СЛАВА УКРАЇНІ! ГЕРОЯМ СЛАВА!





ЕКОНОМІКА ФІНАНСИ ПРАВО

ЩОМІСЯЧНИЙ ІНФОРМАЦІЙНО–АНАЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

№ 9/1’2022

(видається з 1994 року)

ISSN 2786-5517 (Online), ISSN 2409-1944 (Print)

https://doi.org/10.37634/efp.2022.9(1)

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата з економічних і юридичних наук

Наказ Міністерства освіти і науки України від 02 липня 2020 р. № 886 (*економічні науки*).

Наказ Міністерства освіти і науки України від 24 вересня 2020 р. № 1188 (*юридичні науки*).

Рішення Аудиторської палати України від 21.12.2017 р. № 353/10 (*облік та аудит*).

Реєстраційне свідоцтво КВ № 21620-11520ПР від 12 жовтня 2015 р.

Журналу присвоєно міжнародний ідентифікаційний номер ISSN 2409-1944 та включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus.

Префікс doi журналу: 10.37634/efp.

Засновники:

Аудиторська фірма "Аналітик" спільно з Національною академією внутрішніх справ України

Статті обов’язково проходять відбір, внутрішнє і зовнішнє рецензування

Рекомендовано до друку та до поширення через мережу Інтернет Вченою радою Національної академії внутрішніх справ України (Протокол № 12 від 15 вересня 2022 р.).

Повний або частковий передрук матеріалів журналу допускається лише за згодою редакції.

Відповідальність за добір і викладення фактів несуть автори. За зміст та достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець.

Підписано до друку 16.09.2022
Формат 60×84/8
Наклад – 250 прим.

Адреса редакції: 01001, м. Київ, вул. Хрещатик, 44

Телефони: (050) 735-43-41, (096) 221-88-61

Факс: (044) 278-05-88

E-mail: efp.redaktor@gmail.com

Сайт: www.efp.in.ua



© "Аналітик", 2022

© "Економіка. Фінанси. Право", 2022

Суб’єкт видавничої справи

Типографія: ТОВ "Міжнародний бізнес центр"

GLORY TO UKRAINE! GLORY TO THE HEROES!



АНАЛІТИК
АУДИТОРСЬКА ФІРМА



ECONOMICS FINANCES LAW

MONTHLY INFORMATIONAL AND ANALYTICAL JOURNAL

№ 9/1'2022

(issued from 1994)

ISSN 2786-5517 (Online), ISSN 2409-1944 (Print)

https://doi.org/10.37634/efp.2022.9(1)

Journal is included in the list of scientific professional editions of Ukraine, which can be published results of dissertations for the degree of doctor and candidate (PhD).

Order of Ministry of Education and Science of Ukraine № 886 of July 02, 2020 (economic sciences).

Order of Ministry of Education and Science of Ukraine № 1188 on September 24, 2020 (legal sciences).

Order of Audit Chamber of Ukraine № 353/10 on December 21, 2017 (accounting and audit).

Registration Certificate – KV № 21620-11520PR on October 12, 2015.

Journal is awarded the international identification number ISSN 2409-1944 and included in the international Scientometrics base Index Copernicus.

Journal's DOI: 10.37634/efp.

Founders:

Audit firm "Analityk" jointly with the National Academy of Internal Affairs of Ukraine

The papers must pass

selection, internal and external review

Recommended for publication and dissemination through the Internet by the Academic Council of the National Academy of Internal Affairs of Ukraine (Protocol № 12 of September 15, 2022).

Full or partial reprint of the materials of the journal is allowed only with the consent of the editorial office.

The authors are responsible for the selection and presentation of the facts. The content and authenticity of the advertisement is the responsibility of the advertiser.

Signed for print 16.09.2022
Format 60×84/8
Publication – 250 copies

Address of the editorial office: 01001, Kyiv,

Khreshchatyk str., 44

Phones: (050) 735-43-41, (096) 221-88-61

Fax: (044) 278-05-88

E-mail: efp.redaktor@gmail.com

Web: www.efp.in.ua



© " Analityk ", 2022

© "Economics. Finances. Law", 2022

The subject of publishing

Typography: LLC "International Business Center"

ЗМІСТ

ГРІНЬКО А.П., БОНДАРЧУК Л.В., ТКАЧЕНКО А.Г., ШАПОШНИК Б.В. Стратегічне управління стійким розвитком підприємства ……... 5

КАПІТАНЕЦЬ С.В., ПРИХОДЬКО О.М., ВЛАСЮК Т.М., ЗАРІЦЬКА Н.М. Оцінювання людського капіталу у системі стратегічного управління підприємством ……... 9

BASHYNSKA I., EISAI S. Adoption of innovative management decisions in creating a smart cluster (Прийняття інноваційних управлінських рішень у створенні смарт-кластеру) …… 13

ПІЛЕЦЬКА С.Т., ЛУНКІНА І.Ю. Стратегічно орієнтований економічний потенціал підприємства ……. 17

ЗОНТОВА Д.С. Кримінальна відповідальність за незаконне втручання в роботу автоматизованої системи документообігу суду: зарубіжний досвід …… 23

ПЕТРИШИН Н.Я., КРЯЧЕНКО І.С. Шляхи підвищення впізнаваності продукції підприємств на зовнішніх ринках …… 27

ГАНУЩАК Т.В., ЖУК О.С. Євроінтеграція інноваційних інструментів антикризового фінансового контролінгу у підприємницькі структури …… 31

КИРИЛЕНКО О.М., НОВАК В.О., РАЗУМОВА К.М., ЛУК'ЯНЕНКО М.О. Деякі аспекти розвитку авіаційного транспорту України в післявоєнний період …… 37

CONTENTS

A. HRINKO, L. BONDARCHUK, A. TKACHENKO, B. SHAPOSHNYK. Strategic management of sustainable development of the enterprise …… 5

S. KAPITANETS, O. PRYKHODKO, T. VLASIUK, N. ZARITSKA. Evaluation of human capital in the system of strategic enterprise management …… 9

I. BASHYNSKA, S. EISAI. Adoption of innovative management decisions in creating a smart cluster ……... 13

S. PILETSKA, I. LUNKINA. Strategically oriented economic potential of the enterprise …… 17

D. ZONTOVA. Foreign experience in regulating criminal liability for interfering in the activities of judicial bodies and institutions of justice of Ukraine …… 23

N. PETRYSHYN, I. KRIACHENKO. Ways to increase the recognizability of enterprise's products in foreign markets …… 27

T. HANUSHCHAK, O. ZHUK. European integration of innovative anti-crisis financial controlling tools into entrepreneurship structures …… 31

O. KYRYLENKO, V. NOVAK, K. RAZUMOVA, M. LUKIANENKO. Some aspects of development of aviation transport of Ukraine in the post-war period …… 37

DOI: https://doi.org/10.37634/efp.2022.9(1).2
УДК 330.3:331.1

Світлана Володимирівна ***КАПІТАНЕЦЬ***
к.пед.н., доцент, Науково-дослідний інститут фінансової політики Державного податкового університету
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0693-5889
e-mail: Kapitanets@i.ua

Ольга Миколаївна ***ПРИХОДЬКО***
к.н.держ.упр., доцент, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4999-5964
e-mail: Olga_Prykhodko@ua.fm

Тетяна Миколаївна ***ВЛАСЮК***
к.е.н., доцент, Київський національний університет технологій та дизайну
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9644-8608
e-mail: Tatiana_Vlasiuk @ua.fm

Надія Миколаївна ***ЗАРІЦЬКА***
к.е.н., доцент, Київський національний університет технологій та дизайну
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7139-4727
e-mail: Nadiia_Zaritska@ua.fm

ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Доведено особливу роль стратегічного управління людським капіталом у реалізації місії підприємства. Розглянуто елементи структури людського капіталу: здібності, розгортання, розвиток, уміння. Проаналізовано існуючі традиційні методики оцінювання людського капіталу на підприємстві. Побудовано модель оцінювання людського капіталу підприємства з урахуванням елементів людського капіталу та віку. Визначено, що саме поєднання кількісної та якісної оцінки дозволяє нівелювати недоліки традиційного оцінювання людського капіталу.

Ключові слова: *стратегічне управління, людський капітал, ефективність, розвиток, оцінювання*

ВСТУП

Людський капітал є драйвером розвитку підприємства, основним альфа-стейходером бізнес-процесів, який створює додаткову вартість на мікрорівні економіки. Саме стратегічне управління капіталом, насамперед людського капіталу, дозволяє підприємству досягати стратегічної місії функціонування підприємства. Водночас необхідно ефективне існування всієї системи управління, його складників: обліку, аналізу, оцінювання, планування, мотивації тощо. Особливе місце в цих складниках займає оцінювання людського капіталу.

Людський капітал складається з тих здібностей індивідів, які є характерними для них і залишаються незмінними в будь-якому соціальному середовищі та можуть бути використані на ринку праці в обмін на економічні ресурси. Практично людський капітал складається з освітнього капіталу (навички, набуті індивідами у процесі шкільного навчання, а також поза ним) і біологічного капіталу (фізичні здібності індивідів, синтезовані, найчастіше, через стан здоров'я). Людський капітал розвинувся як концепція в економіці, де він розглядається, зокрема, як оцінка здатності людини виробляти трудовий дохід.

В.М. Білявський дослідив матричну модель оцінювання вартості людського капіталу організації, що відповідає кожній із наведених моделей, які передбачають здійснення кардинальних змін структури і функціональності підрозділів організації [1]. Автор охарактеризував сутність моделей оцінювання вартості людського капіталу [1].

Г.Й. Островська визначила вектори вдосконалення методики оцінювання людського капіталу компанії, які виникають на основі функціонування інтелектуального капіталу; сформулювала авторське бачення стратегічної карти компанії крізь призму збалансованої системи показників, які враховують фактори персоналу і професійності [2].

Н. Бенько вважає, що відсутність єдиної методики оцінювання людського капіталу не є проявом слабкості наукових досягнень, а навпаки є проявом багатства наукової думки, тому кожен значущий етап у розвитку економічних систем збагачувався появою нових ідей у розвитку методології оцінювання людського капіталу [3].

М. Ночка констатує, що людський капітал слід піддавати не лише кількісному, а й якісному оцінюванню за допомогою експертних методів; перераховує переваги експертних методів в оцінюванні людського кАпіталу [4].

В.М. Коломієць запропонувала оцінювати людський капітал на індивідуальному рівні за наступними компонентами: фізичний, психологічний, освітній, творчий, культурний, інтелектуальний, креативний, політичний, комунікативний, професійний капітали, соціумкапітал, капітал безпеки [5].

Контент-аналіз наукових досліджень дозволяє зазначити, що не існує єдиної методики оцінювання людського капіталу (ЛК). Кожна окрема методика оцінювання ЛК має певні переваги та недоліки. Тому вважаємо, що необхідні подальші дослідження з пошуку сучасних інструментів, особливо у частині кількісно-

© С.В. КАПІТАНЕЦЬ, О.М. ПРИХОДЬКО, Т.М. ВЛАСЮК, Н.М. ЗАРІЦЬКА, 2022

якісного оцінювання ЛК на всіх життєвих циклах індивідууму.

МЕТА статті – критичне оцінювання існуючих методик оцінювання людського капіталу у системі стратегічного управління підприємством.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретико-методологічною основою дослідження є сучасні теорії, концепції, гіпотези. Застосовано такі загальнонаукові та специфічні методи, що забезпечують достовірність отриманих результатів і висновків: діалектичні, гносеологічні й логічні, зокрема термінологічний аналіз, – для дослідження понятійно-категорійного апарату; індукції, дедукції, наукової абстракції й узагальнення – для обґрунтування економічних категорій і дефініцій; монографічний та порівняльний – для систематизації наукових підходів до конкретизації теоретичних засад розширення методологічного базису.

РЕЗУЛЬТАТИ

Важливі міжнародні організації та заходи (ОЕСР, ЮНЕСКО, ПРООН, Всесвітній економічний форум тощо) з часом розробили власні методології для оцінювання людського капіталу та висвітлення його впливу на процеси економічного та соціального розвитку на регіональному, національному чи світовому рівнях. Починаючи з них, автори розробляють і використовують власну методологію, засновану на загальній структурі оцінювання, яка включатиме синтез та оцінювання внеску структурних фондів у розвиток людського капіталу, а також кореляції на основі статистичних показників між людським капіталом та економічним розвитком.

Протягом останніх двох десятиліть оцінюванням / вимірюванням людського капіталу займалися переважно численні міжнародні організації, а також авторитетні фахівці з вивчення людського капіталу та його впливу на економічний і соціальний розвиток.

Так, автор [6] виділяє два типи людського капіталу. Перший відноситься до «людини як робочої сили» та визначається економічною вартістю, доданою внеском робочої сили разом з іншими факторами виробництва. Другий тип має значення «людина як творець» і відноситься до знань, умінь, навичок і досвіду зв'язку між «я» і «оточенням». Цей другий тип розглядає людський капітал у безперервному динамізмі, як результат інвестицій у людину, освіту та навчання протягом життя [6].

Людський капітал як результат інвестицій у людину має водночас кількісний і якісний виміри. Ці інвестиції будуть результатом формальних і нефоммальних процесів та інструментів, до яких сприяють як державні та приватні організації, так і сама людина.

Найбільш релевантний синтез можна знайти в [7], де «людський капітал = знання як широке значення». Автор [7] оцінює, що оцінювання/вимірювання людського капіталу є важливим джерелом з погляду пропонування політики впровадження щодо людських ресурсів.

Процес оцінювання/вимірювання людського капіталу, як правило, дуже складний. Він повинен враховувати та включати характеристики впливу та класифікацію людського капіталу на загальному чи конкретному соціальному рівні.

Повертаючись до звичайних оцінок, які все ще зустрічаються в літературі та є традиційними, вони базуються на концепціях виробництва, витрат і доходу [8].

Підхід, заснований на результатах: за початкований у 1990-х рр., базується на одному з таких критеріїв: середня тривалість шкільних років, співвідношення кваліфікованих дорослих до загальної кількості дорослих, показники охоплення професійної освіти або сукупна кількість років професійної освіти, період працевлаштування.

Підхід, що грунтується на витратах: стверджує, що оцінювання людського капіталу здійснюється у зв'язку із загальними витратами, інвестованими в нього [9].

Підхід, заснований на доходах: заснований на доході, отриманому особою в результаті її інвестицій в освіту [3].

На наш погляд, найбільш сучасним методом оцінювання людського капіталу є багатокритеріальний. Він визначає та використовує чотири ключові елементи: здібності, розгортання, розвиток, уміння. Дозволяє кількісно визначити ключові поняття та забезпечити практичний інструмент для тих, хто приймає рішення керівники приватного бізнесу (рис. 1).

Обговорювана структура (рис. 1) використовує стратегічний зміст деяких операційних програм, які спрямовано на розвиток людського капіталу шляхом формулювання з них структури, що включає: компоненти, вікову групу, пріоритетні осі, операційні програми та показники оцінювання. У табл. 1 подано модель операційної реалізації такої структури для підприємств.

Система показників оцінювання людського капіталу, орієнтована на досягнення цілей компанії, повинна: це слід розглядати як базу знань для системи управління компанією; бути представленими як абсолютні та відносні величини; відображати цілі бізнесу, виражені в економічних показниках (прибуток, витрати, обсяг виробництва, додана вартість тощо).

ВИСНОВКИ

Численні дослідження та публікації приділяють увагу еволюції людського капіталу, його оцінюванню у системі стратегічного управління підприємства. З концептуальної позиції людський капітал не має достатньої пояснювальної сили, припущення з того, що ефективність економічного та соціального розвитку значною мірою залежить від людського капіталу, майже одностайно прийнято у наукових колах.

Звідси також виникають відповідні занепокоєння академічної, ділової та громадської бізнес-спільноти до оцінювання людського капіталу та впливу на розвиток підприємств. У цьому контексті необхідно здійснювати оцінювання людського капіталу на всіх рівнях життєвого циклу особистості.

Специфіка персоналу як людського капіталу, безпосередньо пов'язаного з прихильністю, використанням та розвитком компанії, виявляється класифікацією витрат людського капіталу за стадіями життєвого циклу, тобто людського капіталу, який характеризуватиме кількісне та якісне збільшення процесів навчання, використання та відтворення.



Рис. 1. Структура людського капіталу [*авторська розробка*]

Таблиця 1 – **Новітня основа оцінки людського капіталу підприємства** [*авторська розробка*]

Компоненти	Вік	Пріоритетні осі[*,**]						Індикатори оцінки ЛК
		1	2	3	4	5	6	
Розгортання	15-24	⊕	⊕	⊗	⊗	⊗	⊗	рівень неповної зайнятості
	25-54	⊗	⊗	⊕	⊕	⊗	⊗	участь у робочій силі; гендерний розрив у сфері зайнятості
	55-64	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊕	участь у робочій силі; гендерний розрив у сфері зайнятості
Розвиток	15-24	⊕	⊕	⊕	⊗	⊗	⊕	освіта за різними рівнями
	25-54	⊗	⊗	⊗	⊗	⊕	⊗	вища освіта
	55-64	⊗	⊗	⊗	⊗	⊕	⊗	вища освіта
Уміння	15-24	⊗	⊗	⊕	⊗	⊗	⊗	висококваліфікована зайнятість
	25-54	⊗	⊗	⊕	⊗	⊗	⊗	висококваліфікована зайнятість
	55-64	⊗	⊗	⊕	⊗	⊗	⊗	економічна складність

Примітки. [*]*: 1 – Ініціатива «Робота для молоді»; 2 – Покращення становища молоді в категорії NEETs; 3 – Робота для всіх; 4 – Соціальна інтеграція та боротьба з бідністю; 5 – Місцевий розвиток у сфері відповідальності громад; 6 – Освіта та навички.* [**]*: ⊕ – приймають участь; ⊗ – не приймають участь.*

Список використаних джерел

1. Білявський В.М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Економічна»*. 2017. № 92. С. 79–87.

2. Островська Г.Й. Модернізація методики оцінювання людського капіталу компанії. *Економічний форум*. 2017. № 4. С. 285–291.

3. Бенько Н. Методологічні засади оцінювання людського капіталу. *Наукові перспективи*. 2021. № 2(8). С. 315–331.

4. Ночка М. Підходи до оцінки людського капіталу. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2021. № 1(87). С. 51–57.

5. Коломієць В.М. Теоретичні та методичні засади оцінки людського капіталу. *Проблеми економіки транспорту*. 2018. № 16. С. 60–67.

6. Яворська О.В. Проблема оцінювання інтелектуального капіталу: причини та підходи до вирішення. *Галицький економічний вісник Тернопільського національного технічного університету*. 2020. № 64(3). С. 68–77.

7. Пуйда Г.В. Людський капітал підприємства: суть, місце та особливості оцінки. *Modern Economics*. 2018. № 10. С. 108–144.

8. Хаустова Є.Б., Денисенко М.П. Порівняльна оцінка людського капіталу та інших складових інтелектуального капіталу провідних закладів вищої освіти України. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2021. № 18. С. 165–171.

9. Красностанова Н.Е., Стоян Р.Г. Людський капітал як чинник розвитку управлінських бізнес-процесів. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 11(2). С. 105–111.

References

1. Biliavskyi V.M. Human capital as a tool of organization competitiveness assessment. *Bulletin of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series "Economic"*. 2017. № 92. pp. 79–87. (in Ukrainian).

2. Ostrovska H.Y. Modernization of the company human capital assessment methods. *Economic Forum*. 2017. № 4. pp. 285–291. (in Ukrainian).

3. Benko N. Methodological principles of human capital evaluation. *Scientific perspectives*. 2021. № 2(8). pp. 315–331. (in Ukrainian).

4. Nochka M. Approaches to human capital evaluation. *Bulletin of the Sumy National Agrarian University. Series: Economics and management*. 2021. № 1(87). pp. 51–57. (in Ukrainian).

5. Kolomiiets V.N. Investment processes at the regional level as specific object of management. *Problems of transport economy.* 2018. № 16. pp. 60–67. (in Ukrainian).

6. Yavorska O. The problem of iintellectual capital valuation: reasons and approaches to the solution. *Galician economic bulletin of the Ternopil National Technical University*. 2020. № 64(3). pp. 68–77. [in Ukrainian].

7. Puida H. *Human capital of the enterprise: nature, place and peculiarities of evaluation*. *Modern Economics*. 2018. № 10. pp. 108–144. [in Ukrainian].

8. Khaustova Ye.B., Denysenko M.P. Comparative evaluation of human capital and other components of intellectual capital leading institutions of higher education of Ukraine. *Economic Bulletin of the National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute".* 2021. № 18. pp. 165–171. [in Ukrainian].

9. Krasnostanova N., Stoian R. Conceptual basis of management of business processes of enterprises. *Entrepreneurship and innovation*. 2020. № 11(2). pp. 105–111. (in Ukrainian).

Svitlana KAPITANETS
PhD in Pedagogy, Associate Professor, Research Institute of Financial Policy of State Tax University
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0693-5889
e-mail: Kapitanets@i.ua

Olha PRYKHODKO
PhD in Public Administration, Associate Professor, Oles Honchar Dnipro National University
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4999-5964
e-mail: Olga_Prykhodko@ua.fm

Tetiana VLASIUK
PhD in Economics, Associate Professor, Kyiv National University of Technologies and Design
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9644-8608
e-mail: Tatiana_Vlasiuk @ua.fm

Nadiia ZARITSKA
PhD in Economics, Associate Professor, Kyiv National University of Technologies and Design
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7139-4727
e-mail: Nadiia_Zaritska@ua.fm

EVALUATION OF HUMAN CAPITAL IN THE SYSTEM OF STRATEGIC ENTERPRISE MANAGEMENT

Introduction. *The special role of strategic management of human capital in the implementation of the mission of the enterprise is proven. Human capital is the driver of the company's development, the main alpha-stacker of business processes, which creates additional value at the micro-level of the economy. It is the strategic management of capital, first of all, human capital, that allows the enterprise to achieve the strategic mission of the enterprise's functioning.*

The purpose of the paper *is critical evaluation of existing methods of evaluating human capital in the system of strategic management of the enterprise.*

Results. *The elements of the structure of human capital are considered: abilities, deployment, development, skills. Existing traditional methods of evaluating human capital at the enterprise are analyzed. A model for evaluating the human capital of the enterprise was built, taking into account the elements of human capital and age. It was determined that it is the combination of quantitative and qualitative assessment that makes it possible to eliminate the shortcomings of traditional assessments of human capital.*

Conclusion. *Numerous studies and publications pay attention to the evolution of human capital, its evaluation in the strategic management system of the enterprise. From a conceptual standpoint, human capital does not have sufficient explanatory power, the assumption that the effectiveness of economic and social development largely depends on human capital is almost unanimously accepted in scientific circles. Hence, there are also corresponding concerns of the academic, business and public business community regarding the assessment of human capital and the impact on enterprise development. In this context, it is necessary to evaluate human capital at all levels of the life cycle of an individual.*

Keywords: *strategic management, human capital, efficiency, development, evaluation*