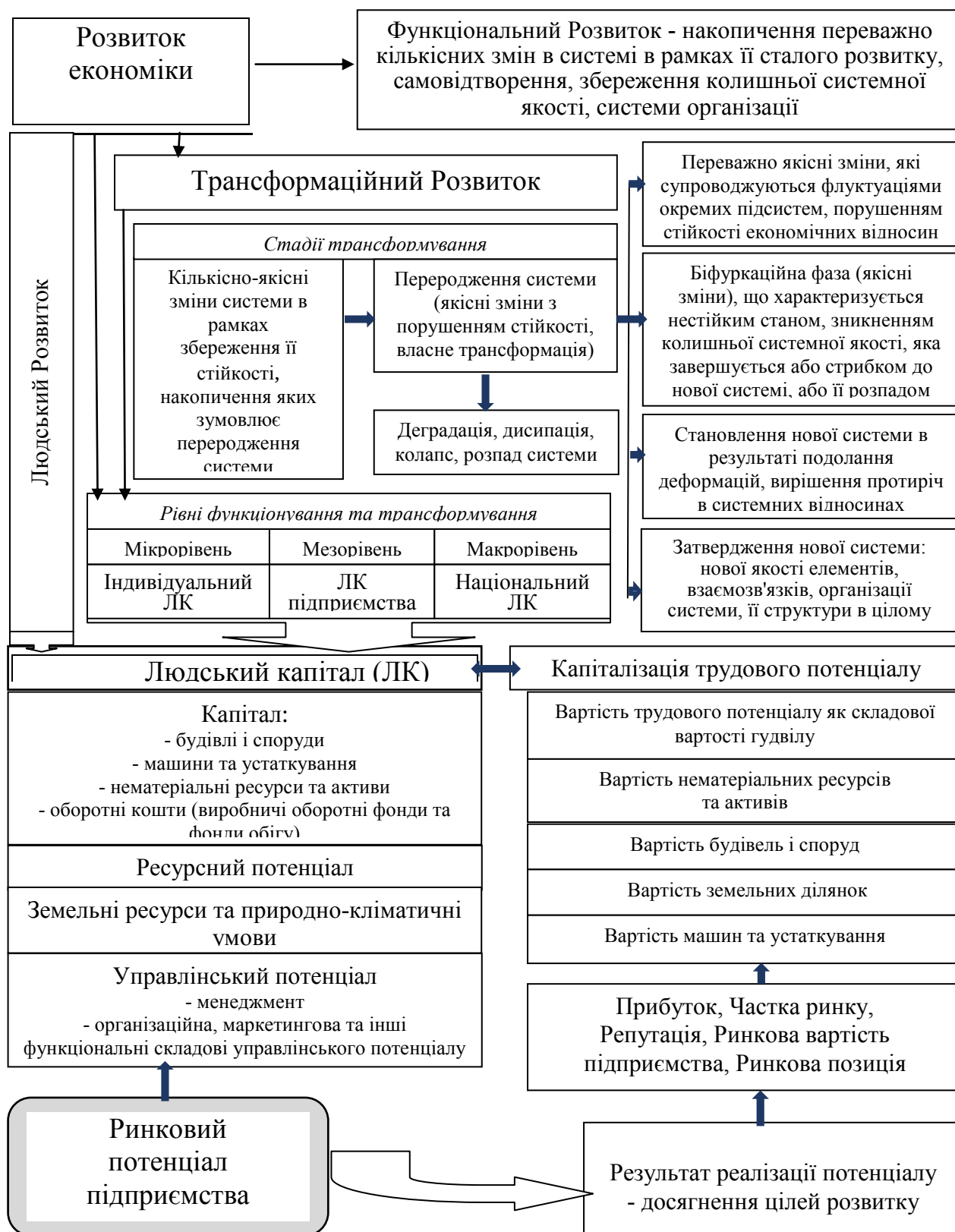


Рисунок 2.4 – Структурно-логічна схема взаємозв'язку основних наукових понять розглянутих у дослідженні («людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал»).

Розроблено автором

Дана схема включає наступні логічні конструкції:

- одним з основних критеріїв ефективного функціонування та розвитку підприємства є здатність до реалізації свого ринкового потенціалу;
- результатом реалізації ринкового потенціалу підприємства можуть виступати (в залежності від методу оцінювання) отримані доходи та ринкова вартість підприємства, або інтегральні критерії, які відображують ринкову частку підприємства, його ринкову позицію та конкурентну репутацію;
- оціночну базу ринкового потенціалу підприємства складають відповідні ресурси (активи) підприємства, витрати та не фінансові показники:
- людський капітал, як оціночний елемент ринкового потенціалу виникає в процесі капіталізації його складової – трудового потенціалу, величина якого, в свою чергу, виступає вартісною оцінкою трудових ресурсів підприємства;
- суттєвим чинником впливу на формування та реалізацію ринкового потенціалу підприємства, а, також, людського капіталу, є стан зовнішнього середовища, який для сучасних вітчизняних підприємств можна охарактеризувати як трансформаційний розвиток.

2.2 Обґрунтування методичних положень для визначення вартісних параметрів оцінки людського капіталу

Концепція оцінки людського капіталу виходить із того, що як і капітал підприємства в цілому, він має відповідну вартість, яка формує рівень операційних та інвестиційних витрат. Ця концепція є однією з базових у системі управління діяльністю підприємства. При цьому вона не зводиться тільки до визначення ціни капіталу, який залучається, а визначається цілий ряд напрямів господарської діяльності підприємства в цілому.

Ці напрями можна формувати на основі загальних властивостей капіталу, які на основі праць сучасних дослідників [188 - 192] можна звести до наступних:

1. Вартість капіталу є мірою прибутковості операційної діяльності. Вона характеризує частину прибутку, який повинен бути сплачений за використання

сформованого чи залученого нового капіталу для забезпечення випуску і реалізації продукції. Цей показник виступає мінімальною нормою формування операційного прибутку підприємства, тобто є нижньою межею у плануванні його розмірів.

2. Показник вартості капіталу використовується як критерій у процесі здійснення реального інвестування. Перш за все, рівень вартості капіталу виступає як дисконтна ставка, за допомогою якої сума чистого грошового потоку приводиться до теперішньої вартості у процесі оцінки ефективності окремих реальних проектів. Крім того, він є базою порівняння з внутрішньою ставкою дохідності інвестиційного проекту, який розглядається. Якщо вона нижча, ніж показник вартості капіталу, такий інвестиційний проект повинен бути неприйнятним.

3. Вартість капіталу є базовим показником формування ефективності фінансового інвестування. Оскільки критерії цієї ефективності задаються самим підприємством, то при визначенні оцінки прибутковості окремих фінансових інструментів базою порівняння виступає показник вартості капіталу. Цей показник дозволяє оцінити не тільки ринкову вартість чи дохідність окремих інструментів фінансового інвестування, але й сформувати найбільш ефективний напрям і види цього інвестування на попередній стадії формування інвестиційного портфеля. Таким чином, цей показник є мірою оцінки прибутковості сформованого інвестиційного портфеля в цілому.

4. Показник вартості капіталу виступає критерієм прийняття управлінських рішень щодо використання чи наймання нових працівників. Якщо вартість використання (обслуговування) перевищує вартість капіталу, застосування цього напрямку щодо формування персоналу є для підприємства не вигідним.

5. Показник вартості капіталу в розрізі окремих його елементів використовується у процесі управління структурою цього капіталу на основі механізму фінансового левериджу. Використання фінансового левериджу полягає у формуванні найвищого його диференціалу, однією із складових якого є вартість позикового капіталу. Мінімізація цієї складової забезпечується у процесі оцінки

вартості капіталу, який залучається з різних позикових джерел, і формування відповідної структури джерел його використання підприємством.

6. Рівень вартості капіталу є важливим виміром рівня ринкової вартості даного підприємства. Зниження рівня вартості капіталу приводить до відповідного зростання ринкової вартості підприємства і навпаки. Особливо оперативно ця залежність відображається на діяльності акціонерних компаній відкритого типу, ціна на акції яких піднімається чи падає при відповідному зниженні чи зростанні вартості їх капіталу.

7. Показник вартості капіталу – це критерій оцінки і формування відповідного типу фінансової політики підприємства. Виходячи із реальної вартості капіталу, який використовується, та оцінки її виміру, підприємство формує агресивний, помірний (компромісний) або консервативний тип політики фінансування.

Але на погляд автора роботи, і як це показано в попередніх матеріалах даного дослідження, аналогію між «людським капіталом» і «капіталом підприємства» не можна вважати повною. Це зумовлено тим, що по-перше, на відміну від інших носіїв фізичного капіталу, людський капітал не може бути предметом прямої купівлі – продажу і має лише «орендну» ціну у вигляді заробітної плати та інших витрат на його утримання. По-друге, людський капітал здатний підвищувати ефективність діяльності як у ринковому, так і поза ринковому секторі й дохід від нього може приймати як грошову, так і не грошову форму. У результаті споживчі аспекти вкладень у людину виявляються не менш важливі, чим виробничі.

Тобто, як і потенціал підприємства не може бути визначений та керований тільки на основі ринкової вартості капіталу підприємства, так і потенціал «людського капіталу» повинен включати усі можливі системні фактори формування його вартості.

При оцінці вартості підприємства, звичайно, робоча сила не може оцінюватися, як майно. Оцінюється власний капітал, але робоча сила – його елемент. Вона в значній мірі визначає величину доходів, що підприємство може принести власникові, тому робоча сила безпосередньо впливає на ціну капіталу.

Окрім того, кожне підприємство як об'єкт інвестицій повинне володіти не тільки корисністю, але й певною величиною вартості як матеріальної основи його ціни. Причому, у цьому випадку основою суспільної оцінки виступає гранична корисність товару.

На створення підприємства була витрачена певна праця. На відтворення аналогічного підприємства також потрібні витрати об'єктивно зумовленої кількості і якості праці. Витрати праці на створення підприємства з аналогічною корисністю при середніх суспільних умовах визначають його вартість. При цьому не всі елементи підприємства будуть однорідні при формуванні його вартості. Частина капіталу підприємства, що складає його матеріально-речовинні фактори, являє собою так зване майно й оцінюється звичайно по залишковій вартості його елементів. Інша справа – робоча сила. Вона також має вартість як внутрішньої основи ціни, що є грошовою базою трудової угоди, що укладається. Як складова частина вартості підприємства, вартість робочої сили є величиною ірраціональною, котра включається у вартість як внутрішній елемент оцінки підприємства. Робоча сила на момент купівлі-продажу присутня у вартості підприємства ірраціонально. І проте, визначаючи майбутні умови відтворення, величину витрат, вона є складовою частиною ринкової вартості капіталу підприємства, його суспільної оцінки.

На жаль, більшість вітчизняних економістів науковців, а, особливо практиків, уникають понять вартість або ціна робочої сили. У вітчизняній практиці оцінка вартості людського капіталу як правило зводиться до оцінки рівня заробітної плати працівників та супутніх їй витрат на утримання та розвиток персоналу підприємства. А це негативно впливає не тільки на зовнішнє представлення потенціалу підприємства, а й на рівень використання потенціалу людського капіталу. В результаті, як свідчать дані університетів Західної Європи, якщо у таких країнах, як США, Франція, Німеччина, Великобританія, Фінляндія, Італія, Сінгапур людський ресурс використовується більш ніж на 70%; в Іспанії, Австралії, Японії, Канаді, Чехії - близько 50%, то на українських підприємствах, які поряд з компаніями Росії, Монголії, Польщі, Мексики попали в групу з низьким показником - рівень його використання складає всього близько 25% [154].

В закордонній практиці використовується декілька методик оцінки людського капіталу. Зокрема, однією з найцікавіших і відомих спроб використання теорії людського капіталу на корпоративному рівні вважається концепція «Аналіз людських ресурсів» – HRA (Human Resources Accounting) [79], запропонована Еріком Флемхольцем ще на початку 60-х років, яка спрямована на забезпечення менеджерів методами чисельного виміру вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень.

М. Фрідмен [156] пропонує оцінювати людський капітал як фонд праці, що забезпечує перманентний (постійний, безперервний) дохід і представляє собою середньозважену величину очікуваних майбутніх надходжень доходу. І. Фішер рекомендує методику оцінки людського капіталу, що відображає лише дохід, який буде отриманий у майбутньому. М. Беккер разом з Б. Чисуік розробили єдину формулу для розрахунку доходів власників як людського капіталу, так і фізичного капіталу (власності) [162].

Л. Дублін і А. Лотка [157] для оцінки вартості людського капіталу використовували метод капіталізації заробітку індивідуума за винятком витрат на його споживання або утримування.

На початку цього сторіччя набув великого поширення підхід, запропонований Я. Фітц-Єнцем [159], який зв'язує оцінку людського капіталу з доданою економічною вартістю. Заслуговує на увагу з боку вітчизняних практиків також Система збалансованих показників BSC (Balanced ScoreCard) Р. Нортон – Д. Каплана [88], в межах якої оцінка трудових ресурсів пов'язується з іншими показниками ефективності роботи підприємства.

Найбільш поширеними в сучасній практиці оцінювання людського капіталу є дві моделі.

1. Модель активів (витратна). Припускає облік витрат на людський капітал за аналогією з основним капіталом. Відповідно до цієї моделі витрати на людський капітал розглядаються або як довгострокові інвестиції в людський капітал, або списуються як втрати. Облік людського капіталу по цій моделі провадиться так само, як основного капіталу, зі списанням витрат через амортизацію.

Встановлюється «нормативний строк амортизації» людського капіталу. Вибуття його з підприємства розглядається як втрата й списується на збитки.

2. Модель корисності. Відповідно до цієї моделі визначаються витрати на підтримку й підвищення кваліфікації, які розглядаються як інвестиції, тобто як вид активів, що направляється на господарську діяльність із метою одержання доходу. Оцінка людського капіталу в цій моделі здійснюється через визначення ефективності (наприклад, рентабельності) інвестицій у розвиток персоналу.

Кожне конкретне підприємство в чинність специфіки своєї діяльності й індивідуальності організаційної побудови може самостійно визначити свою систему показників для розрахунку вартості людського капіталу й на цій основі будувати стратегії розвитку персоналу.

При реалізації першої моделі підприємство, у внутрішній системі управлінського обліку, вводить окремий рахунок, наприклад «Чисті інвестиції в людські ресурси». Джерело цих коштів зазначається у пасиві балансу, шляхом введення у статтю «Нерозподілений прибуток» нового пункту «Відрахування коштів для інвестування в людські ресурси» [194].

У цих спеціальних рахунках по розробленому переліку враховуються витрати на «людські ресурси», які залежно від складу розглядаються або як довгострокові вкладення, що збільшують розмір функціонуючого людського капіталу, або списуються як втрати.

Облік людського капіталу при такому підході відбувається в рахунках приблизно так само, як облік фінансового (основного) капіталу. Витрати на навчання розглядаються (за аналогією з витратами на ремонт устаткування) як відновлення первісної вартості капіталу або як додавання вартості «людського капіталу» (за аналогією з витратами на модернізацію устаткування). Встановлюється «нормальний строк амортизації». Вибуття «вартості» окремого працівника до закінчення терміну амортизації витрачених на нього коштів, хвороба, передчасна смерть працівника прирівнюються до втрати капіталу. Дана методика обліку витрат капіталу одержала назву «хронологічної моделі витрат» [194]. В основному вона враховує прямі вкладення в людський капітал.

У деяких передових компаніях для людських ресурсів застосовуються такі характеристики (параметри) основного капіталу, як «ціна придбання», «відбудовна вартість», «балансова вартість».

У «Ціну придбання» підприємство включає витрати на набір персоналу, ознайомлення його з виробництвом і первісне навчання.

«Відбудовна вартість» встановлюється для кожної групи співробітників і виражає вартість набору й навчання працівника кожної професійної групи в поточних цінах, що пов'язане з обліком процесів інфляції при складанні планів і оцінці ресурсів. Передбачуваний строк зайнятості визначається індивідуально для кожного працівника, як правило, із залученням соціологічної служби й вимагає постійного коректування. При цьому враховуються: а) вік; б) ступінь задоволеності роботою (визначається на основі результатів спеціальних тестів); в) кількість відпрацьованих років (імовірність догляду над усе в перший рік роботи) .

«Балансова вартість» (БВ) розраховується по формулі [194]:

$$БВ = B_{\epsilon} \frac{3}{\mathcal{U}} \quad (2.1)$$

де 3 - середній позитивний строк зайнятості;

$\mathcal{U}$ - число відпрацьованих років;

B_{ϵ} - відбудовна вартість людського капіталу.

На наступному етапі складаються баланси людських ресурсів. У річному плановому балансі дається розбивка по кварталах і півріччям. Щомісяця складаються звітні баланси, які дають можливість зрівняти фактичне положення із плановими цифрами й визначити їхню невідповідність.

У балансі показується загальна сума вкладень у людські ресурси на початок планового періоду (витрати на відбір і навчання), вказується обсяг зроблених протягом звітного періоду інвестицій, підраховується величина втрат внаслідок звільнень, старіння знань і кваліфікації й виводиться вартість на кінець розглянутого періоду.

Найважливішими статтями витрат, на основі яких формується людський капітал підприємства є відбір персоналу, введення в посаду, навчання в період роботи, виплати за рахунок внутрішньо фірмового соціального страхування й інші вкладення в персонал, що враховуються в хронологічному порядку. До оцінки величини витрат звичайно залучають лінійних керівників, що виступають у ролі експертів.

В іншому варіанті використання моделі витрат – *«обліку витрат на заміщення працівника»*, яка застосовується в цей час багатьма зарубіжними підприємствами, на відміну від хронологічної моделі додатково враховуються: а) втрати від зниження обсягу виробництва в результаті утворення вакантної посади; б) втрати від продуктивності праці самого працівника і його колег у результаті зниження трудової «моралі» у період перед звільненням; в) низька продуктивність праці нового працівника в період адаптації на виробництві й т.д. Облік ведеться по елементах витрат.

Слід зазначити, що в компаніях середніх розмірів повні витрати становлять: на заміну робітників – 7-20%, фахівців – 18-30%, на заміну керуючих – понад 20%, в окремих випадках 100% річного окладу [194].

Між тим, на погляд деяких дослідників [наприклад, 195] головним недоліком витратної моделі є те, що її аналіз не враховує особливостей людського капіталу як фактору виробництва з унікальними властивостями. Основною особливістю персоналу, як фактору виробництва, є його знання й навички, тобто кваліфікація.

Відповідно до діючих правил бухгалтерського обліку (П(С)БУ), витрати на забезпечення кваліфікації персоналу, тобто формування його знань і навичок, здебільшого відносяться на собівартість і враховуються як витрати, причому як постійна їх складова. Це автоматично провокує менеджмент компанії на зниження витрат на професійну підготовку персоналу під гаслом зниження витрат виробництва.

Урахування та нівелювання негативних наслідків цієї особливості можливі в межах використання другої моделі обліку й оцінки людського капіталу – моделі корисності. З її допомогою оцінюються економічні наслідки програм розвитку

персоналу. Ефект впливу (E) таких програм на підвищення продуктивності праці і якості продукції визначається по формулі [194]:

$$E = \Pi \cdot N * V * K - Z, \quad (2.2)$$

де Π - тривалість впливу програми на продуктивність праці й інші фактори результативності працівників (років);

N - кількість навчених працівників, чол.;

V - вартісна оцінка розходжень у результативності праці кращих і середніх працівників, грош.од.;

K - коефіцієнт, що характеризує ефект навчання працівників (ріст результативності, виражений у частках);

Z - витрати на навчання одного працівника, грош.од.

У даній формулі у визначенні ефекту важливу роль грає «вартісна оцінка розходжень у результативності». Вона представляє співвіднесення (різницю) оцінок цінності для фірми результатів праці (можуть бути враховані продуктивність праці, якість роботи, економія ресурсів) «кращих» і «середніх працівників», що виконують однакову роботу. У результаті навчання працівників необхідним навичкам і відповідній мотивації цей розрив можна скоротити на величину коефіцієнта K .

В межах цієї моделі обліку й оцінки людського капіталу, він представляється як група певних активів, що схематично виглядає, наприклад, так, як це представлено на рисунку 2.5 [131]. І загальне його використання відображується в статтях обліку, пов'язаних з нематеріальними активами. При цьому, як правило, у них активи людського капіталу не виділяються, а розподіляються на три групи по ознаці відокремленості (не відокремленості) від підприємства або індивідуума.

У першу групу включені нематеріальні активи, не відокремлені від підприємства. Вони, як правило, мають невизначений термін служби, оцінюються в сукупності і не амортизуються. Це такі, як [195]:

- наявність навченого персоналу;

- системи й методи управління й функціонування, розроблені в якості складової частини підприємства;
- наявність клієнтури;
- переборені стартові труднощі;
- досягнення в області реклами й просування своєї продукції;
- переваги територіального розташування, що не є характеристикою властивою об'єкту нерухомості, яке займає підприємство;
- гудвіл, тобто ділова репутація підприємства.

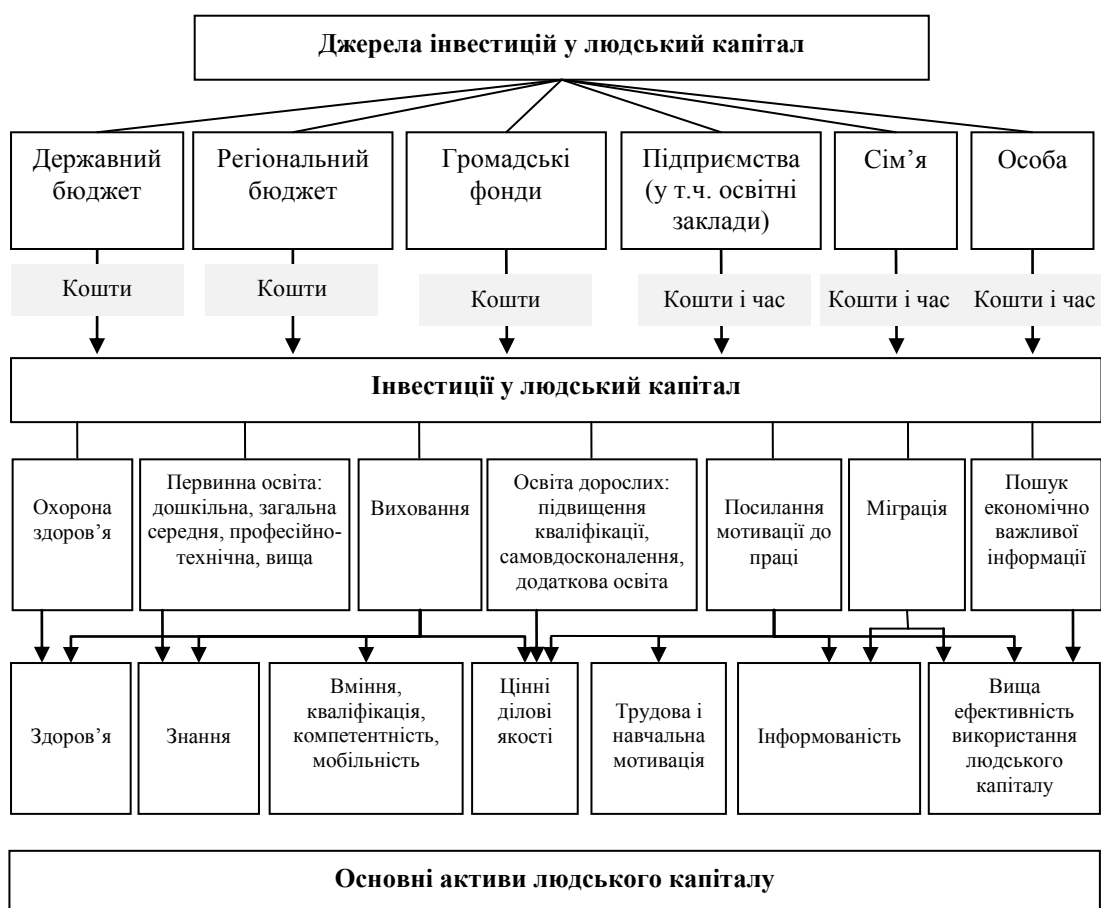


Рисунок 2.5 – Формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій. [131]

У другу групу нематеріальних активів, не відокремлених від індивідуума і таких, що не мають встановленого терміну служби (крім фахівців, робота яких на підприємстві обумовлена строком контракту) входять [195]:

- особиста репутація працівників або власників підприємства серед громадськості, клієнтів, інших працівників, інших власників і позикодавців;
- особисті професійні якості індивідумів, включаючи їхнього ноу-хау, комерційні здатності, талант в області фінансових операцій і т.п.;
- загальна кваліфікація й особисті якості персоналу або власника в таких областях, як організація роботи персоналу, менеджмент, відносини із клієнтами, відносини в колективі й т.п.

У третю групу нематеріальних активів, відокремлюваних від підприємства, входять товарні (фірмові) знаки, секретні методи й технології, технічні бібліотеки, авторські права, ліцензії, патенти і т.д.

Так, на промислових підприємствах США угруповання нематеріальних активів представляють трьома категоріями: маркетинговий блок, технічний блок і блок, що відображає виробничий, професійний досвід працівників. Кожна категорія має реальну, обумовлену ціну й може піддаватися значним коливанням у різних підприємств по пріоритетності: в одних превалює значимість маркетингового блоку, в інших - технічного, у третіх найбільшу цінність представляє управлінський і професійний досвід колективу.

Європейська група Асоціацій професійних оцінювачів - TEGOVA (The European Group of Valuer's Associations) з 2000 р. застосовує стандарти оцінки, у яких всі нематеріальні активи підрозділяються на три категорії [195]:

1. Гудвіл бізнесу.
2. Персональний гудвіл.
3. Ідентифікуємі нематеріальні активи.

Персональний гудвіл, як правило, пов'язаний з відношенням працівників до підприємства, емоційним виглядом підприємства й особистості керівника, тобто з емоціями, які вони викликають у персоналу підприємства. Емоційний інтелект

персоналу (емоційна компетентність) є складовою людського капіталу й оцінюється за наступними показниками [195]:

- адекватне сприйняття себе;
- керування собою й своїми емоціями;
- само мотивація;
- розуміння емоцій інших;
- уміння створити мажорний емоційний настрій у колективі;
- генерування позитивних емоцій.

У цілому ж при обліку й оцінці людського капіталу (активів) увага дослідників концентрується на певних його аспектах:

- чи сприяє актив тому, що продукція або послуги компанії одержують конкурентні переваги;
- актив має цінність для інших компаній, і вони готові його придбати;
- унікальність активу;
- масштаб застосування;
- корисний строк використання активу;
- легальний статус.

На погляд автора, підходи, які склалися на сьогодні, мають достатньо серйозні недоліки.

По-перше, у наведених вище моделях оцінки та обліку людського капіталу, мова йде фактично не про урахування і оцінку «вартості» самого капіталу, а лише «ціни» його використання. Якщо проводити аналогію з грошовим капіталом, то ті витрати, що враховуються у наведених вище моделях оцінки людського капіталу, відображують лише відсоток, який сплачує підприємство за користування, наприклад, кредитом. Це все одно, що при формуванні «вартості» підприємства враховувати лише амортизацію і не включати вартість самих основних фондів.

По-друге: моделі не дають чіткої відповіді на питання: хто саме є власником цього самого «людського капіталу». Судячи із способу обліку, що використовується в наведених моделях, вартість людського капіталу формується на основі певних

витрат підприємства, і сам працівник до процесу його накопичення практично не має відношення. Тобто, в такому підході вже заздалегідь закладено «механізм дискримінації».

Та чи можна поділити здоров'я працівника на частку, яку сформовано за рахунок інвестицій, і на таку, що отримала людина у спадок від природи та батьків? Чи можна стверджувати, що ефективний винахід цього ж працівника є наслідком виділених підприємством 1000 грн. на участь у науковому семінарі, а не підсумком кількарічних досліджень людини до того, як вона прийшла на це підприємство?

По-третє, інвестиції в людський капітал у розглянутих моделях, апріорі спрямовані на урахування тільки позитивного ефекту. Негативізм інвестицій може проявлятися лише у вигляді якихось втрат підприємства. Виходить, якщо підприємство виділило кошти на лікування працівника – то це інвестиція в людський капітал, а зворотній вплив, наприклад важких виробничих умов на здоров'я працівника не враховується ніяким чином. Тобто, виділив металургійний завод начальнику цеху кошти на підвищення кваліфікації, а в цей же час, наприклад, три робітника травмувалися – людський капітал підприємства все одно збільшився.

Рівнем розкриття, реалізації того чи іншого потенціалу завжди виступає «результат». Й відповідно кількісна оцінка людського капіталу, здійснюється через фіксацію певних результативних параметрів. Саме результат реалізації людського потенціалу в умовах того чи іншого підприємства має виступати вартісною характеристикою його капіталу, а не сума витрат, спрямованих на удосконалення тієї чи іншої властивості людини. І цим результатом мають бути характеристики дохідності як на рівні підприємства в цілому, так і його окремого працівника.

Найбільш доцільним вимірювачем цих характеристик, є на погляд автора, показник продуктивності праці (доходу на 1 працівника). Ще один з основоположників теорії людського капіталу Г. Беккер у своїх дослідженнях [141, 162] розглядав заробітну плату (дохід) працівника, як складання ринкової ціни його простої праці й доходу від вкладених у людину інвестицій.

Якщо індивідуальний людський капітал розглядати, як власність самого працівника, то ринкова ціна його праці та дохід від вкладених в його розвиток

підприємством коштів і є та ціна, яку сплачує підприємство за можливість використання (запозичення) індивідуального людського капіталу і згідно з теорією відсотка [196] визначається як частка (процент) від основної суми капіталу.

Тут слід звернути увагу на те, що відсоток, як ціна грошового капіталу, є ірраціональною формою ціни, цілком суперечною поняттю ціни товару. Так, ціна товару відповідає його вартості (тобто економічним витратам). Ціна позикового капіталу виражає не його вартість, а вартість послуги, яка забезпечується позиковим капіталом у момент його участі у виробничому процесі, як його тимчасового чинника.

Якщо визначити індивідуальний дохід (D_{ind}) окремого працівника, як результат реалізації (тобто капітал) свого людського потенціалу, через тарифну ставку ($ТС$) або посадовий оклад плюс додатковий дохід ($ДД$) у вигляді різного роду премій, надбавок, бонусів і т.д., то, для вартості індивідуального людського капіталу (V_{ilk}) можна записати наступну формулу:

$$V_{ilk} \times T_{\%} = TC + ДД, \quad (2.3)$$

де $T_{\%}$ - ціна використання (надання кредиту) індивідуального людського капіталу виражена у відсотках до його вартості.

В сучасних умовах господарювання ситуація складається здебільшого так, що ціну використання (запозичення) індивідуального людського капіталу призначає підприємство, яке наймає працівника. Безумовно, висококваліфіковані працівники мають можливість впливати на розмір поточного або майбутнього (при обговоренні умов контракту-найму), але все ж таки визначальне слово залишається за підприємством (вірніше його керівником або власником). Тому вартість індивідуального людського капіталу визначається в умовах конкретного підприємства.

Сумарний індивідуальний дохід усіх працівників підприємства відображується через загальні витрати Фонду оплати праці ($\Phi ОП$), тобто:

$$\sum_i V_{лк}^i \times T_{\%}^i = \sum_i (ТС + ДД)_i = ФОП \quad (2.4)$$

Сукупна ж ціна, яку підприємство сплачує за використання запозиченого індивідуального людського капіталу складається із витрат Фонду оплати праці (ФОП) та інвестицій у людський капітал підприємства ($I_{лк}$), що не включаються до цього Фонду. Як і для індивідуального людського капіталу, результатом використання (виміром вартості) людського капіталу підприємства є отриманий дохід, який буде визначатися наступним чином:

$$Д_{лkn} = ВД - ФОП - I_{лк}, \quad (2.5)$$

де: $Д_{лkn}$ – дохід, отриманий від використання людського капіталу підприємства;

$ВД$ – валовий дохід (обсяг реалізації) підприємства.

Або ж відносно кожного окремого працівника підприємства можемо записати:

$$Д_{лkn}^i = ВД_1 - ФОП^i - I_{лк}^i, \quad (2.6)$$

де $ВД_1$ – валовий дохід (обсяг реалізації) підприємства, що приходить на одного працівника підприємства. Фактично це й продуктивність праці одного робітника у грошовому вираженні.

Але, як було вказано вище, в оцінці людського капіталу підприємств превалює точка зору, спрямована на розгляд позитивного ефекту його використання. Між тим, в роботах сучасних дослідників національного людського капіталу, формується тенденція його розподілу по ступені ефективності, як продуктивного фактору, на негативний (руйнівний) і позитивний (творчий) людський капітал. Зокрема, Корчагін Ю.А. характеризує негативний потенціал людського капіталу наступним чином: «Негативний людський капітал (ЛК) – це частина накопиченого ЛК, що не

дає будь-якої корисної віддачі від інвестицій в нього для суспільства, економіки і перешкоджає зростанню якості життя населення, розвитку суспільства і особистості» [197]. Досліджуючи цю проблему, Корчагін Ю.А. [197] наголошує, що не кожна інвестиція у виховання та освіту корисна та збільшує ЛК. Невиправний злочинець, вбивця – це втрачені для суспільства та родини інвестиції в них. У накопичення негативного ЛК вносять вклад корупціонери, злочинці, наркомани, алкоголіки та ін.

Негативний ЛК потребує додаткових інвестицій в ЛК для зміни сутності знань та досвіду, для змін освітнього процесу, для змін інноваційного та інвестиційного потенціалів, для покращення менталітету населення та підвищення його рівня культури. Також в цьому випадку потрібні додаткові інвестиції для компенсації накопиченого у минулому негативного ЛК. Неефективні інвестиції в ЛК – це вкладення в неефективні проекти або родинні витрати на подолання корупції, непрофесіоналізму, помилковою або неоптимальною ідеологією розвитку, неблагополуччям в сім'ї та ін. До неефективних інвестицій також відносяться: вкладення в нездатних до навчання та сприйняття сучасних знань індивідів, які дають нульовий або незначний результат; в неефективний та корумпований освітній процес; в систему знань, які сформовані навколо помилкового ядра; в помилкові або низько ефективні НДДКР, проекти, інновації тощо. Фактично, це інвестиції в негативну складову ЛК [197].

Безумовно негативна дія людського капіталу знаходить своє відображення не тільки на макрорівні (національного людського капіталу), а й на рівні підприємства та окремого його працівника. Це позначається в тому, наприклад, що підприємство несе додаткові витрати на покриття нестач або недотримує певну частку доходу внаслідок прогулу якогось робітника. Щодо окремого працівника, то це може виглядати у формі недоотримання премії, або сплати якихось штрафних санкцій.

Для урахування можливості отримання негативного ефекту від реалізації людського потенціалу, у формули 2.7 та 2.8 введемо додаткову складову $NE_{лк}$, за допомогою якої відобразимо втрачені та/або недоотримані вигоди підприємства або окремого працівника:

$$D_{лкп} = ВД - ФОП - I_{лк} - NE_{лкп} \quad (2.7)$$

$$D^i_{лкп} = ВД_1 - ФОП^i - I^i_{лк} - NE^i_{лкп} \quad (2.8)$$

Таким чином, формули 2.7 та 2.8 дозволяють визначити комплекс кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом. На відміну від існуючих моделей оцінки й аналізу людського капіталу, такий комплекс показників має суттєві переваги:

- по-перше, враховує вартісні особливості прояву людського капіталу як на рівні підприємства в цілому, так і окремого його працівника;
- по друге, дозволяє змістити точку уваги менеджерів в управлінні людським капіталом з суми витрат на його реалізацію (що призводило до прийняття найпростіших рішень – їх скорочення), на суму втрачених та/або недоотриманих вигод підприємства або окремого працівника.

Вище було показано, що людський капітал, як і будь-який інший капітал (фізичний, природний, фінансовий) має вартість, підлягає відтворенню, відновленню, модернізації й розвитку. Основні показники його виміру є вартість і продуктивність (ефективність) як інтенсивного фактору розвитку. Також відмічалось, що слід відрізняти різні рівні реалізації людського капіталу, а саме:

- національний людський капітал;
- людський капітал підприємства;
- індивідуальний людський капітал.

Безумовно, оцінка показників людського капіталу на кожному з рівнів має свої певні особливості, але загальний їх масштаб та кількісні характеристики завдає рівень національного людського капіталу.

Основними показниками кількісної оцінки національного людського капіталу на даний час є Індекс людського потенціалу та Вартість національного людського капіталу.

Індекс людського потенціалу (ІЛП) країни або регіону розраховується по трьох показниках: ВВП (або ВРП), тривалості життя й грамотності населення. Вартість

національного людського капіталу (ВНЛК) країн світу оцінюють фахівці Всесвітнього банку на базі витратного методу. Використовуються оцінки складових по витратах держави, родин, підприємців і різних фондів. Вони дозволяють визначити поточні щорічні витрати суспільства на відтворення людського капіталу.

Наприклад, у США вартість людського капіталу наприкінці XX ст. становила 95 трлн. дол. або 77% національного багатства (НБ), 26% світового підсумку ВНЛК, яка в той час складала 365 трлн. дол. або 66% світового багатства, 384% до рівня США. Для Китаю ці показники становили: 25 трлн. дол., 77% від усього НБ, 7% світового підсумку ВНЛК і 26% до рівня США. Для Бразилії відповідно: 9 трлн. дол.; 74%, 2% і 9%. Для Індії: 7 трлн. дол.; 58%, 2%; 7%. Для Росії показники рівні: 30 трлн. дол.; 50%; 8%; 32% [198, с. 417].

Між тим, фахівці, користувачі цієї інформації, відмічають певні труднощі при порівняльній оцінці ВНЛК країн з неоднаковим рівнем розвитку. Людський капітал слаборозвиненої країни й розвинутої країни має істотно різну продуктивність на одиницю капіталу, а також досить різну якість. Зокрема, Ю. А. Корчагін характеризує цю ситуацію наступним чином: «Основний недолік ВНЛК полягає в тому, що цей індекс не відображає якості освіти, якості ВВП на душу населення і навіть якості здоров'я населення. У розвинених країнах якість і вартість освіти набагато вище, ніж в бідних або країнах, що розвиваються. А значна частка нафтогазового сектора економіки і доходів від нього, виштовхує вгору в рейтингу ВНЛК, наприклад, нафтовидобувні арабські країни, які майже не задіють свій національний ЛК (людський капітал – примітка автора дисертаційної роботи) навіть у видобутку нафти і газу. ВНЛК, зігравши свою певну позитивну роль, втратив об'єктивність в оцінках особливостей національних людських потенціалів і ЛК, але може служити одним з показників при оцінках ефективності ЛК. ЮНЕСКО навіть оголосило кризу освіти в благополучних по ВНЛК (входять в групи з дуже високим, високим і середнім рівнем ВНЛК) арабських країнах однією з причин революцій в них.» [199].

Досліджуючи дану проблематику, Ю. А. Корчагін розробив власну методику визначення вартості національного людського капіталу [199, 200] і розрахував її значення для деяких країн світу (табл. 2.4).

Він ввів поняття накопиченої вартості людського капіталу ($ВНЛК_n$), яку запропонував розраховувати за формулою:

$$ВНЛК_n = ВВП \times I_{лк}^e \times \chi_{ie} \times m, \quad (2.9)$$

де: $ВВП$ – валовий внутрішній продукт країни;

$I_{лк}^e$ - індекс ефективності людського капіталу країни;

χ_{ie} - частка інноваційної економіки в країні;

m - кількість років у періоді, для якого визначається $ВНЛК_n$.

Таблиця 2.4 – Вартість національного людського капіталу за 2012р. [199]

Країна	ВВП, млрд. дол.	Індекс ефективності ЛК	Частка інновац. економіки	Вартість ЧК за m років млрд. дол.	Населення млн. осіб	На душу нас. тис. дол.
США	8832	1.225	0.9	389491.2	310.2	1255.6
Великобританія	1313.4	0.855	0.44	19764.0	62.7	315.2
Германія	1770.6	0.93	0.7	46106.4	81,47	565.9
Японія	2602.8	0.93	0.8	77459.3	126,48	612.4
Китай	9872	0.49	0.15	25395.7	1330,14	19.1
Індію	4046	0.37	0.1	4491.1	1189,17	3.8
Естонія	14.72	0.67	0.47	185.4	1.291	143.6
Росія	2229	0.30	0.1	2006.1	138.7	14.5

Для розрахунків індексів ефективності людського капіталу, Ю. А. Корчагін використовує такі індекси міжнародних організацій, як: індекс економічної свободи (Index of Economic Freedom, IEF); індекс якості життя населення (QL); індекс розвитку людського потенціалу HDI; а також індекс науки й синергетики, розрахований за даними доповіді ЮНЕСКО за 2012 рік; індекс припливу НС (людського капіталу) ззовні суб'єкта (відтоку з нього); індекс якості накопиченого НС (розрахунок його - по групі показників і індексів); індекс ефективності еліти й

тіньової економіки; індекс сировинної економіки, що відображає тип переважно сировинної економіки й залежність країни з індустріально-сировинною економікою від експорту сировини. Отримані дані служать фахівцям для вирішення завдань макроекономіки. В межах даного дослідження розглядаються, перш за все, показники вартості накопиченого індивідуального людського капіталу та людського капіталу підприємства.

Кожна особа за час свого життя накопичує власний людський капітал. Вартість цього накопиченого індивідуального людського капіталу фактично є його ринковою вартістю, тобто показує скільки коштує на ринку залучення й утримання протягом року найманого працівника.

І, оскільки власником людського капіталу завжди залишається особа, найманий працівник, то у підприємства є два реальних шляхи нарощування людського капіталу підприємства: інвестування в розвиток вже працюючого персоналу підприємства; залучення на ринку нових працівників, що мають певний, накопичений індивідуальний людський капітал.

Спираючись на логіку оцінки вартості накопиченого національного людського капіталу запишемо:

$$BILK = BBП \times I_{ilk}^e \times m, \quad (2.10)$$

де: $BILK$ - вартість накопиченого індивідуального людського капіталу;

$BBП$ – валовий внутрішній продукт на душу населення в Україні;

m - стаж роботи окремого працівника;

I_{ilk}^e - індекс ефективності індивідуального людського капіталу країни.

Для індексу ефективності індивідуального людського капіталу запишемо:

$$I_{ilk}^e = \frac{\text{валова додана вартість } BBП}{\text{наявні доходи населення}} \quad (2.11)$$

Оскільки вирішувані проблеми розглядаються в межах національної економічної системи, то частку інноваційної економіки до розгляду не беремо.

Окрім того, маючи статистичні дані, можемо розрахувати середню ціну використання (надання кредиту) в національній економіці накопиченого індивідуального людського капіталу виражену у відсотках до його вартості $T_{\%}^{cp}$:

$$T_{\%}^{cp} = \frac{\text{витрати на оплату праці найманих робітників}}{\text{випуск продукції}} \times 100\% \quad (2.12)$$

Середня ціна використання (надання кредиту) фактично відображає частку доходу, яку підприємство сплачує за використання накопиченого індивідуального людського капіталу найманого працівника. Використовуючи статистичні Дані Державної служби статистики України [201] виконаємо розрахунки за отриманими (2.9 - 2.12) формулами. Результати розрахунків представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Розрахунки вартісних показників накопиченого індивідуального людського капіталу в Україні, тис. грн.

Рік	ВВП на душу населення	$I_{\text{Ілк}}^e$	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 [201]; у 2014-2018рр. за винятком території ОРДЛО.

Аналіз динаміки розрахованих показників оцінки індивідуального людського капіталу представлений на рис. 2.6 та 2.7.

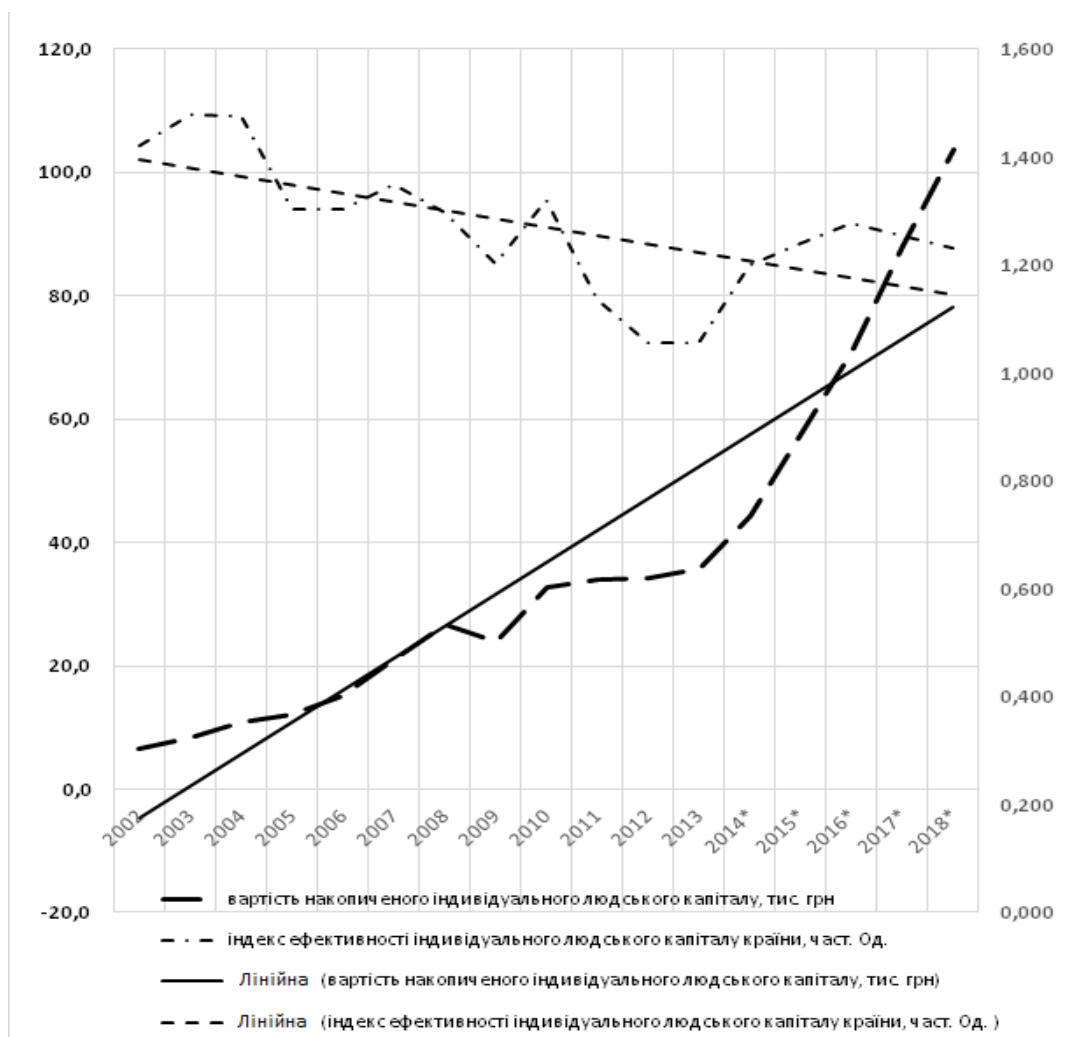


Рисунок 2.6 – Динаміка вартості та ефективності накопиченого індивідуального людського капіталу в Україні за 2002 – 2018 рр.

Побудовано автором

Аналізуючи динаміку розрахованих показників оцінки індивідуального людського капіталу (рис. 2.6, 2.7), слід звернути особливу увагу на зміни індексу ефективності індивідуального людського капіталу I_{ilk}^e та вартості накопиченого індивідуального людського капіталу $ВІЛК$.

З діаграми, представленої на рисунку 2.6 видно, що в той час, як вартість накопиченого індивідуального людського капіталу, маючи, в цілому, позитивну

тенденцію змін, в період з 2002 року по 2018 рік збільшилась в 15,5 рази, ефективність його використання має негативну динаміку, зменшившись за період спостереження на 13%. Це ще раз наглядно підтверджує актуальність обраної проблематики роботи і обґрунтовує доцільність побудови ефективної роботи по управлінню людським капіталом на підприємствах України.

Аналіз ціни використання індивідуального людського капіталу (тобто, умовної кредитної ставки під яку працівник позичає свій людський капітал підприємству) показує (рис. 2.7), що вона приблизно відповідає діючим ставкам, за якими вітчизняні банки кредитують вітчизняні підприємства.

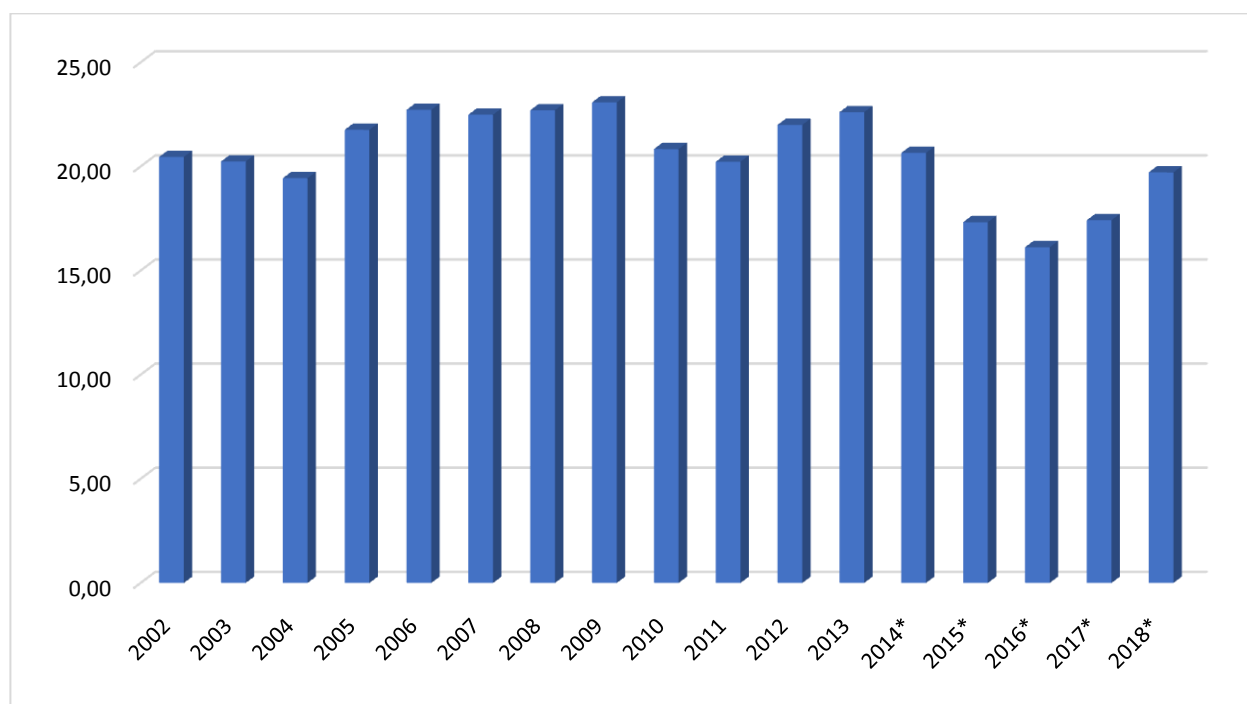


Рисунок 2.7 – Динаміка ціни використання накопиченого індивідуального людського капіталу в Україні за 2002 – 2018 рр.

Розраховано автором

Так, розрахункова ціна накопиченого індивідуального людського капіталу на кінець 2018 року склала 19,72% тоді як середня банківська ставка на цей же момент досягала 20,9% на рік [201].

Таким чином, отриманні значення показників свідчать для підприємства про наступне: якщо підприємство має намір залучити нового найманого працівника,

воно має бути готове сплати за його людський капітал протягом поточного року певну (відповідно розрахунків) суму, яка буде складати близько 20% того доходу, який підприємство може отримати від діяльності найманої особи.

2.3 Особливості використання людського капіталу металургійних підприємств в умовах трансформаційних процесів галузі та економіки України

Розглянуті вище параметри характеризують динаміку вартісних показників людського капіталу в межах загальнонаціональної економічної системи. Зокрема, наприклад, на графіку 2.6 можна виділити декілька спадних ділянок, які відповідають певним макроекономічним трансформаціям, зокрема – світової кризи 2008 року, а також початку відчуження територій та військового конфлікту на сході України у 2014 році.

Але, як вже відмічалось раніше, показники діяльності, які важко формалізуються мають враховувати й галузеву специфіку їх змін. Адже, одна річ, коли на металургійний завод в ливарний цех приходить людина, яка має 20 річний стаж, але на підприємствах іншої галузі народного господарства. Інша річ, коли приходить фахівець, хоча й з меншим стажем, але з певним досвідом робочого місця або посади на яку він наймається.

Для визначення характеру впливу галузевих особливостей на формування вартості індивідуального людського капіталу доцільно побудувати порівняльну таблицю її показників, а саме: середньої ціни використання (надання кредиту) на підприємстві індивідуального людського капіталу виражену у відсотках до його вартості $T_{\%}^{cp}$ визначену через співвідношення 2.12; індекс ефективності індивідуального людського капіталу $I_{ілк}^e$, розрахований по формулі 2.11.

Результати розрахунків цих показників, виконаних на основі даних [201] за 2007 – 2017 рр., представлені у таблиці 2.6 та на рисунках 2.8 – 2.9.

Таблиця 2.6 – Галузеві індекси ефективності використання накопиченого індивідуального людського капіталу $I_{ілк}^e$ та ціни його залучення $T_{\%}^{cp}$

Галузь діяльності	2007 рік		2008 рік		2009 рік		2010 рік		2011 рік		2012 рік		2013 рік	
	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$
Сільське, лісове та рибне господарство	7,40	4,18	7,06	4,33	7,26	3,88	8,58	3,21	10,49	2,70	9,90	2,71	9,74	2,70
Добувна промисловість	26,33	1,18	30,04	1,00	30,93	1,05	33,43	1,06	31,91	1,31	29,23	1,18	31,56	1,05
Обробна промисловість	12,93	1,47	12,74	1,35	13,51	1,45	13,72	1,62	13,76	1,64	13,20	0,89	13,09	0,90
Фінансова діяльність	19,43	2,17	23,36	1,93	32,23	1,31	33,12	1,34	32,47	1,46	33,89	1,18	32,22	1,24
Державне управління	54,27	0,76	53,27	0,80	62,53	0,72	67,26	0,70	67,98	0,70	65,16	0,71	69,40	0,68
Освіта	58,66	0,85	58,20	0,85	59,54	0,77	62,78	0,76	63,70	0,75	64,32	0,70	65,56	0,69
Охорона здоров'я та соціальна допомога	47,42	0,87	45,62	0,88	49,96	0,80	52,39	0,79	53,81	0,78	57,31	0,74	55,80	0,74
В середньому по Україні	22,49	1,35	22,7	1,30	23,08	1,20	20,84	1,32	20,23	1,14	22,00	1,06	22,61	1,06

Галузь діяльності	2014 рік		2015 рік		2016 рік		2017 рік	
	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$
Сільське, лісове та рибне господарство	8,20	3,29	6,29	3,90	6,23	3,78	7,51	3,24
Добувна промисловість	22,23	1,45	18,38	1,59	15,62	1,83	14,80	2,03
Обробна промисловість	12,67	1,00	11,03	1,02	9,41	1,17	10,30	1,13
Фінансова діяльність	28,02	1,38	25,05	1,43	28,62	1,17	30,72	1,27
Державне управління	61,91	0,69	58,50	0,63	61,45	0,61	62,75	0,64
Освіта	64,96	0,70	62,33	0,63	59,24	0,62	66,67	0,65
Охорона здоров'я та соціальна допомога	54,72	0,75	48,56	0,68	49,41	0,66	48,41	0,69
В середньому по Україні	20,65	1,20	17,33	1,24	16,12	1,28	17,42	1,26

Примітка: розраховано автором

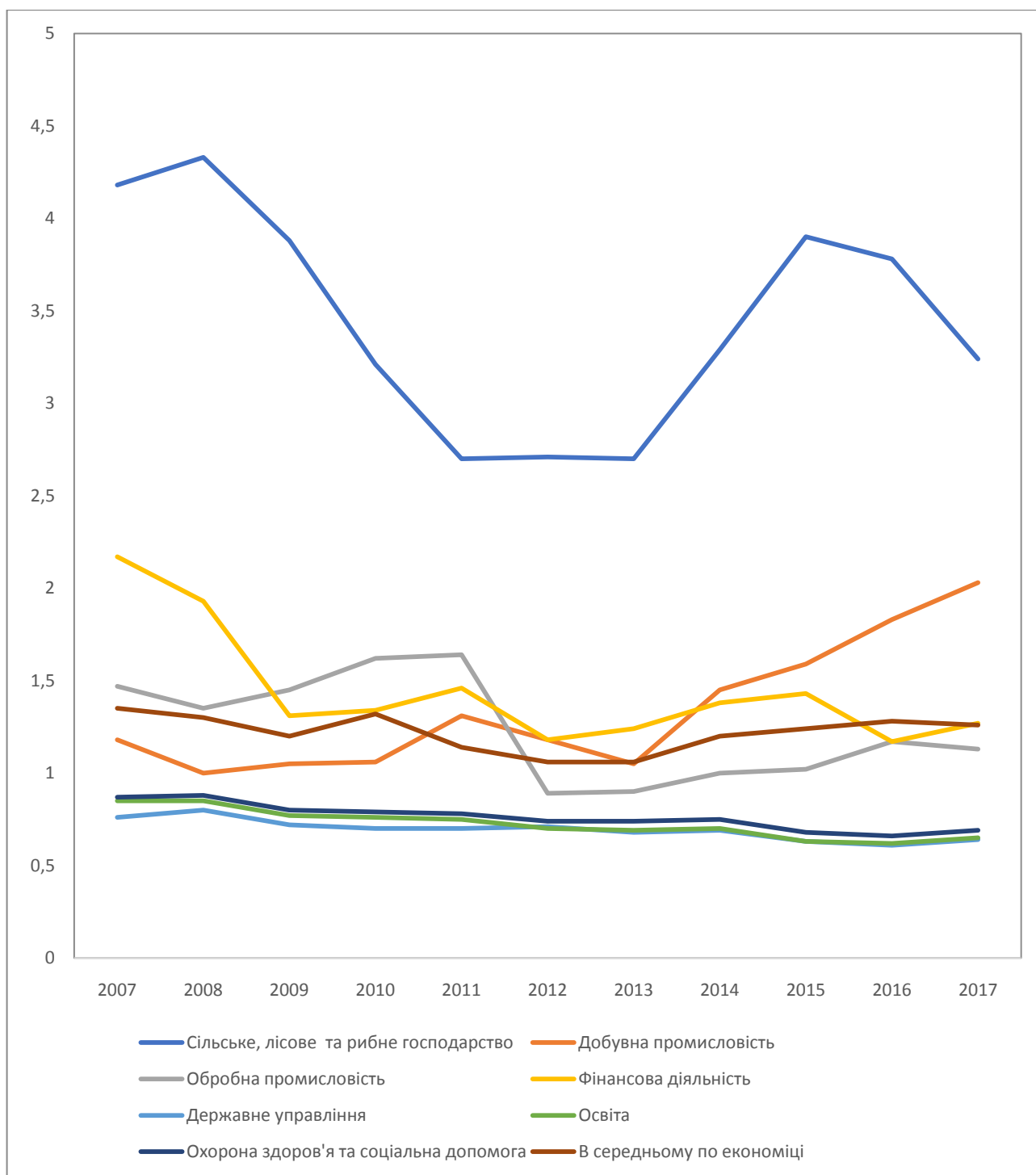


Рисунок 2.8 – Динаміка галузевих показників індексу ефективності використання індивідуального людського капіталу $I_{илк}^e$ за період 2007-2017 рр.

Побудовано автором

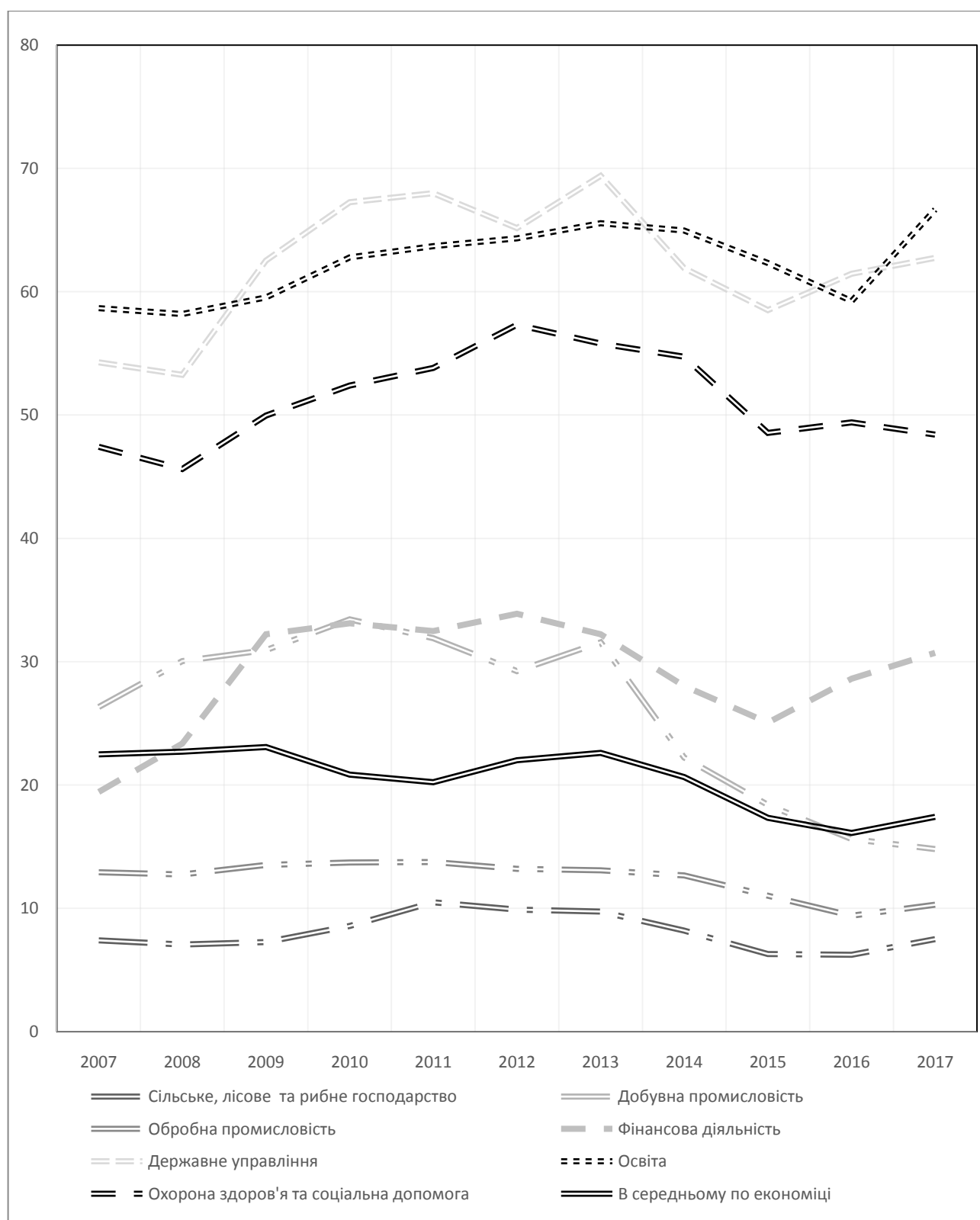


Рисунок 2.9 – Динаміка галузевих показників ціни залучення $T_{\%}^{cp}$ накопиченого індивідуального людського капіталу за період 2007-2017 рр.

Побудовано автором

Як видно з отриманих даних, на сьогоднішній день найвищу ефективність індивідуального людського капіталу мають такі галузі економіки України, як сільське господарство та сектор фінансових послуг. Найнижчі ж значення цього показника спостерігаються у секторах державного управління, освіти та охорони здоров'я. Натомість, ці галузі мають найбільші середні галузеві показники ціни використання індивідуального людського капіталу. При тому, що, наприклад, у найбільш ефективному, з точки зору використання накопиченого людського капіталу, сільському господарстві, плата за його використання у 6-9 разів менша.

Що стосується металургійного виробництва (рис. 2.10), то тут слід відмітити той факт, що при загальному зростанні середньої заробітної плати як в галузі, так і в цілому в економіці України – ціна залучення накопиченого індивідуального людського потенціалу зменшується. Це пояснюється тим що темпи зростання заробітної плати відстають від темпів росту реалізації, оскільки галузь орієнтована на експорт.

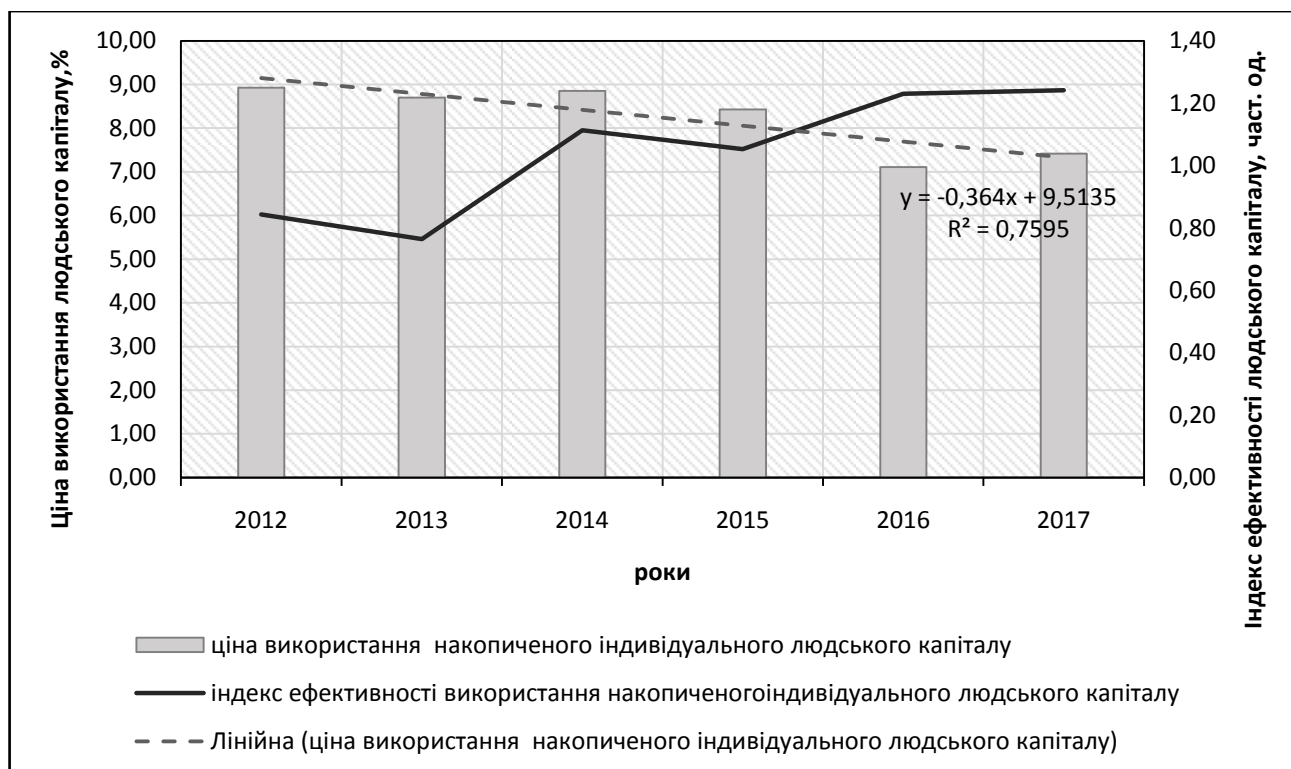


Рисунок 2.10 – Динаміка індексу ефективності використання накопиченого індивідуального людського капіталу $I_{ілк}^e$ та ціни його залучення $T_{\%}^{cp}$ в металургійній галузі за період 2012 – 2017 рр.

Побудовано автором

Ці фактори, в разі їх систематизації та узагальнення, свідчать про те, що зараз перед вітчизняною металургійною галуззю гостро стоїть завдання підвищення ефективності використання свого ринкового потенціалу. Ще 15 років тому українська чорна металургія за обсягами виплавленої сталі посідала 7–8 місце у світі. Згодом, в результаті трансформаційних процесів, зумовлених кризою 2008 року та втратами підконтрольних територій 2014 року, вітчизняна чорна металургія перемістилась на 9–10 місця, а за підсумками 2018 року Україна посіла вже 13 місце в рейтингу світових виробників сталі [203].

На сьогодні гірничо-металургійний комплекс (ГМК) України – це близько 30% промислового виробництва країни (з них трохи більше половини приходить безпосередньо на металургійне виробництво, як це представлено на рис. 2.11), а також 25-27% валютної виручки. В галузі, без урахування суміжних підприємств, працює близько 250 тис. осіб. Якщо ж враховувати кількість людей, які зайняті в суміжних галузях, то це не менше 1 млн. українців.

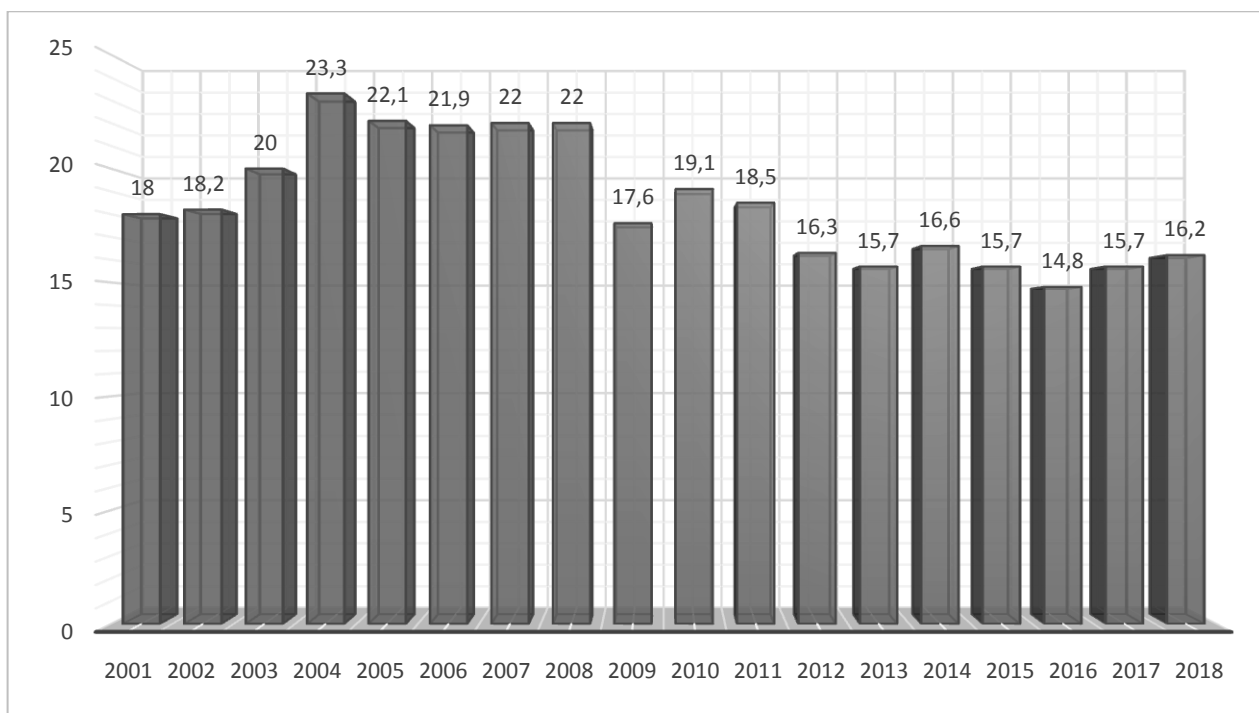


Рисунок 2.11 – Динаміка частки металургійного виробництва в загальному обсязі реалізації промисловості за період 2011 – 2018 рр.

Побудовано автором за даними [201]

Ефективний і динамічний розвиток металургійної промисловості, підвищення конкурентоспроможності продукції і власне українських підприємств багато в чому залежатимуть від створення сприятливого правового і економічного клімату для розвитку та реалізації їх потенціалу. В цих складних конкурентних умовах, керівники металургійних підприємств повинні ставити більш системні завдання спрямовані на підвищення їх ринкового потенціалу аніж просто скорочувати витрати за рахунок звільнення персоналу (див. дані представлені на рис. 2.12).

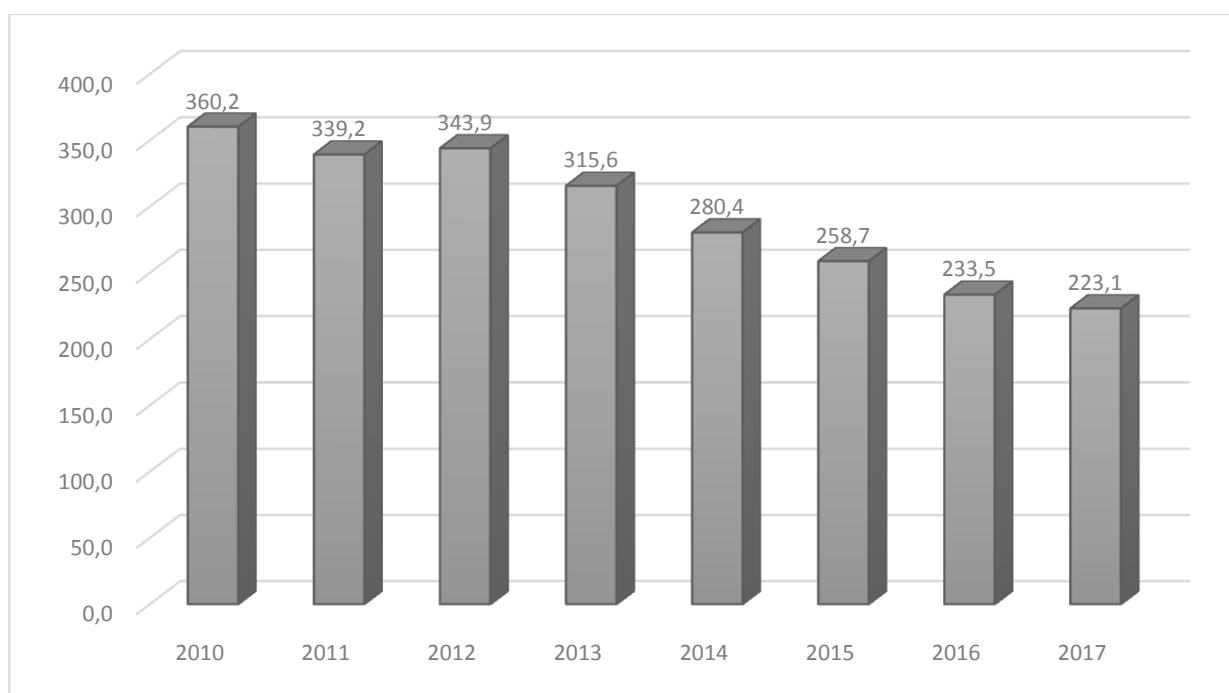


Рисунок 2.12 – Динаміка кількості зайнятих працівників металургійній галузі за період 2010 – 2017 рр., тис. осіб

Побудовано автором за даними [201]

Такий висновок підтверджується й рекомендаціями провідних вітчизняних вчених, що досліджували проблеми підвищення ефективності роботи підприємств ГМКУ. Значний вклад в вирішення питань цієї проблематики внесли праці Т. Г. Беня [204], А. Е. Воронкової [205], О. Ф. Гриньова [206], С. Б. Довбні [207], Л. В. Дорохової [208], В. А. Кучинського [243], В. М. Литвина [209], В. Л. Мазура [210], С. Б. Молота [211], В. М. Ращупкиної [212], О. В. Савчука [213], Ф. Сіддіки [214], Ю. І. Чентукова [215] та інші.

Суттєвий вплив на ефективність функціонування металургійних підприємств здійснили загальноекономічні та галузеві трансформації, що стали наслідками світової кризи 2008 року та втрат підконтрольних територій 2014 року. Дія зовнішніх чинників миттєво негативно позначилася на обсягах реалізації продукції галузі (рис. 2.13).

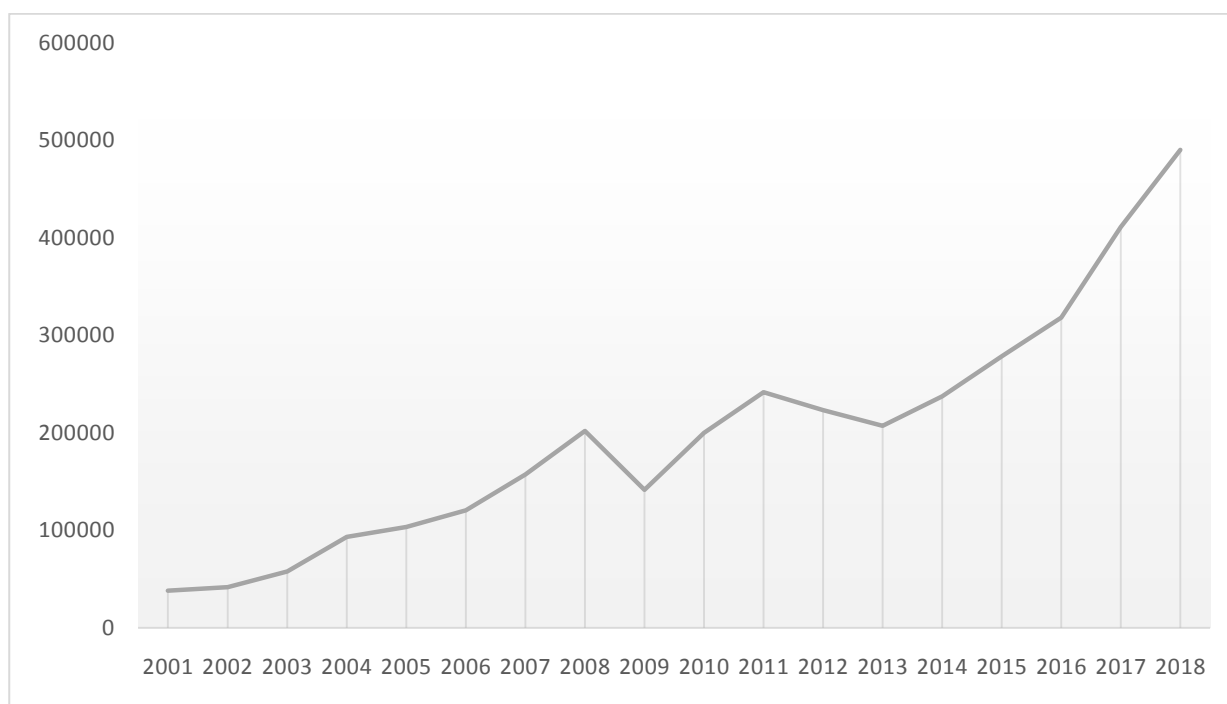


Рисунок 2.13 – Динаміка обсягів реалізації металургійній галузі
за період 2010 – 2018 рр., млн. грн
Побудовано автором за даними [201]

Зокрема, у 2009 році вони зменшилися майже на 45%, а зростаюча тенденція 2015-2016 рр. в більшій мірі пов'язана з стрімким, майже 8-кратним підйомом курсу долару (оскільки галузь є орієнтованою на експорт).

Окрім того, кожний з трансформаційних етапів характеризується певними проблемами й можливостями реалізації ринкового потенціалу металургійних підприємств та розвитку їх людського капіталу.

Так, ще у 2001 році було розроблено проект Національної програми розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу України до 2010 року [216], у якій визначалися проблеми його функціонування, зокрема пов'язані з надлишковою

чисельністю персоналу, яка на той час складала близько 500 тис. осіб, а також шляхи розв'язання актуальних проблем металургійних підприємств та галузі у цілому, а також основні тенденції формування науково-технічної політики у розвитку ГМК до 2010 року з урахуванням наявних сировинних ресурсів України та прогнозу ситуації на світовому ринку металопродукції.

Першочерговими заходами збалансованого розвитку ГМК вважалися [216]:

- структурна перебудова галузі, реструктуризація виробничих потужностей підгалузей та підприємств відповідно до кон'юнктури внутрішнього та зовнішнього ринку шляхом вилучення надлишкових морально і фізично застарілого обладнання;
- розроблення заходів з необхідної реорганізації підприємств комплексу та оптимального завантаження їх прогресивних потужностей;
- здійснення економічних, технологічних та організаційних заходів щодо мінімізації витрат на виробництво та забезпечення рентабельної роботи підприємств;
- здійснення заходів щодо виконання необхідного обсягу і поліпшення якості підготовки інженерних і наукових кадрів;
- розроблення та реалізація інноваційних проектів розвитку технологій, створення нового високоефективного обладнання, що забезпечує виробництво конкурентоспроможної продукції;
- розроблення концептуальних засад утворення ефективних об'єднань підприємств для виробництва ліквідної продукції з метою поліпшення структури та умов експорту;
- створення умов, які забезпечать сприятливий інвестиційний клімат для внутрішніх та зовнішніх інвесторів;
- здійснення заходів щодо поліпшення екологічних умов у районах розміщення підприємств ГМК;
- забезпечення збалансованого розвитку підприємств галузі з урахуванням соціального аспекту їх реструктуризації.

Тобто, планувалося звернути увагу керівників металургійних груп саме на організаційно-економічний аспект ринкового потенціалу підприємств з метою поліпшення їх конкурентоспроможності на світовому ринку металів.

Але, безумовно, великий вплив на перспективні плани та можливості підприємств здійснили поточна світова фінансова криза. В цілому, експерти [217-222], аналізуючи існуючу на той час ситуацію, називали наступні причини дестабілізації металургійної галузі України: безпрецедентний обвал попиту (особливо з боку будівельної індустрії) і цін на метал у світі протягом 2008-2009 рр., викликаний глобальною фінансовою кризою і різким уповільненням темпів світової економічної активності; посилення конкуренції на зовнішньому ринку з боку Китаю и Росії (де собівартість сталюого виробництва вперше виявилась нижчою, ніж на Україні); планові ремонти основних цехів українських меткомбінатів із-за сезонного скорочення попиту на металопродукцію в липні – вересні в мусульманських країнах; зниження внутрішнього попиту України із-за скорочення будівництва в країні (як основного споживача) і покупної неплатоспроможності; різкий скачок цін на сировину і енергоносії (в період спаду зростання цін на залізорудну сировину на Україні склало 72–130%, на кокс – 107%, на енергоносії – на 37–48%); постійне підвищення залізничних тарифів і вартості послуг з перевезення (тарифи на перевезення прокату зросли на 39–49%, на перевезення основних видів сировини – на 18–87%, на обробку вантажів в портах – на 22–65%); технологічна відсталість виробництва сталі, не дивлячись на поступове здійснення масштабних планів з модернізації українських метпідприємств (на Україні 44,8% сталі виплавляється у мартенах (для порівняння, в Росії – 16,4%) и лише 3,8% – в електродугових пічах (в РФ – 26,6%); низька енергоефективність випуску сталі: на Україні на одну тону сталі витрачається 28,8 МДж енергії, (в ЄС и Китаї – на 20% менше), а на одну тону чавуну – 520-550 кг коксу (в ЄС и Китаї – всього 350–400 кг); коливання валютних курсів на українському фінансовому ринку, адміністративна ревальвація гривні, проблеми з поверненням ПДВ, а також із-за відміни податкового векселя зокрема; чергова політична криза в Україні.

На початку 2009-го року очікувалося, що кризові явища стануть додатковим стимулом для структурних змін у галузі. Зокрема, скоротиться виробництво мартенівської сталі, збільшиться частка безперервного розливання, російський газ, що подорожчав, буде активно замінюватися вугіллям. Найбільш радикальні експерти говорили, що протягом року закриються надлишкові потужності та зміниться структура власників. Але, в підсумку, на більшості підприємств лише зупинили найменш ефективні металургійні агрегати (мартени і доменні печі), відмовилися від послуг сторонніх організацій (підрядників) та скоротили персонал [219].

Незадовільні фінансові результати металургійних підприємств у кризові (2008-2010) роки призвели до того, що їх вітчизняні власники вимушені були виставляти свої активи на продаж. Так, зокрема, акціонери оголосили про продаж 50% плюс двох акцій корпорації «Індустріальний Союз Донбасу». Крім того, Донецький електрометалургійний завод (ДЕМЗ) перейшов під контроль російської «Альфа-Групп». Структури російських бізнесменів Віталія Сацького та Ігоря Дворецького почали викуп частки Midland Group Едуарда Шифріна у ВАТ «Запоріжсталь» [219].

Але головною рисою цих років в українській металургії стала не зміна власників, а зупинка багатьох проектів з модернізації виробництва до кращих часів. Навіть такі металургійні гіганти як Індустріальний Союз Донбасу (ІСД) та АрселорМіттал-Кривий Ріг призупинили інвестування спільного проекту вартістю близько \$500 млн. по розробці Великотокмацького родовища марганцевих руд та участі у приватизації Криворізького гірничозбагачувального комбінату окислених руд [220].

Окрім того, відбулося колосальне скорочення чисельності виробничого персоналу. Відповідно до звітності 13-ти найбільших підприємств української металургії, загальна середньооблікова чисельність їх працівників в 2010 р. в порівнянні з 2008 р. скоротилася на 40498 осіб. А в порівнянні з 2009 р. – на 16 604 людини [219]. У цілому, за даними Профспілки металургів і гірників України, в гірничо-металургійному комплексі країни за три роки було звільнено близько 45 тис. чоловік або майже 10 % усієї чисельності персоналу галузі [203].

Основним фактором, що спричинив падіння обсягів виробництва металургійної галузі у 2014-2015 рр., є складні військово-політичні обставини на Сході України. Військові дії призвели до руйнування значної частини виробничих потужностей підприємств чорної металургії та руйнуванням інфраструктури і матеріально-технічного забезпечення. Причому руйнування інфраструктури є основним фактором зменшення виробничого завантаження металургійних підприємств на Донбасі [223].

Також військовий конфлікт на Сході України спричинив погіршення економічних взаємовідносин між українськими та російськими підприємствами. У зв'язку з історичними особливостями розвитку металургійної промисловості України основними споживачами та партнерами вітчизняних підприємств на зовнішньому ринку були саме підприємства Російської Федерації. При цьому альтернативним ринкам збуту до подій 2013-2015 рр. не надавалася достатня увага і вони були нерозвиненими.

В цей же період відбувалися й значні трансформації світового ринку металу. Основною передумовою посилення конкуренції стала масштабна модернізація металургійних підприємств у країнах із ринковою економікою, яку здійснили ще в останні роки минулого століття. В її основу було покладено будівництво сучасних екологічно чистих металургійних потужностей для випуску кінцевої продукції з високою доданою вартістю. Фактично замість випуску мартенівської сталі металургійні підприємства провідних країн світу перейшли на киснево-конверторне виробництво та виплавку електросталей.

Аналізуючи головні наслідки такої ситуації, фахівці відмічають, що: «внаслідок низького технологічного рівня виробництва на підприємствах металургійної галузі на виготовлення однієї тони сталі в Україні витрачається 52,8 людино-години, тоді як, наприклад, у Росії цей показник становить 38,1, а в Німеччині – 16,8 людино-години. За повної завантаженості металургійних комбінатів України з повним металургійним циклом продуктивність праці становить приблизно 200-250 тонн сталі на одного робітника на рік, у той же час на сучасних електрометалургійних міні-заводах з обсягами виробництва 1,5-2,0 млн. тонн сталі на рік цей показник

дорівнює 3000-4000 тонн. Висновок один – штати на підприємствах гірничо-металургійного комплексу треба скорочувати, хоч як гірко це визнавати» [221].

За думкою партнера McKinsey & Company, консультанта Фонду «Ефективне управління» А. Чалабяна [222] «у компаніях, які перебувають у Європі й розвинених країнах Азії, таких як Корея, на одного співробітника доводиться 1 тис. тонн сталі в рік. У кращих російських компаніях, таких як «Северсталь», продуктивність становить 350 тонн сталі в рік на одного співробітника. У той же час на українських металургійних підприємствах на одного працюючого доводиться від 100 до 300 тонн сталі в рік. Кращі українські компанії – це 300 тонн на 1 співробітника, а гірші – всього 120 тонн. В Україні в сталеплавильному виробництві зайняті 200-300 тис. чоловік, що практично стільки ж, скільки у всіх країнах Євросоюзу. Таким чином, навіть якщо підвищувати продуктивність праці на українських металургійних підприємствах до кращих внутрішніх стандартів, то за 5-10 років повинна бути скорочена третина персоналу».

Але така вже дійсно «страшна ситуація» з надлишковою чисельністю персоналу у гірничо-металургійному комплексі України? Як свідчать дані таблиці 2.7, продуктивність західних металургів дійсно у 5 разів вища ніж у вітчизняних, але товарна (у розрахунку на світову ціну 1 т сталі) вартість зарплати працівників наших метпідприємств у 8-10 разів нижча, аніж у їх закордонних колег. І навіть в Росії ця вартість перевищує українську у 1,6 рази.

Шведський металург отримує на свою зарплату майже 10% того, що виробляє, американський та японський більше 7% і лише російський металург має трохи менше вітчизняного.

Загалом, підсумовуючи розвиток металургії України за часи незалежності, експерти констатують, що «після розпаду СРСР металургійні заводи перейшли до нових власників. Виробничі потужності було придбано дуже дешево, майже задарма, не відповідно до реальних цін. Далі нові власники почали нещадну експлуатацію заводів, витискаючи з них усе можливе. При цьому на зовнішньому

ринку металопродукція продавалася за світовими цінами, а для внутрішніх споживачів – за цінами, які суттєво перевищували світові.

Таблиця 2.7 – Середня заробітна плата металургів по країнам світу

№	Країна	Заробітна плата за місяць, \$ США*	Заробітна плата за рік, \$ США	Річна продуктивність праці металургів**, тон сталі	Світова біржова ціна 1 т сталі***, \$ США	Товарна вартість заробітної плати, тон сталі	Частка зарплати у виробці металурга, %
	Швеція	4000	48 000	1000	500	96	9,6
	Японія	3200	36 600	1000		73,2	7,3
	США	3000	36 000	1000		72	7,2
	Росія	800	7 600	350		15,2	4,3
	Україна	390	4 680	200		9,3	4,6

Примітка:* Дані ГМПР <http://tklenta.ru/se/work/65/>

** Дані <http://metallurgy.at.ua/news/>

*** Дані <http://modernmetals.ru/metallurgiya/>

Заробітну плату працівникам цих підприємств виплачували зовсім не світового рівня, а на рівні найбільш слаборозвинених країн світу. Тобто здійснювалася надзвичайно жорстка експлуатація робочої сили. Отримані надприбутки виводилися з країни, а не вкладалися в модернізацію належним чином. Гонитва за надприбутками призводила до скорочення випуску багатьох видів металопродукції та сортів сталі. А конкуренти в цей же час здійснювали і модернізацію, і нарощування випуску та розширення асортименту своєї продукції. Відтак, металургія України стала втрачати свої конкурентні переваги за рахунок майже дармової ціни робочої сили. Обмеження, які пов'язані з умовами СОТ, антидемпінгові розслідування, дії конкурентів теж відіграли свою роль.

Конкурентоспроможність нашої країни у світовій металургії почала падати. Зараз Україна залишилась єдиною країною в світі, в якій ще діє виплавка сталі мартенівським способом. Можливість вільного переміщення населення через кордони в умовах жалюгідного фінансування своєї робочої сили теж призвела до катастрофічних наслідків у металургії. Робоча сила масово виїжджає на роботу в

Польщу, Росію, Німеччину та ще далі. Причому Польща та Німеччина вміло скористалися своїми перевагами і почали перехоплювати нашу молодь ще на рівні абітурієнтів і студентів, забезпечуючи їй і безплатне навчання і стипендії як ЄС, так і своїх країн на проживання. Брак кадрів, особливо висококваліфікованих, відчувається в усіх галузях. У тому числі в металургії, де додаються шкідливі умови праці» [224].

Між тим, самі металурги відмічають, що існують ефективні стратегії реалізації ринкового потенціалу металургійних підприємств навіть в таких жорстких умовах. Зокрема, генеральний директор «Метінвесту» Ю. Риженков підкреслює, що «модернізація виробництва неможлива без кваліфікованого персоналу, проте Україна в цілому і «Метінвест» зокрема відчують дефіцит співробітників з високою кваліфікацією. Ключових причин дві: трудова міграція та значне погіршення якості освіти. У «Метінвесті» є рішення для обох проблем, і ми вже досягли певних успіхів. По-перше, ми навчилися працювати з відтоком кадрів і утримувати кращих співробітників в групі. За останні два роки зарплати персоналу наблизилися до східно-європейського рівня. Наше завдання – створити в «Метінвесті» конкурентні і привабливі умови роботи, мотивувати наших співробітників до внутрішнього кар'єрного і професійного зростання. По-друге, ми в кілька разів збільшили інвестиції в ремонт робочих місць та інфраструктуру на виробничих майданчиках, щоб зробити роботу більш безпечною і комфортною. Група взяла на себе роль ініціатора і лідера в підготовці нових професійних стандартів навчання. Важливим кроком є впровадження програм, які популяризують галузь і робітничі професії серед молоді. Ми вже уклали угоди з провідними профільними ВНЗ країни на розробку навчальних програм та впровадження дуальної системи навчання для потреб «Метінвесту». Попереду плани зі створення власного корпоративного політехнічного університету та програм розвитку технічних фахівців для задоволення потреб всієї країни» [225].

Таким чином, як свідчить виконаний вище аналіз, металургійне виробництво в Україні має певні перспективи формування свого ринкового потенціалу і одна з

основних можливостей його реалізації полягає в якісному і кількісному розвитку людського капіталу підприємств галузі.

Висновки до розділу 2

Динаміка внутрішнього та зовнішнього середовища підприємств вимагає ретельного підходу до визначення можливостей господарюючих суб'єктів. Аналітична база менеджменту включає все більше й більше відносних показників, на основі яких можна було б надавати кількісну оцінку діяльності підприємства. Тенденція використання таких показників, до яких беззаперечно можна віднести й оцінку його людського капіталу, стала центром уваги й вітчизняних вчених. Адже відсутність законодавчо прийнятих процедур урахування таких складових вартості підприємства, як наприклад, гудвіл (в широкому його розумінні, а не прописаному в стандартах бухгалтерського обліку в Україні), бренд, інтелектуальний капітал, людський капітал тощо, суттєво занижують вартість українських підприємств у порівнянні з зарубіжними конкурентами.

В другому розділі доведено, що поняття «ринкового потенціалу» та «людського капіталу» є взаємозв'язаними в межах логічного ланцюгу людський капітал – капіталізація – вартість підприємства – ринковий потенціал». Кількісною характеристикою, що визначає однорідність даного ланцюга є параметр «вартість капіталу», аналітична база якого побудована на методах капіталізації підприємства.

Розроблено структурно-логічну схему взаємозв'язку основних наукових понять розглянутих у дослідженні («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 реалізації ринкового потенціалу підприємства можуть виступати (в залежності від методу оцінювання) отримані доходи та ринкова вартість підприємства, або інтегральні критерії, які відображують ринкову частку підприємства, його ринкову позицію та конкурентну репутацію;

- оціночну базу ринкового потенціалу підприємства складають відповідні ресурси (активи) підприємства, витрати та не фінансові показники:

- людський капітал, як оціночний елемент ринкового потенціалу виникає в процесі капіталізації його складової – трудового потенціалу, величина якого, в свою чергу, виступає вартісною оцінкою трудових ресурсів підприємства;

- суттєвим чинником впливу на формування та реалізацію ринкового потенціалу підприємства, а також людського капіталу є стан зовнішнього середовища, який для сучасних вітчизняних підприємств можна охарактеризувати як трансформаційний розвиток.

Показано, що в часовому вимірі уявлення про сутність людського капіталу пройшли де-кілька етапів: від «інвестиційного» (людський капітал розглядається як інвестиції, здатні приносити майбутній дохід), через «ресурсний» (людський капітал є запасом, тобто він може почати давати дохід лише при певному накопиченні) до концептуальних підходів «людський капітал як актив», та «людський капітал як виробничий фактор». Перший з них пов'язаний з етапом, коли людський капітал почали використовувати у відокремлених формах звітності підприємств і як наслідок – це привело до появи другої точки зору – людський капітал почав сприйматися як частка вартості підприємства.

На погляд автора, більш доцільним для відокремлення різновидів людського капіталу та формування відповідних дефініцій буде використання такого підходу, який обов'язково враховував би відмінності окремих форм капіталу, оскільки цей термін є базисним «утворювачем» поняття «людський капітал». Зокрема, слід враховувати наявності в людському капіталі таких складових, як: «економічна» (частка, яка може безпосередньо визначатися вартісними показниками); «культурна» (частка, яка конвертується в економічний капітал частково – здатності, компетенції людини тощо); «соціальна» (у вигляді різного роду соціальних атрибутів – «зв'язків», connections); «символічна» (вид капіталу, що має визнання у суспільстві – престиж, репутація, честь тощо).

Обґрунтовано, що індивідуальний людський капітал слід розглядати як власність самого працівника, при цьому ринкова ціна його праці та дохід від

вкладених в його розвиток підприємством коштів і є та ціна, яку сплачує підприємство за можливість використання (запозичення) індивідуального людського капіталу і згідно для теорії відсотка визначається як частка (процент) від основної суми капіталу. Тут слід звернути увагу на те, що відсоток, як ціна грошового капіталу, є ірраціональною формою ціни, цілком суперечною поняттю ціни товару. Так, ціна товару відповідає його вартості (тобто економічним витратам). Ціна позикового капіталу виражає не його вартість, а вартість послуги, яка забезпечується позиковим капіталом у момент його участі у виробничому процесі, як його тимчасового чинника.

Обґрунтовано, що кожна особа за час свого життя накопичує власний людський капітал. Вартість цього накопиченого індивідуального людського капіталу фактично є його ринковою вартістю, тобто показує скільки коштує на ринку залучення й утримання протягом року найманого працівника.

Аналітичні розрахунки 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, ефективність його використання має негативну динаміку, зменшившись за період спостереження на 13%. Аналіз ціни використання індивідуального людського капіталу (тобто, умовної кредитної ставки під яку працівник позичає свій людський капітал підприємству) показав, що вона приблизно відповідає діючим ставкам, за якими вітчизняні банки кредитують вітчизняні підприємства.

Визначено динаміку основних вартісних показників людського капіталу на галузевому рівні, 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.

Основні положення розділу, результати дослідження і висновки опубліковані в наукових працях здобувача [246, 247, 249, 250, 254, 255, 257, 258].

РОЗДІЛ 3

АНАЛІТИЧНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

3.1 Формування методичних принципів побудови управлінського балансу людського капіталу підприємства

Відповідно до існуючої в Україні законодавчої бази, підприємство має право самостійно [226-228]:

- розробляти систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю господарських операцій, визначає права працівників на підписання документів;
- затверджувати правила документообігу і технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків і реєстрів аналітичного обліку.

Одне з ключових місць в механізмі управлінського обліку займає оцінка праці індивідів і колективів, що складає ядро мотивації трудової діяльності працівників та забезпечує зацікавленість у досягненні цілей, які стоять перед індивідами і колективами підрозділів. Без такої мотивації багато цілей, навіть якщо вони детально інтерпретовані у завданні, залишаються декларованими, тобто нездійсненими на ділі через відсутність інтересу їх досягати. В існуючих системах управлінського обліку персоналу підприємств критеріями вартісної оцінки результатів його діяльності є, як правило, витратні показники, що апріорі сприяє формуванню генеральної лінії підвищення ефективності за рахунок їх скорочення. Тому, вирішення завдання розробки методів оцінки результативності, відмінних від суцільно витратних, є актуальним.

Сама технологія оцінки передбачає вирішення двох завдань, без яких неможливе застосування її на практиці: розробку процедури оцінювання і тієї документальної основи, на якій базуються формування параметрів моделі та

отримання показника оцінки як підсумку розрахунку моделі [229]. Дослідження проведені багатьма вченими, зокрема В. А. Кучинським, підтверджують, що «постійне використання оцінки персоналу істотно впливає на ефективність організації та її конкурентоспроможність. Виявляючи ступінь невідповідності фактично досягнутих рівнів виконання очікуваним, менеджери можуть розробити конкретні управлінські рішення, заходи, спрямовані на поліпшення як загальних, так і індивідуальних результатів роботи» [244].

Для проведення аналізу та оцінки вартісних показників людського капіталу підприємства у роботі пропонуються розробка та впровадження балансу управлінського обліку людського капіталу. Відповідно до наведених вище положень щодо формування вартості людського капіталу підприємства (див. п.2.2-2.3 та висновки до розділу 2), процедури та документи обліку індивідуального людського капіталу мають відбивати комплекс вартісних показників, який включає: накопичену вартість індивідуального людського капіталу; 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 1 працівника і є базою для визначення вартісних показників оцінки ефективності використання індивідуального людського капіталу конкретного працівника.

З метою розгляду процесу його складання та аналізу отриманих за балансом даних, сформуємо для постанови обліку вихідну таблицю даних (табл. 3.1) на основі проведених в п. 2.3 розрахунків (табл. 2.5).

А) відображення вартості ЛКП на початку роботи підприємства.

Іваненко І. І. та Петренко П. П. відкрили підприємство «Х» у липні 2016 року.

Таблиця 3.1 – Вартісні показники індивідуального людського капіталу в Україні, тис. грн.

Рік	$B\Pi_1^{**}$	I_{ilk}^{e**}	$ВІЛК^{**}$, без урахування стажу роботи	$T_{\%}^{cp**}$, %	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн.***
2004	7,5350	1,476	10,738	19,44	485
2005	9,7090	1,303	12,210	21,76	591
2006	12,076	1,304	15,166	22,72	743
2007	16,150	1,348	20,887	22,49	967
2008	21,419	1,299	26,622	22,7	1 212
2009	20,564	1,203	23,864	23,08	1 554
2010	24,798	1,321	32,758	20,84	2 017
2011	29,980	1,135	34,029	20,23	2 117
2012	32,480	1,056	34,284	22,00	2 580
2013	33,965	1,056	35,875	22,61	3 120
2014*	36,904	1,201	44,308	20,65	3 988
2015*	46,413	1,240	57,544	17,33	4 789
2016*	55,577	1,279	71,065	16,12	5 902
2017*	70,224	1,255	88,102	17,42	7 631
2018*	84,192	1,233	103,770	19,72	9 633

Примітка: * За винятком території ОРДЛО. ** Розрахунки автора.

*** Дані Державної служби статистики України [201]

При цьому, на початок роботи валюта управлінського балансу людського капіталу підприємства (ЛКП), згідно до значення ВІЛК у 2015 році (табл. 3.1) склала 57 544 грн. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Початкова схема управлінського обліку людського капіталу підприємства «Х», грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Позиковий капітал	
(ВІЛК за 2015 рік)		Довгострокові позики	
Іваненко І. І.	57 544	Іваненко І. І.	57 544
Петренко П.П.	57 544	Петренко П. П.	57 544
ВСЬОГО АКТИВІВ	115 088	ВСЬОГО ПАСИВІВ	115 088

Примітка: побудовано автором

Іваненко І. І. отримав посаду директора підприємства (ДП) із заробітною платою (з нарахуваннями по ФОП) 8000 грн., а Петренко П. П. – 4000 грн. на місяць. За 6 місяців 2016 року Іваненко І. І. було нараховано 48000 грн., Петренко П. П. – 24000 грн. Нарахування фіксуються так, як це показано у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Фрагмент управлінського обліку людського капіталу підприємства «Х» на 31.12.16, грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Нараховане заробітної плати		Віднесено на валові витрати	
Іваненко І. І.	- 48 000	Іваненко І. І.	- 48 000
Петренко П. П.	- 24 000	Петров П.П.	- 24 000
ЗМІНА АКТИВІВ	- 72 000	ЗМІНА ПАСИВІВ	- 72 000

Примітка: побудовано автором

При трансформації управлінського обліку по закінченні 2016 року сума несплаченої зарплати (у Іваненко І. І. – з/п за грудень – 8000 грн., у Петренко П. П. – 4000 грн.) залишається у графі «короткострокові зобов’язання», а сума нарахованої зарплати (віднесена на витрати підприємства), фіксується у статті пасиву «Нерозподілений прибуток (збиток) минулих років» розділу «Власний капітал». При цьому, на суму сплаченої заробітної плати зменшуються довгострокові зобов’язання підприємства за «позиками індивідуального людського капіталу» з відповідним нарахуванням «Зносу людського капіталу» за активами підприємства. Збитки по людському капіталу «перекриваються відповідними сумами з валового доходу підприємства (табл. 3.4).

По мірі надходження статистичної інформації Державної служби статистики України, необхідної для розрахунку вартісних показників індивідуального людського капіталу за 2017 рік (див. дані табл. 3.1), в

управлінському обліку людського капіталу підприємства «Х» відбиваються відповідні зміни (див. табл. 3.5).

Б) відображення інвестицій у ЛКП в роботі підприємства.

Розглянемо порядок відображення витрат підприємства, що можуть розглядатися як інвестиції в людський капітал.

Таблиця 3.4 – Схема управлінського обліку людського капіталу підприємства «Х» на 01.01.17, грн

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Власний капітал	
Знос людського капіталу		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Іваненко І. І.	- 40 000	Іваненко І. І.	- 48 000
Петренко П. П.	- 20 000	Петренко П. П.	- 24 000
Всього	- 60 000	Всього	- 72 000
		З них, включено у підрахунок доходів підприємства	72 000
		ВСЬОГО	0
		Позиковий капітал	
Первісна вартість ЛКП		Короткострокові зобов'язання	
Іваненко І. І.	57 544	Іваненко І. І.	8 000
Петренко П. П.	57 544	Петренко П. П.	4 000
Всього	115 088	Всього	12 000
Остаточна вартість ЛКП		Довгострокові позики	
Іваненко І. І.	25 544	Іваненко І. І.	17 544
Петренко П. П.	41 544	Петренко П. П.	37 544
Всього	67 088	Всього	55 088
ВСЬОГО АКТИВІВ	67 088	ВСЬОГО ПАСИВІВ	67 088

Примітка: побудовано автором

Припустимо, що у 2016 році Іваненко І. І. для підвищення своєї кваліфікації прийняв участь у навчально-методичному семінарі для керівників підприємств. З рахунку підприємства, організації, що проводила цей семінар,

було сплачено 5000 грн. Петренко П. П. отримав з каси підприємства 8000 грн. матеріальної допомоги для придбання путівки в оздоровчо-лікувальний заклад. Відповідні витрати в управлінському балансі будуть відбиватися наступним чином (табл. 3.6).

Таблиця 3.5 – Схема управлінського обліку людського капіталу підприємства «Х» на 01.01.17, грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Власний капітал	
Знос людського капіталу		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Іваненко І. І.	- 40 000	Іваненко І. І.	- 48 000
Петренко П. П.	- 20 000	Петренко П. П.	- 24 000
Всього	- 60 000	Всього	- 72 000
		З них, включено у підрахунок доходів підприємства	- 72 000
		ВСЬОГО	0
		Позиковий капітал	
Первісна вартість ЛКП		Короткострокові зобов'язання	
Іваненко І.І.	57 544	Іваненко І.І.	8 000
Петренко П.П.	57 544	Петренко П.П.	4 000
Всього	115 088	Всього	12 000
Остаточна вартість ЛКП		Довгострокові позики	
Іваненко І.І.	25 544	Іваненко І.І.	17 544
Петренко П.П.	41 544	Петренко П.П.	37 544
<i>ВІЛК за 2016 рік</i>		<i>ВІЛК за 2016 рік</i>	
<i>Іваненко І.І.</i>	<i>71 065</i>	<i>Іваненко І.І.</i>	<i>71 065</i>
<i>Петренко П.П.</i>	<i>71 065</i>	<i>Петренко П.П.</i>	<i>71 065</i>
<i>Всього</i>	<i>142 030</i>	<i>Всього</i>	<i>142 030</i>
ВСЬОГО АКТИВІВ	209 118	ВСЬОГО ПАСИВІВ	209 118

Примітка: побудовано автором

Для відображення сум інвестицій в активі схеми управлінського обліку відкривається стаття «Інвестиції в людський капітал», де вказуються суми, витрачені підприємством на того чи іншого працівника.

В пасиві схеми управлінського обліку ці суми фіксуються двічі:

- по-перше, вони збільшують вартість індивідуального людського капіталу кожного працівника й відповідно відображуються зростанням довгострокової позики;

по-друге, оскільки ці витрати включаються у валових витратах підприємства, то їх рух фіксується на відповідних доходних рахунках («Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року»).

Таблиця 3.6 – Фрагмент управлінського обліку людського капіталу підприємства «Х», грн.

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Інвестиції в людський капітал		Власний капітал	
		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Іваненко І.І.	5 000	Іваненко І.І.	- 5 000
Петренко П.П.	8 000	Петренко П.П.	- 8 000
Всього	13 000	Всього	- 13 000
		З них, включено у підрахунок доходів підприємства	- 13 000
		ВСЬОГО	0
		Позиковий капітал	
		Зміни в довгострокових позиках	
		Іваненко І.І.	5 000
		Петренко П.П.	8 000
ЗМІНА АКТИВІВ	13 000	ЗМІНА ПАСИВІВ	13 000

Примітка: побудовано автором

Д) Розрахунок та відображення ефективності ЛКП в роботі підприємства.

Припустимо, що обсяг реалізації (валовий дохід або випуск) підприємства за 2016 рік склав 1 000 000 грн., а валовий прибуток 100 000 грн. Тоді управлінський облік людського капіталу підприємства на 01.01.2017 р. набуває наступного вигляду (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – Узагальнена схема управлінського обліку людського капіталу підприємства «Х»

АКТИВ		ПАСИВ	
Стаття	Сума	Стаття	Сума
Вартість людського капіталу		Власний капітал	
Первісна вартість ЛКП		Нерозподілений прибуток (збиток) минулого року	
Всього	(269 118)	Всього витрат на персонал	- 85 000
В тому числі: залишкова вартість ЛКП	209 118	З них, включено у підрахунок доходів підприємства	- 85 000
знос ЛКП	- 60 000	ВСЬОГО	100 000
Інвестиції в людський капітал		Позиковий капітал	
Всього	13 000	Короткострокові зобов'язання	
Рахунки надходження доходу		Всього	12 000
		Довгострокові позики	
Всього	100 000	Всього	197 118
ВСЬОГО АКТИВІВ	309 118	ВСЬОГО ПАСИВІВ	309 118

Примітка: побудовано автором

Індекс ефективності людського капіталу підприємства $I_{лкт}^e$ розраховуємо за наступною формулою:

$$I_{лкт}^e = \frac{\text{валовий прибуток підприємства}}{\text{наявні доходи працівників}} \quad (3.1)$$

Наявні доходи працівників включають суму отриманої (фактично виплаченої підприємством) заробітної плати, яка відображується на рахунку «знос людського капіталу підприємства (ЛКП)» та суму інвестицій

підприємства в людський капітал, зафіксовану на відповідному рахунку активу схеми управлінського обліку, тобто:

$$\text{Наявні доходи працівників підприємства} = \text{Амортизація (сума нарахованого за поточний рік зносу)} + \text{Інвестиції в людський капітал} \quad (3.2)$$

За даними таблиці 3.7 величина $I_{лкп}^e$ складе:

$$I_{лкп}^e = \frac{100000}{60000 + 13000} = 1,370$$

Середня ціна використання (надання кредиту) на підприємстві індивідуального людського капіталу виражена у відсотках до його вартості $T_{\%}^{cp}$ визначимо через співвідношення суми фактично виплаченої заробітної плати (нарахованого зносу) та накопиченої вартості індивідуального людського капіталу (відображена на рахунку «Довгострокові позики»):

$$T_{\%}^{cp} = \frac{\text{сума зносу ЛКП}}{\text{довгострокові позики}} \times 100\% \quad (3.3)$$

За даними таблиці 3.7 величина $T_{\%}^{cp}$ складе:

$$T_{\%}^{cp} = \frac{60000}{197\,118} \times 100\% = 30,44\%$$

На основі виконаних розрахунків та даних таблиці 3.1 сформуємо порівняльну таблицю для показників ефективності людського капіталу підприємства «Х» (табл. 3.8).

У таблиці 3.8 накопичений людський капітал $ВІЛК_n$ розраховано наступним чином:

$$ВІЛК_n = (ВІЛК_{2015} + ВІЛК_{2016}) \times N_n = (57544 + 71065) \times 2 = 257218 \quad (3.4)$$

де $ВІЛК_{2015}$, $ВІЛК_{2016}$ – вартість індивідуального людського капіталу у 2015 та 2016 рр., розрахована на основі даних [201] та таблиці 3.1, грн.;

N_n - штатна чисельність працівників підприємства.

Таблиця 3.8 – Порівняння ефективності індивідуального людського капіталу (по Україні) та людського капіталу підприємства «Х» у 2016 р.

	Валовий випуск (валовий дохід підпр.), тис. грн.	Валова додана вартість (прибуток підпр.), тис. грн.	$ВВП_1$, грн.	$I_{лк}^e$, част. од.	Накопичений (2015 + 2016 рр.) ЛК (без урахування стажу роботи)	T^{cp} , %	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.*
<i>ЛКП</i>	1 000	100	50 000	1,370	23 934	30,44	6 000
<i>ВЛЛК*</i>	5420433	2023228	55 577	1,279	257 218	16,12	5 902

Примітка: побудовано автором, в т.ч. *розрахований за даними Державної служби статистики України [201] та таблиці 3.1.

За даними таблиці 3.8 видно, що індекс ефективності використання людського капіталу умовного підприємства «Х» у 2016 році був вищий ніж у середньому по Україні (1,370 проти 1,279), при тому, що ціну за використання індивідуального людського капіталу підприємство сплачувало майже у 2 рази вищу за середню (30,44% проти 16,12%). На основі чого можемо зробити висновок, що у підприємства «Х» є певні резерви для покращення результатів своєї діяльності. Для цього, перш за все, треба проаналізувати витрати на використання індивідуального людського капіталу кожного працівника.

За даними таблиці 3.5 та 3.6 величина $I_{лк}^e$ для Іваненко І. І. складе:

$$I_{лк}^e = \frac{50000}{40000 + 5000} = 1,111$$

Відповідно, для Петренко П. П.:

$$I_{лк}^e = \frac{50000}{20000 + 8000} = 1,786$$

На основі виконаних розрахунків та даних таблиці 3.8 сформуємо порівняльну таблицю для показників ефективності людського капіталу підприємства «Х» (табл. 3.9).

У таблиці 3.9 накопичений індивідуальний людський капітал кожного працівника підприємства $ВІЛК_{ni}$ розраховано наступним чином:

$$ВІЛК_{ni} = (ВІЛК_{2015} + ВІЛК_{2016}) - \text{сума зносу} \quad (3.5)$$

За даними таблиці 3.9 видно, що індекс ефективності використання ІЛК Іваненко І. І. (1,111) нижчий чим у Петренко П. П. (1,786) при вищій його ціні (39,5% проти 16,1%). У формі персонального обліку людського капіталу

Таблиця 3.9 – Порівняння ефективності індивідуального людського капіталу та людського капіталу підприємства «Х» у 2016 р.

	Валовий випуск (валовий дохід підпр.), тис. грн.	Валова додана вартість (прибуток підпр.), тис. грн.	$ВВП_1$, грн.	I_{LK}^e , част. од.	Накопичений (2015 + 2016 рр.) ЛК (без урахування стажу роботи)	$T_{\%}^{cp}$, %	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.
<i>ІЛК</i> Іваненко І. І.	500	50	5 000	1,111	96 609	39,5	8 000
<i>ІЛК</i> Петренко П. П.	500	50	5 000	1,786	112 609	16,1	4 000
<i>ЛКП</i> «Х»	1 000	100	50 000	1,370	23 934	30,44	6 000
<i>ВІЛК</i>	5420433	2023228	55 577	1,279	257 218	16,12	5 902

Примітка: побудовано автором

потрібно вказати причину, за якою ціна капіталу Іваненко І. І. перевищує середню по підприємству, тобто – вказати те матеріальне чи нематеріальне вкладення, яке робить Іваненко І. І. у порівнянні з середньостатистичним працівником підприємства. В даному випадку, це є слідством посадової та зарплатної ієрархії, що може бути основою для розробки внутрішніх нормативів рівня оплати праці в залежності від посадових обов’язків (тарифної сітки підприємства). Для організації даних по вартісним показникам індивідуального людського капіталу підприємству пропонується розробити

власні форми облікових карток інформація з яких, в свою чергу, має бути базою для формування обліку людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства (рис. 3.1). Для цього варто застосовувати вже готові бази даних, наприклад, як це показано [230], для зниження трудомісткості ведення управлінського обліку людського капіталу на практиці за допомогою використання ЕОМ та програмного забезпечення.

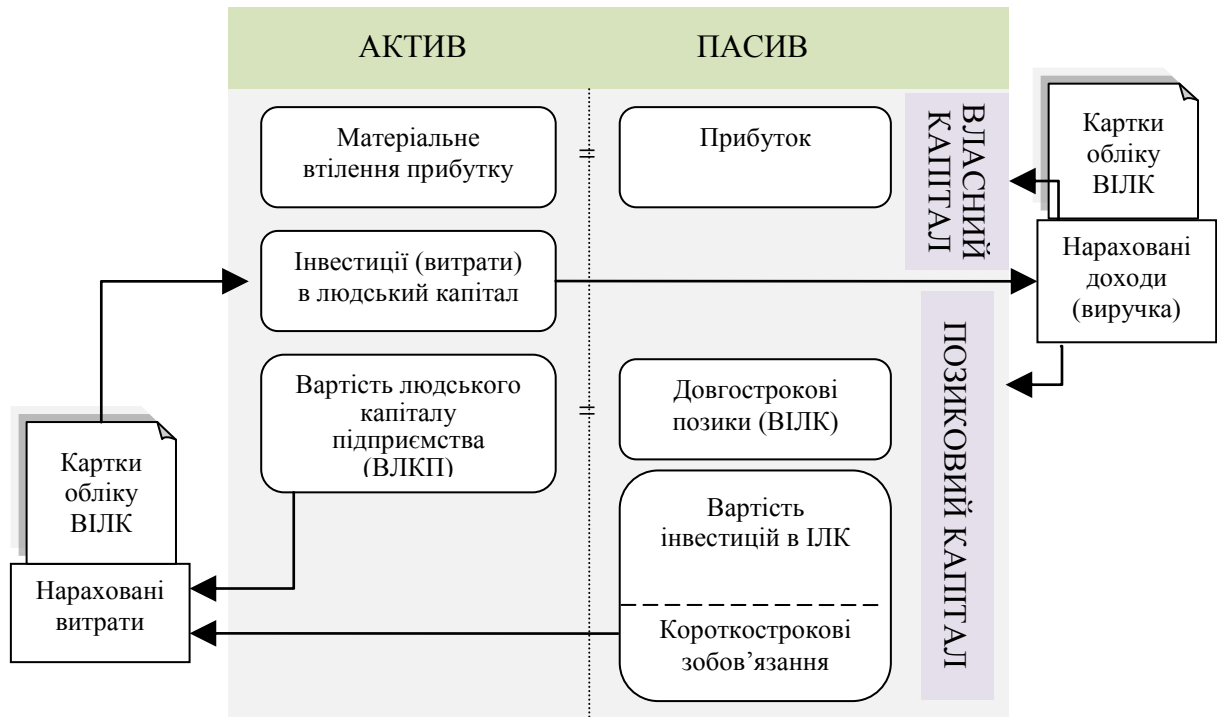


Рисунок 3.1 – Форма облікового документа для формування бази даних людського капіталу в системі управлінського обліку підприємства

Розроблено автором

Форма облікового документу індивідуального людського капіталу залежить від специфіки (галузь діяльності, форма власності, організаційна структура) та системи управлінського обліку підприємства.

При вирішенні різних практичних завдань, пов'язаних з необхідністю оцінки вартості підприємств (будь то формування ринкової стратегії, підготовка до продажу підприємства та т.д.), виникає парадоксальна ситуація: оціночна (ринкова, балансова, ліквідаційна й т.д. і т.п.) вартість підприємства фактично не залежить від характеристик людського капіталу цього

підприємства. Загальна чисельність працюючих, плинність кадрів, наповненість штатного розкладу, відносний (по галузі) рівень продуктивності та оплати праці персоналу підприємства і тому подібне – не мають безпосереднього впливу на величину вартості підприємства. Тобто, наприклад, при визначенні ціни продажу підприємства, за існуючими методиками оцінки, факт наявності чи відсутності необхідного для забезпечення роботи підприємства персоналу розрахункову суму вартості цього підприємства не змінює ніяким чином. Між тим, всі зазначені показники, що характеризують людський капітал підприємства мають динамічний характер, тобто змінюються у часі. Це наглядно можна продемонструвати на поведінці показників вартості індивідуального людського капіталу (табл. 3.10).

Таблиця 3.10 – Динаміка показників поточної та накопиченої вартості індивідуального людського капіталу (ВІЛК) на 1 особу, грн.

Рік	ВІЛК , без урахування стажу роботи, тис. грн	Накопичена ВІЛК, з урахуванням стажу роботи, тис. грн.
2002	6,6560	6,656
2003	8,2610	14,917
2004	10,738	18,999
2005	12,210	22,948
2006	15,166	27,376
2007	20,887	36,053
2008	26,622	47,509
2009	23,864	50,486
2010	32,758	56,622
2011	34,029	66,787
2012	34,284	68,313
2013	35,875	70,159
2014*	44,308	80,183
2015*	57,544	101,852
2016*	71,065	128,609
2017*	88,102	159,167
2018*	103,770	191,872

Примітка: розрахунки автора, 2014-2018 за винятком території ОРДЛО

Так, якщо у 2002 році сумарна вартість індивідуального людського капіталу у 5 млн. грн. складалася на підприємствах з чисельністю персоналу у 700 – 800 осіб, то для 2018 року така сума була характерна вже для підприємств з чисельністю працюючих менше 50 осіб, в той час, як для підприємств які мали 700-800 працівників, вона зросла майже в 16 разів (рис. 3.2).

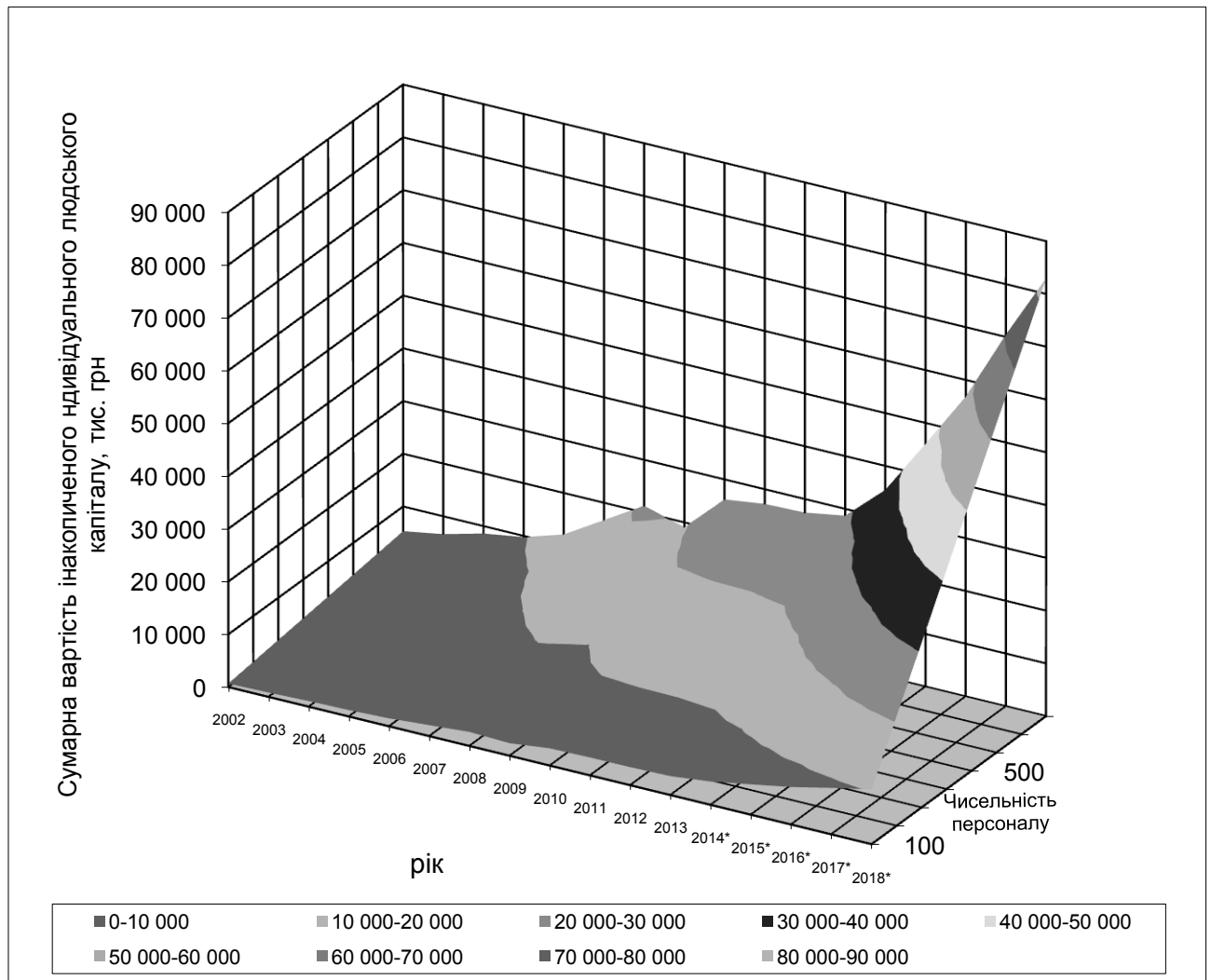


Рисунок 3.2 – Динаміка зміни сумарної вартості індивідуального людського капіталу

Побудовано автором

Такий комплекс показників, на відміну від існуючих, дозволяє керівництву підприємства мати об'єктивну (супротив, наприклад, такого суб'єктивного методичного інструменту як професіограма і т.п.) базу оцінювання ефективності праці окремого робітника підприємства. Окрім того, він дозволяє

встановити зв'язок між вартістю індивідуального людського капіталу, людського капіталу підприємства та ринковою вартістю самого підприємства, яка й складає основу його ринкового потенціалу.

Загалом, проаналізувавши запропоновану систему оцінки вартості людського капіталу фахівців, керівників та колективів, можна зробити певні висновки.

По-перше, стає очевидною можливість створення універсальної базової системи вартісних показників оцінки, взаємопов'язаних між собою таким чином, щоб об'єднати зусилля всіх разом і кожного окремого члена колективу на зростання ринкової вартості підприємства і, як наслідок, його ринкового потенціалу.

По-друге, створення такої базової системи показників на основі оцінки вартості індивідуального людського капіталу кожного окремого робітника буде означати, що з'являються можливості зацікавити усі категорії персоналу до збільшення ІЛК, як унікального персонального та колективного ресурсу.

По-третє, матеріальна інтерпретація оцінки праці створює всі можливості для зниження трудомісткості ведення управлінського обліку людського капіталу в практиці за допомогою використання ЕОМ.

3.2. Визначення чинників ринкового потенціалу підприємства з урахуванням показників вартості людського капіталу в умовах ПАТ «ЄВРАЗ – Дніпровський металургійний завод»

Вище, у роботі, визначено, що потенціал – це сукупність певних властивостей, які мають можливість до прояву в тих чи інших умовах. Відповідно, досліджуючи ринковий потенціал будь-якого підприємства, мається на увазі певний комплекс характеристик та показників, через які це підприємство відображує свою діяльність, як учасник ринку. В п. 1.2 було визначено, що вищеозначений комплекс включає фінансові та не фінансові показники, окремим блоком – показники витрат та ринкову вартість підприємства. Але в умовах сучасної практики все частіше постають завдання

оцінки ринкового потенціалу не тільки з боку власне підприємства, а й інших зацікавлених осіб – інвесторів, кредиторів, акціонерів та т.п. І тут вже мова йде про більш конкретно відображені показники. І, частіше за все, таким показником виступає ринкова вартість підприємства.

В роботі були розглянуті теоретичні питання формування ринкової вартості підприємств, а також методи, на основі яких вона розраховується.

Ринкові чинники вартості знаходять своє відображення через відповідні фінансові індикатори компаній, що фіксуються на основі даних бухгалтерського обліку – це відношення ринкової і бухгалтерської вартості компанії. При цьому формується певне відношення ринкової (РВ) та бухгалтерської вартості (БВ) (показник РВ/БВ табл. 3.11).

Таблиця 3.11 – Біржова капіталізація та гудвил (Goodwill) провідних американських компаній [231, с. 157]

№	Компанія	Капіталізація [млн. \$]	Показник РВ/БВ	Goodwill [млн. \$]
1	General Electric	286098	4,3	219564
2	Microsoft	263990	4,7	207822
3	Exxon Mobil	244932	3,3	170710
4	Pfizer	244886	9,9	220150

Результати, наприклад, дослідження польських підприємств, показали, що для умов Польщі відношення ринкової вартості до бухгалтерської становить близько 2,84 [231], в той час, як цей показник лише для деяких вітчизняних металургійних гігантів був вищий або близький до 1. (табл. 3.12).

Такий великий розрив між зарубіжними та вітчизняними підприємствами – це наслідок ефекту гудвил, не відображеного в активах (рис. 3.3), тобто недооцінювання нематеріальних активів підприємства, до яких, зокрема, належить і людський капітал.

Таблиця 3.12 – Відношення ринкової вартості до бухгалтерської для вітчизняних металургійних підприємств

Найменування емітента	Показник РВ/БВ
Запоріжсталь/ZPST	0.10
Азовсталь/AZST	0.02
Запорізький завод феросплавів/ZFER	1.11
Криворіжсталь/KSTL	1.78
Дніпровський МК/DMKD	0.05
Дніпроспецсталь/DNSS	0.44
Нікопольський з-д феросплавів/NFER	0.98
Комінмет/DMZK	0.04

Примітка: сформовано автором на основі даних [232]

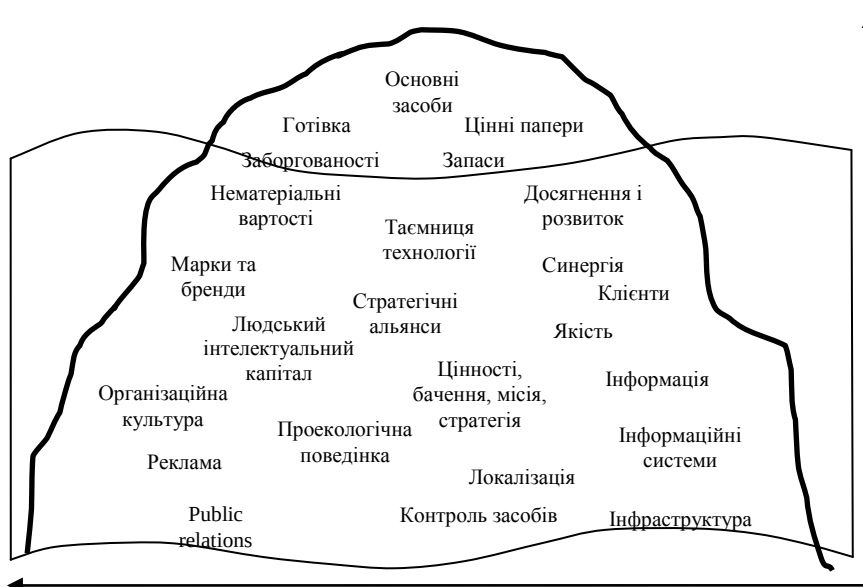


Рисунок 3.3 – Явні та приховані джерела формування вартості підприємства [231, с. 158]

Наочним прикладом використання цих джерел з орієнтацією на їх «приховану» складову є вітчизняна практика «гри» у ринкову вартість підприємства. Підтвердженням цього факту є хронологія зміни власників досліджуваного підприємства в умовах ринку (табл. 3.13)., сучасна назва якого – ПрАТ «Дніпровський металургійний завод», але у роботі використана минула назва, а саме Приватне акціонерне товариство «ЄВРАЗ – ДМЗ ім. Петровського» (ПАТ «ЄВРАЗ– ДМЗ», яка відповідає періоду впровадження

результатів даного дисертаційного дослідження та наявності Акту про впровадження результатів роботи (Додаток А). Восени 2003 р., 42,26% акцій заводу Фонд держмайна (ФДМ) продав групі «ІСД». Через півроку після придбання пакета акцій «ІСД» продав його групі Приват.

Таблиця 3.13 – Хронологія зміни власників ПАТ «ЄВРАЗ –ДМЗ»

Дата	Подія
1992 р.	Дніпропетровський металургійний завод (ДМЗ) ім. Петровського перетворений в орендне підприємство
1995 р.	Почато приватизацію заводу
1997 р.	ДМЗ ім. Петровського набуває юридичного статусу відкритого акціонерного товариства (ВАТ)
1997 р. (серпень)	Завод включений в перелік підприємств, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки України
1999 р.	Близько 60% з належного державі пакету акцій ВАТ передається в управління компанії «Приват-Інтертрейдинг»
2003 р.	Корпорація «Індустріальний Союз Донбасу» (ІСД) придбала 42,26% держпакету акцій ВАТ «ДМЗ ім. Петровського, в результаті чого на підприємстві утворилися дві групи впливу: «Приват» та «ІСД».
2006 р.	Група «Приват» отримала повний контроль над підприємством (понад 90% акцій)
2007 р.	Статутний фонд підприємства збільшений на 250 млн. грн. (до 462,34 млн. грн.) шляхом додаткової емісії акцій
2007 р. (грудень)	«Evraz Group» (ЄВРАЗ) придбав у групи «Приват» 99,25% акцій ВАТ «ГЗК Суха балка», 95,57% акцій ВАТ «Дніпропетровський металургійний завод (ДМЗ) ім. Петровського», 93,74% акцій ВАТ «Коксохімічний завод (КХЗ) «Баглійкокс», 98,65% акцій ВАТ «Дніпрококс» і 93,83% акцій ВАТ «Дніпродзержинський КХЗ». Сума операції оцінювалася в \$ 2-2,2 млрд.
2010 р. (листопад)	Група ЄВРАЗ об'єднала ДМЗ ім. Петровського і «Дніпрококс» в одне підприємство, що дало змогу збільшення статутного фонду заводу на 24,4% (до 574,99 млн грн.). Завод перейменовано в ПАТ «ЄВРАЗ — ДМЗ им. Петровського».
2012 р.	ПАТ «Дніпропетровський металургійний завод ім. Петровського» (ДМЗ ім. Петровського) входить у структуру «Evraz Group» і є підприємством другого ешелону галузі.
2013 р.	За думкою експертів найближчим часом завод планує змінити власника і увійти до металургійної групи компаній «Метінвест»
2016 р. (травень)	Завод перейменовано в ПАТ «ЄВРАЗ — Дніпропетровський металургійний завод (ЄВРАЗ ДМЗ)
2017 р. (травень)	Група Evraz підписала угоду про продаж ПАТ «ЄВРАЗ Суха Балка» (Кривий Ріг, Дніпропетровська область) структурі DCH Group за \$ 110 млн без урахування боргу
2018 р. (березень)	Компанія SENALIOR INVESTMENTS LIMITED, що входить до групи DCH Олександра Ярославського, придбала EVRAZ DMZ (Приватного акціонерного товариства «Дніпровський металургійний завод»). 1 березня 2018 року. Угода відбулася шляхом передачі покупцеві 100% акцій DRAMPISCO LIMITED, яка в свою чергу володіє 97,73% акцій ПАТ «ДМЗ»

Примітка: сформовано автором на основі інформації підприємства та ЗМІ

Восени 2006-го суд визнав право ДМЗ відстрочити виплату накопичених боргів на 30 років. Після цього підприємство почали виводити з підпілля. У 2006-му фінансові показники компанії поліпшилися (компанія отримала \$5,8 млн. чистого прибутку), зросло виробництво сталі (на 6,6%).

З 2006 р. завод був учасником біржових торгів в Україні, отримавши біржовий код DMZR та, відповідно, виконувалася ринкова оцінка його акцій (рис. 3.4) та велися розрахунки його фактичної ринкової капіталізації (ринкової вартості за виключенням чистого боргу підприємства).

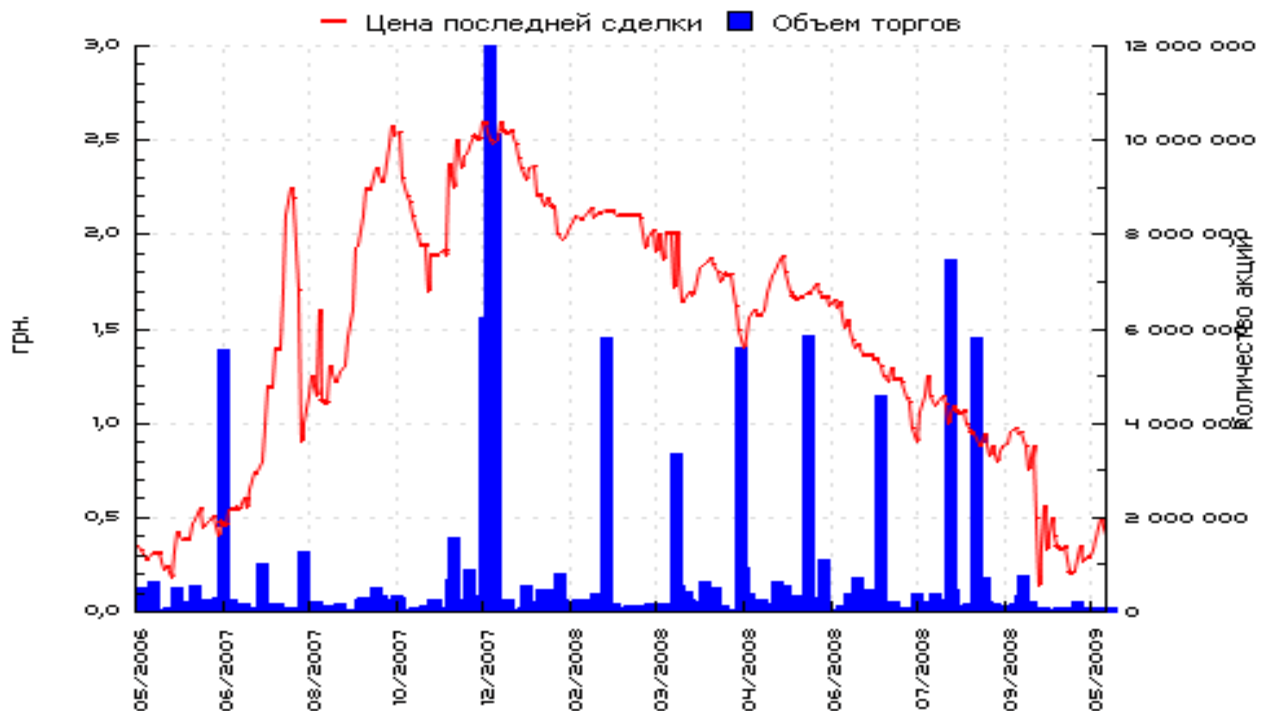


Рисунок 3.4 – Динаміка курсу акцій ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» з 2006 р. по 2009 р.

[<http://www.ux.ua/ru/graph/dynamics/>]

Тому доцільно буде проаналізувати співвідношення ринкової та бухгалтерської вартості підприємства у ключові моменти періоду з 2006 року по даний час та виявити зв'язок зі змінами вартості людського капіталу цього підприємства. У 2007 році акції ДМЗ ім. Петровського зросли більш ніж у 5 разів у порівнянні з стартовою ціною у 2006 р. [3].

Після купівлі пакету акцій у грудні 2007 року російською корпорацією «Evraz Group» (ЄВРАЗ) починається стрімкий підйом курсу акцій і, як наслідок

– ринкової вартості підприємства саме на цій новині (купівлі ЄВРАЗом). Хвиля підйому змінюється у 2008 – 2009 рр. спадною тенденцією. Причиною цьому стала всесвітня фінансова криза.

Для підтримки ринкового потенціалу підприємства та оптимізації виробничих процесів у листопаді 2010 року ЄВРАЗ об'єднав «ДМЗ ім. Петровського» і «Дніпрококс» (ДКХЗ) в одне підприємство, що дало змогу збільшення статутного фонду заводу на 24,4% (до 574,99 млн. грн.). Як наслідок, на кінець 2012 року, незважаючи на все зростаючі збитки, ринкова вартість підприємства зросла більш як на 150 млн. грн.

Висвітлена в таблиці 3.13 ринкова хронологія підприємства дає змогу зробити висновок, що з 2012 р. йшла підготовка до його продажу. З цією метою було здійснено додаткову емісію акцій за рахунок чого статутний фонд був збільшений на 250 млн. грн. (до 462,34 млн. грн.).

Основним кандидатом на купівлю вважався металургійний холдинг «Метінвест», який в той час володів активами ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь»», ПАТ «ММК ім.Ілліча», ПАТ «Єнакіївський металургійний завод», ПАТ «Харцизький трубний завод»; Північним, Інгулецьким і Центральним ГЗК; вугледобувними ПАТ «Краснодонвугілля» і United Coal Company; а також ПАТ «Авдіївський КХЗ».

Однак, внаслідок значного зменшення обсягів реалізації половина продукції, виробленої ДКХЗ, йшла на склад. І за підсумками 2013 р. підприємство зазнало збитків у розмірі 57,6 млн. грн., тоді як ще в 2012 р. декларувало прибуток у розмірі 1,3 млн. грн. Сумарний же чистий збиток ПАТ «ЄВРАЗ– ДМЗ» у 2013 р. склав 809,5 млн. грн., що на 27,5% більше аніж у 2012р. В результаті операція купівлі-продажу заводу не відбулася.

Після початку бойових дій діяльність підприємства була глибоко збитковою і лише, коли було досягнуто домовленість про продаж, у 2017 р. ПрАТ ДМЗ (нова назва досліджуваного підприємства) показав чистий прибуток у розмірі понад 2,3 млрд. грн.. (табл. 3.14). І 01 березня 2018 р. компанія SENALIOR INVESTMENTS LIMITED, що входить до групи DCH

О. В. Ярославського, придбала EVRAZ DMZ (Приватного акціонерного товариства «Дніпровський металургійний завод») за 106 млн. доларів.

Таблиця 3.14 – Динаміка фінансових показників та ринкової вартості ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ»

	Чистий доход (S), тис. грн	Чистий прибуток (E), тис. грн	EBITDA, тис. грн	EV/S (РВ/БВ)	Ринкова вартість (EV), тис. грн
2005	1 113 594,00	3 841,00	55 822,00	Не розраховувалося	Не розраховувалося
2006	1 505 689,00	-208 519,00	-180 269,00	0,250	384 897,6
2007	1 993 147,00	-35 194,00	21 919,00	1,616	1 255 682,6
2008	2 328 207,00	29 500,00	93 785,00	0,542	800 903,2
2009	3 198 703,00	-14 035,00	207 389,00	0,322	5 169 104,0
2010	3 827 982,00	-381 299,00	-457 205,00	0,293	2 074 766,2
2017	15 775 019,00	2 381 687,00	Не розраховувалося	0,58	2 862 000,0

Примітка: сформовано автором на основі звітності підприємства

Відповідно для підприємства ставиться завдання визначення потенційної ринкової вартості підприємства, яка, як показує практика вітчизняного ринку, не завжди відповідає його реальному фінансовому положенню. Зокрема, по досліджуваному підприємству, як свідчать дані табл. 3.14 лише у 2007 році, ринкова вартість підприємства перевищувала бухгалтерську (балансову). Тобто, за обліковий історичний період ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» лише одного разу фіксувався позитивний гудвил, що є не типовим для практики підприємств розвинутих країн. В подальших розрахунках для порівняння будемо вважати, що саме дані ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» за 2007 рік висвітлюють справедливую ринкову ціну підприємства. А, отже, на основі цих даних дослідимо яким чином вартість людського капіталу, як складової «Goodwill» підприємства мала впливати на справедливую, тобто потенційно можливу його ринкову ціну (вартість).

Для проведення розрахунків вартості людського капіталу підприємства (ВЛКП) для ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» було використано дані з планово-

економічного відділу підприємства, які представлені в Додатку В. На основі цих показників сформовано таблицю вихідних даних (табл. 3.15).

Таблиця 3.15 – Вихідні дані для розрахунку вартості людського капіталу ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ

№	Найменування показника	Структурні дані, %
1. Чисельність персоналу підприємства		
1,1	Середньооблікова кількість штатних робітників (усього), з них	100
1.1.1	робочих	77,4
1.1.2	службовців	22,4
	у тому числі:	
1.2	Робітників промислової діяльності, у тому числі:	90,2
1.2.1	робочих	71,8
1.2.2	службовців	18,4
1.3	Робітників непромислової діяльності, у тому числі:	9,8
1.3.1	робочих	5,6
1.3.2	службовців	4,2
2. Середньомісячна зарплата по структурним підрозділам заводу		
2.1	По заводу, у тому числі:	100
2.1.1	доменний	129,9
2.1.2	конверторний	130,3
2.1.3	прокатний №1	116,4
2.1.4	прокатний №2	108,9
2.1.5	фасоннолітейний	95,6
3. Використання робочого часу		
3.1	1. Відпрацьовано люд.год %	100
3.2	2. Втрати робочого часу, % у тому числі:	2,0
3.2.1	3. Простой, % в загальних втратах	0,7
3.2.2	4. Прогули, % в загальних втратах	0,1
3.2.3	5. Нез'явлення з дозволу адміністрації, % в загальних втратах	1,2
4. Скорочення трудовитрат за рахунок впровадження організаційно-технічних заходів		
4.1	Вивільнено люд., % від загальної чисельності, в т. ч. за рахунок:	3,6
4.1.1	вдосконалення структури управління	3,0
4.1.2	поліпшення організації виробництва і праці	0,6

Примітка: розраховано автором на основі середньостатистичних даних підприємства за період 2010 – 2014 рр.

Визначальними чинниками при обліку вартості індивідуального людського капіталу (ВІЛК), як було показано у п. 3.1 даної роботи, є суми фактично виплаченої заробітної плати (нарахованого зносу) та накопиченої вартості індивідуального людського капіталу. Окрім того, як було визначено у п. 2.2, впливовими чинниками загальної вартості людського капіталу є втрати

підприємства від факторів прямої та непрямой дії, а також сума інвестицій у розвиток людського капіталу.

Для виконання детальних розрахунків вказаних чинників необхідно забезпечити на підприємстві організацію управлінського обліку вартості людського капіталу згідно з положеннями, наведеними у п. 3.1 даної роботи. Однак враховуючи ретроспективний характер виконуваних розрахунків, такого завдання в даному дослідженні не ставилося і використовувалися ті параметри, що відображувалися в існуючій на підприємстві системі фінансового та управлінського обліку.

Для урахування можливості отримання негативного ефекту від реалізації людського потенціалу (див. формулу 2.8), розрахункову формулу вартості людського капіталу підприємства (ВЛКП) у t -му році визначимо наступним чином:

$$ВЛКП^t = \left(1 + \frac{T_{\%}^{cp,t}}{100}\right) \times ВЛК_n^t \times Ч_{nn}^t - A_{ilk}^t - \Pi_{nn}^t - E_{omz}^t, \quad (3.6)$$

де $ВЛК_n^t$ - накопичена вартість індивідуального людського капіталу 1-го працівника підприємства у t -му році, тис. грн.;

$T_{\%}^{cp,t}$ - середня ціна використання (надання кредиту) у національній економіці індивідуального людського капіталу кожного працівника підприємства у t -му році, %;

$Ч_{nn}^t$ - середньооблікова чисельність персоналу підприємства у t -му році;

A_{ilk}^t - сума нарахованого зносу (фактично виплаченої заробітної плати) індивідуального людського капіталу у t -му році, тис. грн.;

Π_{nn}^t - сума втрат від факторів прямої та непрямой дії у t -му році, тис. грн.;

$E_{отз}^t$ - сума втрат від надлишкової чисельності (за даними скорочення трудовитрат за рахунок впровадження організаційно-технічних заходів) у t -му році, тис. грн.

Як було визначено вище, показник ВІЛК має накопичувальний характер за стажем роботи того чи іншого працівника (табл. 3.10), а значення середньої ціни використання у національній економіці індивідуального людського капіталу кожного працівника підприємства $T_{\%}^{cp,i}$ приймаємо на основі даних таблиці 2.6.

Суму нарахованого зносу індивідуального людського капіталу у t -му році $A_{илк}^t$ визначаємо на основі даних таблиці 3.15 за формулою:

$$A_{илк}^t = Z_{cp}^t \times 12 \times \chi_{nn}^t, \quad (3.8)$$

де Z_{cp}^t - середньомісячна зарплата на підприємстві у t -му році, тис. грн.;

12 – кількість місяців у році.

Суму втрат від факторів прямої та непрямої дії у t -му році Π_{nn}^t визначаємо на основі даних таблиці 3.15 за формулою:

$$\Pi_{nn}^t = Z_{cp}^t \times \frac{\Pi_{pc}^t}{22,4}, \quad (3.9)$$

де Π_{pc}^t - втрати робочого часу на підприємстві у t -му році, людино-днів;

22,4 – середня норма кількості робочих днів у місяць.

Суму втрат від надлишкової чисельності (за даними скорочення трудовитрат за рахунок впровадження організаційно-технічних заходів) у t -му році $E_{отз}^t$ також визначаємо на основі даних таблиці 3.15 за формулою:

$$E_{отз}^t = \chi_{отз}^t \times 12 \times Z_{cp}^t, \quad (3.10)$$

де $Q_{\text{вотз}}^t$ - загальна кількість вивільнених за рахунок впровадження організаційно-технічних заходів у t -му році, осіб.

Зведені дані розрахунків наведені у таблиці 3.16.

Таким чином сумарна недооцінка ринкової вартості ПАТ «Євраз – ДМЗ ім. Петровського» за рахунок накопиченої вартості людського капіталу станом на початок 2014 року складала 583 млн. грн.

Таблиця 3.16 – Зведені дані розрахунку вартості людського капіталу ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ»

	$ВЛК_n^t$ тис.грн	$T_{\%}^{cp}$, %	Q_{nn}^t , осіб	$З_{cp}^t$, грн	$A_{лк}^t$, тис.грн	$P_{рч}^t$, люд-дн	P_{nn}^t , тис.грн	$Q_{\text{вотз}}^t$, осіб	$E_{отз}^t$, тис.грн	$ВЛКП_n^t$ тис.грн
2010	38,114	22,72	7530	1597	144305	4502	321	51	4608	202970
2011	59,001	22,49	7349	2003	176641	4260	381	62	5468	348625
2012	85,623	22,70	7001	2439	204905	65825	7167	33	2772	520676
2013	109,487	23,08	6150	2426	179039	36093	3909	851	62804	583001

Примітка: розраховано автором на основі даних підприємства у період впровадження

Впроваджені на ПАТ «ЄВРАЗ – ДМЗ» методичні рекомендації до формування ринкового потенціалу підприємства на основі вартісних показників людського капіталу» (Додаток А) стали вагомим внеском у підвищення ефективності діяльності досліджуваного підприємства.

Зокрема, у 2018 році на 13% збільшено чисельність персоналу, рівень середньої зарплати за 5 місяців склав 4300 грн., у травні – 5050 грн. В результаті за 6 місяців 2018 року порівняно із аналогічним періодом 2017 року на 5,4% зросли показники з виробництва прокату, на 3% – сталі.

Окрім того, в результаті проведеного аналізу підприємству рекомендовано враховувати ряд позитивних (+) та негативних(-) чинників, що супроводжуватимуть подальший розвиток ПАТ «ЄВРАЗ– ДМЗ» і впливатимуть на його ринковий потенціал, а саме:

+ зростання попиту на сталь в Україні (ДМЗ реалізує продукцію в Україні та на зовнішньому ринку);

+ збереження високих цін на метали на світових ринках;

- + можливий продаж підприємства профільному стратегічному інвесторові;
- + розкриття власниками підприємства інформації про реальне фінансове становище компанії;
- + реалізація програми з модернізації підприємства;
- непрозорість компанії для портфельних інвесторів;
- різке падіння цін на сталь на світових ринках;
- зниження цін на акції інших українських металургійних компаній.

3.3. Дослідження формування ринкового потенціалу з урахуванням показників оцінки використання людського капіталу в практичних умовах підприємств металургійного сектору економіки.

Відповідно до мети та завдань даного дисертаційного дослідження необхідно проаналізувати значущість впливу показників вартості людського капіталу на ринковий потенціал металургійних підприємств.

Для формалізації послідовності такого аналізу пропонується використати такий інструмент моделювання як експлікативна модель. Її використання запропоновано та обґрунтовано в дисертаційному дослідженні К. О. Удачиної [233, с. 128-130]. Використання такого типу моделей для узагальненого представлення певних описових матеріалів наукового складу, є доцільним, оскільки базовий її термін «експлікація» означає, з одного боку «наукове пояснення», або «процес, у результаті якого розкривається зміст певної єдності, а її частини набувають самостійного існування і можуть відрізнитись одна від іншої» [234], а з іншого – «частину підпису під ілюстрацією (формулою), яка пояснює деталі зображення (умовні позначення). Кожний елемент експлікації складається з графічного знаку і пояснення» [235, с. 5].

Згідно до пропозицій К. О. Удачиної [233, с. 129], експлікативна модель включає три аналітичних блока: блок отримання інформації, блок виконання розрахунків та блок отримання результатів моделювання (рис.3.5).



Рисунок 3.5 – Блок-схема аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства та оцінки показників використання їх людського капіталу

Розроблено автором на основі [233, с. 129]

У блоці отримання вхідної інформації керівником металургійного підприємства обираються підсистеми та функціональні характеристики, які підлягатимуть оцінці, а також визначається коло залучених експертів та фахівців. Враховуючи фактори впливу макро- і мікросередовища, 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 (п. 3.1 даної роботи), визначення його вартісних характеристик, а також оцінку його впливу на ринкову позицію підприємства. У результаті моделювання отримуємо рекомендації щодо стратегії формування ринкового потенціалу металургійного підприємства з урахуванням вартісних характеристик його людського капіталу.

На даний час в структурі гірничо-металургійного комплексу України (ГМКУ) прийнято виділяти 5 спеціалізованих секторів: Укркокс, Укррудпром, Укртрубпром, Укрметиз та Металургпром. Досліджувані металургійні та феросплавні заводи, що на даний час складають сектор Металургпрому (табл. 3.17) виготовляють понад 50% усієї продукції ГМК України, та 80 – 90%

Таблиця 3.17 – Продуктова структура ГМКУ

Виробництво	Частка (%) в загальному обсягу випуску продукції ГМКУ					Зміни частки в результаті трансформацій 2008-2017 рр.
	2007	2014	2015	2016	2017	
Добування руд	10,57	24,37	25,15	23,36	24,38	13,81
Виробництво коксу	11,68	8,81	7,88	6,58	7,47	-4,21
Виробництво готових виробів	8,67	9,25	6,80	8,76	9,13	0,46
Металургійне виробництво, в т.ч.:	69,08	57,57	60,16	61,30	59,01	-10,07
Металургійні, в т.ч.:	60,64	46,39	48,87	43,22	44,57	-15,51
МК Азовсталь	11,5	5,99	6,36	6,47	10,35	-1,15
ММК ім. Ілліча	13,2	7,60	7,60	7,07	8,50	-4,70
Арселор Мітал	10,3	9,82	11,14	10,48	9,93	-0,37
Дніпровський МК	4,4	3,80	4,02	2,80	2,32	-2,08
ЄВРАЗ ДМЗ	1,7	1,60	1,93	1,99	2,37	0,67
Запоріжсталь	7,1	5,91	7,56	6,57	6,97	-0,13
ЕМЗ Дніпроспецсталь	2,1	1,30	1,65	1,25	0,92	-1,18
ТОВ «ДМЗ Комінмет»	0,37	0,41	0,46	0,24	0,42	0,05
Дніпр. з-д прокат. валків	0,07	0,04	0,06	0,05	0,05	-0,02
Феросплавні, в т.ч.:	3,68	3,17	3,74	3,29	3,96	0,28
Нікопільський ЗФ	2,21	2,12	2,52	2,22	2,83	0,62
Запорізький ЗФ	1,47	1,05	1,22	1,07	1,12	-0,35

Примітка: розраховано автором на основі даних [201] та звітності підприємств.

продукції Металургпрому. Тому буде доцільним приділити увагу саме цьому сектору виробництва.

Отримані вище (див. табл. 2.6 та рис. 2.9) дані показують, що в цілому по металургійним та феросплавним заводам індекс ефективності індивідуального людського капіталу (0,75 – 1,2) знаходиться майже в діапазоні середнього по економіці (1,0 – 1,35). А от ціна, яку металургійні підприємства сплачують своїм працівникам за залучення їх людського капіталу (8-10%), значно нижча чим середня по економіці України (16 – 23%), і навіть дещо нижча за показник обробної промисловості (10 – 14%). А це однозначно свідчить про те, що попри всі скарги власників підприємств на великі витрати по оплаті праці, персонал їх цінується дуже низько, що відповідно й відображується на продуктивності праці металургів.

Вище було обґрунтовано, що ринковий потенціал підприємства є поняттям багатофакторним, тобто неможливо за одним з якихось критеріїв визначити його зростання або зменшення. Відповідно й дослідження впливу вартісних показників людського капіталу на ринковий потенціал підприємства може бути виконано лише на основі вирішення багатокритеріальних задач.

Завдання такого типу найбільше ефективно реалізуються методами багатомірного аналізу – найбільш діючого кількісного інструмента дослідження соціально-економічних процесів, описуваних великим числом характеристик. До них відносяться кластерний аналіз, таксономія, розпізнавання образів, факторний аналіз.

Складність вирішення таких завдань багато в чому зумовлена тим, що, фактичні значення показників можуть бути оцінені тільки в зіставленні з безпосередньо еталонними (нормативними, оптимальними) їх величинами. Адже у сукупності економічних об'єктів, де переважають асиметричні розподіли середнє арифметичне (середнє квадратичне) відхилення, як характеристика типового, еталонного об'єкта втрачає своє значення.

За таких умов саме кластерний аналіз найбільше яскраво відображає риси багатомірного аналізу.

Кластерний аналіз призначений для розбивки безлічі об'єктів на задане або невідоме число класів на підставі деякого математичного критерію якості класифікації (cluster (англ.) – гроно, пучок, скупчення, група елементів, що характеризується якою-небудь загальною властивістю) [236 – 238]. Це означає, що вирішується завдання класифікації даних і виявлення відповідної структури в ній. Уперше був визначений предмет кластерного аналізу й зроблений його опис дослідником Трионом [236] у 1939 році.

Основна перевага кластерного аналізу в тім, що він дозволяє провадити розбивку об'єктів не по одному параметру, а по цілому набору ознак. Крім того, кластерний аналіз на відміну від більшості математико-статистичних методів не накладає ніяких обмежень на вид розглянутих об'єктів, і дозволяє розглядати безліч вихідних даних практично довільної природи. Це має велике значення, коли показники мають різноманітний вигляд, що утрудняє застосування традиційних економетричних підходів [236].

Вузловим моментом у кластерному аналізі вважається вибір метрики (або міри схожості об'єктів), від якого вирішальним образом залежить остаточний варіант розбивки об'єктів на групи при заданому алгоритмі розбивки (рис. 3.6).

Найвідоміший метод представлення матриці відстаней або схожості заснований на ідеї дендрограми або діаграми дерева. Дендрограми можна визначити як графічне зображення результатів процесу послідовної кластеризації, яка здійснюється в термінах матриці відстаней.

За допомогою дендрограми можна графічно або геометрично зобразити процедуру кластеризації за умови, що ця процедура оперує тільки з елементами матриці відстаней або схожості [237].

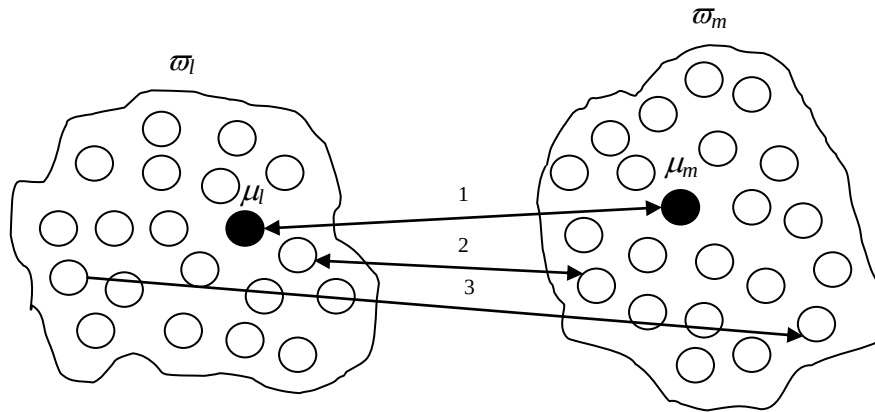


Рисунок 3.6 – Різні способи визначення відстані між кластерами w_l і w_m :

- 1 - по центрах ваги, 2 - по найближчих об'єктах,
3 - по самих далеких об'єктах [238]

Рішенням задачі кластерного аналізу є розбиття, що задовольняє деякому критерію оптимальності. Цей критерій може бути функціоналом, що виражає рівні бажаності різного розбиття і угруповань, який називають цільовою функцією.

Алгоритми кластерного аналізу мають сьогодні широку гаму програмних засобів, які дозволяють вирішити задачі великих розмірностей. У даній дисертаційній роботі як інструмент аналізу використано програмний продукт SPSS 17, який передбачає наступну послідовність дій [237]:

1. Визначення комплексу показників, за якими буде виконуватися оцінка.
2. Формування вибірки кластеризації.
3. Завдання параметрів аналізу.
4. Розрахунок ступеню точності між поточними та еталонними (оптимальними) показниками.
5. Кластеризація об'єктів, тобто створення груп схожих об'єктів.
6. Аналіз отриманих даних.

На першому етапі проводилася процедура «визначення змінних» і формувався масив початкових даних для кожної підмножини (року роботи) підприємств Металургпрому.

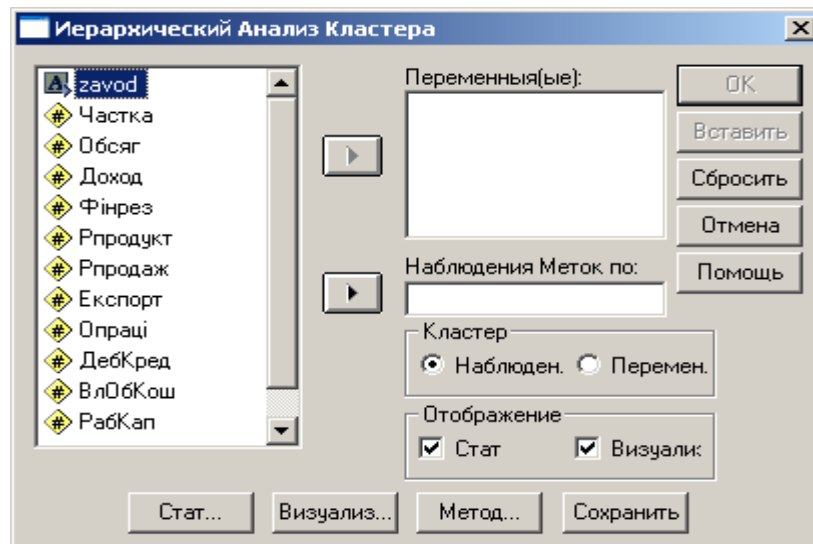
За допомогою програми SPSS17 формувалися режими роботи з вибраними змінними (таблиця 3.18, та Додаток Г).

Таблиця 3.18 – Вихідні дані кластерного аналізу

№п. п.	Показники ринкового потенціалу підприємства	Умовне позначення	Критерій еталону (оптимуму)
1	Частка підприємства у обсягу продукції Металургпрому, %	Частка	Максимум
2	Обсяг виробленої продукції, млн. грн.	Обсяг	Максимум
3	Доход (виручка) від реалізації продукції, млн. грн.	Доход	Максимум
4	Фінансовий результат до оподаткування, млн. грн.	ФінРез	Максимум
5	Рентабельність продукції, %	Рпродукт	Максимум
6	Рентабельність продажів, %	Рпродаж	Максимум
7	Частка експорту продукції, %	Експорт	Максимум
8	Витрати на оплату праці, млн. грн.	Опраці	Максимум
9	Співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості, одиниць	ДебКред	1
10	Дефіцит або надлишок власних оборотних коштів, млн. грн.	ВлОбКош	0
11	Вартість робочого капіталу, млн. грн.	РобКап	Максимум
12	Остаточна вартість основних фондів, млн. грн.	ОФ	Максимум
13	Ступінь зносу основних фондів, %	Знос	Мінімум
14	Індекс ефективності індивідуального людського капіталу, одиниць	ІнЕфЛК	Максимум
15	Ціна використання індивідуального людського капіталу, %	ЦінаЛК	Максимум

Примітка: сформовано автором

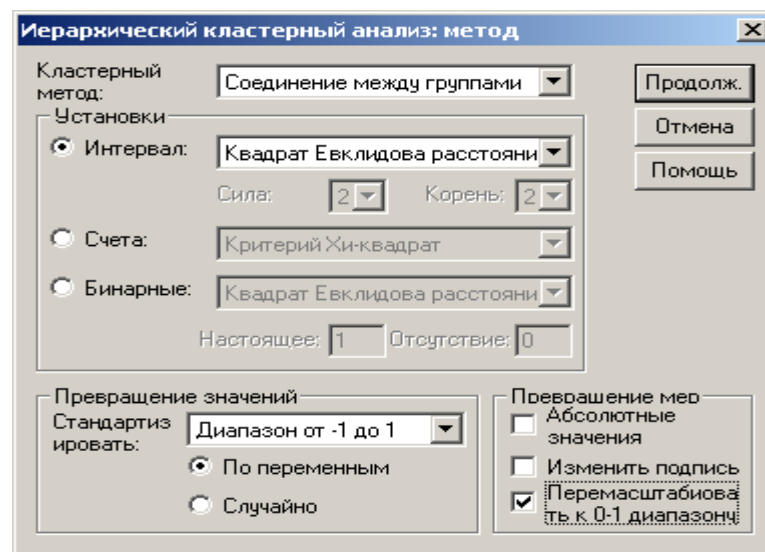
На етапі завдання параметрів аналізу формується комплекс характеристик, які мають бути отримані в процесі аналізу (рис. 3.7, а) і, зокрема, визначається процедура забезпечення однорідності даних – стандартизація. Для стандартизації значень прийнятих змінних задавалося перемасштабування даних у формат від 0 до 1 (рис. 3.7, б).



а) формування комплексу характеристик, які мають бути отримані в процесі аналізу

Рисунок 3.7 а – Етап завдання параметрів аналізу

Сформовано автором



б) стандартизація даних

Рисунок 3.7 б – Етап завдання параметрів аналізу

Сформовано автором

Формування вибірки кластеризації передбачає завдання формату визначених даних (рис. 3.8, а), та створення числового масиву (рис. 3.8, б).

Рисунок 3.8 а – Етап формування вибірки для аналізу

Сформовано автором

[illegible]

Рисунок 3.8 б– Етап формування вибірки для аналізу

Сформовано автором

В результаті розрахунку ступеню точності між поточними та еталонними (оптимальними) показниками отримуються дані про коректність обробки вибірки даних (рис. 3.9), матриця схожості, розподіл підприємств за номерами кластерів, та дендрограма (рис. 3.10).

Сводка обработки наблюдений

Наблюдения					
Верно		Пропущенные значения		Итого	
N	Процент	N	Процент	N	Процент
20	100,0%	0	,0%	20	100,0%

а. Перемасштабированное квадратичное евклидово расстояние использованное

Рисунок 3.9 – Етап розрахунку ступеню точності між поточними та еталонними (оптимальними) показниками

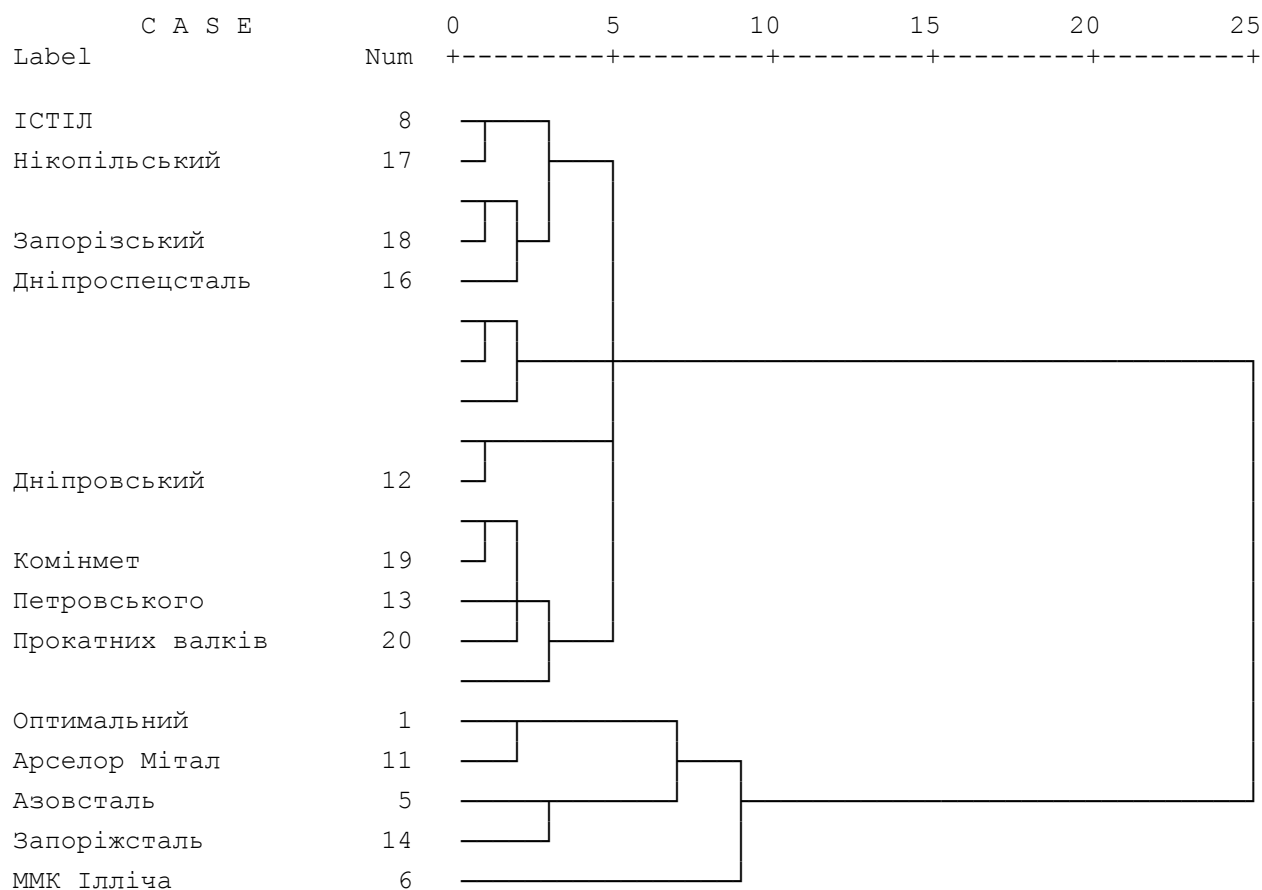


Рисунок 3.10 – Дендрограма розподілу підприємств за кластерами

Сформовано автором

Окрім того, за даними порядку агрегації визначається черговість побудови кластерів, а також їх оптимальна кількість (рис. 3.11).

Для визначення, яку кількість кластерів було би слід вважати оптимальною, вирішальне значення має показник стовпця 4. Під цим коефіцієнтом розуміється відстань між двома кластерами, визначена на підставі вибраної дистанційної міри (квадрат евклідової відстані) з урахуванням передбаченого перетворення значень (стандартизація у форматі від 0 до 1). На тому етапі, де цей захід відстані між двома об'єктами збільшується стрибкоподібно, процес об'єднання в нові кластери необхідно зупинити, оскільки інакше би були з'єднані вже кластери, що знаходяться на відносно великій відстані один від одного.

Шаги агломерации

Этап	Кластер объединен с		Коэффициенты	Этап первого появления кластера		Следующий этап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	8	17	,000	0	0	11
2	9	18	,002	0	0	7
3	7	15	,008	0	0	10
4	10	12	,008	0	0	14
5	3	19	,014	0	0	6
6	3	13	,019	5	0	8
7	9	16	,024	2	0	11
8	3	20	,029	6	0	12
9	1	11	,033	0	0	17
10	4	7	,036	0	3	15
11	8	9	,040	1	7	15
12	2	3	,043	0	8	14
13	5	14	,046	0	0	17
14	2	10	,084	12	4	16
15	4	8	,087	10	11	16
16	2	4	,091	14	15	19
17	1	5	,125	9	13	18
18	1	6	,169	17	0	19
19	1	2	,479	18	16	0

Рисунок 3.11 – Визначення оптимальної кількості кластерів

Сформовано автором

В конкретному випадку – це стрибок з 0,46 до 0,84 (різниця 0,38, тоді як раніше не перевищувала 0,08). Це означає, що після утворення шести кластерів

ми не повинні проводити ніяких подальших об'єднань, а результат з 6 кластерами є оптимальним (оптимальне число кластерів відповідає кількості рядків від низу таблиці до значення після якого відбувається стрибкоподібна зміна міжкластерної відстані).

Для визначення впливу показників вартості людського капіталу на комплекс характеристик ринкового потенціалу підприємства аналізувалися дані минулого і поточного років, а також сумарно за два роки без урахування і з урахуванням відповідних показників індексу ефективності та ціни використання людського капіталу отримані вище (Додаток Д).

Зважаючи на те, що запропоновані в даній роботі вартісні показники людського капіталу є новими, й відповідно, малодослідженими, доцільно буде попередньо розглянути процедуру кластеризації та формування аналітичних висновків на основі використання більш розповсюджених параметрів, які можуть бути використані в комплексі характеристик ринкового потенціалу підприємства.

В якості таких параметрів, в даному конкретному випадку, прийняті параметри стану основних фондів підприємства, а саме – остаточна вартість основних засобів (млн. грн.) та ступінь їх зносу (%).

В програмному комплексі SPSS 17 сформуємо початкову вибірку, в яку входять перші одинадцять параметрів з таблиці 3.18, що характеризують ринковий потенціал кожного з підприємств Металургпрому (табл. 3.17).

Згідно до критеріїв оптимальності, наведених в останньому стовпці табл. 3.18, сформуємо комплекс показників ринкового потенціалу еталонного підприємства – «оптимальний поточний (завод)». Виконаємо процедуру ієрархічного кластерного аналізу, статистичні результати якої представлені в Додатку Г, а).

Наступним кроком, до початкового масиву додамо показники стану основних фондів підприємств Металургпрому й виконаємо аналогічну процедуру кластеризації з новим масивом характеристик ринкового потенціалу цих підприємств. Статистичні результати її представлені в Додатку Г, б).

Інтегральною характеристикою ринкового потенціалу кожного з представлених у вибірці підприємств буде його «ринкова позиція», яка визначається міжкластерною відстанню (значенням квадрату Евклідової відстані) між комплексом параметрів кожного конкретного металургійного заводу та «еталонним (оптимальним) заводом». Сформуємо зведені таблиці даних кластеризації (табл. 3.19 та Додаток Є, а) і порівняємо отримані за двома різними вибірками результати. В таблиці 3.19 стовпець 3 відображує міжкластерну відстань кожного підприємства від еталонного – без урахування показників стану основних фондів, стовпець 4 – з урахуванням остаточної вартості та ступені зносу основних засобів підприємства.

Таблиця 3.19 – Аналіз впливу стану основних засобів на ринковий потенціал підприємства

Ринкова позиція	Поточний початковий	Міжкластерна відстань		Поточний з основними фондами
1	2	3	4	5
1	11:Арселор Мітал	0,009	0,103	11:Арселор Мітал
2	5:Азовсталь	0,15	0,18	5:Азовсталь
3	6:ММК Ілліча	0,236	0,243	6:ММК Ілліча
4	14:Запоріжсталь	0,281	0,291	14:Запоріжсталь
5	12:Дніпровський	0,393	0,45	12:Дніпровський
6				
7	<u>16:Дніпроспецсталь</u>	<u>0,604</u>	<u>0,668</u>	<u>4:Метален</u>
8	<u>4:Метален</u>	<u>0,667</u>	<u>0,703</u>	<u>16:Дніпроспецсталь</u>
9	<u>18:Запорізький</u>	<u>0,67</u>	<u>0,725</u>	<u>17:Нікопільський</u>
10	<u>17:Нікопільський</u>	<u>0,687</u>	<u>0,754</u>	
11				<u>18:Запорізький</u>
12				
13				
14	<u>20:Прокатних валків</u>	<u>0,777</u>	<u>0,808</u>	
15				
16			<u>0,826</u>	<u>20:Прокатних валків</u>
17	13:Петровського	0,869	0,896	13:Петровського
18	19:Комінмет	0,889	0,925	19:Комінмет

Примітка: розраховано автором

Як видно з наведених даних, урахування показників стану основних засобів негативно відображується на характеристиці ринкового потенціалу усіх,

без виключення, підприємств Металургпрому. Значення міжкластерної відстані їх комплексів показників від еталонного заводу збільшується (стовпець «Відхилення», таблиці в Додатку Є, а). Що й не дивно, оскільки ступінь зносу основних фондів підприємств, в цілому по Металургпрому, складає понад 70% [201]. При цьому, якщо для таких металургійних гігантів, як Арселор Мітал, Азовсталь, ММК Ілліча, Запоріжсталь, Дніпровський заводи це не позначається на загальній ринковій позиції, то в групі підприємств з середнім та нижче середнього ринковим потенціалом (позиції 7 – 16), здійснюються певні перебудови. Так, наприклад, в парі «Метален» - «Дніпрспецсталь» (позиції 7-8) висока ступінь зносу та низька остаточна вартість основних засобів (84,6% і 377,6 млн. грн., у Дніпрспецсталі, проти 15,8% і 518,7 млн. грн., у Металена, відповідно) до відповідних змін у ринковій позиції: Дніпрспецсталь з 7 позиції зміщується на 8, а Метален з 8 позиції сходить на 7. На основі проведеного аналізу, ми бачимо, що за допомогою процедури кластеризації ми можемо отримувати достатньо об'єктивну картину характеристики впливу тих чи інших показників на комплексну характеристику ринкового потенціалу підприємства. А отже, можемо стверджувати про коректність підходу, щодо оцінки впливу вартісних показників людського капіталу підприємств, які аналізуються, на їх ринковий потенціал. Виконаємо, аналогічний вищенаведеному, аналіз для визначення цього впливу. Проаналізуємо відповідні зміни у минулому, поточному та сумарно за 2 роки періоди (Додаток Г). Зведені дані цього аналізу представлені у табл. 3.20 та Додатку Є, б).

Представлені дані свідчать про те, що обрані показники здійснюють суттєвий вплив на ринковий потенціал навіть у групі ведучих металургійних підприємств. Так, за даними «минулого» досліджуваного періоду, урахування показників індексу ефективності та ціни використання людського капіталу призвело до того, що металургійні комбінати Азовсталь та ім. Ілліча «обмінялися» своїми ринковими позиціями.

Таблиця 3.20 – Аналіз впливу вартісних показників людського капіталу на ринковий потенціал підприємства

Ринкова позиція	2 роки початковий	Минулий початковий	Поточний початковий	2 роки з ЛК	Минулий з ЛК	Поточний з ЛК
1	Арселор Мітал	Арселор Мітал	Арселор Мітал	Арселор Мітал	Арселор Мітал	Арселор Мітал
2	Азовсталь	Азовсталь	Азовсталь	Азовсталь	ММК Ілліча	Азовсталь
3	ММК Ілліча	ММК Ілліча	ММК Ілліча	ММК Ілліча	Азовсталь	ММК Ілліча
4	Запоріжсталь	Запоріжсталь	Запоріжсталь	Запоріжсталь	Запоріжсталь	Запоріжсталь
5	Дніпровський	Дніпровський	Дніпровський	Дніпровський	Дніпровський	Дніпровський
6						
7	Дніпро-спецсталь	Дніпро-спецсталь	Дніпро-спецсталь	Дніпро-спецсталь	Дніпро-спецсталь	Дніпро-спецсталь
8	Запорізький		Запорізький	Запорізький	Нікопільський	Запорізький
9	Метален	Метален	Метален	Нікопільський		Нікопільський
10	Нікопільський	Запорізький	Нікопільський	Метален	Метален	Метален
11		Нікопільський			Запорізький	
12				Прокат. валків	Прокат. валків	
13						Прокат. валків
14	3-д Прокат. валків		3-д Прокат. валків			
15		3-д Прокат. валків				
16				ЄВРАЗ ДМЗ	ЄВРАЗ ДМЗ	ЄВРАЗ ДМЗ
17	ЄВРАЗ -ДМЗ	ЄВРАЗ -ДМЗ	ЄВРАЗ -ДМЗ	Комінмет	Комінмет	Комінмет
18	Комінмет	Комінмет	Комінмет			

Примітка: розраховано автором

У цей період ці показники вказаних підприємств були наступні (див. додаток Е, е, та фрагмент в табл. 3.21), а стали як показано в таблиці 3.22.

Таблиця 3.21 – Положення ринкової позиції досліджуваних підприємств без урахування показників людського капіталу

Підприємство	Індекс ефективності людського капіталу	Ціна використання людського капіталу
Азовсталь	1,340	8,0
ММК ім. Ілліча	0,560	12,0
Еталонне	6,04	25, 6

Примітка: розраховано автором

Переміщення ММК ім. Ілліча на більш високу, ніж Азовсталь ринкову позицію показує, що не зважаючи на те, що індекс ефективності людського капіталу Азовсталі вищий (1,340 проти 0,560), більш висока ціна використання людського капіталу (а й відповідно, більш високий відносно еталонного рівень оплати праці) ММК ім. Ілліча здійснює більш значний вплив на ринковий потенціал цих підприємств.

Еталонний ринковий рівень вартісних показників людського капіталу завдавали ТОВ «Метален» (індекс ефективності 6,04) та Дніпропетровський завод прокатних валків (ціна використання 25,6%). В «поточному» періоді еталонні показники використання людського капіталу значно знизилися (табл. 3.22.). І на цьому фоні, зростання індексу ефективності Азовсталі відіграло більш значну роль, ніж зниження ціни використання ЛК. В результаті означене підприємство «повернуло» собі другу ринкову позицію (стовпець 7 табл. 3.20, фрагмент табл. 3.22).

Таблиця 3.22 – Положення ринкової позиції досліджуваних підприємств з урахуванням показників людського капіталу

Підприємство	Індекс ефективності людського капіталу	Ціна використання людського капіталу
Еталонне	4,19	17,7
Азовсталь	2,65	4,8
ММК ім. Ілліча	1,18	11,8

Примітка: *розраховано автором*

Доцільним буде також розглянути ринкову поведінку підприємств, які завдавали еталонні рівні вартісних показників людського капіталу протягом періодів, що аналізуються (фрагмент табл. 3.23).

Так, ТОВ «Метален», маючи в «минулому» періоді найвищий показник ефективності людського капіталу (6,04) мав найнижчу серед підприємств Металургпрому ціну сплати за використання ЛК. Тобто, працівники підприємства мали набагато нижчий рівень індивідуальних доходів, ніж той, на який вони «заробляли».

Таблиця 3.23 – Ринкова позиція підприємств, які завдавали еталонні рівні вартісних показників людського капіталу

Підприємства	Індекс ефективності людського капіталу	Ціна використання людського капіталу
ТОВ «Метален»		
поточний період	4,19	1,19
минулий період	6,04	1,15
Завод прокатних валків		
поточний період	0,02	17,66
минулий період	0,14	25,64

Примітка: *розраховано автором*

І, безумовно, це стало однією з вагоміших причин того, що в наступному, «поточному» періоді індекс ефективності знизився майже у 1,5 рази (з 6,04 до 4,19). А от же, й рекомендацією для такого підприємства має бути перегляд тарифних ставок працівників у бік їх збільшення.

Натомість, на Дніпропетровському заводі прокатних валків у досліджувані періоди спостерігається еталонний рівень ціни використання ЛК. Але, показники індексу ефективності ЛК свідчать про те, що для даного підприємства цей рівень є надто завищеним, оскільки не впливає на підвищення ефективності. Як, наслідок, бачимо, що підприємство просто вимушене було знизити ціну використання з 25,64% до 17,66%. Як рекомендацію, Дніпропетровському заводу прокатних валків можна надати пропозицію шукати інші, аніж підвищення рівня оплати праці, шляхи зростання ефективності людського капіталу підприємства.

Розглянуті вище дані характеризують стан досліджених металургійних підприємств в ситуації яка склалася до світової економічної кризи 2008 року. Трансформації ГМКУ, які супроводжувалися падінням світової економіки у 2008 – 2010 рр., а особливо – відчуженням територій Криму та Східного Донбасу у 2014 – 2015 рр., привели к певним змінам ринкового потенціалу підприємств галузі. І якщо економічна криза позначилася здебільшого на обсягах реалізації і, відповідно, доходах підприємств, то зовнішня агресія супроводжувалася втратою і частки майна підприємств. Зокрема, дослідниками

ситуації, що склалася в результаті збройного конфлікту відмічалось наступне [239, 240, с. 95 –96]: «Ситуація на внутрішньому ринку погіршувалася внаслідок загострення у 2014 – 2015 рр. збройного конфлікту на Донбасі, де зосереджена переважна більшість виробничих потужностей металургії. Наслідком пошкодження залізничних колій та транспортної інфраструктури в зоні проведення бойових дій стало ускладнення поставок основних сировинних матеріалів (коксівного вугілля, коксу, залізорудної сировини) та відвантаження готової продукції практично на всі металургійні та коксохімічні підприємства Донбасу.

На Донбасі зосереджено значні потужності металургійної промисловості України: навіть без урахування частини району проведення АТО, частка Донецької області в обсягах реалізації металургійної продукції у 2014 році складала 34,6 % (у загальному обсязі реалізованої промислової продукції регіону – 42,4 %), Луганської області 5,7 % (36,2 % відповідно).

Значна кількість металургійних і коксохімічних підприємств Донецької та Луганської областей на сьогодні опинилися на окупованій території. Це, зокрема, ПАТ «Єнакієвський металургійний завод» («ЄМЗ») з Макіївською філією, ПАТ «Алчевський металургійний комбінат» («АМК»), ПрАТ «Донецьксталь» – металургійний завод («Донецьксталь»), ПАТ «Донецький металопрокатний завод» («ДМПЗ»), ПрАТ «Донецький електрометалургійний завод» («ДЕМЗ»), ПАТ «Харцизький трубний завод» («ХТЗ»), ПАТ «Стахановський завод феросплавів» («СЗФ»), ПАТ «Ясинівський коксохімічний завод» («ЯКХЗ»), ПрАТ «Макіївкокс», ПрАТ «Єнакієвський коксохімпром» («ЄКХП»), ПАТ «Донецьккокс», ПАТ «Алчевський коксохімічний завод» («Алчевськкокс»). Вони практично не працюють із II півріччя 2014 року. Деякі із цих підприємств («ХТЗ», «Донецьксталь», «ЄМЗ», «АМК»), на яких працює майже 50 тис. осіб періодично намагалися запустити, однак потужності були завантажені в середньому на 40 % через економічну й транспортну блокаду тимчасово непідконтрольних Україні територій. За даними Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України, у 2014

році чистий збиток «ЄМЗ» становив 390,6 млн грн, «АМК» – 20201 млн грн, Донецьксталі – 4871,5 млн грн.

Наслідком такої ситуації стало критичне погіршення фінансового стану більшості підприємств галузі. Якщо у 2014 р. окремі підприємства, що входять до холдингу «Метінвест» (ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь», ПАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча», ПАТ «Харцизький трубний завод», ПАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь»»), отримали прибуток, то вже у 2015 р. лише два з найбільших металовиробників - ПАТ «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» – залишилися прибутковими, тоді як переважна більшість підприємств отримали чистий збиток».

Що стосується досліджуваній вибірки підприємств, то з первісного переліку за цей період вибули такі підприємства як ІСТІЛ (було продано у 2008 році) та Костянтинівський МЗ (ліквідований рішенням акціонерів у 2015 р.). Окрім того, за заявою керівництва «Метінвесту», у 2017 році група втратила повний контроль над низкою своїх підприємств, що знаходилися на непідконтрольній території, зокрема, це Єнакіївський та Макіївський металургійні заводи. [241].

Для оцінки впливу трансформаційних процесів 2008-2015 років на діяльність металургійних підприємств, було проаналізовано вибірку з 16 підприємств за допомогою розглянутої вище методики кластерного аналізу та визначено динаміку ринкових позицій цих підприємств (табл.3.24).

Таблиця 3.24 – Динаміка ринкових позицій підприємств Металургпрому в процесі економічних та політичних трансформацій 2008 – 2015 рр.

Назва підприємства	2007	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7	8
8:Арселор Мітал	2	1	1	1	1	1	1
5:ММК им. Ілліча"	1	3	2	2	3	2	3
4:МК Азовсталь	3	4	6	3	4	4	4
11:Запоріжсталь	4	5	3	4	2	3	2
9:Дніпровський МК	5	6	8	7	6	6	6

Кінець табл. 3.24

1	2	3	4	5	6	7	8
16:Нікопільський ЗФ	7	11	9	6	7	8	5
15:Дніпр. з-д прокат.вал.	8	10	12	11	11	12	12
13:ЕМЗ Дніпроспецсталь	10	9	7	9	9	9	7
17:Запорізький ЗФ	12	15	15	13	13	13	11
14:ТОВ «ДМЗ Комінмет»	14	13	14	12	14	15	13
10:ЄВРАЗ ДМЗ	16	14	11	14	10	10	8

Примітка: *розраховано автором*

Слід зазначити, що втрата управлінського контролю над використанням виробничих потужностей та персоналу підприємства в результаті збройного конфлікту та втрати територій у 2014 – 2015 рр. призвела до суттєвих змін у використанні ринкового потенціалу підприємства, яке втратило ринкову позицію. Падіння супроводжувалося й певними змінами у показниках людського капіталу. Практично на всіх цих підприємствах станом на кінець 2017 року більш ніж вдвічі скоротилася ціна залучення накопиченого індивідуального людського капіталу, а його ефективність з позитивних значень довоєнного часу змінилася на від’ємні значення (за розрахунками автора). І якщо ціна залучення накопиченого індивідуального людського капіталу ще зберігається на рівні докризових (2008 р.) часів (рис. 3.12), то динаміка індексу його ефективності має глибоку негативну тенденцію (рис. 3.13).

Що стосується оцінки ефективності використання ринкового потенціалу досліджуваної вибірки металургійних підприємств, то з цією метою на основі масиву даних про їх діяльність 2007 – 2017 рр. було сформовано умовне «оптимальне» підприємство відносно якого, за допомогою визначення міжкластерної відстані визначалось положення «оптимального» підприємства за конкретний рік (табл. 3.25).

Як бачимо з наведених у табл. 3.26 даних, найбільш успішним для діяльності підприємств Металургпрому став 2017 рік (міжкластерна відстань

Таблиця 3.25 – Індекси ефективності використання накопиченого індивідуального людського капіталу $I_{ілк}^e$ та ціни його залучення $T_{\%}^{cp}$ для підприємств Металургпрому

	2006 рік		2007 рік		2012 рік		2013 рік		2014 рік		2015 рік		2016 рік		2017 рік	
	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$	$I_{ілк}^e$	$T_{\%}^{cp}$
Макіївський МЗ	-3,65	2,96	-1,17	6,10	-6,62	3,11	-5,40	12,64	-7,20	3,74	-7,98	3,69	-14,15	3,73	-14,15	2,63
Єнакіївський МЗ	-0,37	3,90	0,63	3,98	0,43	3,37	-1,24	3,87	-2,01	4,42	-1,16	4,37	0,64	4,26	-7,79	2,84
МК Азовсталь	2,65	3,53	1,34	5,88	-2,24	3,45	-4,42	3,46	0,98	3,92	-2,28	4,09	0,43	3,32	-0,11	2,04
ММК ім. Ілліча"	1,18	8,09	0,56	8,32	-1,87	6,47	-1,68	6,98	0,33	6,35	-1,15	5,85	-0,16	5,25	-0,46	3,75
Донецьксталь	0,30	4,89	0,32	10,85	0,23	4,55	0,69	5,87	-7,58	6,06	-11,00	4,94	-4,00	4,00	-2,48	2,76
Алчевський МК	1,57	4,99	0,51	5,72	-0,82	4,76	-2,04	5,79	-2,36	5,75	-3,85	7,74	-3,85	7,74	-3,85	7,74
Арселор Мітал	1,48	9,24	1,83	9,46	-1,41	7,56	-0,67	8,01	0,64	6,40	0,68	5,61	1,27	4,85	2,03	4,72
Дніпровський МК	1,09	5,83	1,14	6,69	-2,23	4,64	-2,72	5,49	-2,79	4,70	-1,79	4,71	-3,09	6,23	-1,61	5,29
ЄВРАЗ ДМЗ	-0,19	6,63	-1,05	4,84	-3,51	7,40	-1,15	7,25	-6,88	6,38	-2,65	5,15	-0,80	4,01	4,66	3,15
Запоріжсталь	1,82	5,28	1,36	6,78	-1,51	7,43	0,04	8,78	0,99	6,00	1,39	4,90	3,51	5,20	2,53	4,28
Донецький МПЗ	2,33	2,70	1,03	3,37	0,05	9,95	0,39	10,65	0,05	10,59	2,22	3,82	-0,15	4,17	-3,07	19,22
ЕМЗ Дніпрспецсталь	0,40	6,16	1,07	3,25	-0,56	7,51	0,03	8,31	-2,72	7,98	-2,16	5,98	-1,00	7,65	0,14	8,98
ТОВ «ДМЗ Комінмет»	0,69	5,24	-0,22	6,78	-0,12	5,75	-0,08	5,68	-0,91	4,93	2,83	3,65	0,04	5,17	-0,16	4,34
Дніпр. э-д прокат. валків	0,02	12,78	0,14	18,65	0,22	21,98	-0,48	23,31	-0,60	23,60	0,60	14,19	0,09	20,83	0,05	24,58
Нікопільський ЗФ	-0,01	5,59	0,50	7,75	-3,23	7,84	-0,46	8,54	1,80	5,21	-0,17	4,96	-1,40	5,34	4,38	3,96
Запорізьський ЗФ	0,01	3,67	0,86	4,34	-2,38	7,23	-0,92	7,07	0,52	5,34	-0,64	5,12	0,81	5,09	6,30	4,22
В середньому по Металургпрому, в т.ч.:	0,58	5,72	0,55	7,05	-1,60	7,06	-1,26	8,23	-1,73	6,96	-1,69	5,55	-1,36	6,05	-0,85	6,53

Примітка: розраховано автором

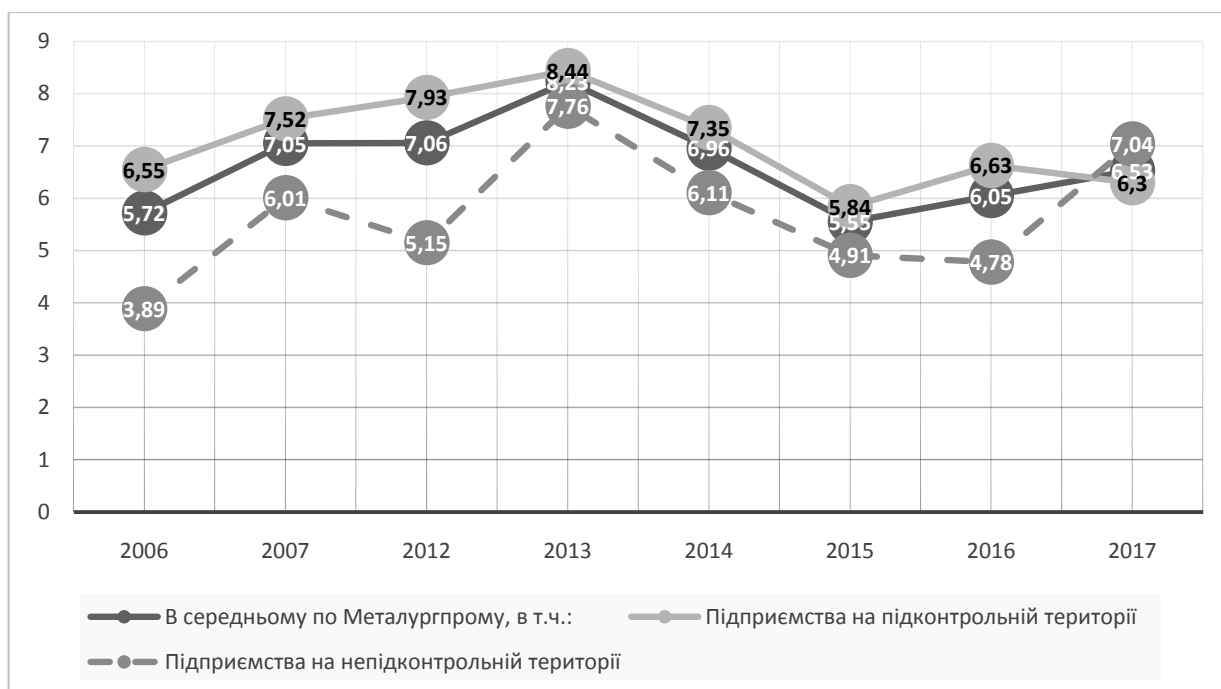


Рисунок 3.12 – Динаміка ціни використання накопиченого індивідуального людського капіталу за 2006 – 2017 рр. на підприємствах Металургпрому
Сформовано автором

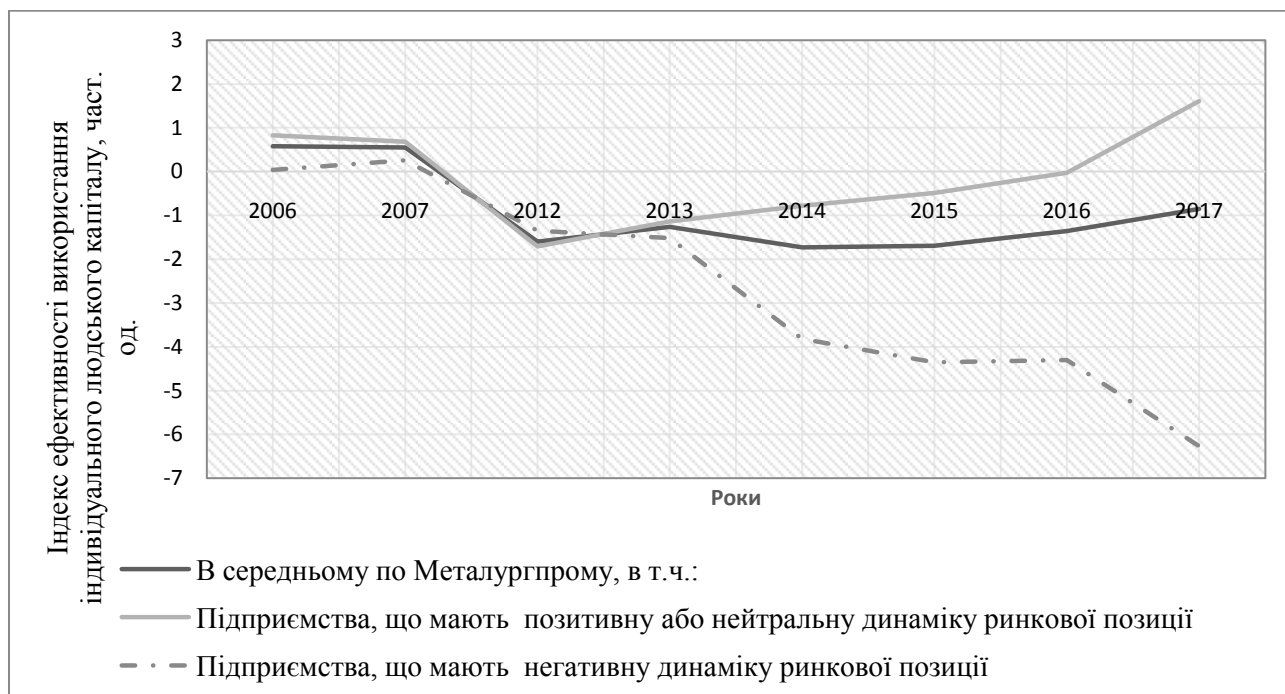


Рисунок 3.13 – Динаміка індексу ефективності використання накопиченого індивідуального людського капіталу за 2006 – 2017 рр. на підприємствах Металургпрому
Сформовано автором

від «оптимального» за усі роки підприємства у 2017 році мінімальна). Найбільш же спадними роками для галузі стали 2007 та 2015 рр. (міжкластерна відстань від «оптимального» за ці роки підприємства максимальна).

Таблиця 3.26 – Диференціація результатів реалізації ринкового потенціалу підприємств Металургпрому відносно умовного «оптимального» підприємства

1:Оптимальний загальний	0,000
2:Оптимальний 2007	,951
3:Оптимальний 2012	,597
4:Оптимальний 2013	,330
5:Оптимальний 2014	,270
6:Оптимальний 2015	1,000
7:Оптимальний 2016	,532
8:Оптимальний 2017	,041

Примітка: *розраховано автором*

Було оцінено тенденції змін ринкових позицій цих підприємств в залежності від ефективності використання накопиченого людського капіталу (рис. 3.14).

Визначено, 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, як показано на рис. 3.14 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 галузі й відповідно – збільшити частку своєї участі на галузевому ринку.

Таким чином, проведені в вище результати досліджень, підтверджують наявність взаємозв'язку та обґрунтованість висновків про можливість та доцільність використання показників вартості людського капіталу для оцінки їх впливу на ринковий потенціал підприємства.

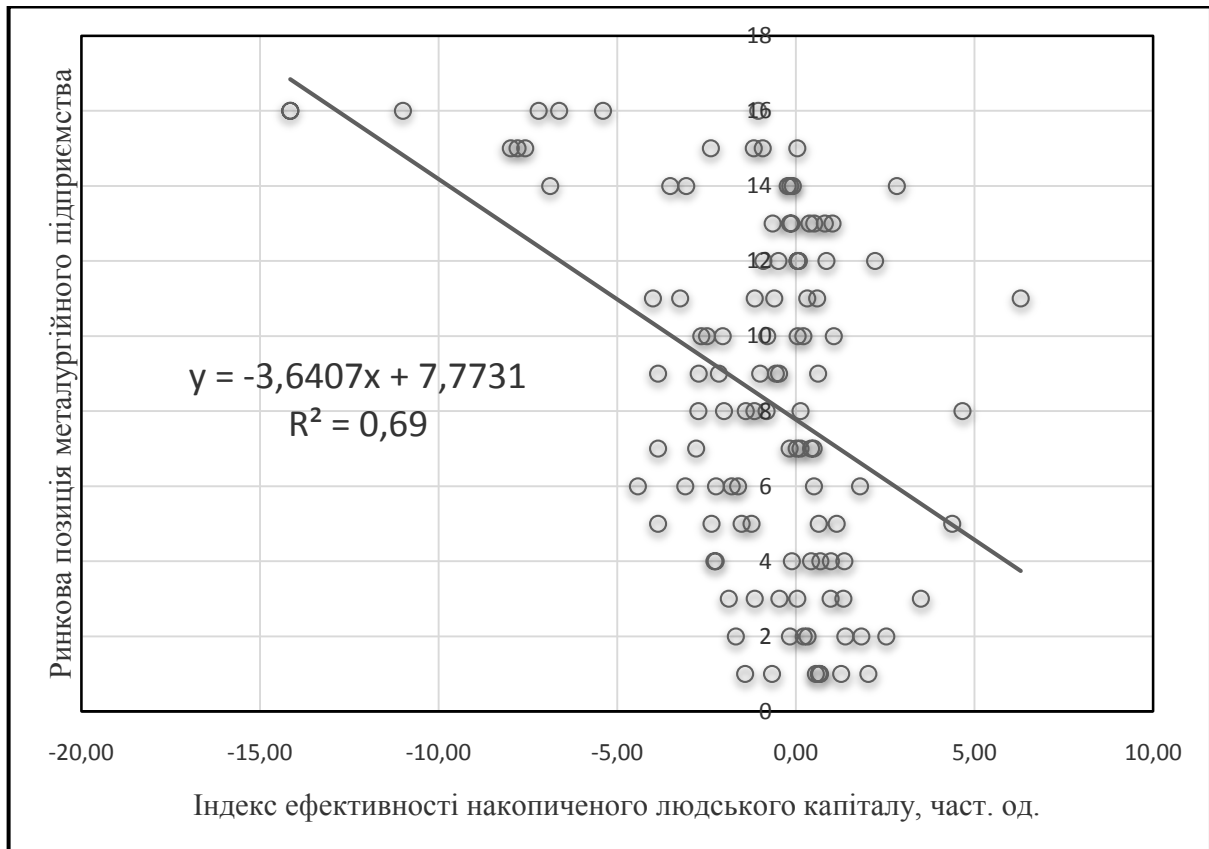


Рисунок 3.14 – Взаємозв'язок між індексом ефективності накопиченого людського капіталу та ринковою позицією на основі кластеризації вибірки даних за результатами діяльності металургійних підприємств у 2007-2017 рр.

Сформовано автором

Це відповідає сформованому вище загальному алгоритму аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства та оцінки показників використання їх людського капіталу, представленому у вигляді експлікативної моделі (див. рис. 3.6).

Висновки по розділу 3

Встановлено, що відповідно до визначених принципів управління людським капіталом, формування управлінського обліку людського капіталу підприємства, процедури та документи обліку індивідуального людського капіталу мають відбивати комплекс вартісних показників індивідуального людського капіталу, який включає:

- накопичену вартість людського капіталу підприємства $ВІЛК_{нт}$;
- накопичену вартість індивідуального людського капіталу $ВІЛК_{ni}$ кожного працівника підприємства;
- середню ціну використання (надання кредиту) на підприємстві індивідуального людського капіталу виражена 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 1 працівника і є базою для визначення вартісних показників оцінки ефективності використання індивідуального людського капіталу конкретного працівника $I_{лкл}^e$

Запропоновано для аналізу даних по вартісним показникам індивідуального людського капіталу підприємства розробити та впровадити спеціальні форми облікових карток, інформація з яких, в свою чергу, являється базою для формування управлінського балансу цього капіталу в системі управлінського обліку підприємства.

На прикладі хронології зміни власників ПрАТ « ДМЗ» в умовах ринку встановлено, що на певних етапах діяльності підприємства співвідношення ринкової та бухгалтерської вартості змінювався від 0,22 до 1,47 (для провідних зарубіжних компаній цей показник складає 3,0 ... 10,0). Результати розрахунків показали , що сумарна недооцінка ринкової вартості ПрАТ « ДМЗ» за рахунок накопиченої вартості людського капіталу станом на початок 2014 року склала 583 млн. грн.

Сформовано блок-схему експлікативної моделі аналізу чинників формування ринкового потенціалу металургійного підприємства та оцінки показників використання їх людського капіталу на основі якої досліджено значущість впливу показників вартості людського капіталу на ринковий потенціал металургійних підприємств групи Металургпрому (16 металургійних та феросплавних заводів цієї групи виготовляють понад 50% усієї продукції гірничо-металургійного комплексу).

За допомогою методу кластеризації визначений комплекс показників ринкового потенціалу, вказаної вище групи підприємств, який включає в тому числі вартісні показники людського капіталу, визначено одну з можливих інтегральних характеристик такого комплексу – ринкову позицію металургійного підприємства – виробника серед своїх найближчих конкурентів на цільовому ринку.

Основні положення розділу, результати дослідження і висновки опубліковані в наукових працях здобувача [245, 247, 248, 251, 252, 254, 256, 257, 261, 262].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання з удосконалення і подальшого розвитку теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій з 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. Удосконалено понятійно-термінологічний апарат аналітичної діяльності підприємства щодо визначення поняття «ринковий потенціал», перевагою якого є врахування його двоїстого характеру – відтворення «можливостей» підприємства та здатність його реагувати на стохастичні впливи ринкового середовища, що дозволяє приймати більш обґрунтовані управлінські рішення щодо формування ринкового потенціалу підприємства

2. Обґрунтовано можливість розвитку теоретико-методичної бази дослідження чинників формування ринкового потенціалу підприємства в межах взаємозв'язку «людський капітал – ринковий потенціал» шляхом використання об'єднуючої характеристики «вартість капіталу та можливостей методів капіталізації підприємства. Це дозволяє формалізувати складові, вартісна оцінка яких потребує спеціальних підходів та удосконалити процедури, пов'язані з аналізом галузевого ринку та визначенням структури ринкового потенціалу; визначенням загальних та специфічних характеристик складових ринкового потенціалу; вибором оціночного підходу і розрахунком вартісних та інтегральних показників (зокрема ринкової позиції), а також визначенням ефективності капіталізації ринкового потенціалу (коефіцієнта капіталізації).

3. Розвинуто концептуальну базу оцінювання чинників формування «людського капіталу», яка враховує те, 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, які мають передбачати ціну та ефективність

використання індивідуального людського капіталу; це надає основу для удосконалення системи трудових договірних відносин між підприємством та найманим працівником.

4. На основі проведеного статистичного аналізу визначено негативні тенденції у розвитку людського капіталу в Україні. Проаналізовано динаміку основних вартісних показників людського капіталу на галузевому рівні, та особливості трансформаційних процесів в гірничо-металургійному комплексі України, що впливають на ефективність використання людського капіталу металургійних підприємств і, як наслідок – на реалізацію їх ринкового потенціалу. Визначено, 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, ефективність його використання має негативну динаміку, зменшившись за період спостереження на 13%. Результати проведеного аналізу довели значущість людського капіталу для розвитку потенціалу підприємств та доцільність удосконалення форм та методів його використання.

5. Розроблено методичний інструментарій оцінки вартості індивідуального людського капіталу та людського капіталу підприємства, який дозволяє визначати ціну та ефективність його використання і, в залежності від отриманих оціночних даних, дає можливість приймати управлінські рішення з урахуванням перспективи їх розвитку як на рівні самого підприємства, так і на загальнонаціональному рівні, а також встановлювати кореляційні зв'язки з чинниками формування ринкового потенціалу підприємства.

6. Обґрунтовано рекомендації по формуванню внутрішньофірмової системи інформаційно-аналітичного забезпечення управлінської діяльності підприємства, перевагою яких є визначеність процедур та документів обліку накопиченого індивідуального людського капіталу, що дозволяє виконувати оцінку використання людського капіталу підприємства, визначати його вплив на формування ринкового потенціалу та розробляти відповідні мотиваційні програми.

7. Розроблено методичний підхід щодо оцінювання впливу чинників формування ринкового потенціалу підприємства, який за рахунок використання процедур кластерного аналізу і комплексу показників оцінки використання людського капіталу дозволяє визначити ринкову позицію підприємства серед конкурентів на цільовому ринку та формувати стратегію підвищення ефективності реалізації свого ринкового потенціалу.

8. Основні результати дисертації використовуються в практичній діяльності ПрАТ «ЄВРАЗ – Дніпровський металургійний завод», ТОВ «СР ЛТД», ТОВ «Укрпромспецавтоматика», ПрАТ «Металургтрансремонт» та акт впровадження у навчальний процес кафедри менеджменту Національної металургійної академії України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Readiness for the Future of Production Report 2018 of The World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf

2 Розвиток промисловості для забезпечення зростання та оновлення української економіки : науково-аналітична доповідь / за ред. д-ра екон. наук Л. В. Дейнеко ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – Київ, 2018. – 158 с.

3 Йеннер Т. Создание и реализация потенциала успеха как ключевая задача стратегического менеджмента / Т. Йеннер // Проблемы теории и практики управления, 1999. – № 2. – С.83–88.

4 Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – Режим доступу: <http://ubooks.com.ua/books/000219/inx2.php>.

5 Экономический потенциал развитого социализма / Б. М. Мочалов, Ф. М. Русинов, Д. К. Шевченко и др. / под ред. Б. М. Мочалова. – Москва : Экономика, 1982. – 280с.

6 Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва : Азбуковник, 1999. – 944 с.

7 Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – Київ : Книгодрук, 2000. – 704 с.

8 Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – Київ : Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.

9 Економічна енциклопедія : у 3-х т. / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – Київ : Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.

10 Самоукин А. И. Потенциал нематериального производства / А. И. Самоукин. – Москва : Знание, 1991. – 62 с.

11 Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия: Монография / Е. В. Лапин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 309 с.

- 12 Квасній Л. Г. Антикризове управління економічним потенціалом / Л. Г. Квасній // Бізнес Інформ, 2012. – № 5. – С. 248–250.
- 13 Рєпіна І. М. Підприємницький потенціал: методологія оцінки та управління / І. М. Рєпіна // Вісник Української академії державного управління при Президентові України, 1998. – № 2. – С. 262–271.
- 14 Воронкова А. Е. Управлінські рішення у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: організаційний аспект : монографія / А. Е. Воронкова, Н. Г. Калюжна, В. І. Отенко // Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Харків : ІНЖЕК, 2008. – 511 с.
- 15 Мерзликина Г. С. Оценка экономической состоятельности предприятия : монография / Г. С. Мерзликина, Л. С. Шаховская // ВолгГТУ. – Волгоград, 1998. – 265 с.
- 16 Попов Е. В. Потенциал маркетинга предприятия / Е. В. Попов // Маркетинг в России и за рубежом, 1999. – № 5. – С. 31–41.
- 17 Рєпіна І. М. Визначення конкурентоспроможності потенціалу підприємства / І. М. Рєпіна // Стратегія економічного розвитку України: наук. зощ., под. ред. О. П. Степанов. – Київ : КНЕУ, 2002. – вип. 4(11). – С. 114—117.
- 18 Донец Ю. Ю. Эффективность использования производственного потенциала / Ю. Ю. Донец. – Київ : Знание, 1998. – 123 с.
- 19 Иванов Н. И. Экономические аспекты производственного потенциала. Теория и практика / Н. И. Иванов. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2000. – 420 с.
- 20 Аткина Н. А. Стратегическое планирование использования рыночного потенциала / Н. А. Аткина, В. Л. Ханжина, Е. В. Попов // Менеджмент в России и за рубежом, 2003. – №2. – С. 3–12.
- 21 Рахлин К. М. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности [Електронний ресурс] / К. М. Рахлин, О. Ю. Серова. – Режим доступу: <http://quality.eur.ru/MATERIALY9/potencial.htm>.
- 22 Потенциал предприятия: оценка и управление : Учеб. пособ. / Б. Г. Шелегеда, Н. В. Касьянова, Н. В. Вещепура и др. – Донецк : ДИЭХП, 2003. – 267 с.
- 23 Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: Навч.

посіб. / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – Київ : ЦНЛ, 2004. – 224 с.

24 Сосенко Л. С. Анализ экономического потенциала действующего предприятия / Л. С. Сосенко. – Москва : Экономическая литература, 2004. – 208 с.

25 Савченко М. В. Управління економічним потенціалом промислових підприємств: дис. ... к.е.н. : 08.06.01 / М. В. Савченко. – Харків, 2004. – 190 с.

26 Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – Київ : ЦНЛ, 2005. – 352 с.

27 Скоробогата Л. В. Оцінка та технології обліку економічного потенціалу діяльності підприємств : дис. ... к.е.н. : 08.06.04 / Л. В. Скоробогата. – Київ, 2005. – 220 с.

28 Стратегічне управління потенціалом підприємства: монографія / Б. Г. Шелегеда, Н. В. Касьянова, А. Я. Берсуцький. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 219 с.

29 Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятий промышленности: формирование, оценка, управление : дис. ... д.е.н. : 08.07.01 / Е. В. Лапин. – Сумы, 2006. – 432 с.

30 Калінеску Т. В. Стратегічний потенціал підприємства: формування та розвиток : монографія / Т. В. Калінеску, Ю. А. Романовська, О. Д. Кирилов. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2007. – 272 с.

31 Формирование стратегии реализации потенциала предприятия: монография / В. М. Гончаров, Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха и др. – Донецк : СПД Куприянов, 2008. – 304 с.

32 Хомяков В. І. Управління потенціалом підприємства / В. І. Хомяков, І. В. Бакум. – Київ : Кондор, 2009. – 400 с.

33 Остроухов В. М. Сущность категории «экономический потенциал промышленных предприятий» / В. М. Остроухов // Менеджмент инноваций, 2009. – №4. – С. 288–291.

34 Потенціал регіону: вектори формування та використання: монографія / О. О. Шубін, М. В. Азарян, Д. В. Солоха, О. В. Белякова. – Донецьк : СПД Купріянов В.С., 2011. – 658 с.

35 Шкроміда Н. Я. Комплексна оцінка економічного потенціалу суб'єктів господарювання / Н. Я. Шкроміда // Економічний аналіз : Зб. наук праць. – Тернопіль : Економічна думка. – Тернопіль : ТНУ, 2011. – Вип.9. – ч.1. – С. 383–386.

36 Березін О. В. Економічний потенціал аграрних підприємств: механізми формування та розвитку / О. В. Березін, О. Д. Плотник. – Полтава : Інтер Графіка, 2012. – 221 с.

37 Особливості формування економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань / О. І. Маслак, Л. А. Квятковська, О. О. Безручко // Актуальні проблеми економіки, 2012. – № 9(135). – С. 36–46.

38 Васильківський Д. М. Формування та реалізація механізму підвищення економічного потенціалу підприємства: дис. ... д.е.н. : 08.00.04 / Д. М. Васильківський. – Хмельницький, 2015. – 470 с.

39 Турило А. А. Потенціал підприємства: сутність та методологічні підходи до визначення / А. А. Турило // Економічний вісник, 2014. – №3. – С. 65–71.

40 Гудзь Ю. Ф. Теоретико-методологічні засади сутності економічного потенціалу підприємства / Ю. Ф. Гудзь // Причорноморські економічні студії, 2016. – Вип. №7. – С. 94–101.

41 Орехова А. І. Економічний потенціал підприємства: сутнісні характеристики та структуризація / А. І. Орехова // Науковий вісник Мукачевського державного університету: серія «Економіка та суспільство», 2018. – Вип. №17. – С. 308–313.

42 Костирко Р. О. Комплексний підхід до стратегічного аналізу потенціалу фінансово економічної стійкості господарюючого суб'єкта / Р. О. Костирко // Вісник Нац. університету «Львівська Політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, 2007. – № 578. – С. 141–145.

43 Ровенська В. В. Дослідження методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу на підприємстві / В. В. Ровенська. // Вісник ДНУ. Серія : Економіка і право, 2011. – Т.1. – С. 138–141.

44 Фесенко І. А. Інноваційний потенціал вугледобувних підприємств / І. А. Фесенко // Наукові праці Донецького ДТУ. – Донецьк : ДонДТУ, 2000. – Вип. 22. – С. 150–165.

45 Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия: научное издание / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. – Харьков : Изд. ХГЭУ, 2003. – 220 с.

46 Тимохіна О. О. Кадрова логістика в системі управління кадровим потенціалом підприємства / О. О. Тимохіна. // Пріоритетні напрями розвитку національної економіки : зб. наук. праць; Серія «Економіка». – Донецьк : ДонДТУ, 2011. – Вип. 210. – С. 65–70.

47 Матковський Р. Б. Економічний потенціал України та шляхи його ефективного використання : дис. ... к.е.н. : 08.00.01 / Р. Б. Матковський. – Київ, 2003. – 198 с.

48 Голубков Е. П. Маркетинговые исследования / Е. П. Голубков // Маркетинг в России и за рубежом, 2000. – № 6. – С. 113–128.

49 Ремизова И. Н. Оценка и механизм активизации рыночного потенциала предприятия: дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / И. Н. Ремизова. – Белгород, 2000. – 184 с.

50 Круглова Н. Ю. Хозяйственное право, 2-е изд., испр. и доп. – Москва, 2001. – 912 с.

51 Ревуцька Л. Є. Управління розвитком та структура економічного потенціалу галузевого комплексу: теоретичні аспекти [Електронний ресурс] / Л. Є. Ревуцька, Н. М. Корольова, В. В. Чорний // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки : зб. наук. пр. – Харків : Вид-во ХНАУ, 2012. – №6. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vkhnau_ekon/2012_6/pdf/29.pdf

52 Алексєєв С. Б. Визначення ринкового потенціалу торговельного підприємства / С. Б. Алексєєв // Вісник Вінницького політехнічного інституту, 2014. – № 4. – С. 36–39.

53 Белявский И. К. Статистика рынка товаров и услуг / И. К. Белявский. – Москва : Финансы и статистика, 1995. – 432 с.

54 Максимова И. В. Рыночный потенциал региона как объект

экономического планирования [Электронный ресурс] / И. В. Максимова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология, 2009. – Вып. 2. – С. 96–102. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/rynochnyy-potentsial-regiona-kak-obekt-ekonomicheskogo-planirovaniya>

55 Бульбах Н. Інституціональні зміни в системі управління ринковим потенціалом підприємств [Електронний ресурс] / Н. Бульбах // Інституціональний вектор економічного розвитку: зб. наук. пр. / під ред. А. Ткача. – Мелітополь : Мелітопольський інститут держ. та муніципального управління Класичного приватного університету, 2008. – Вип. 1(3). – С. 80–91. – Режим доступа: http://archive.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/iver/2008_1_1/chapters/chapter_1/chapter_1_part_11.pdf

56 Кривич Я. М. Сутність та структура інноваційного потенціалу банку / Я. М. Кривич // Механізм регулювання економіки, 2008. – №1. – С. 204–211.

57 Шипуліна Ю. Оцінка достатності виробничо-збутового потенціалу суб'єктів господарювання для інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / Ю. Шипуліна // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка, 2004. – №9(68). – С. 157–165. – Режим доступа: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/968/1/9.doc>

58 Мойсеєнко І. П. Методологія аналізу ринкового потенціалу підприємства / І. П. Мойсеєнко, О. Б. Стефанишин // Збірник науково-технічних праць НЛТУ України, 2006. – С. 230–234.

59 Тесля Д. В. Ринковий потенціал регіону: сутність і його складові / Д. В. Тесля, С. Л. Шульц // Регіональна економіка, 2014. – №2 – С. 27–37.

60 Васюткіна Н. В. Теоретичні аспекти розуміння категорії «розвиток підприємства» / Н. В. Васюткіна // Проблеми економіки, 2014. – № 2. – С. 236–242.

61 Щегельська О. Виведення підприємства з кризи: «Дешеві експерименти нам не по кишені» [Електронний ресурс] / О. Щегельська. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/strategy/str001.html>

62 Гордієнко Л. Ю. Трансформационные процессы и новые тенденции в управлении организациями / Л. Ю. Гордієнко // Теорія та практика управління у

трансформаційний період: Всеукр. наук.–практ. конф.: тези доп. – Донецьк, 2001. – Т. 1. – С. 14–18.

63 Васюткіна Н. В. Методологічні засади управління сталим розвитком авіапідприємств: дис. ... д.е.н. ... 08.00.04 / Н. В. Васюткіна. – Київ, 2015. – 541 с.

64 Роберт Дж. Экклз Революция в корпоративной отчетности / Р. Дж. Экклз, Р. Х. Герц, Э. М. Киган, Д. М. Х. Филлипс. – Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 400 с.

65 Кузнецов Ю. П. Потенциал предприятия и его структура / Ю. П. Кузнецов, П. Ю. Нартов // Вестник самарского государственного технического университета: серия: Экономические науки, 2012, – №2. – С. 56–61.

66 Зайчук Т. О. Теоретичні аспекти визначення ринкового потенціалу і таргетингу вітчизняними підприємствами [Електронний ресурс] / Т. О. Зайчук // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2012. – №1. – С. 96–104. – Режим доступу : http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2012_1_96_104.pdf

67 Гончар О. І. Управління потенціалом підприємства за умов євроінтеграції: дис. ... д-ра екон. наук ... 08.00.04 / О. І. Гончар. – Хмельницький, 2015. – 450 с.

68 Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком : навч. посібник / С. М. Ілляшенко. – Суми : ВТД «Університетська книга» ; Київ : ВД «Княгиня Ольга», 2005. – 234 с.

69 Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – № 4 – С. 22.

70 Хобта В. М. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства / В. М. Хобта, Г. О. Комар // Економіка промисловості, 2009. – № 1. – С. 102–109.

71 Князь О. В. Оцінювання інноваційного потенціалу підприємства / О. В. Князь, Ю. О. Андріанов // Регіональна економіка, 2007. – № 3. – С. 219–227.

72 Менеджмент организации : учеб. пособие / З. П. Румянцева [и др.] ; ред. З. П. Румянцева, Н. А. Соломатин ; Государственная академия управления им. Серго Орджоникидзе. – Москва : ИНФА-М, 1995. – 429 с.

73 Трифилова А. А. Управление инновационным развитием предприятия /

А. А. Трифилова. – Москва : Финансы и статистика, 2003. – 176 с.

74 Чабан В. Г. Інноваційний потенціал підприємства та його оцінка / В. Г. Чабан // Фінанси України, 2006. – № 5. – С. 142–148.

75 Кочетков С. Оценка инновационного потенциала промышленных предприятий / С. Кочетков // Экономист, 2006. – № 5. – С. 34–38.

76 Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення : монографія / Н. Чухрай. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2002. – 316 с.

77 Макконелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : пер. с англ. / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. – Киев : ХАГАР-Демос, 1993. – 785 с.

78 Павловец В. В. Введение в оценку стоимости бизнеса [Электронный ресурс] / В. В. Павловец // Журнал «Корпоративный менеджмент». – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/finanalysis/value.shtml> - 2000.

79 Есипов В. Е. Оценка бизнеса / В. Е. Есипов, Г. А. Маховикова, В. В. Терехова. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 2-е изд. – 464 с.

80 Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – Москва: ЮНИТИ, 2002. – 2-е изд., перераб. и доп. – 560 с.

81 Степанов Д. Value-Based Management и показатели стоимости / Д. Степанов // Управление компанией, 2008. – №5. – С. 60–65.

82 Вожик С. В. Разработка методов оценки стоимости компании для принятия стратегических решений: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 : / С. В. Вожик. – Москва, 2005. – 210 с.

83 Коупленд Т. Стоимость компаний: Оценка и управление : пер. с англ. И. В. Викторова / Т. Коупленд, Т. Коллер, Д. Мурин. – Москва : Олимп-Бизнес, 2005. – 576 с.

84 Маршал В. Мейер. Оценка эффективности бизнеса. Что будет после Balanced Scorecard? : пер. с англ. / Мейер В. Маршал. – Москва : ООО «Вершина», 2004. – 272 с.

85 Бондаренко А. Стоимостное мышление: эволюция взглядов на результативность бизнеса / А. Бондаренко // Маркетолог, 2006. – № 8. – С. 9–16.

86 Тобин Дж. Денежная политика и экономический рост : пер. с англ. /

Дж. Тобин. – Москва : Либроком, 2010. – 272 с.

87 Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard – Measures then drive Performance // Harvard Business Review. – 1992. – Vol. 70. – N 1. – P. 71–79.

88 Каплан Р. Стратегические карты : пер. с англ. / Р. Каплан, Д. Нортон. – Изд-во «Олимп-бизнес», 2001. – 426 с.

89 Ольве Н. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей : пер. с англ. / Н. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер. – Москва : Издательский дом «Вильямс», 2003. – 304 с.

90 Досвід впровадження системи збалансованих показників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://profinstrument.org/index.php/biznes/1951-dosvid-vprovadzhennjasistemi-zbalansovanih>

91 Кармазін В. Я. Аналіз можливості використання збалансованої системи показників у менеджменті збиткових підприємств гірничо-металургійного комплексу України / В. Я. Кармазін // Економічний вісник Національного гірничого університету, 2005. – №1. – С. 90–97.

92 Кармазін В.Я. Особливості управління металургійними підприємствами у процесі їх реструктуризації : дис. ... к.е.н. : 08.00.04 / В. Я. Кармазін. – Дніпропетровськ, 2008. – 184 с.

93 Maisel L.S. Performance Measurement. The Balanced Scorecard Approach // Journal of Cost Management, 1992. – p. 47–52.

94 Ивлев В. Balanced Scorecard – альтернативные модели / В. Ивлев, Т. Попова // Банки и технологии, 2002. – № 4. – С. 3–7.

95 Островська Г. Й. Управління вартістю вертикально-інтегрованих підприємств нафтогазової промисловості : дис. ... к.е.н. : 08.00.04 / Г. Й. Островська. – Тернопіль, 2007.

96 Практическое руководство и примеры по разработке стратегии системы сбалансированных показателей – BSC и ключевых показателей результативности – KPI в коммерческих и промышленных компаниях, банках и группах [Электронный ресурс] // Портал «Бизнес-инжиниринговые технологии.

– Режим доступа: <http://www.betec.ru/index.php?id=19&sid=15>.

97 Модель Факторов Стоимости. Инструмент управления компанией, ориентированной на создание стоимости. – Москва : Центр Управленческого консалтинга, 2007. – 33 с.

98 Стратегическая система управления (на основе Сбалансированной Системы Показателей). – Москва : Центр Управленческого консалтинга, 2006. – 23 с.

99 Разработка сбалансированной бизнес-модели и системы мотивации персонала. Техническая спецификация. – Москва : Центр Управленческого консалтинга, 2006. – 14 с.

100 Построение Контура Стратегического Управления [Электронный ресурс] // Портал Центра Управленческого консалтинга ИНЭРА. – Режим доступа: <http://www.inera.ru/products/sol/ksu.php>.

101 Білінська Н. Є. Нефінансові (негрошові) показники як об'єкти позабалансового обліку [Електронний ресурс] / Н. Є. Білінська // Режим доступу: <http://intkonf.org/bilinska-nenefinansovi-negroshovi-pokazniki-yak-obekti-pozabalansovogoobliku/>

102 SMA 4U «Developing Comprehensive Performance Indicators» [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ima.net.org>. – Title from display.

103 Горовий Д. А. Віртуальний капітал підприємства: проблеми і перспективи його використання: монографія / Д. А. Горовий – Харків : Вид-во ХНАДУ, 2013. – 280 с.

104 Методи розвитку та забезпечення капіталізації промислових підприємств в умовах інституціональних змін: монографія / І. П. Булєєв, Н. Ю. Брюховецька та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Київ, 2016. – 312 с.

105 Буханець В. В. Онтологія теорії капіталізації підприємства / В. В. Буханець, В. А. Ковальчук // Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки, 2015. – Вип. 28. – Ч. 1. – С. 72–75.

106 Колодяжна Т. В. Вплив процесів злиттів та поглинань компаній на

конкурентоспроможність економіки України. – дис. ... к.е.н. : 08.00.03 / Т. В. Колодяжна. – Харків, 2018.

107 Могилова А. Ю. Капіталізація промислового підприємства: нова стратегія росту: монографія / А. Ю. Могилова; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : ІМА-Прес, 2014. – 271 с.

108 Побурко О. Я. Організація управління капіталізацією господарського комплексу : автореф. дис. ... к.е.н. : 08.06.04 / О. Я. Побурко. – Львів, 2001. – 22 с.

109 Турило А. А. Система критеріїв і показників оцінювання капіталізації підприємств в процесі інноваційного розвитку / А. А. Турило, А. М. Турило // Актуальні проблеми економіки, 2014. – № 1(151). – С. 233–239.

110 Хотинская Г. И. Капитализация как фактор укрепления финансовой устойчивости компании / Г. И. Хотинская // Финансовый менеджмент, 2006. – №4. – С. 26–30.

111 Мар'юк Т. В. Теоретичні підходи до визначення сутності капіталізації підприємств / Т. В. Мар'юк // Наука й економіка, 2011. – № 4(24). – С. 125–128.

112 Давиденко Н. Концептуальні підходи до капіталізації підприємств [Електронний ресурс] / Н. Давиденко // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, 2016. – № 1. – С. 62–67. – Режим доступу до журналу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2016_1_13

113 Хаустова В. Є. Сутність поняття «капіталізація» та класифікація її форм та видів / В. Є. Хаустова, Т. В. Колодяжна // Моделювання регіональної економіки, 2016. – № 1 (27). – С. 226–241.

114 Березін О. В. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник / О. В. Березін, С. Т. Дуда, Н. Г. Міценко. – Львів: Магнолія, 2006 – 308 с.

115 Сабадирьова А. Л. Капіталізація потенціалу підприємства / А. Л. Сабадирьова // Механізм регулювання економіки, 2017. – №1. – С. 48–59.

116 Сталінська О. В. Стратегія капіталізації потенціалу підприємства / О. В. Сталінська // Вісник Донецького національного університету. Серія:

Економіка і право, 2014. – Вип. 2. – С. 87–89.

117 Яремко І. Й. Показники та критерії в системі вартісно-орієнтованої концепції менеджменту / І. Й. Яремко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : збірник наукових праць, 2015. – № 835. – С. 123–130.

118 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – Москва : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

119 Валентей С. Россия в меняющемся мире: внешние и внутренние вызовы / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики, 2002. – № 3. – С.51–64.

120 Коваленко Е. А. Ты знаешь, что такое «человеческий капитал»? / Е. А. Коваленко // Кадровик плюс, 2010. – №7. – С. 50–68.

121 Болдбаатар Б. Некоторые аспекты развития человеческого капитала Монголии / Б. Болдбаатар // Проблемы теории и практики управления, 2006. – № 10. – С. 8–13.

122 Кугел Ф. На пороге эпохи человеческого капитала / Ф. Кугел // Управление персоналом – Украина / Ф. Кугел. – Киев : Издательство HRD, 2011. – № 7(214) – С. 58–61.

123 Актуальные вопросы: глобальные центры роста. Исследования Deutsche Bank. 1 августа 2005 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.dbresearch.com/PROD/RPS_EN-PROD/RPSHOME.alias

124 The Human Capital Report 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

125 The Human Capital Report 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf

126 Звіти про людський розвиток. Україна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/UKR>

127 Why Is Ukraine Still So Poor?, [Електронний ресурс]. – Публікації

129 У світі високо оцінили людський капітал України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ks-cl.com.ua/uk/u-sviti-visoko-otsinili-lyudskij-kapital-ukrayini-infografika/>

130 Звіти про людський розвиток. Україна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/data>

131 Грішнова О. А. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.

132 Насипайко Д. С. Передумови формування ідеї людського капіталу / Д. С. Насипайко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2010. – Вип. 17. – С. 87–92.

133 Ушенко Н. В. Категорія «людський капітал» в концепції людського розвитку / Н. В.Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні, 2007. – Вип. 2(69) – С. 138–142.

134 Мехедова Т. М. Людський капітал: концепція, напрямки розвитку / Т. М. Мехедова // Проблеми економіки, 2006. – Вип.9. – С.22–24.

135 Сизоненко В. О. Теорія людського капіталу: світові підходи і реалії України / В. О. Сизоненко // Вісник Економіка ; КНУ ім. Т. Шевченка. – Київ , 2001. – Випуск 48. – С.30–35.

136 Давидюк Т. В. Систематизація наукових досліджень з проблем людського капіталу / Т. В. Давидюк // Міжнародний збірник наукових праць, 2009. – Вип. 2 (14). – С. 46–54.

137 Управление персоналом: Концепция «человеческого капитала»: учебник для вузов : под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – Глава 8. – 560 с.

138 Заслонко О. К. Образование как инвестиция в человеческий и социальный капитал: сравнительный анализ подходов Теодора Шульца, Гарри Беккера и Майкла Спенса / О. К. Заслонко // Научные записки МЭБИК за 2007 г. : сб. науч. ст. – Курск : Изд-во Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2007. – С. 16–20.

139 Нобелевская премия по экономике [Электронный ресурс] // Матеріали порталу вільної енциклопедії «Вікіпедія». – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Нобелевская_премия_по_экономике

140 Schultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth. – an American. Problem. Englewood Cliffs, 1964

141 Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: The National Bureau of Economic Research, 1964

142 Spence M. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes // Cambridge, Harvard University Press, 1974

143 Lewis A. The Theory of Economic Growth // Allen & Unwin. – London, 1955.

144 Акерлоф Дж. Экономика идентичности. Как наши идеалы и социальные нормы определяют кем мы работаем, сколько зарабатываем и насколько несчастны : пер. с англ. / Дж. Акерлоф, Р. Крэнтон. – Москва : Изд-во Карьера Пресс, 2010. – 224 с.

145 Акерлоф Дж., Шиллер Р. Spiritus Animalis: или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма : пер. с англ. Д. Прияткина; под научн. ред. А. Суворова; вступ. ст. С. Гуриева. / Дж. Акерлоф, Р. Шиллер. – Москва : ООО «Юнайтед Пресс», 2010. – 273 с.

146 George Akerlof, Joseph Stiglitz. Capital, Wages and Structural Unemployment // Royal Economic Society, Economic Journal, 1969. – Vol. 79(314). – P. 269–281.

147 Кузнец С. Денежная заработная плата рабочих и служащих фабрично-заводской промышленности г. Харькова в 1920 г. // Материалы по статистике труда

на Украину ; под ред. зав. отд. труда И. Н. Дубинской. – Вып. 2. – Июль 1921 г. – С. 53– 64. (Репринтная публикация Бизнес Информ. – № 9 – 10. – 2002 г.)

148 Kuznets S. Population, Capital and Growth: Selected Essays // New York: W.W. Norton, 1973.

149 Hicks R. The Theory of Wages // Macmillan, 1932.

150 Dale T. Mortensen. Wage Dispersion: Why are Similar People Paid Differently // MIT Press, Cambridge, MA, 2003.

151 Udzawa H. Optimal technical change in an agregative model of economic growth // Intern. Econ. Rev, 1965. –Vol. 6. – P. 18–31.

152 Lucas R. E. On the mechanics of economic development // J. Monetary Econ, 1988. – Vol. 22. – P. 3 – 42.

153 Romer P. M. The origins of endogenous growth // J. Econ. Perspect, 1994. – Vol. 8. – P. 3–22.

154 Леонтьева Е. Оценка персонала: экономический аспект [Электронный ресурс] / Е. Леонтьева // Матеріали порталу «Человеческие Ресурсы Урала» – Режим доступа: www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/8449,0.html.

155 Концепція «Аналіз людських ресурсів» [Електронний ресурс] // Матеріали порталу «Управління персоналом» – Режим доступу: upr-person.ru/2009/10/02/

156 Фридман М. Взаимосвязь между экономической и политической свободами / М. Фридман // Фридман М. и Хайек Ф. о свободе. – Москва : Социум, Три квадрата, 2003. – 182 с.

157 Лотка А. Д. Об истинном коэффициенте естественного прироста населения / А. Д. Лотка, Л. Дублин. – М.: Финансы и статистика, 1987. – 217 с.

158 Тугускина Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Электронный ресурс] / Г. Н. Тугускина // Матеріали порталу «Управління персоналом» – Режим доступу: www.top-personal.ru/issue.html?1936

159 Фитц-енц Ж. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / Ж. Фитц-енц. – Москва : Вершина, 2006. – 320 с.

160 Macleod Henry D. The Elements of Economics / Henry Dunning Macleod. – N. Y.: Appleton&Co, 1881. – Vol.1. – P. 205–206.

161 Walras L. Elements of Pure Economics / Marie-Esprit-Léon Walras; translated by William Jaffe. – Homewood, Ill.: Rickard D. Irwin, 1954. – P. 40.

162 Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis / G. S. Becker // Journal of Political Economy. Supplement, 1962. – Oct. – P. 22–31.

163 Investment in Learning: The Individual and Social Value of American Higher Education Howard Rothmann Bowen Transaction Publishers, 1977 – 507 с.

164 Bontis, N. and Fitz-enz, J. Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents, Journal of Intellectual Capital, 2002. – Vol. 3, No. 3. – P. 223–247.

165 Richardson, John (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. – NY, Westport, Conn.: Greenwood Press, 1986. – P. 241–258. (Экономическая социология; Перевод М. С. Добряковой. Научное редактирование В. В. Радаев. – Том 6. – № 3. – Май 2005. – С. 60–74. . // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 18.09.2009. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2009/2601>

166 Bourdieu, Pierre. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (ed.) Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderheft 2). Güttingen: Otto Schwartz & Co., 1983. – P. 183–198.

167 Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning // The Journal of Political Economy, 1967.

168 Machlup F. The Economics of information and Human Capital // Princeton, 1984. – P. 419.

169 Адрианова В. В. Расчет человеческого капитала предприятий / В. В. Адрианова // Экономика и управление – Москва, 1998. – № 2. – С. 4–6.

170 Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т.Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с.

171 Tnurow L. Inwestment in Human Capital. Belmont, 1970. – P. 15.

172 Корогодин И. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории/монография. М.: ПАЛЕОТИН, 2005. – 120 с.

173 Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. 5-е изд., доп. Москва : Норма, 2003. – 416 с.

174 Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів : НЛТУ України, 2008. – Вип. 18.9. – С.187–191.

175 Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Воронеж : ЦИРЭ, 2009. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22>

176 Добрынин А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов. – Санкт-Петербург : «Наука», 1999. – С. 6–7.

177 Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Ленинград : Изд. Ленгоста, 1991. – 17 с.

178 Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Intelegence and Knowledge as Wordwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. – N.Y.: Harper Business, 1991. – P. 28.

179 Смирнов В. Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В. Т.Смирнов, И. В. Скоблякова // Управление общественными и экономическими системами, 2006. – № 1(7) – С. 26.

180 Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В. Т. Смирнова. – Москва : Машиностроение-1, Орел: Орел ГТУ, 2005. – 513 с.

181 Ніколайчук М. В. Чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможності людського капіталу України / М. В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, 2012. – № 2. – С. 218–223.

182 Ніколайчук М. В. Економіко-демографічні чинники відтворення

людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, 2010. – № 6. – Т. 2 – С.23–27.

183 Носик М. О. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія / О. М. Носик. – Харків : Вид-во , 2016. – 490 с.

184 Грішнова О. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження / О. Грішнова, С. Дмитрук // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка, 2015. – № 5 (170). – С. 11–16.

185 Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2007. – 348 с.

186 Ларіна Я. С. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації : монографія / Я. Ларіна, О. Брацлавська. – Київ : Академія, 2012. – 244 с.

187 Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д. П. Мельничук – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.

188 Методи розвитку та забезпечення капіталізації промислових підприємств в умовах інституціональних змін: монографія / І. П. Булеєв, Н. Ю. Брюховецька та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Київ, 2016. – 312 с.

189 Куц Л. Л. Капітал підприємства: формування та використання. Опорний конспект лекцій / Л. Л. Куц. – Тернопіль, ТНЕУ, 2012. – 114с.

190 Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / О. А.Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. – Київ : КНЕУ, 2015. – 222 с.

191 Бланк И. А. Управление формированием капитала / И. А. Бланк. – Москва : «Омега-Л», 2008. – 512 с.

192 Кравчук Н. О. Інтелектуальний капітал як чинник збільшення вартості підприємства : дис. ... к.е.н. : 08.00.04 / Н. О. Кравчук. – Тернопіль, 2017. – 192 с.

193 Каплан Р. Стратегические карты / Р. Каплан, Д. Нортон – Москва : Изд-во «Олимп-бизнес», 2001. – 426 с.

194 Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник ; под ред. Г. Г.Меликьяна, Р. П.Колосовой. – Москва : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

195 Чеботарев Н. Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / Н. Ф. Чеботарев. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 256 с.

196 Політична економія : навч.-метод. посіб. ; під ред. д-ра екон. наук, проф. К. Т. Кривенка. – Київ : КНЕУ, 2003. – 354 с.

197 Корчагин Ю. А. Современная экономика России / Ю. А. Корчагин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 670 с.

198 Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // ВЭ, 2003. – № 2. – С. 417.

199 Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монография / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

200 Корчагин Ю. А. Измерение национального НС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=119>

201 Статистична інформація [Електронний ресурс] // Матеріали Державної служби статистики України, 2019. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

202 Статистика НБУ [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Національного банку України, 2019. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>

203 Офіційний сайт Федерації металургів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fedmet.org/>

204 Бень Т. Г. Экономика доменного производства / Т. Г. Бень, В. Н. Майорченко, В. С. Плевако. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Metallurgia, 1992. – 140 с.

205 Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентноспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация / А. Э. Воронкова. – Луганск : И-во Восточноукраинского нац. ун-та, 2000. – 315 с.

206 Гринев А. Ф. Применение системного анализа в металлургическом производстве / А. Ф. Гринев, М. С. Кузнецов, К. Ф. Ковальчук. – Москва : Metallurgia, 1992. – 128 с.

207 Довбня С. Б. Методические основы и направления реструктуризации предприятий в промышленности: Монография / С. Б. Довбня. – Днепропетровск : Наука и образование, 2002. – 312 с.

208 Дорохова Л. В. Формирование стратегии развития минизаводов в рыночных условиях (на примере черной металлургии): автореф. дис. ...к.е.н. : 08.07.01 / Л. В. Дорохова. – Харків, 2003. – 19 с.

209 Литвин В. М. Черная металлургия Украины: экономическая эффективность и проблемы налогообложения / В. М. Литвин, А. Б. Алехин, В. Н. Осипов; НАН Украины. Ин-т пробл. рынка и экон.-экол. исслед. – Донецк, 1998. – 44 с.

210 Довбня С. Б. Методологические основы и стратегические альтернативы реструктуризации промышленных предприятий в процессе реформирования экономики Украины: дис... д.э.н. : 08.06.01 / С. Б. Довбня. – Днепропетровск, 2002. – 540 с.

211 Про хід реструктуризації підприємств гірничо-металургійного комплексу України / В. Л. Мазур та ін. // Металлургическая и горнорудная промышленность, 1999. – №5. – С. 9–11.

212 Ращупкина В. М. Организационно-экономический механизм реструктуризации предприятий металлургической промышленности: автореф. дис. ... к.е.н. : 08.06.01 / В. М. Ращупкина. – Донецк, 2003. – 20 с.

213 Савчук А. В. Машиностроители «Азовмаша» – металлургам / А. В Савчук // Металлургическая и горнорудная промышленность, 2003. – №1. – С. 94–99.

214 Сиддики Ф. Основные тенденции техперевооружения ЗАО «ММЗ «Истил (Украина)» / Ф. Сиддики // Металл, 2005. – №1(61). – С.62–65.

215 Чентуков Ю. И. Привлечения иностранных инвестиций в промышленный регион : автореф. дис... к.е.н ... 08.05.01 / Ю. И. Чентуков. – Донецк, 2003. – 19 с.

216 Національна програма розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу України до 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/967-2004-%D0%BF>.

217 Черніков Д. В. Аналіз ринку металів в умовах світової економічної кризи та його вплив на формування Державного бюджету України [Електронний ресурс] / Д. В. Черніков. – Режим доступу:<http://www.customs.gov.ua/dmsu/control/uk/publish>

218 Головка В. Металлургические корпорации Украины: от рассвета до заката? [Електронний ресурс] / В. Головка. – Режим доступу: <http://tsn.in.ua/item/5202-1456506371>

219 Чорна металургія [Електронний ресурс] // Матеріали порталу «Українські новини» – Режим доступу: <http://ukranews.com/uk/article/2012/05/21/421/>

220 Металургійні підприємства України готують масові звільнення [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Соціально-відповідальний бізнес». – Режим доступу: www.svb.org.ua/node/537

221 Мазур В. Л. Металургія України: стан, конкурентоспроможність, перспективи [Електронний ресурс] / В. Л. Мазур // Матеріали порталу «Дзеркало тижня». – Режим доступу: www.dt.ua

222 На метпредприятиях нужно сократить треть персонала [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Металлургия Украины». – Режим доступу: <http://metallurgy.at.ua/news/2009-03-19-1304>

223 Кулицький С. Проблеми розвитку українського гірничо-металургійного комплексу на сучасному етапі [Електронний ресурс] / С. Кулицький // Україна: події, факти, коментарі, 2015. – № 15. – С. 41–62. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2015/ukr15.pdf>

224 Хаустов В. З чого починалося і що маємо? [Електронний ресурс] / В. Хаустов, В. Венгер // Дзеркало тижня, 2019. – Режим доступу: https://dt.ua/promyshliennost/metalurgiya-ukrayini-306344_.html

225 Риженков Ю. Метінвест наблизив зарплати персоналу до східно-європейського рівня [Електронний ресурс] / Ю. Риженков – Режим доступу: http://uaprom.info/news/170525-metinvest-priblizil-zarplaty-personala-vostochno-evropejskomu-urovnyu-ryzhenkov.html?fbclid=IwAR22CpQbiRYDqlx_fOFKUciFjahPIUZz-pOAic5GypL3yaVNJuA9ZSxRaBM

226 Перелік національних стандартів бухгалтерського обліку і звітності [Електронний ресурс] / Довідкова інформація порталу Ліга-Закон. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SH000099.html

227 Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

228 Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>

229 Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організацій / Г. А. Дмитренко. – Київ : МАУП, 1998. – 188 с.

230 Корогод Н. П. Ідентифікація нематеріальних активів підприємства / Н. П. Корогод, А. О. Сулім-Тимовті // Строительство. Материаловедение. Машиностроение: Стародубские чтения, 2016. – Вып.89. – С. 87–92.

231 Мних О. Б. Інтелектуальний капітал і його роль у формуванні вартості машинобудівного підприємства та інноваційній діяльності [Електронний

ресурс]/ О. Б. Мних // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2008. – № 623. – Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/23_21.pdf

232 Отрасль «Металлургия» [Електронний ресурс] / Офіційна інформація порталу інвестиційної компанії «Онлайн-капітал». – Режим доступу: http://www.onlinecapital.kiev.ua/tickers_area.php?id=309

233 Удачина К. О. Моделирование економічної поведінки суб'єктів господарювання: дис... к.е.н. : 08.00.11 / К. А. Удачина. – Дніпро, 2017. – 219 с.

234 Экспликация (Філософія) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Експликация_\(Філософія\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Експликация_(Філософія))

235 Видання. Поліграфічне виконання. Терміни та визначення. ДСТУ 3018–95. Видання офіційне. Держстандарт України. Київ., 1995 – 14 с.

236 Дюран Б. Кластерный анализ : пер. с англ. / Б. Дюран, П. Оделл ; под ред. А.Я. Боярского. – Москва : Статистика, 1997. – 128 с.

237 Бююль А. SPSS: Искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей: пер. с англ. / А. Бююль, П. Ефель – Санкт-Петербург .: ООО ДиаСофтЮП», 2005 – 608 с.

238 Методы и алгоритмы анализа структуры многомерных данных [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://re-tech.narod.ru/inf/ai/gl3_10.htm

239 Донбас і Крим: ціна повернення: монографія; за заг. ред. В. П. Горбуліна, О. С. Власюка, Е. М. Лібанової, О. М. Ляшенко. – Київ : НІСД, 2015. – 476 с.

240 Власюк Т. О. Металургійна галузь України на світовому ринку: проблеми та пріоритети / Т. О. Власюк // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук, праць, 2016. – № 3. – С. 91–103.

241 «Метинвест» признал потерю контроля над 8 предприятиями на оккупированной территории [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrrudprom.com/news/Metinvest_priznal_poteryu_kontrolya_nad_8_predpriyatiyami_na_okk.html

242 Кучинський В. А. Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / В. А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ» : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 20. – С. 121-124.

243 Кучинський В. А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / В. А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ»: зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2012. – № 15. – С. 162-168.

244 Кучинський В. А. Оцінка персоналу сучасної організації / В. А. Кучинський // Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2017» : Матеріали 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – С. 96-98.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

245 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.

246 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.

247 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.

248 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.nauka.com.ua](http://www.economy.nauka.com.ua).

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

249 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.

250 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>

251 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.

252 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.

253 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.

254 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.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

255 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 «КПІ», 2011. – С. 83–84.

256 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.

257 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.

258 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.

які додатково відображають наукові результати дисертації:

259 Фонарьова Т. А. Комплексний аналіз впливу характеристик на сталий розвиток підприємства в умовах корпоратизації / К. Ф. Ковальчук, Л. С. Квасова, Г. Ю. Шпортко, 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.

260 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.

261 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.

262 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-ХХІ, 2013. – С. 404–410.

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

ДОДАТОК А

Впровадження результатів дисертаційної роботи в умовах вітчизняних підприємств

AKT

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Фонарьової Тетяни Анатоліївни на тему: «ПІДВИЩЕННЯ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ ЇХ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ» на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 - «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності)

Продовження ДОДАТКУ А

Впровадження результатів дисертаційної роботи в умовах вітчизняних підприємств

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МЕТАЛУРГТРАНСРЕМОНТ»

49051, м. Дніпро, вул. Олександра Оцупа, 4,
ЄДРПОУ 05509858, ІПН 055098504021;
Тел.(056) 794-34-02; тел. факс (056) 794-34-25; E-mail: prm@mettransrem.dp.ua
Поточний рахунок № UA 91 300346 00000 26000024021203
в АТ «АЛЬФА-Банк» у м. Києві, МФО 300346

Вих. № 70/1135
від 07.08.2019г.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Фонарьової Тетяни Анатоліївни на тему:
«Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на
основі оцінки використання їх людського капіталу»

Даною довідкою підтверджується, що в діяльності підприємства
ПрАТ «Металургтрансремонт» використані результати наукового дослідження
Фонарьової Т.А. а саме: методичні розробки щодо оцінювання людського
капіталу підприємства та аналізу ринкового потенціалу з урахуванням
результатів оцінювання; впровадження балансу людського капіталу в
управлінський облік підприємства.

Завдяки використанню запропонованих методичних розробок
підприємство має змогу будувати тактики для реалізації стратегії подальшого
розвитку та успішного функціонування на ринку.

Голова правління

ПрАТ «Металургтрансремонт»



Крутий Ю.І

Продовження ДОДАТКУ А

Впровадження результатів дисертаційної роботи в умовах вітчизняних підприємств



ТОВ ФІРМА «СР ЛТД»

Україна, 49044, м. Дніпро, вул. Героїв Крут 15
 р/с UA25 305299 00000 26006104593001 в ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК», МФО 305299, ЄДРПОУ 20228099
 т/ф +38 056 3702843 www.sr-ltd.com.ua, e-mail: office@sr-ltd.com.ua srltd@ukr.net

вих. № 149С від 10.04.2019р.

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Фонарьової Тетяни Анатоліївни на тему:

«Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу»

Питання формування ринкового потенціалу підприємства на основі оцінки використання його людського капіталу виявилися дуже важливим для підприємства з надання інжинірингових послуг, а саме для підприємства ТОВ «СР ЛТД».

Даною довідкою підтверджується, що в діяльності підприємства ТОВ «СР ЛТД» використано результати наукового дослідження Фонарьової Т.А., а саме:

- методичні матеріали для визначення оцінки використання людського капіталу підприємства, яка включає визначення індексу ефективності використання зазначеного капіталу та його середньої ціни, що дозволяє підвищити ефективність управління персоналом, як ресурсом підприємства;
- методичні рекомендації щодо удосконалення системи управлінського обліку підприємства, що враховує нематеріальні активи, яка, на відміну від існуючих, функціонує на підставі формування додаткової бази даних вартості людського капіталу підприємства, що уможливорює врахування рівня використання людського капіталу при оцінюванні його вартості.
- методичну базу для прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень щодо формування ринкового потенціалу підприємства з урахуванням складових, вартісна оцінка яких потребує спеціальних підходів.

Директор ТОВ Фірма «СР ЛТД»



Смоленський Є.К.

Продовження ДОДАТКУ А

Впровадження результатів дисертаційної роботи в умовах вітчизняних підприємств



О Б Щ Е С Т В О С О Г Р А Н И Ч Е Н Н О Й О Т В Е С Т В Е Н Н О С Т Ь Ю

«УКРПРОМСПЕЦАВТОМАТИКА»

Украина, 49044, г. Днепропетровск, пр. К. Маркса 30/14
Индивидуальный налоговый номер 337184504637, свидетельство № 04215499
Р/с 26002060056448 в КБ «Приватбанк», МФО 305299, ОКПО 33718452
Многоканальный (056) 790 05 70 т/ф (056) 372 45 88. E-mail: upsa@inbox.ru

Исх. № 1411 от 05.03.2019р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Фонарьової Тетяни Анатоліївни на тему:
«Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на
основі оцінки використання їх людського капіталу»

Даною довідкою підтверджується, що в діяльності підприємства ТОВ
"УКРПРОМСПЕЦАВТОМАТИКА" використані результати наукового
дослідження Фонарьової Т.А. а саме: методичні розробки щодо оцінювання
людського капіталу підприємства та аналізу ринкового потенціалу з
урахуванням результатів оцінювання; впровадження балансу людського
капіталу в управлінський облік підприємства.

Завдяки використанню запропонованих методичних розробок
підприємство має змогу будувати тактики для реалізації стратегії подальшого
розвитку та успішного функціонування на ринку.

Директор

ТОВ "УКРПРОМСПЕЦАВТОМАТИКА"



Павлюк Д.И.

ДОДАТОК Б

Впровадження результатів дисертаційної роботи в учбовий процес
кафедри менеджменту НМетАУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор Національної
металургійної академії України
д-тат. проф. Іващенко В.П.
«05» «06» 2019 р.

АКТ

про впровадження в навчальний процес результатів дисертаційного дослідження «Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу», виконаного старшим викладачем кафедри менеджменту НМетАУ Фонарьовою Тетяною Анатоліївною

Старшим викладачем Фонарьовою Т.А. проведені дослідження згідно до обраної теми «Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу», результати яких використовуються у навчальному процесі кафедри менеджменту Національної металургійної академії України при викладанні дисциплін «Маркетинг», «Управління персоналом», «Основи наукових досліджень», «Корпоративне управління» студентам спеціальності 073 «Менеджмент»

Результати досліджень мають науково-практичне значення для студентів НМетАУ які, після завершення навчання, працюватимуть у різних секторах економіки: в металургії, у сферах інноваційного розвитку де одержані теоретичні знання реалізуються у практичній діяльності.

Отримані здобутки дисертаційного дослідження спрямовані на сучасні підходи до формування ринкового потенціалу металургійних підприємств з урахуванням впливу оціночних показників людського капіталу на цей процес.

У складі зазначених досліджень можна відмітити наступні напрями теоретично-методичного забезпечення: формування ринкового потенціалу та його реалізації; урахування, оцінки та аналізу накопиченого індивідуального людського капіталу на рівнях його функціонування; визначення інтегрального показника ринкового потенціалу підприємства та обґрунтування впливу на нього показників людського капіталу, інші науково-практичні пропозиції.

Декан факультету економіки і менеджменту
НМетАУ

д.е.н. професор

 К.Ф. Ковальчук

Завідувач кафедри менеджменту
НМетАУ

к.е.н. професор

 Д.С. Козенков

ДОДАТОК В

Вихідні дані для розрахунку вартості людського капіталу

ПАТ «Євраз – ДМЗ ім. Петровського»

1. Середньомісячна зарплата
по структурним підрозділам заводу

		2010	2011	2012	2013
По заводу,	грн.	1 596,99	2 002,93	2 439,15	2 426,67
в тому числі:					
доменний	грн.	2 039,94	2 590,80	3 131,58	3 230,68
конверторний	грн.	2 071,10	2 587,32	3 071,83	3 300,25
прокатний №1	грн.	1 826,38	2 265,37	2 792,45	2 971,13
прокатний №2	грн.	1 747,51	2 206,50	2 597,27	2 665,28
фасоннолитейний	грн.	1 549,38	1 910,42	2 395,31	2 239,47

2. Використання робочого часу

Елементи робочого часу	2010	2011	2012	2013
1. Середньоспискова чисельність (усього), чол.	7 530	7 349	7 001	6 150
2. Відпрацьовано чол.*днів	1 530 674	1 499 755	1 366 541	1 247 361
3. Втрати робочого часу, чол.*днів	4 502	4 260	65 825	36 093
в тому числі:				
4. Простої, чол.*днів	332	123	21695	18 100
% в загальних витратах	7,4	2,9	33,0	50,1
5. Прогули, чол.*днів	316	287	423	50
% в загальних витратах	7,0	6,7	0,6	0,1
6. Неявки с разрешения администрации, чел.*дней	3 854	3 850	43 707	17 943
% в загальних витратах	85,6	90,4	66,4	49,7
7. в т.ч. з ініціативи адміністрації, чол.*днів	0	0	0	0
% в загальних витратах	0,0	0,0	0,0	0,0

3. Скорочення трудовитрат за рахунок впровадження організаційно-технічних заходів

Показатели	2010	2011	2012	2013
Вивільнено людей, в тому числі за рахунок:	51	62	33	851
нової техніки, вдосконалення технології	0	0	0	0
механізації праці, автоматизації виробництва	0	0	0	0
впровадження пропозицій по раціоналізації і винахідництва	0	0	0	0
вдосконалення структури управління	2	5	4	838
поліпшення організації виробництва і праці	49	57	29	13

Продовження ДОДАТКУ В

4. Чисельність персоналу

Найменування підрозділу	2010	2011	2012	2013
1. Середньооблікова кількість штатних працівників (всього), у тому числі	7 530	7 349	7 001	6 150
2. Робітники промислової діяльності, у тому числі по структурним підрозділам	6 752	6 571	6 259	5 703
Доменний	462	462	454	385
Киснево-конверторний	445	440	445	441
Прокатний №1	778	737	614	551
Прокатний №2	517	518	556	523
ЦПОМП	195	192	181	163
Фасоннолитейний	181	178	162	148
Вогнеупорний	52	51	34	-
Залізничний	638	631	620	552
ЦРМП	109	105	89	65
Участок БВР	6	5	6	4
Ремонтно-механічний	275	259	238	207
ЦРМО	253	237	231	238
ЦРИМК	55	53	50	37
ЦРДП	121	117	111	87
Електроремонтний	110	107	105	95
ТЭЦ	208	202	204	183
ЦТД	56	55	54	48
Цех електропостачання	87	84	83	79
Газовий	70	69	71	71
Цех водопостачання	121	123	119	115
Кисневий	121	119	112	97
Цех КИПіА	114	111	107	104
Автотранспортний	193	183	168	161
Управління будівництвом	205	192	167	
ОАСУП	114	110	106	106
ЦЗЛ	163	167	166	124
ЛАМ	26	23	22	20
СУХОиВвПЦ	15	14	12	11
ОООС	23	21	20	
ПЛЭТ	14	13	10	10
ГСС	39	41	40	37
Дирекція по безпеці	258	236	232	304
ОТК	178	176	167	142
Заводоуправління	463	443	415	410
Управління кап. будівництвом	8	21	19	19
Типографія	19	19	16	15
Биткомбінат	60	57	53	50
Из стр. 2				
робочих	5 380	5 213	4 958	4 562
службовців	1 372	1 358	1 301	1 141
3.Робітники непромислової діяльності, в тому числі	778	778	742	447
робочих	467	458	397	256
службовців	311	320	345	191
4. Всього по заводу, в тому числі	7 530	7 349	7 001	6 150
робочих	5 847	5 671	5 355	4 818
службовців	1 683	1 678	1 646	1 332

Продовження ДОДАТКУ В

5. Інформація про чисельність працівників та оплату їх праці

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу (осіб): 5 364 чол.

Середня чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом (осіб): 21 чол.

Чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) (осіб): відсутня.

Фонд оплати праці, всього – 192 576,7 тис. грн. (порівняно з 2009 роком фонд оплати праці збільшився на 20 475,7 тис. грн. або на 11,9%).

Чисельність працівників ПАТ «Євраз -ДМЗ ім. Петровського» на кінець звітного періоду – 5 255 чол.

Кадрова програма емітента, спрямована на забезпечення рівня кваліфікації працівників операційним потребам емітента. На підприємстві існує відділ з планування, підбору та навчання персоналу (ВПП та НП). В його функціональні обов'язки входить:

- планування, облік та аналіз навчання;
- співпраця з навчальними закладами;
- організація навчання;
- комплектація персоналу;
- планування та підбір персоналу;
- підбір кадрового резерву та оцінка персоналу;
- адаптація персоналу.

У звітному періоді ВПП та НП виконані заходи щодо підготовки, перепідготовки, навчання спеціалістів, а саме:

- підготовка нових робітників - 23 чол.;
 - перепідготовка кадрів - 363 чол.;
 - навчання по оволодінню другої професії - 483 чол.;
 - підвищення кваліфікації робітників:
 - на виробничо- технічних курсах - 339 чол.;
 - на курсах цільового призначення - 114 чол.;
 - навчання в учбових центрах з відривом від виробництва - 45 чол.;
 - підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів:
 - без відриву від виробництва - 25 чол.
 - з відривом від виробництва - 219 чол.
- Усього: 1611 чол.

ДОДАТОК Г

Кластерний аналіз показників ринкового потенціалу підприємств
Металургпрому

а) поточний початковий

Шаги агломерації

Етап	Кластер с		Коефіцієнти	Етап першого появлення кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	7	15	,000	0	0	6
2	18	20	,006	0	0	6
3	8	17	,007	0	0	8
4	2	13	,008	0	0	8
5	1	11	,009	0	0	18
6	7	18	,010	1	2	11
7	3	19	,018	0	0	11
8	2	8	,025	4	3	12
9	10	14	,025	0	0	13
10	12	16	,029	0	0	13
11	3	7	,031	7	6	12
12	2	3	,038	8	11	15
13	10	12	,059	9	10	15
14	4	9	,096	0	0	17
15	2	10	,097	12	13	17
16	5	6	,123	0	0	18
17	2	4	,137	15	14	19
18	1	5	,193	5	16	19
19	1	2	,510	18	17	0

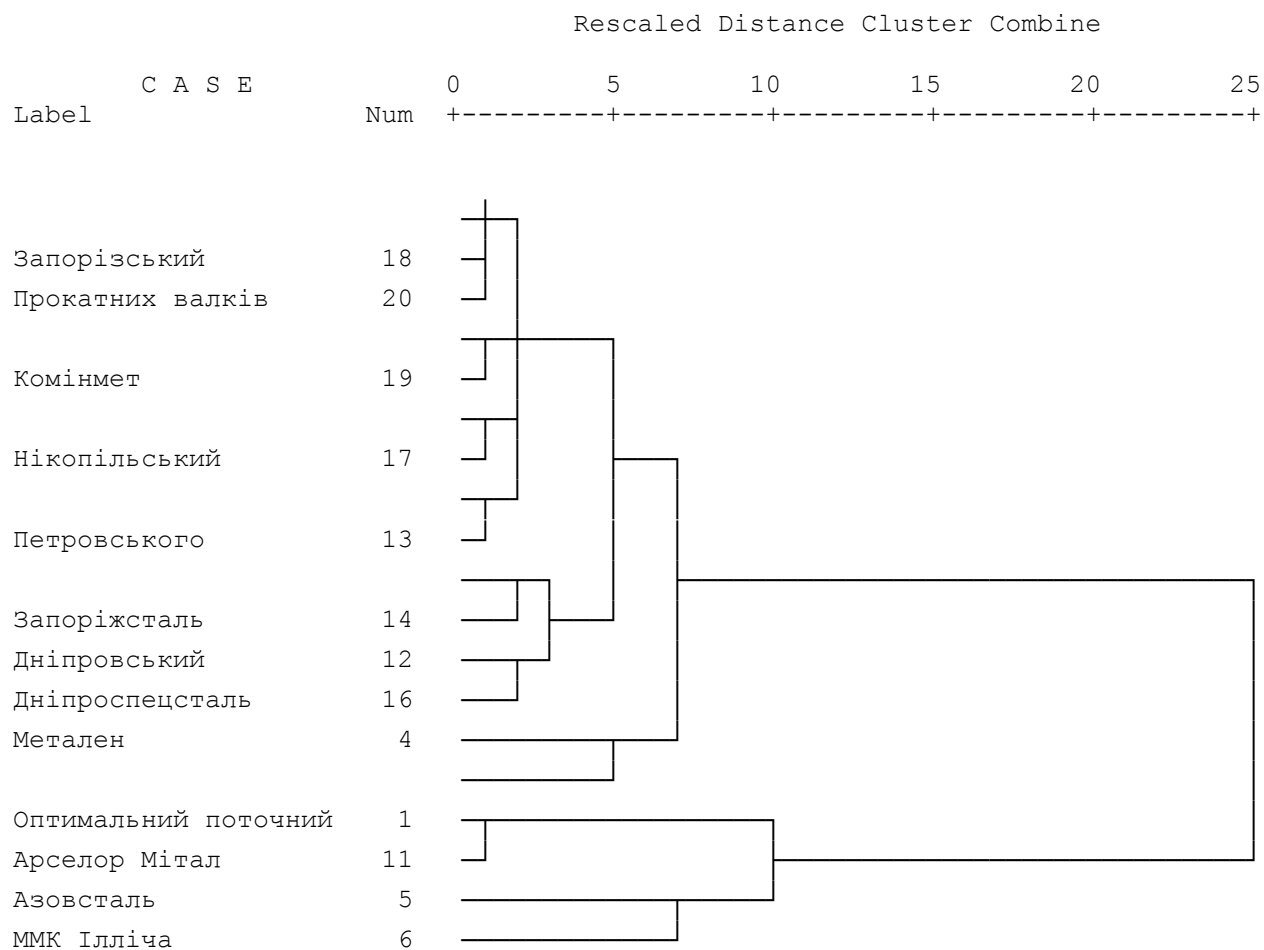
Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																			
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:
1:Оптимальний поточний	,000	,791	,693	,667	,150	,236	,757	,737	1,000	,437	,009	,393	,869	,281	,783	,604	,687	,670	,889	,777
4:Метален	,667	,132	,070	,000	,242	,418	,065	,152	,096	,097	,607	,177	,121	,131	,067	,174	,121	,090	,104	,119
5:Азовсталь	,150	,304	,250	,242	,000	,123	,319	,312	,479	,105	,140	,142	,355	,057	,332	,267	,263	,272	,380	,341
6:ММК Ілліча	,236	,408	,379	,418	,123	,000	,474	,402	,632	,206	,247	,170	,448	,147	,494	,330	,347	,383	,546	,476
11:Арселор Мітал	,009	,791	,679	,607	,140	,247	,741	,752	,946	,435	,000	,413	,861	,278	,767	,629	,692	,671	,875	,783
12:Дніпровський	,393	,129	,106	,177	,142	,170	,116	,082	,276	,034	,413	,000	,152	,038	,126	,029	,070	,062	,189	,104
13:Петровського	,869	,008	,021	,121	,355	,448	,048	,040	,125	,080	,861	,152	,000	,176	,044	,105	,023	,050	,018	,040
14:Запоріжсталь	,281	,159	,095	,131	,057	,147	,141	,144	,310	,025	,278	,038	,176	,000	,146	,104	,116	,101	,189	,147
16:Дніпроспецсталь	,604	,088	,084	,174	,267	,330	,059	,028	,202	,060	,629	,029	,105	,104	,066	,000	,038	,020	,124	,039
17:Нікопільський	,687	,010	,034	,121	,263	,347	,033	,007	,119	,039	,692	,070	,023	,116	,039	,038	,000	,019	,051	,025
18:Запорізьський	,670	,047	,029	,090	,272	,383	,009	,019	,126	,047	,671	,062	,050	,101	,011	,020	,019	,000	,048	,006
19:Комінмет	,889	,034	,018	,104	,380	,546	,031	,059	,134	,102	,875	,189	,018	,189	,022	,124	,051	,048	,000	,027
20:Прокатних валків	,777	,041	,031	,119	,341	,476	,010	,018	,135	,076	,783	,104	,040	,147	,009	,039	,025	,006	,027	,000

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

б) поточний з основними фондами

Шаги агломерації

Етап	Кластер		Коефіцієнти	Етап першого появлення кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	7	15	,000	0	0	2
2	7	20	,007	1	0	8
3	8	17	,011	0	0	8
4	13	19	,015	0	0	6
5	16	18	,016	0	0	12
6	3	13	,024	0	4	9
7	10	12	,028	0	0	10
8	7	8	,029	2	3	9
9	3	7	,038	6	8	11
10	10	14	,040	7	0	14
11	2	3	,052	0	9	12
12	2	16	,065	11	5	16
13	4	9	,087	0	0	16
14	5	10	,103	0	10	17
15	1	11	,103	0	0	19
16	2	4	,143	12	13	18
17	5	6	,174	14	0	18
18	2	5	,242	16	17	19
19	1	2	,650	15	18	0

Продовження ДОДАТКУ Г

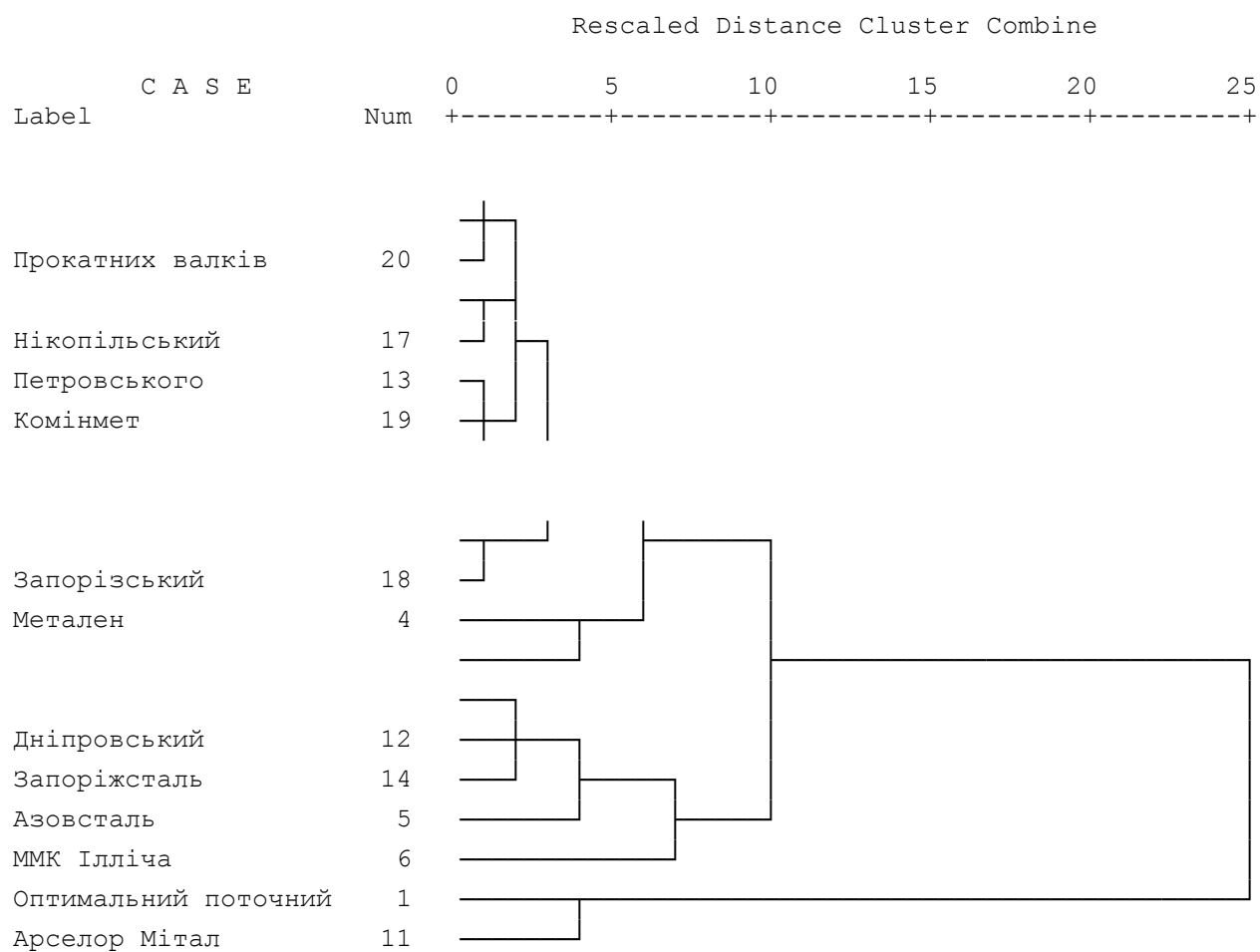
Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																			
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:
1:Оптимальний поточний	,000	,796	,782	,668	,180	,243	,808	,754	,996	,483	,103	,450	,896	,291	,821	,703	,725	,778	,925	,826
4:Метален	,668	,117	,123	,000	,276	,467	,083	,141	,087	,115	,656	,191	,135	,155	,072	,222	,131	,162	,114	,128
5:Азовсталь	,180	,345	,270	,276	,000	,115	,333	,327	,522	,112	,134	,146	,355	,051	,353	,283	,270	,293	,391	,358
6:ММК Ілліча	,243	,475	,431	,467	,115	,000	,519	,447	,699	,235	,239	,205	,479	,143	,545	,385	,384	,437	,586	,525
11:Арселор Мітал	,103	,835	,656	,656	,134	,239	,732	,758	1,000	,423	,000	,403	,826	,269	,774	,606	,674	,643	,859	,778
12:Дніпровський	,450	,151	,100	,191	,146	,205	,108	,085	,298	,028	,403	,000	,137	,047	,123	,032	,063	,066	,175	,100
13:Петровського	,896	,034	,023	,135	,355	,479	,041	,042	,150	,072	,826	,137	,000	,184	,042	,101	,018	,057	,015	,035
14:Запоріжсталь	,291	,191	,126	,155	,051	,143	,161	,159	,343	,033	,269	,047	,184	,000	,170	,133	,127	,137	,206	,169
16:Дніпрспецсталь	,703	,146	,073	,222	,283	,385	,061	,056	,265	,062	,606	,032	,101	,133	,080	,000	,042	,016	,124	,047
17:Нікопільський	,725	,033	,036	,131	,270	,384	,028	,011	,142	,035	,674	,063	,018	,127	,037	,042	,000	,032	,044	,022
18:Запорізький	,778	,125	,025	,162	,293	,437	,023	,058	,214	,056	,643	,066	,057	,137	,041	,016	,032	,000	,062	,025
19:Комінмет	,925	,050	,026	,114	,391	,586	,026	,056	,148	,097	,859	,175	,015	,206	,019	,124	,044	,062	,000	,022
20:Прокатних валків	,826	,057	,037	,128	,358	,525	,007	,018	,149	,074	,778	,100	,035	,169	,006	,047	,022	,025	,022	,000

Это матрица различий

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

в) поточний з основними фондами та людським капіталом

Шаги агломерації

Етап	Кластер с		Коефіцієнти	Етап першого появлення кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	7	15	,000	0	0	7
2	8	17	,008	0	0	7
3	13	19	,009	0	0	5
4	16	18	,012	0	0	10
5	3	13	,019	0	3	9
6	10	12	,020	0	0	8
7	7	8	,028	1	2	9
8	10	14	,030	6	0	12
9	3	7	,034	5	7	10
10	3	16	,051	9	4	11
11	3	20	,061	10	0	14
12	5	10	,093	0	8	17
13	4	9	,099	0	0	16
14	2	3	,100	0	11	16
15	1	11	,105	0	0	19
16	2	4	,152	14	13	18
17	5	6	,163	12	0	18
18	2	5	,232	16	17	19
19	1	2	,641	15	18	0

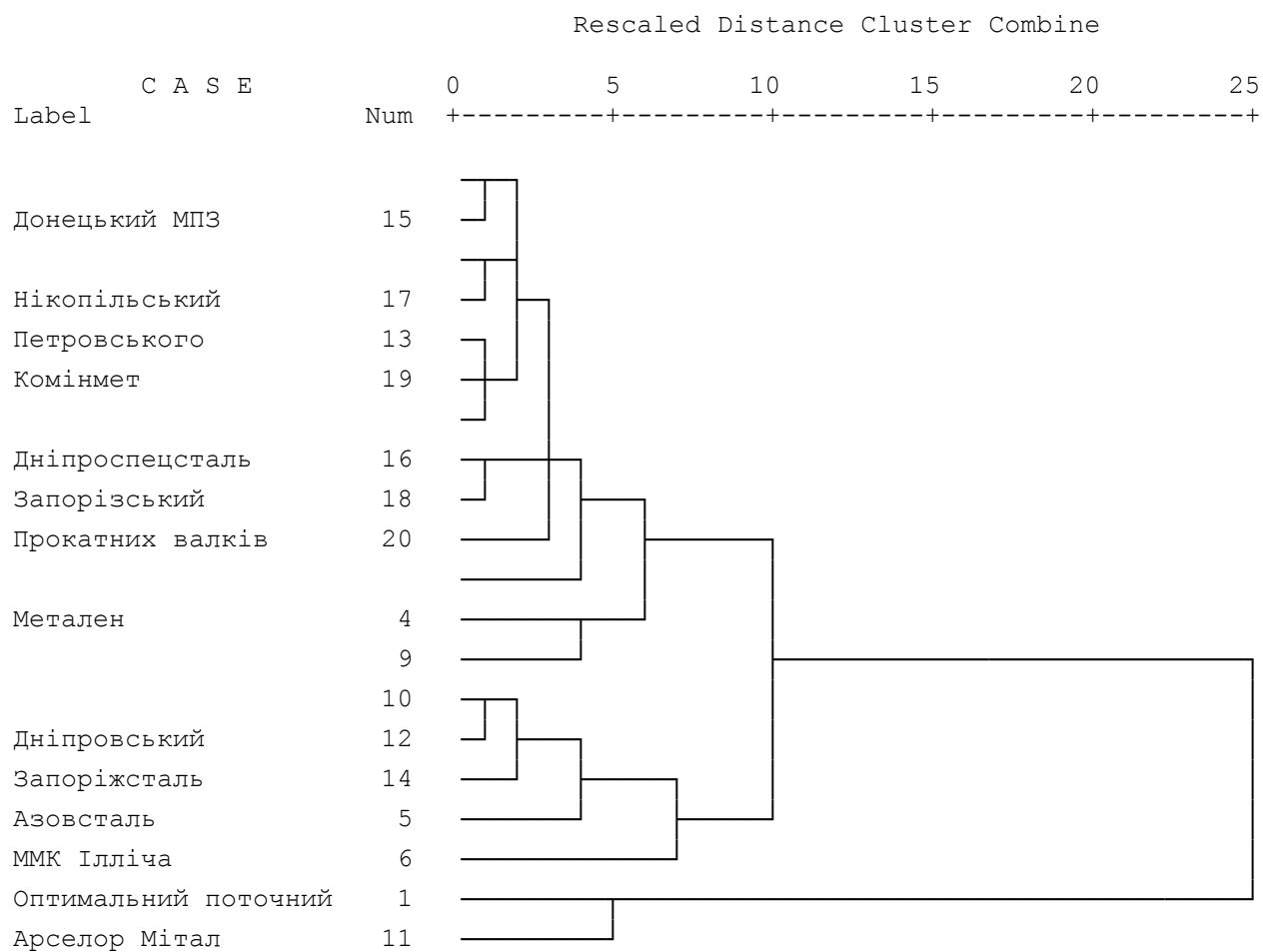
Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																			
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:
1:Оптимальний поточний	,000	,894	,799	,712	,221	,244	,806	,771	1,000	,491	,105	,454	,876	,308	,831	,694	,724	,792	,907	,783
4:Метален	,712	,200	,137	,000	,258	,474	,097	,138	,099	,120	,661	,199	,161	,156	,066	,234	,149	,168	,126	,226
5:Азовсталь	,221	,381	,255	,258	,000	,116	,311	,301	,488	,100	,142	,136	,339	,042	,323	,267	,255	,273	,364	,392
6:ММК Ілліча	,244	,497	,410	,474	,116	,000	,485	,427	,661	,218	,217	,187	,444	,132	,522	,355	,357	,415	,545	,500
11:Арселор Мітал	,105	,847	,629	,661	,142	,217	,691	,727	,952	,400	,000	,377	,772	,255	,746	,567	,634	,617	,806	,729
12:Дніпровський	,454	,182	,091	,199	,136	,187	,095	,078	,276	,020	,377	,000	,122	,037	,116	,023	,053	,059	,157	,118
13:Петровського	,876	,059	,019	,161	,339	,444	,033	,042	,139	,065	,772	,122	,000	,170	,048	,087	,010	,051	,009	,051
14:Запоріжсталь	,308	,227	,117	,156	,042	,132	,146	,145	,319	,024	,255	,037	,170	,000	,156	,120	,115	,126	,186	,192
16:Дніпроспецсталь	,694	,169	,065	,234	,267	,355	,050	,051	,245	,053	,567	,023	,087	,120	,079	,000	,032	,012	,108	,066
17:Нікопільський	,724	,056	,028	,149	,255	,357	,019	,008	,128	,028	,634	,053	,010	,115	,038	,032	,000	,024	,035	,047
18:Запорізьський	,792	,138	,016	,168	,273	,415	,015	,048	,192	,048	,617	,059	,051	,126	,037	,012	,024	,000	,053	,070
19:Комінмет	,907	,080	,019	,126	,364	,545	,017	,048	,134	,084	,806	,157	,009	,186	,017	,108	,035	,053	,000	,051
20:Прокатних валків	,783	,138	,080	,226	,392	,500	,041	,074	,189	,104	,729	,118	,051	,192	,072	,066	,047	,070	,051	,000

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

Г) поточний з людським капіталом

Шаги агломерації

Етап	Кластер с		Коефіцієнти	Етап першого появи кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	7	15	,000	0	0	3
2	8	17	,005	0	0	9
3	7	18	,005	1	0	9
4	13	19	,011	0	0	5
5	3	13	,014	0	4	10
6	10	14	,014	0	0	11
7	1	11	,018	0	0	18
8	12	16	,019	0	0	11
9	7	8	,024	3	2	10
10	3	7	,033	5	9	12
11	10	12	,048	6	8	14
12	2	3	,063	0	10	13
13	2	20	,071	12	0	14
14	2	10	,094	13	11	17
15	4	9	,108	0	0	17
16	5	6	,123	0	0	18
17	2	4	,143	14	15	19
18	1	5	,200	7	16	19
19	1	2	,495	18	17	0

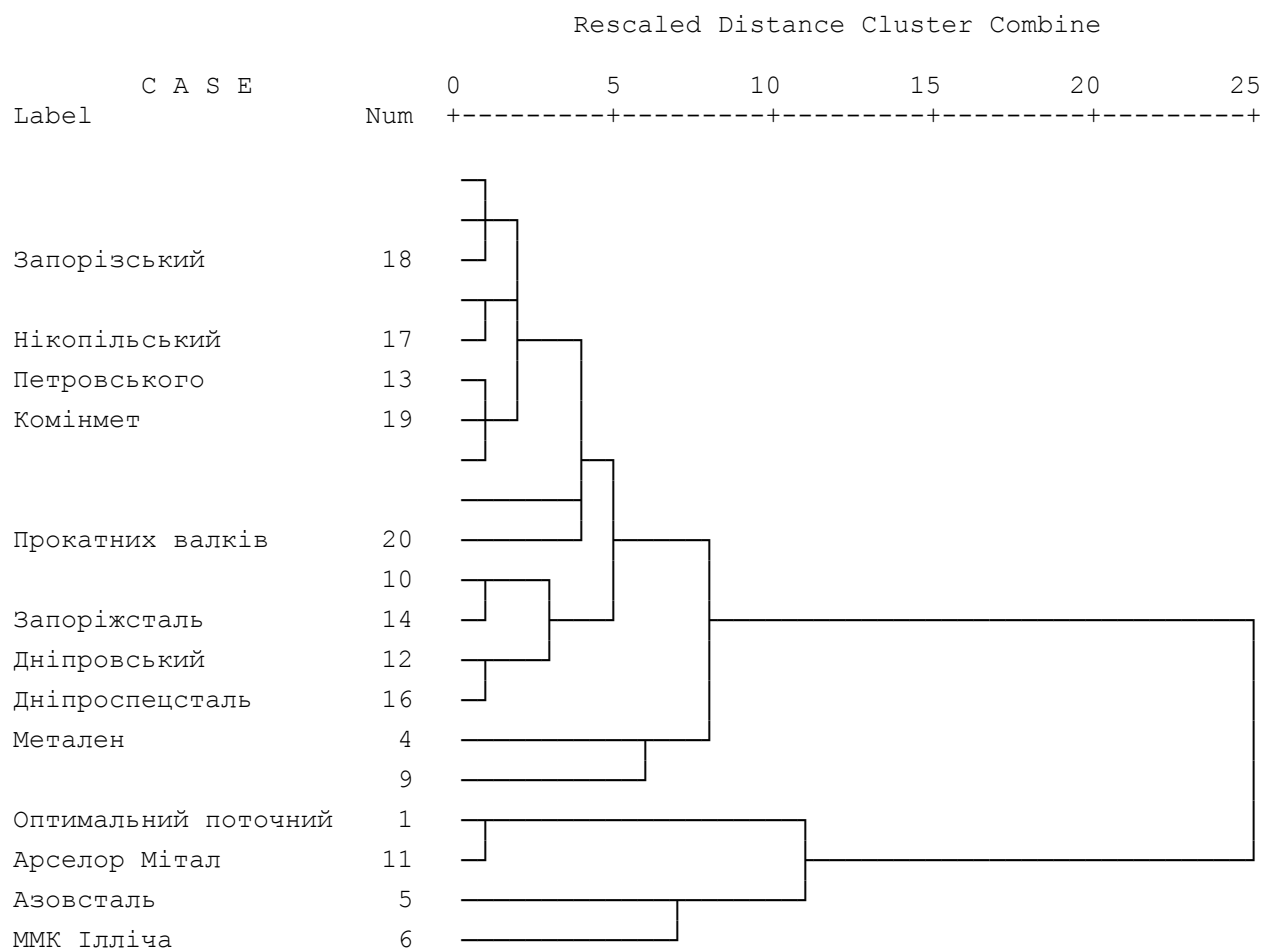
Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																			
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:
1:Оптимальний поточний	,000	,897	,714	,712	,197	,236	,754	,754	1,000	,447	,018	,400	,845	,299	,793	,599	,685	,692	,869	,730
4:Метален	,712	,222	,088	,000	,223	,427	,081	,148	,108	,102	,614	,186	,151	,134	,060	,190	,141	,102	,117	,227
5:Азовсталь	,197	,346	,233	,223	,000	,123	,294	,283	,443	,092	,147	,130	,336	,047	,299	,249	,247	,251	,349	,378
6:ММК Ілліча	,236	,436	,357	,427	,123	,000	,438	,382	,592	,189	,221	,152	,409	,133	,471	,300	,318	,361	,502	,449
11:Арселор Мітал	,018	,805	,645	,614	,147	,221	,692	,716	,893	,407	,000	,382	,796	,261	,734	,581	,644	,637	,813	,726
12:Дніпровський	,400	,164	,095	,186	,130	,152	,101	,074	,253	,024	,382	,000	,134	,028	,118	,019	,058	,054	,167	,123
13:Петровського	,845	,038	,016	,151	,336	,409	,039	,040	,114	,071	,796	,134	,000	,161	,051	,089	,014	,044	,011	,057
14:Запоріжсталь	,299	,201	,086	,134	,047	,133	,125	,129	,285	,014	,261	,028	,161	,000	,132	,090	,103	,091	,168	,172
16:Дніпрспецсталь	,599	,117	,074	,190	,249	,300	,047	,025	,184	,050	,581	,019	,089	,090	,065	,000	,027	,015	,107	,060
17:Нікопільський	,685	,038	,025	,141	,247	,318	,023	,005	,105	,031	,644	,058	,014	,103	,040	,027	,000	,012	,039	,053
18:Запорізький	,692	,067	,018	,102	,251	,361	,001	,011	,108	,039	,637	,054	,044	,091	,009	,015	,012	,000	,038	,057
19:Комінмет	,869	,067	,011	,117	,349	,502	,021	,050	,118	,087	,813	,167	,011	,168	,020	,107	,039	,038	,000	,058
20:Прокатних валків	,730	,132	,078	,227	,378	,449	,047	,079	,179	,108	,726	,123	,057	,172	,080	,060	,053	,057	,058	,000

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

д) минулий початковий

Шаги агломерації

Етап	Кластер с		Коефіцієнти	Етап першого появи кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	8	17	,000	0	0	11
2	9	18	,002	0	0	7
3	7	15	,008	0	0	10
4	10	12	,008	0	0	14
5	3	19	,014	0	0	6
6	3	13	,019	5	0	8
7	9	16	,024	2	0	11
8	3	20	,029	6	0	12
9	1	11	,033	0	0	17
10	4	7	,036	0	3	15
11	8	9	,040	1	7	15
12	2	3	,043	0	8	14
13	5	14	,046	0	0	17
14	2	10	,084	12	4	16
15	4	8	,087	10	11	16
16	2	4	,091	14	15	19
17	1	5	,125	9	13	18
18	1	6	,169	17	0	19
19	1	2	,479	18	16	0

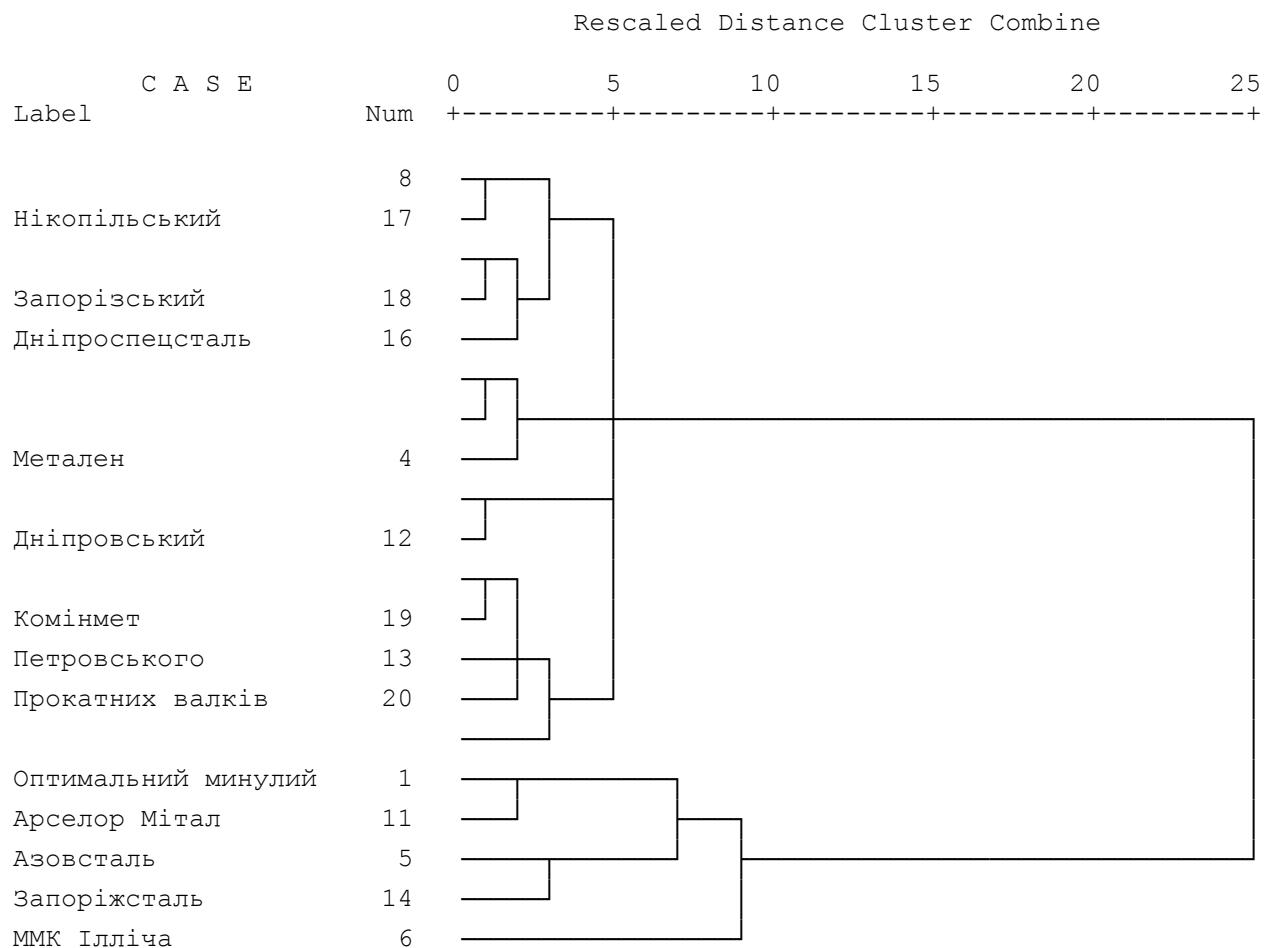
Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																			
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:
1:Оптимальний минулий	,000	1,000	,767	,653	,114	,117	,660	,586	,772	,453	,033	,474	,750	,182	,701	,583	,557	,733	,862	,749
4:Метален	,653	,139	,079	,000	,324	,599	,024	,140	,114	,135	,576	,060	,096	,186	,048	,134	,087	,122	,131	,084
5:Азовсталь	,114	,531	,354	,324	,000	,143	,346	,314	,415	,143	,086	,168	,354	,046	,373	,269	,286	,385	,440	,375
6:ММК Ілліча	,117	,982	,715	,599	,143	,000	,636	,562	,748	,412	,185	,435	,667	,231	,667	,569	,530	,692	,851	,738
11:Арселор Мітал	,033	,797	,600	,576	,086	,185	,543	,450	,589	,318	,000	,355	,577	,117	,581	,411	,440	,565	,645	,563
12:Дніпровський	,474	,122	,041	,060	,168	,435	,054	,092	,086	,008	,355	,000	,039	,079	,070	,041	,062	,091	,077	,045
13:Петровського	,750	,051	,017	,096	,354	,667	,061	,081	,024	,069	,577	,039	,000	,202	,097	,023	,060	,031	,022	,022
14:Запоріжсталь	,182	,366	,233	,186	,046	,231	,158	,120	,208	,079	,117	,079	,202	,000	,185	,114	,105	,203	,274	,194
16:Дніпроспецсталь	,583	,127	,071	,134	,269	,569	,063	,027	,019	,054	,411	,041	,023	,114	,097	,000	,026	,029	,057	,029
17:Нікопільський	,557	,185	,123	,087	,286	,530	,022	,000	,033	,102	,440	,062	,060	,105	,055	,026	,000	,047	,128	,057
18:Запорізьський	,733	,090	,065	,122	,385	,692	,070	,064	,002	,143	,565	,091	,031	,203	,139	,029	,047	,000	,060	,066
19:Комінмет	,862	,024	,014	,131	,440	,851	,099	,152	,045	,111	,645	,077	,022	,274	,135	,057	,128	,060	,000	,022
20:Прокатних валків	,749	,077	,043	,084	,375	,738	,033	,069	,031	,072	,563	,045	,022	,194	,042	,029	,057	,066	,022	,000

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

е) минулий з людським капіталом

Шаги агломерації

Етап	Кластер		Коефіцієнти	Етап першого появи кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	8	17	,000	0	0	7
2	10	12	,002	0	0	12
3	3	19	,010	0	0	4
4	3	13	,015	3	0	8
5	9	18	,017	0	0	10
6	7	15	,020	0	0	11
7	8	16	,022	1	0	10
8	2	3	,026	0	4	12
9	5	14	,034	0	0	16
10	8	9	,037	7	5	11
11	7	8	,064	6	10	14
12	2	10	,077	8	2	15
13	1	11	,078	0	0	16
14	7	20	,082	11	0	15
15	2	7	,085	12	14	17
16	1	5	,145	13	9	18
17	2	4	,157	15	0	19
18	1	6	,162	16	0	19
19	1	2	,436	18	17	0

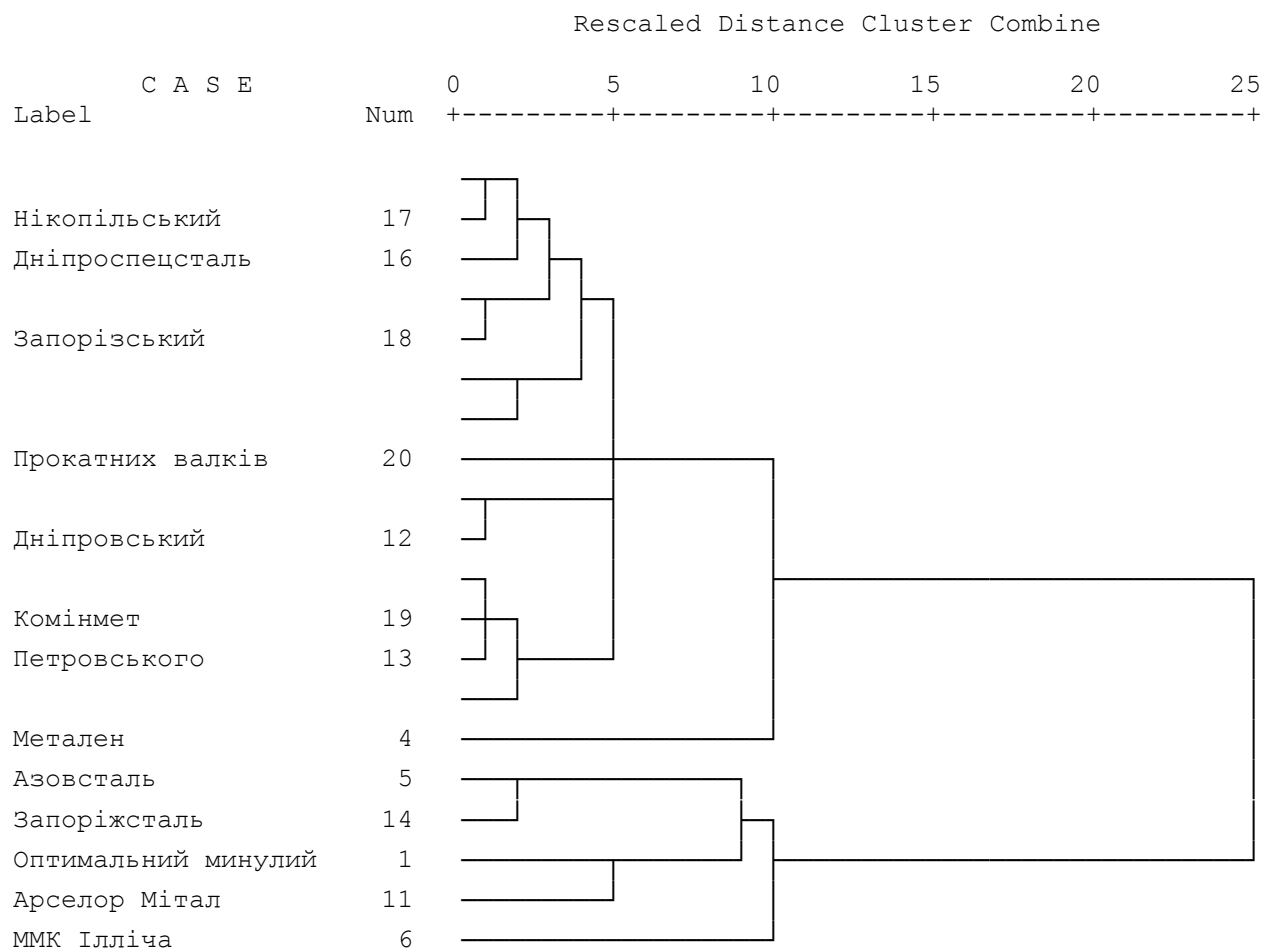
Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																			
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:
1:Оптимальний минулий	,000	1,000	,769	,654	,180	,176	,634	,637	,749	,488	,078	,487	,779	,231	,711	,599	,561	,731	,845	,695
4:Метален	,654	,222	,114	,000	,317	,578	,102	,202	,207	,168	,542	,097	,166	,202	,080	,155	,135	,148	,183	,224
5:Азовсталь	,180	,465	,301	,317	,000	,121	,302	,272	,369	,118	,073	,139	,308	,034	,316	,226	,242	,326	,376	,370
6:ММК Ілліча	,176	,848	,616	,578	,121	,000	,542	,485	,642	,351	,156	,370	,576	,195	,576	,489	,450	,595	,727	,659
11:Арселор Мітал	,078	,703	,522	,542	,073	,156	,465	,400	,513	,275	,000	,303	,510	,098	,506	,357	,376	,489	,558	,508
12:Дніпровський	,487	,112	,032	,097	,139	,370	,047	,081	,083	,002	,303	,000	,036	,062	,058	,031	,049	,074	,064	,079
13:Петровського	,779	,039	,014	,166	,308	,576	,061	,064	,029	,057	,510	,036	,000	,178	,086	,022	,052	,027	,015	,073
14:Запоріжсталь	,231	,324	,198	,202	,034	,195	,137	,107	,189	,064	,098	,062	,178	,000	,157	,094	,086	,171	,234	,207
16:Дніпроспецсталь	,599	,116	,055	,155	,226	,489	,063	,024	,033	,041	,357	,031	,022	,094	,078	,000	,020	,020	,047	,084
17:Нікопільський	,561	,162	,105	,135	,242	,450	,017	,000	,031	,083	,376	,049	,052	,086	,048	,020	,000	,039	,106	,080
18:Запорізьський	,731	,083	,050	,148	,326	,595	,068	,055	,017	,118	,489	,074	,027	,171	,114	,020	,039	,000	,049	,114
19:Комінмет	,845	,018	,010	,183	,376	,727	,085	,126	,041	,091	,558	,064	,015	,234	,116	,047	,106	,049	,000	,058
20:Прокатних валків	,695	,114	,099	,224	,370	,659	,041	,113	,037	,110	,508	,079	,073	,207	,104	,084	,080	,114	,058	,000

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

є) 2 роки початковий

Шаги агломерації

Етап	Кластер с		Коефіцієнти	Етап першого появи кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	9	17	,000	0	0	6
2	1	3	,003	0	0	7
3	20	22	,005	0	0	6
4	10	19	,007	0	0	10
5	4	15	,008	0	0	10
6	9	20	,009	1	3	12
7	1	13	,011	2	0	14
8	5	21	,015	0	0	12
9	12	16	,023	0	0	15
10	4	10	,024	5	4	13
11	14	18	,025	0	0	15
12	5	9	,029	8	6	13
13	4	5	,036	10	12	16
14	1	2	,052	7	0	20
15	12	14	,055	9	11	16
16	4	12	,088	13	15	19
17	6	11	,089	0	0	19
18	7	8	,119	0	0	20
19	4	6	,132	16	17	21
20	1	7	,167	14	18	21
21	1	4	,509	20	19	0

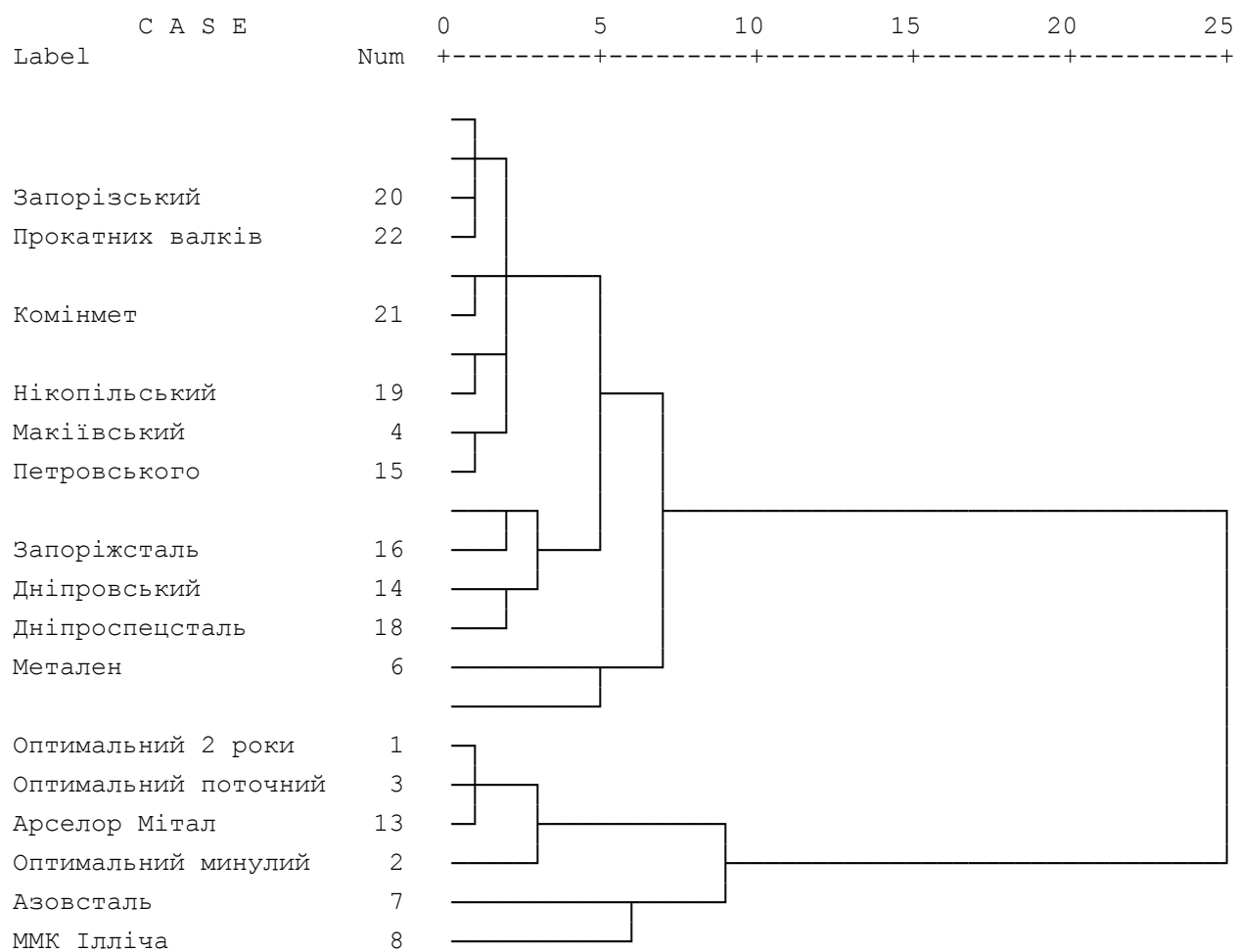
Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																					
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:	21:	22:
1:Оптимальний 2 роки	,000	,049	,003	,802	,706	,681	,162	,237	,762	,745	1,000	,456	,012	,412	,877	,301	,787	,616	,698	,680	,892	,780
2:Оптимальний минулий	,049	,000	,054	,569	,477	,477	,085	,091	,559	,543	,770	,285	,053	,260	,614	,163	,577	,444	,491	,484	,650	,574
3:Оптимальний поточний	,003	,054	,000	,740	,648	,628	,146	,232	,689	,678	,925	,412	,009	,367	,814	,265	,714	,554	,637	,613	,820	,706
6:Метален	,681	,477	,628	,129	,068	,000	,221	,384	,059	,147	,089	,094	,567	,173	,118	,125	,061	,170	,118	,087	,098	,112
7:Азовсталь	,162	,085	,146	,275	,225	,221	,000	,119	,275	,275	,430	,094	,135	,130	,323	,051	,288	,237	,235	,237	,336	,295
8:ММК Ілліча	,237	,091	,232	,364	,340	,384	,119	,000	,412	,349	,564	,185	,243	,148	,401	,133	,431	,286	,303	,332	,483	,411
13:Арселор Мітал	,012	,053	,009	,738	,633	,567	,135	,243	,671	,690	,869	,409	,000	,386	,804	,261	,696	,576	,640	,612	,804	,709
14:Дніпровський	,412	,260	,367	,123	,102	,173	,130	,148	,105	,075	,261	,034	,386	,000	,146	,036	,114	,025	,066	,055	,177	,092
15:Петровського	,877	,614	,814	,008	,020	,118	,323	,401	,046	,040	,122	,074	,804	,146	,000	,165	,042	,104	,023	,049	,017	,038
16:Запоріжсталь	,301	,163	,265	,148	,087	,125	,051	,133	,122	,129	,287	,023	,261	,036	,165	,000	,127	,093	,106	,088	,170	,126
18:Дніпроспецсталь	,616	,444	,554	,087	,083	,170	,237	,286	,056	,027	,198	,055	,576	,025	,104	,093	,063	,000	,038	,020	,121	,037
19:Нікопільський	,698	,491	,637	,010	,033	,118	,235	,303	,031	,007	,115	,034	,640	,066	,023	,106	,037	,038	,000	,019	,048	,023
20:Запорізьський	,680	,484	,613	,046	,027	,087	,237	,332	,009	,018	,123	,040	,612	,055	,049	,088	,011	,020	,019	,000	,047	,005
21:Комінмет	,892	,650	,820	,032	,015	,098	,336	,483	,031	,058	,132	,091	,804	,177	,017	,170	,022	,121	,048	,047	,000	,027
22:Прокатних валків	,780	,574	,706	,038	,027	,112	,295	,411	,010	,017	,133	,063	,709	,092	,038	,126	,008	,037	,023	,005	,027	,000

Продовження ДОДАТКУ Г

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Продовження ДОДАТКУ Г

ж) 2 роки з людським капіталом

Шаги агломерації

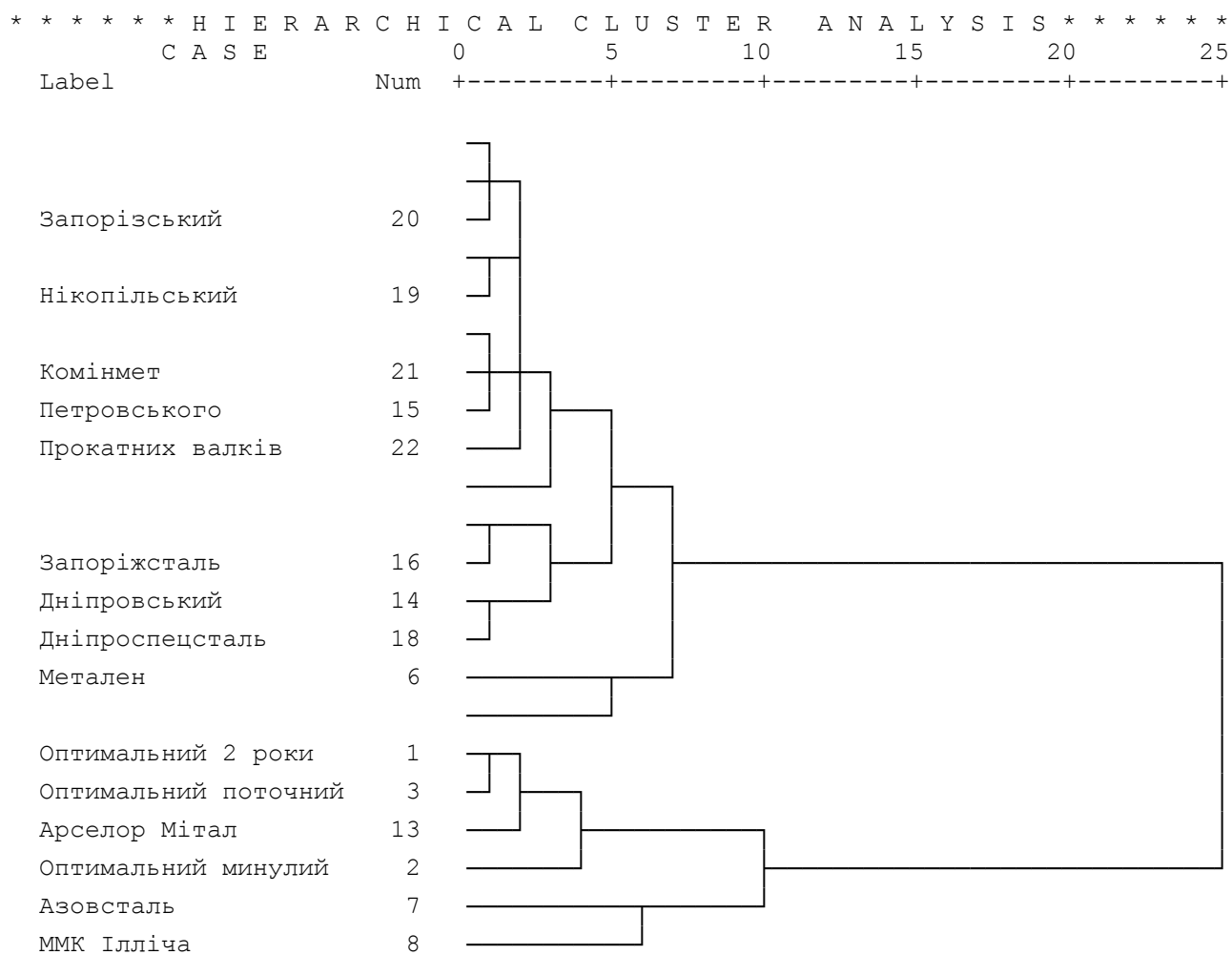
Етап	Кластер с		Коефіцієнти	Етап першого появи кластера		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	9	17	,000	0	0	3
2	10	19	,004	0	0	9
3	9	20	,007	1	0	9
4	5	21	,011	0	0	6
5	1	3	,011	0	0	10
6	5	15	,014	4	0	11
7	12	16	,016	0	0	13
8	14	18	,018	0	0	13
9	9	10	,024	3	2	11
10	1	13	,032	5	0	15
11	5	9	,032	6	9	12
12	5	22	,036	11	0	14
13	12	14	,046	7	8	16
14	4	5	,054	0	12	16
15	1	2	,061	10	0	20
16	4	12	,082	14	13	19
17	6	11	,093	0	0	19
18	7	8	,111	0	0	20
19	4	6	,128	16	17	21
20	1	7	,187	15	18	21
21	1	4	,495	20	19	0

Продовження ДОДАТКУ Г

Матриця близькості

Наблюдение	Перемасштабированное Квадраты Евклидовых Расстояний																					
	1	2	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	13	14:	15:	16:	17:	18:	19:	20:	21:	22:
1:Оптимальний 2 роки	,000	,039	,011	,896	,734	,713	,224	,263	,769	,765	1,000	,481	,050	,437	,863	,338	,797	,626	,709	,708	,880	,739
2:Оптимальний минулий	,039	,000	,057	,687	,527	,529	,154	,131	,586	,583	,792	,326	,087	,300	,626	,213	,607	,471	,521	,531	,661	,553
3:Оптимальний поточний	,011	,057	,000	,764	,622	,607	,157	,219	,649	,645	,872	,392	,013	,349	,757	,257	,675	,520	,601	,589	,763	,646
6:Метален	,713	,529	,607	,183	,076	,000	,199	,366	,066	,138	,093	,091	,536	,168	,128	,119	,054	,169	,123	,090	,100	,156
7:Азовсталь	,224	,154	,157	,292	,206	,199	,000	,111	,248	,245	,390	,082	,129	,116	,296	,043	,255	,215	,214	,215	,302	,294
8:ММК Ілліча	,263	,131	,219	,364	,310	,366	,111	,000	,371	,319	,512	,165	,215	,131	,359	,118	,395	,255	,272	,302	,434	,374
13:Арселор Мітал	,050	,087	,013	,709	,578	,536	,129	,215	,608	,631	,792	,370	,000	,347	,725	,236	,638	,519	,579	,559	,726	,641
14:Дніпровський	,437	,300	,349	,141	,090	,168	,116	,131	,091	,065	,234	,026	,347	,000	,128	,029	,103	,018	,056	,047	,155	,094
15:Петровського	,863	,626	,757	,026	,016	,128	,296	,359	,038	,036	,108	,065	,725	,128	,000	,148	,043	,089	,016	,042	,012	,042
16:Запоріжсталь	,338	,213	,257	,170	,079	,119	,043	,118	,107	,114	,258	,016	,236	,029	,148	,000	,112	,081	,094	,078	,150	,130
18:Дніпроспецсталь	,626	,471	,520	,101	,072	,169	,215	,255	,047	,023	,176	,046	,519	,018	,089	,081	,059	,000	,029	,015	,105	,043
19:Нікопільський	,709	,521	,601	,028	,026	,123	,214	,272	,023	,004	,101	,028	,579	,056	,016	,094	,035	,029	,000	,013	,039	,032
20:Запорізьський	,708	,531	,589	,058	,020	,090	,215	,302	,004	,013	,106	,034	,559	,047	,042	,078	,009	,015	,013	,000	,039	,026
21:Комінмет	,880	,661	,763	,053	,011	,100	,302	,434	,023	,049	,116	,078	,726	,155	,012	,150	,019	,105	,039	,039	,000	,038
22:Прокатних валків	,739	,553	,646	,082	,045	,156	,294	,374	,024	,042	,142	,073	,641	,094	,042	,130	,039	,043	,032	,026	,038	,000

Продовження ДОДАТКУ Г



ДОДАТОК Д

Розрахунок вартісних показників людського капіталу підприємств

Металургпрому

ПОТОЧНИЙ ПЕРІОД

	Дохід (виручка) від реалізації продукції, млн. грн.	Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн.	Витрати на оплату праці, млн. грн	Відрахування на соціальні заходи, млн. грн.	Індекс ефективності індивідуального людського капіталу, одиниць = ст.3 : (ст. 4+ст.5)	Ціна використання індивідуального людського капіталу, % = ст. 4 * 100 : ст.2
1	2	3	4	5	6	7
Металургпром, в т.ч.	73983,2	6817	5262,394	1985,398	1,30	9,80
металургійні						
ООО "Метален"	3834	267,4	33,452	10,788	6,04	1,15
МК Азовсталь	10457,8	1118,2	614,784	221,79	1,34	8,00
ММК ім.Ільича"	12515	847,4	1040,788	464,088	0,56	12,02
Арселор Мітал Кр. Ріг	12895,4	3114	1219,406	478,218	1,83	13,16
Дніпровський МК	5392,2	560,4	360,662	130,024	1,14	9,10
ДМЗ ім. Петровського	2130,6	-157	103,222	46,376	-1,05	7,02
Запоріжсталь	7258	923	492,322	184,962	1,36	9,33
ЕМЗ Дніпроспецсталь	2171	141,2	70,492	62,084	1,07	6,11
Всього:	69570,4	6869,2	4968,17	1872,326	1,00	9,83
Феросплавні						
Нікопольський ЗФ	2363,8	126,4	183,154	69,552	0,50	10,69
Запорізьський ЗФ	1532,8	80,6	66,45	27,246	0,86	6,11
Всього	3896,4	-46	249,804	96,798	-0,13	8,90
Комінмет	437	-9	29,648	10,742	-0,22	9,24
Дніпр. з-д прокат. валків	79,2	2,8	14,772	5,534	0,14	25,64

Продовження ДОДАТКУ Д

МИНУЛИЙ ПЕРІОД

	Доход (виручка) від реалізації продукції, млн. грн.	Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн.	Витрати на оплату праці, млн. грн	Відрахування на соціальні заходи, млн. грн.	Індекс ефективності індивідуального людського капіталу, одиниць = ст.3 : (ст. 4+ст.5)	Ціна використання індивідуального людського капіталу, % = ст. 4 * 100 : ст.2
1	2	3	4	5	6	7
Металургпром, в т.ч.	75950,2	7701,4	4389,006	1707,138	1,75	8,03
металургійні						
ООО "Метален"	3722,3	185,5	31,892	12,416	4,19	1,19
МК Азовсталь	12387,5	1591,1	437,782	161,844	2,65	4,84
ММК ім.Ільича"	14329,1	1890	1159,684	442,098	1,18	11,18
Арселор Мітал Кр. Ріг	11049,5	2107	1020,434	406,322	1,48	12,91
Дніпровський МК	4722,2	425,5	275,418	115,734	1,09	8,28
ДМЗ ім. Петровського	1993,1	-35,2	132,142	50,004	-0,19	9,14
Запоріжсталь	7973,1	1059,8	421,298	159,962	1,82	7,29
ЕМЗ Дніпроспецсталь	2261,1	77,2	139,198	52,682	0,40	8,49
Всього:	71383,9	7683,3	4160,414	1616,816	1,33	8,09
Феросплавні						
Нікопільський ЗФ	2466,8	-2,3	137,808	53,49	-0,01	7,75
Запорізьський ЗФ	1621,2	0,1	59,526	24,53	0,00	5,18
Всього	4088	-2,2	197,334	78,02	-0,01	6,74
Комінмет	396	20	20,742	8,282	0,69	7,33
Дніпр. з-д прокат. валків	82,3	0,3	10,516	4,02	0,02	17,66

ДОДАТОК Є

Зведений аналіз результатів кластеризації показників ринкового потенціалу підприємств Металургпрому

а) Вплив стану основних засобів:

Поточний початковий			Поточний з ОФ	Відхилення	
		0,796			
		0,782			
4:Метален	0,667	0,668	4:Метален	-0,001	4:Метален
5:Азовсталь	0,15	0,18	5:Азовсталь	-0,03	5:Азовсталь
6:ММК Ілліча	0,236	0,243	6:ММК Ілліча	-0,007	6:ММК Ілліча
		0,808			
		0,754			
		0,996			
		0,483			
11:Арселор Мітал	0,009	0,103	11:Арселор Мітал	-0,094	11:Арселор Мітал
12:Дніпровський	0,393	0,45	12:Дніпровський	-0,057	12:Дніпровський
13:Петровського	0,869	0,896	13:Петровського	-0,027	13:Петровського
14:Запоріжсталь	0,281	0,291	14:Запоріжсталь	-0,01	14:Запоріжсталь
16:Дніпрспецсталь	0,604	0,703	16:Дніпрспецсталь	-0,099	16:Дніпрспецсталь
17:Нікопільський	0,687	0,725	17:Нікопільський	-0,038	17:Нікопільський
18:Запорізьський	0,67	0,778	18:Запорізьський	-0,108	18:Запорізьський
19:Комінмет	0,889	0,925	19:Комінмет	-0,036	19:Комінмет
20:Прокатних валків	0,777	0,826	20:Прокатних валків	-0,049	20:Прокатних валків

Місце	Поточний початковий			Поточний з ОФ
1	11:Арселор Мітал	0,009	0,103	11:Арселор Мітал
2	5:Азовсталь	0,15	0,18	5:Азовсталь
3	6:ММК Ілліча	0,236	0,243	6:ММК Ілліча
4	14:Запоріжсталь	0,281	0,291	14:Запоріжсталь
5	12:Дніпровський	0,393	0,45	12:Дніпровський
6				
7	16:Дніпрспецсталь	0,604	0,668	4:Метален
8	4:Метален	0,667	0,703	16:Дніпрспецсталь
9	18:Запорізьський	0,67	0,725	17:Нікопільський
10	17:Нікопільський	0,687		
14	20:Прокатних валків	0,777		
		0,791	0,826	20:Прокатних валків
17	13:Петровського	0,869	0,896	13:Петровського
18	19:Комінмет	0,889	0,925	19:Комінмет

Продовження ДОДАТКУ Є

б) Вплив вартісних показників людського капіталу:

- минулий період:

Минулий початковий		0	Минулий з ЛК	0	Відхилення
4:Метален	0,653	0,654	4:Метален	-0,001	4:Метален
5:Азовсталь	0,114	0,18	5:Азовсталь	-0,066	5:Азовсталь
6:ММК Ілліча	0,117	0,176	6:ММК Ілліча	-0,059	6:ММК Ілліча
11:Арселор Мітал	0,033	0,078	11:Арселор Мітал	-0,045	11:Арселор Мітал
12:Дніпровський	0,474	0,487	12:Дніпровський	-0,013	12:Дніпровський
13:Петровського	0,75	0,779	13:Петровського	-0,029	13:Петровського
14:Запоріжсталь	0,182	0,231	14:Запоріжсталь	-0,049	14:Запоріжсталь
16:Дніпрспецсталь	0,583	0,599	16:Дніпрспецсталь	-0,016	16:Дніпрспецсталь
17:Нікопільський	0,557	0,561	17:Нікопільський	-0,004	17:Нікопільський
18:Запорізький	0,733	0,731	18:Запорізький	0,002	18:Запорізький
19:Комінмет	0,862	0,845	19:Комінмет	0,017	19:Комінмет
20:Прокатних валків	0,749	0,695	20:Прокатних валків	0,054	20:Прокатних валків

Минулий початковий		0	Минулий з ЛК
11:Арселор Мітал	0,033	0,078	11:Арселор Мітал
5:Азовсталь	0,114	0,176	6:ММК Ілліча
6:ММК Ілліча	0,117	0,18	5:Азовсталь
14:Запоріжсталь	0,182	0,231	14:Запоріжсталь
		0,487	12:Дніпровський
12:Дніпровський	0,474		
17:Нікопільський	0,557	0,561	17:Нікопільський
16:Дніпрспецсталь	0,583	0,599	16:Дніпрспецсталь
4:Метален	0,653		
		0,654	4:Метален
		0,695	20:Прокатних валків
18:Запорізький	0,733	0,711	
20:Прокатних валків	0,749	0,731	18:Запорізький
13:Петровського	0,75		
		0,779	13:Петровського
19:Комінмет	0,862	0,845	19:Комінмет

Продовження ДОДАТКУ Є

- поточний період:

Поточний початковий			Поточний з ЛК		Відхилення
4:Метален	0,667	0,712	4:Метален	-0,045	4:Метален
5:Азовсталь	0,15	0,197	5:Азовсталь	-0,047	5:Азовсталь
6:ММК Ілліча	0,236	0,236	6:ММК Ілліча	0	6:ММК Ілліча
11:Арселор Мітал	0,009	0,018	11:Арселор Мітал	-0,009	11:Арселор Мітал
12:Дніпровський	0,393	0,4	12:Дніпровський	-0,007	12:Дніпровський
13:Петровського	0,869	0,845	13:Петровського	0,024	13:Петровського
14:Запоріжсталь	0,281	0,299	14:Запоріжсталь	-0,018	14:Запоріжсталь
16:Дніпрспецсталь	0,604	0,599	16:Дніпрспецсталь	0,005	16:Дніпрспецсталь
17:Нікопільський	0,687	0,685	17:Нікопільський	0,002	17:Нікопільський
18:Запорізький	0,67	0,692	18:Запорізький	-0,022	18:Запорізький
19:Комінмет	0,889	0,869	19:Комінмет	0,02	19:Комінмет
20:Прокатних валків	0,777	0,73	20:Прокатних валків	0,047	20:Прокатних валків

Поточний початковий			Поточний з ЛК
11:Арселор Мітал	0,009	0,018	11:Арселор Мітал
5:Азовсталь	0,15	0,197	5:Азовсталь
6:ММК Ілліча	0,236	0,236	6:ММК Ілліча
14:Запоріжсталь	0,281	0,299	14:Запоріжсталь
12:Дніпровський	0,393	0,4	12:Дніпровський
16:Дніпрспецсталь	0,604	0,599	16:Дніпрспецсталь
4:Метален	0,667	0,685	17:Нікопільський
18:Запорізький	0,67	0,692	18:Запорізький
17:Нікопільський	0,687	0,712	4:Метален
		0,73	20:Прокатних валків
20:Прокатних валків	0,777		
15:Донецький МПЗ	0,783		
		0,845	13:Петровського
13:Петровського	0,869	0,869	19:Комінмет
19:Комінмет	0,889		

ДОДАТОК Ж

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

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.nauka.com.ua](http://www.economy.nauka.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. 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>

7 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.

8. 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.

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.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

11 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 «КПІ», 2011. – С. 83–84.

12 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.

13 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.

14 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.

які додатково відображають наукові результати дисертації:

15 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.

16 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.

17 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.

18 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.