

5. Кибанов А.Я. *Управління персоналом організації* / Кибанов А.Я. - М.: ИНФРА-М, 2008. – 220 с.
6. Зінов'єв Ф. В. *Фактори, що обмежують діяльність менеджера і їхнє подолання* / Ф. В. Зінов'єв, В.М. Устименко // *Економіка і держава*. - 2012. - № 11. - с. 23-25с.
7. Магура М.І *Оцінка роботи персоналу* / Магура М.І., Курбатова М.Б. - М. : ИНФРА-М, 2006. – 214 с.
8. Пугачов В.П. *Керівництво персоналом організації* / Пугачов В.П. - М. : ИНФРА-М, 2005. - №2- С. 48.
9. Уткін Е.А. *Курс менеджменту* / Уткін Е.А. - М. : Зерцало, 2002. - 340 с.
10. Познанська А. О. *Ефективність системи стимулювання менеджерів* / Познанська А. О. // *Держава та регіони*. - 2012. - №1. - с. 147-151 с.
11. Бережна Г. В. *Фактори професійного розвитку менеджерів у міжнародному бізнесі* / Бережна Г.В. // *Держава та регіони*. - 2012. - № 2. - 67-72с.
12. Балабанова Л. В. *Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посібник* / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. - К.: Знання, 2011. - 236 с.
13. Поршнев А.Г. *Управління організацією* / Поршнев А.Г., Румянцева З.П., Саломатін Н.А. . - М. : ИНФРА-М, 2003. -113с.

Стаття надійшла: 25.10.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.



УДК 331.522.4.025.2 : 338.246.027

JEL H 500

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ВИДАТКІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Шевченко І.Ю., к.е.н.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Предметом статті є теоретичні, методичні та практичні аспекти оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу; метою дослідження – надання подальшого розвитку зазначеним аспектам шляхом їх доповнення й удосконалення. Методологію написання статті склали загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема, метод аналізу та синтезу, системний підхід, метод теоретичного узагальнення, метод побудови інтегрального показника, кореляційний аналіз. Основні результати наукового дослідження полягають у наступному: 1) на основі змістової наповненості форм статистичної звітності, визначено склад і структуру державних видатків, які можуть бути ідентифіковані як такі, що у разі здійснення сприяють розвитку трудового потенціалу; 2) обравши за основу попередньо розроблену методику оцінки розвитку трудового потенціалу, сформовано методичний підхід до оцінювання ефективності бюджетування даного процесу (у тому числі розвитку демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів); 3) завдяки апробації розробленої методики оцінки ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу, розкрито практичні аспекти такого оцінювання на прикладі Харківської області у період 2007–2012 рр. Результати дослідження дали змогу зробити висновок про переважну неефективність як загальних державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу даного регіону, так і певних їх статей щодо забезпечення розвитку окремих складових трудового потенціалу в обраний період та, таким чином, нагальну необхідність розробки заходів з підвищення ефективності бюджетування розвитку трудового потенціалу Харківської області. Сферу застосування результатів дослідження становлять теорія та методологія економіки праці і державного управління, практична діяльність органів державної влади.

Ключові слова: трудовий потенціал, державні видатки, ефективність, оцінювання, методичний підхід

Постановка проблеми. Несприятливі умови функціонування національної економіки, зростаюча соціальна й ідеологічна напруга в суспільстві, політична невизначеність та нестабільність окремо та в сукупності не можуть не здійснювати пагубного впливу на трудовий потенціал України. Так, за даними Держкомстату [1] з моменту проголошення незалежності України значно зменшилися: чисельність наявного та зайнятого населення; рівень народжуваності; кількість навчальних закладів; кількість закладів охорони здоров'я; кількість організацій, які здійснюють науково-дослідження та розробки; рівень інноваційної активності підприємств тощо. Багатоаспектність виявлених проблем розвитку трудового потенціалу України (що включає соціально-економічні, демографічні, культурні, освітні, науково-технічні, інноваційні та інші аспекти) визначає неможливість їх опосередкованого вирішення та потребує комплексного та системного підходу, забезпечення

якого можливе лише на макрорівні органами державної влади через здійснення ефективного державного регулювання розвитку трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідність здійснення ефективного державного регулювання розвитку трудового потенціалу України давно вже визнана у наукових працях провідних вітчизняних учених-економістів і теоретиків державного управління, серед яких особливо слід виділити дослідження та розробки В. Бакуменка, Л. Беззубко, З. Варналія, В. Гриньової, С. Гринкевич, О. Грішнєвої, А. Дегтяря, О. Іляш, М. Кіма, А. Колота, І. Кучумової, В. Лича, Е. Лібанової, М. Новікової, Л. Семів, С. Пасєки, А. Череп, Л. Шаульської, Л. Шевчук, В. Щербак, у котрих авторами обґрунтовані чільні роль та місце держави в управлінні трудовим потенціалом на будь-якому рівні його прояву, суттєво доповнені теорія і методологія стратегічного та тактичного державного управління трудовим потенціалом, надані цінні пропозиції по удосконаленню практичної діяльності органів державної влади та місцевево самоврядування в сфері соціальної політики.

Невирішені складові загальної проблеми. Втім недостатньо уваги вченими приділено теоретико-методичним і прикладним аспектам оцінювання ефективності державного регулювання розвитку трудового потенціалу за напрямом його бюджетування. Так, ще й досі як у науковій літературі, так і в нормативно-правових актах чітко не окреслено статті державних видатків, які можна однозначно ідентифікувати як такі, що у разі здійснення сприяють розвитку трудового потенціалу; не сформовано критерії визнання таких видатків як ефективних; не розроблено єдиного методичного підходу до оцінювання ефективності бюджетування розвитку трудового потенціалу; недостатньо досліджено практичні аспекти здійснення такого оцінювання.

Формулювання цілей статті. Виходячи з вищезазначеного, метою статті є надання подальшого розвитку теоретико-методичним аспектам оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу, а також дослідження практичних аспектів такого оцінювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. У вирішенні першого завдання наукового дослідження було проаналізовано із застосуванням методу теоретичного узагальнення змістовну наповненість загальнообов'язкових та специфічних форм статистичної звітності органів державної влади [2–15]. Результати даного аналізу дали змогу виділити у якості основних напрямів бюджетування розвитку трудового потенціалу шість статей, які наглядно та детально представлено на наступному рисунку (рис. 1).

Виділення представлених на рис. 1 статей державних видатків, що впливають на розвиток трудового потенціалу, було також здійснено у відповідності до попередньо розробленої компонентної структури трудового потенціалу, що передбачає наявність таких структурних елементів як демографічний, інтелектуальний, інноваційний, професійно-кваліфікаційний і підприємницький потенціали. Тоді, стає зрозумілим, що розвиток демографічного потенціалу знаходиться під безпосереднім впливом інтенсивності бюджетування галузей «охорона здоров'я» та «соціальний захист і забезпечення»; інтелектуального потенціалу – галузі «освіта» та виконання наукових і науково-технічних робіт; інноваційного потенціалу – галузі «освіта», виконання наукових і науково-технічних робіт, фінансування інноваційної діяльності; професійно-кваліфікаційного потенціалу – галузі «освіта»; підприємницького потенціалу – фінансування державних програм розвитку підприємництва.

Оскільки обсяг державного фінансування є вкладеними ресурсами, а розвиток трудового потенціалу (якісний і кількісний) – бажаним результатом, ефектом на вкладені ресурси, то закономірно виникає питання про необхідність використання категорії «ефективність» під час характеристики впливу факторного показника обсягу державних видатків на результуючий показник розвитку трудового потенціалу. При цьому факторний і результуючий показники мають різні одиниці виміру, що потребує додаткового застосування розрахунку темпу зростання до факторного показника та побудови інтегрального та комплексних показників розвитку трудового потенціалу до результуючого показника. Відповідно, завдяки здійсненню такої трансформації досліджуваних показників, універсальним критерієм ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу є перевищення результуючого показника над факторним.

Підсумовуючи вищезазначене та обов'язково виділяючи два основних види розвитку трудового потенціалу – якісний внутрішній та кількісний зовнішній, пропонуємо для оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу застосовувати наступну систему рівнянь (формула 1):

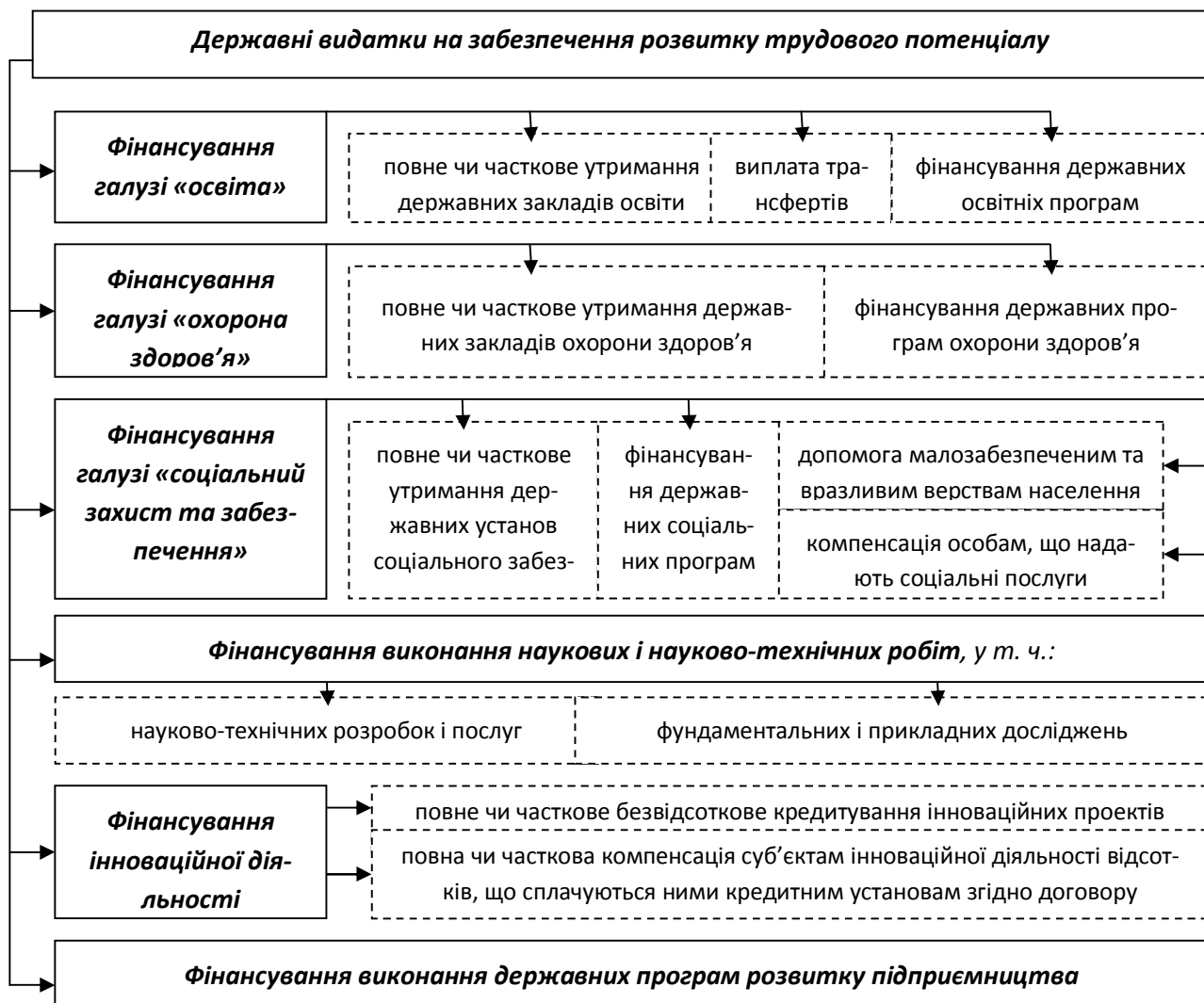


Рисунок 1 – Склад і структура державних видатків, спрямованих на забезпечення розвитку трудового потенціалу (сформовано автором)

$$\left\{ \begin{array}{l} KEДВ_{ЯРТП} = \frac{y_{сер.} \times v_n}{5 \times v_{n+1}} \times \sum_{i=1}^5 \left(\frac{\sum_{i=1}^k \frac{x_i}{x_{max}} + \sum_{i=1}^l \frac{x_{min}}{x_i}}{k+l} \right) \\ KEДВ_{КРТП} = \frac{y_{n-1} \times v_n}{5 \times v_{n+1}} \times \sum_{i=1}^5 \left(\frac{\sum_{i=1}^k \frac{x_i}{x_{max}} + \sum_{i=1}^l \frac{x_{min}}{x_i}}{k+l} \right) \dots \end{array} \right. \quad (1)$$

де $KEДВ_{ЯРТП}$, $KEДВ_{КРТП}$ – критерії ефективності державних видатків щодо забезпечення якісного та кількісного розвитку трудового потенціалу відповідно (> 1 – державні видатки ефективні; < 1 – державні видатки неефективні);

$y_{сер.}$, y_{n-1} – значення сукупного інтегрального показника розвитку трудового потенціалу (середнє та у попередньому періоді відповідно);

v_n , v_{n+1} – обсяг державних видатків на забезпечення розвитку трудового потенціалу у базовому та звітному періодах відповідно, тис. грн.;

x_i – значення проміжного внутрішньоконструктивного показника розвитку трудо-

вого потенціалу, (одиниці виміру варіюються);

x_{\max} – максимальне значення проміжного внутрішньокomплексного показника-стимулятора у варіаційному ряді, (одиниці виміру варіюються);

x_{\min} – мінімальне значення проміжного внутрішньокomплексного показника-дестимулятора у варіаційному ряді, (одиниці виміру варіюються);

k, l – кількість внутрішньокomплексних показників-стимуляторів та показників-дестимуляторів у комплексному показнику трудового потенціалу.

При цьому поетапна реалізація пропонованого підходу до оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу здійснюється із застосуванням алгоритму, представленого на рис. 2.

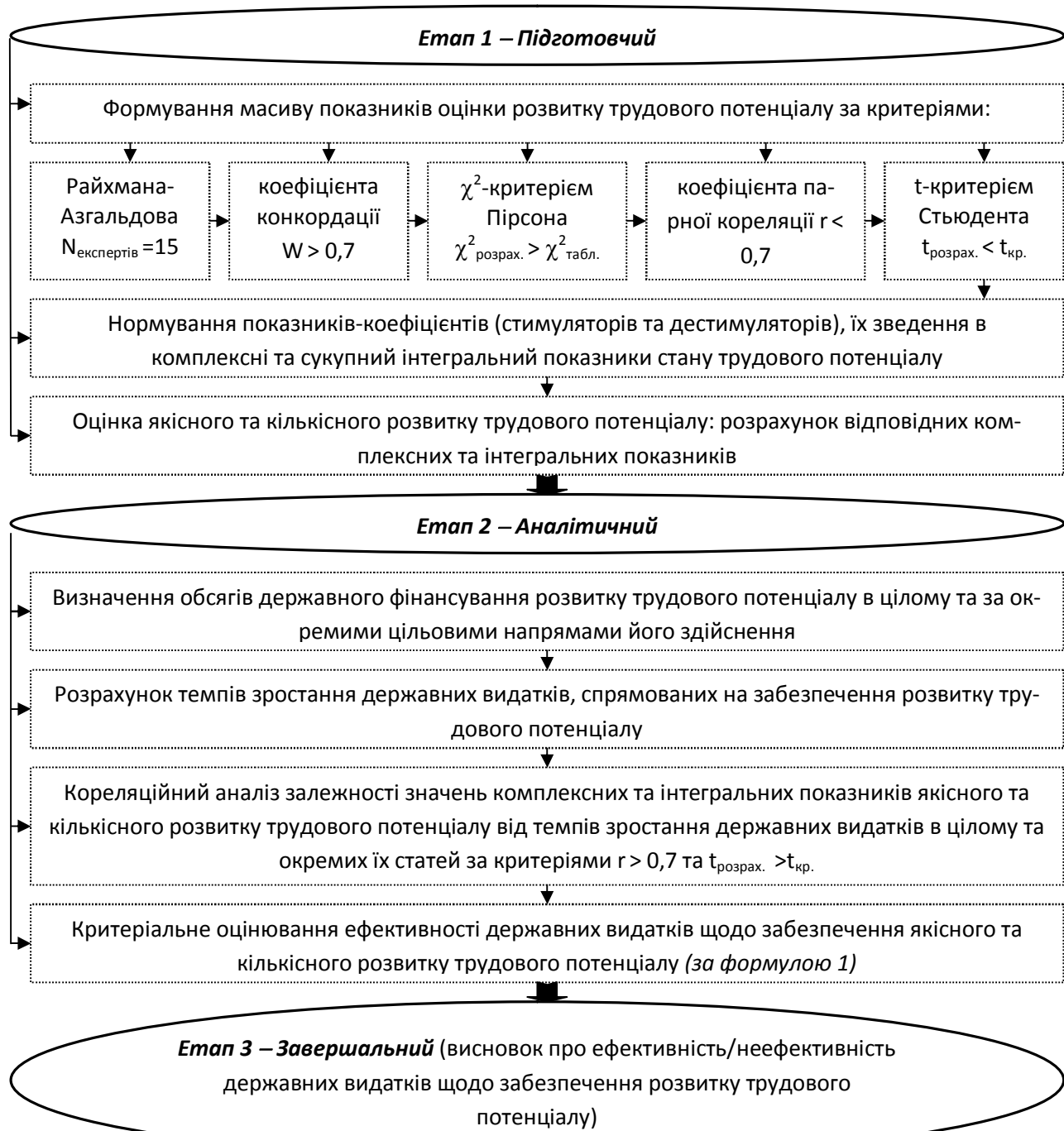


Рисунок 2 – Методичний підхід до оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу (доопрацьовано автором на основі методичного підходу [16])

Таблиця 1 – Результати оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу Харківської області в період 2007–2012 рр.*

Розрахунок та інтерпретація ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу, в т. ч.:											
якісного розвитку трудового потенціалу						кількісного розвитку трудового потенціалу					
2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ефективність сукупних державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу, в т. ч.:											
0,959	1,011	0,862	0,909	0,896	0,880	0,962	0,993	0,878	0,931	0,904	0,878
неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
– щодо забезпечення розвитку демографічного потенціалу											
1,017	0,997	0,845	0,888	0,928	0,856	1,036	0,919	0,873	0,930	0,958	0,825
ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
– щодо забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу											
0,919	1,030	0,896	0,925	0,904	0,864	0,940	1,049	0,896	0,914	0,896	0,854
неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
– щодо забезпечення розвитку інноваційного потенціалу											
0,902	0,788	0,860	1,016	0,921	1,000	0,910	0,818	1,127	1,044	0,832	0,969
неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	ефект.	неефект.	неефект.
– щодо забезпечення розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу											
1,080	1,126	0,773	0,809	0,848	0,816	0,987	0,976	0,707	0,928	0,962	0,859
ефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
– щодо забезпечення розвитку підприємницького потенціалу											
0,875	1,119	0,938	0,906	0,879	0,867	0,938	1,197	0,865	0,855	0,890	0,880
неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
Ефективність статей державних видатків щодо забезпечення розвитку окремих компонентів трудового потенціалу, в т. ч.:											
Ефективність державних видатків у галузі «освіта» щодо забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу											
0,949	0,958	0,915	0,913	0,896	0,946	0,971	0,976	0,915	0,902	0,888	0,935
неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
Ефективність державних видатків у галузі «освіта» щодо забезпечення розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу											
1,115	1,047	0,789	0,799	0,841	0,894	1,019	0,908	0,722	0,916	0,953	0,941
ефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
Ефективність державних видатків у галузі «освіта» щодо забезпечення розвитку інноваційного потенціалу											
0,931	0,733	0,878	1,000	0,913	1,096	0,940	0,760	1,150	1,031	0,825	1,062
неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	ефект.	ефект.	неефект.	ефект.

Розрахунок та інтерпретація ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу, в т. ч.:											
якісного розвитку трудового потенціалу						кількісного розвитку трудового потенціалу					
2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ефективність державних видатків у галузі «охорона здоров'я» щодо забезпечення розвитку демографічного потенціалу											
0,954	1,115	0,863	0,901	0,936	0,969	0,971	1,028	0,892	0,944	0,967	0,933
неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
Ефективність державних видатків у галузі «соціальний захист і забезпечення» щодо забезпечення розвитку демографічного потенціалу											
1,043	0,988	0,876	0,896	0,938	0,988	1,062	0,911	0,906	0,939	0,968	0,951
ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
Ефективність фінансування виконання наукових та науково-технічних робіт щодо забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу											
0,941	0,984	0,836	0,924	0,904	0,972	0,963	1,003	0,837	0,913	0,896	0,961
неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	неефект.
Ефективність фінансування виконання наукових та науково-технічних робіт щодо забезпечення розвитку інноваційного потенціалу											
0,923	0,753	0,803	1,015	0,921	1,125	0,932	0,781	1,052	1,044	0,832	1,091
неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	ефект.	ефект.	неефект.	ефект.
Ефективність державних видатків у галузі «інноваційна діяльність» щодо забезпечення розвитку інноваційного потенціалу											
0,923	1,107	0,765	0,997	0,913	1,082	0,931	1,149	1,002	1,025	0,825	1,049
неефект.	ефект.	неефект.	неефект.	неефект.	ефект.	неефект.	ефект.	ефект.	ефект.	неефект.	ефект.
Ефективність фінансування державних програм розвитку підприємництва щодо забезпечення розвитку підприємницького потенціалу											
0,000	0,964	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,032	0,000	0,000	0,000	0,000
–	неефект.	–	–	–	–	–	ефект.	–	–	–	–

* розраховано автором на підставі даних [2–15] із використанням розробленого методичного підходу

Обравши за об'єкт прикладного дослідження Харківську область як один із провідних регіонів України, здійснимо практичну апробацію розробленого методичного підходу до оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу (результати наведено у табл. 1).

Як бачимо з табл. 1, в досліджуваній період переважно неефективними були як загальні державні видатки щодо забезпечення якісного та кількісного розвитку трудового потенціалу Харківської області, так і окремі їх статті щодо забезпечення розвитку певних компонент трудового потенціалу.

Так, ефективність сукупних державних видатків досягається лише щодо якісного розвитку трудового потенціалу досліджуваного регіону у 2008 р., а також: якісного та кількісного розвитку демографічного потенціалу у 2007 р.; якісного та кількісного розвитку інтелектуального потенціалу у 2008 р.; кількісного розвитку у 2009 р., а також якісного та кількісного розвитку інноваційного потенціалу у 2010 р.; якісного розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу у 2007–2008 рр.; якісного та кількісного розвитку підприємницького потенціалу у 2008 р.

Результати розрахунків свідчать про абсолютну неефективність видатків у галузі «освіта» щодо забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу Харківської області, а також їх переважну неефективність щодо забезпечення розвитку її інноваційного ($КЕДВ_{ЯРІнновП} > 1$ лише у 2012 р., $КЕДВ_{КРІнновП} > 1$ у 2009–2010 рр. та 2012 р.) та професійно-кваліфікаційного ($КЕДВ_{ЯРП-КП} > 1$ у 2007–2008 рр. та $КЕДВ_{КРП-КП} > 1$ у 2007 р.) потенціалів. Ефективним було фінансування виконання наукових і науково-технічних робіт щодо забезпечення кількісного розвитку інтелектуального потенціалу регіону лише у 2008 р.; щодо забезпечення розвитку інноваційного потенціалу області – якісного у 2010 р. та 2012 р. і кількісного у 2009–2010 рр. та 2012 р. Якісний і кількісний розвиток демографічного потенціалу регіону забезпечувався у досліджуваній період ефективними державними видатками у галузі «соціальний захист і забезпечення» лише у 2007 р. та у галузі «охорона здоров'я» у 2008 р. Значну чутливість до здійснення державного фінансування інноваційної діяльності демонструє кількісний розвиток інноваційного потенціалу: так, державні видатки за цим напрямом були ефективними у чотирьох періодах із шести досліджуваних (у 2008–2010 рр. та у 2012 р.). Натомість ефективність державного фінансування інноваційної діяльності щодо забезпечення якісного розвитку інноваційного потенціалу регіону досягалася лише у 2008 р. та 2012 р. Спираючись на дані табл. 1 важко робити висновок про наявність і силу впливу фінансування державних програм підтримки підприємництва на розвиток підприємницького потенціалу регіону в досліджуваній період, адже ці видатки здійснюються державою не систематично. Відповідно, отримані результати розрахунків (за 2008 р.) свідчать про неефективність здійснюваних видатків на виконання державних програм підтримки підприємництва щодо забезпечення якісного розвитку підприємницького потенціалу Харківської області і водночас про їх ефективність щодо забезпечення кількісного розвитку підприємницької компоненти трудового потенціалу даного регіону. Апробаційні дані в сукупності свідчать про вкрай негативні тенденції ефективності державного фінансування забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону в досліджуваній період: так, виконання розроблених критеріїв ефективності державних видатків (як щодо забезпечення якісного розвитку, так і кількісного розвитку трудового потенціалу) є лише поодинокими випадками, практично позбавленими систематичності, що, таким чином, свідчить про їх практичну неефективність та вказує на нагальну необхідність розроблення і впровадження оперативних заходів по підвищенню ефективності бюджетування забезпечення розвитку трудового потенціалу Харківської області.

Висновки. Наукова новизна та практична цінність доповнених у ході дослідження теоретико-методичних аспектів оцінювання ефективності державних видатків щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу полягає перш за все у тому, що їх реалізація (на відміну від апробації існуючих методичних підходів) дозволяє отримати чіткі та однозначні для інтерпретації дані щодо ефективності як сукупних державних видатків, так і окремих їх статей (шести виділених цільових напрямів державного фінансування) щодо забезпечення розвитку компонент трудового потенціалу. Тим самим, результати дослідження становлять цінність не лише для теорії та методології економіки праці і державного управління, а й можуть застосовуватися у практичній діяльності органів державної влади.

Перелік посилань.

1. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Заголовок з екрана.
2. Харківська область у 2006 році: статистичний щорічник / За ред. М.Л. Чмихала. – Х.: ТОВ «Золоті сторінки», 2007. – 562 с.
3. Харківська область у 2007 році: статистичний щорічник / За ред. М.Л. Чмихала. – Х.: ГУС Харківської обл., 2008. – 589 с.
4. Харківська область у 2008 році: статистичний щорічник / За ред. М.Л. Чмихала. – Х.: ГУС Харківської обл., 2009. – 578 с.
5. Харківська область у 2009 році: статистичний щорічник / За ред. О.С. Никифорова. – Х.: ГУС Харківської обл., 2010. – 574 с.
6. Харківська область у 2010 році: статистичний щорічник / За ред. О.С. Никифорова. – Х.: ГУС Харківської обл., 2011. – 568 с.
7. Харківська область у 2011 році: статистичний щорічник / За ред. О.Г. Мамонтової. – Х.: ГУС Харківської обл., 2012. – 583 с.
8. Харківська область у 2012 році: статистичний щорічник / За ред. О.Г. Мамонтової. – Х.: ГУС Харківської обл., 2013. – 535 с.
9. Показники обласного бюджету Харківської області за 2006 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.avakov.com/show.php?page=2332>. – Заголовок з екрана.
10. Звіт про виконання бюджету Харківської області за 2007 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.avakov.com/show.php?page=14055>. – Заголовок з екрана.
11. Довідка про виконання бюджету Харківської області за 2008 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.avakov.com/show.php?page=18240>. – Заголовок з екрана.
12. Довідка про виконання бюджету Харківської області за 2009 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.avakov.com/show.php?page=23715>. – Заголовок з екрана.
13. Інформація про виконання зведеного бюджету Харківської області за 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.gov.ua/en/document/view/id/3334>. – Заголовок з екрана.
14. Інформація про виконання зведеного бюджету Харківської області за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kharkivoda.gov.ua/ru/document/view/id/7673>. – Заголовок з екрана.
15. Інформація про виконання зведеного бюджету Харківської області за 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ts.lica.com.ua/?type=1&base=77&menu=369430&id=3910>. – Заголовок з екрана.
16. А. с. Методичний підхід до оцінки розвитку трудового потенціалу регіону / І. Ю. Шевченко / реєстр. 02.09.2013. – № 51088.

Стаття надійшла: 25.10.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 330.14.012
JEL E24

ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Горовий Д.А., д.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В роботі визначені основні підходи до тлумачення категорії "людський капітал". Визначені як переваги, так і недоліки цих визначень, надано узгоджене визначення. Виділені основні риси та характеристики цього капіталу. Визначена його неоднорідність та спорідненість з іншими нематеріальними (віртуальними) складниками сукупного капіталу підприємства.

Наведена ситуація з обліком людського капіталу в Україні. Визначено причини його недостатнього врахування у звітності.

Розглянуті основні методи оцінки людського капіталу. Наведені їх позитивні та негативні сторони цих методів оцінки. Запропоновано підходи до побудови більш точних та дієвих методів оцінки людського капіталу, які ґрунтуються на визначених складових.

Досліджується поняття «гудвіл кадрового потенціалу» за методикою В. Аллавердяна та наводиться спосіб його розрахунку.