

до світових мінімальних стандартів тощо. Ці заходи є першочерговими в умовах фінансово-економічної кризи. А загалом, Україна потребує більш керованої соціальної політики у сфері рівня життя населення. Вона повинна ґрунтуватися на запозиченні міжнародних норм і стандартів, насамперед досвіду Європейського Союзу.

Метою застосування системи соціальних стандартів, буде гарантування мінімального доходу громадянам, тобто в ліквідації або суттєвому зниженні бідності населення за одночасного скорочення утримання в суспільстві за рахунок держави. Допомога повинна надаватися всім громадянам, доходи яких нижчий від встановленої межі бідності в державі. В першу чергу допомогу соціальну необхідно надавати найбільш нужденним верствам населення, які мають обмежену можливість заробляти гроші. Слід також зазначити, що структура потреб населення постійно змінюється з розвитком людини, що вимагає періодичного перегляду прожиткового мінімуму, який може не відповідати змінам у структурі споживання населення. Тому слід поступово розширювати структуру прожитого мінімуму (його наповнення) з метою врахування змін у житті населення. Тобто, з підвищення рівня добробуту країни збільшуються витрати сімей на задоволення таких потреб, як транспорт, зв'язок, цифрове телебачення, комп'ютерна техніка, відпочинок тощо. І як наслідок, розмір прожитого мінімуму має враховувати зміни у структурі споживання, а також випереджувати зростання цін та інфляцію і поступово збільшуватись.

Стратегічною метою державної політики доходів має бути доведення мінімальних соціальних гарантій до рівня нормативів вартості життя та удосконалення системи соціальної допомоги і виплат, механізмів захисту грошових доходів населення від інфляції. Ну а в перспективі бажано б відмовитись від показника "рівень забезпечення прожиткового мінімуму".

Література

1. Мельник С., Коропець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні методологічні підходи / С. Мельник, П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5.
2. ЗУ "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" // ВВП України (із змінами, внесеними згідно із Законом 1107-VI від 28.12.2007. – 2008. – № 5–6, № 7–8. Ст. 78. – зміни діють до 31.12.2008.

УДК 334:95/.96(447)

Т. О. ФОМНІХ

Запорізький національний технічний університет

СУЧАСНА ПАРАДИГМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Проведено теоретичне узагальнення та виділено етапи еволюційного розвитку теорій управління персоналом; визначено специфіку системи управління людськими ресурсами в рамках існуючої парадигми менеджменту, в сучасних умовах розвитку суспільства та бізнесу.

Theoretical generalization is conducted and the stages of evolutionary development of theories of management personnel are distinguished; the specific of control system of human resources is determined within the framework of existent paradigm of management, in the modern terms of development of society and business.

Постановка проблеми. Ефективне управління людським потенціалом є для організації першочерговим завданням. Але як показав аналіз останніх публікацій та даних з бізнес практики, більшість сучасних компаній не в змозі використати потенціал своїх співробітників. Методи управління, які вони застосовують, не забезпечують належного рівня продуктивності, якості, ефективності і не задовольняють самих працівників. Причиною того, що ефективне управління персоналом є зазвичай винятком, а не правилом, є те, що більшість сучасних організацій використовують традиційну систему управління персоналом, що виникла в повоєнний період, в той час, коли зовнішнє середовище змінилося, та продовжує кардинально змінюватися. Традиційні системи управління персоналом, що базувалися на принципах чіткого розмежування робочих місць, ієрархії посад та виключній ролі керівництва в вирішенні усіх питань не відповідають вимогам життя, і їх повинна змінити нова концепція, що має базуватися на інших принципах. Невідворотний перехід від промислового суспільства до інформаційного, посилення попиту на управлінський талант змушують багато в чому переглянути підходи до управління персоналом, нові реалії вимагають відмовитись від традиційних підходів, спонукаючи шукати нові. Новий етап розвитку людства вимагає нових форм управління людьми, нових підходів до управління, нової концепції в сфері управління людськими ресурсами.

Аналіз досліджень і публікацій. Концепція управління людськими ресурсами (УЛР) привернула особливу увагу багатьох практиків, вчених та консультантів в цій галузі. Одними з перших досліджень, як з наукової точки зору так і в практичному відношенні, були праці представників класичної школи, школи людських відносин, біхевіористів, пізніше суттєвий внесок зробили теоретики системного та ситуаційного підходів. Загальні контури нової концепції управління людськими ресурсами відстежуються в класифікації існуючих концепцій Л. Євенка,

в працях А. Кібанова, А. Єгоршина, С. Шекші, В. Томілова, О.С. Виханського, Б.М. Генкіна, Дж.М. Іванцевіча, Ю.Д. Красовського, Р.Л. Кричевського, І.Д. Ладанова, В. Травіна. Можна також назвати публікації провідних українських економістів у галузі кадрового менеджменту, зокрема Г.В. Щокіна, Й.С. Завадського, Т.І. Балановської, В.В. Юрчишина, Г.А. Дмитренка, Ю. Наврузова, В. Тараненко, Ф.І. Хміля та інші. Серед останніх публікацій слід відзначити такі: Шимановської-Діанич Л.М. [1], Чечель О.М. [2], Прушківської Е.В. [3], Пиц В.І. [4], Кошулько О.П. [5], Кір'ян Т. [6], Вовканич С. [7]. Але не зважаючи на численні дослідження і публікації в цій сфері, концепція управління людськими ресурсами ще досить не розроблена та визиває цілком слушні зауваження, що стосуються здебільшого її впровадження в практику управління, і потребує подальшого розвитку.

Формулювання цілі статті. Мета дослідження полягає у виявленні та оцінці впливу сучасної парадигми менеджменту на процес впровадження сучасних концепцій управління людськими ресурсами, у пошуку оптимальних шляхів для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Одна з найважливіших складових управлінської діяльності – управління людськими ресурсами, базується на загальній концепції менеджменту, яка, в свою чергу, розвивається під впливом об'єктивних соціально-економічних, політичних, технологічних змін. Саме тому в рамках статті розглянемо сучасну парадигму менеджменту як визначальну в формуванні нової концепції управління людськими ресурсами.

Сучасний менеджмент, в тій чи іншій ступені, включає всі розроблені на протязі його існування ідеї та підходи. Але за останні десятиріччя світ кардинально змінився, тому більшість організацій переходить на нові методи управління, що дозволяють відповідати вимогам зовнішнього середовища. Всі ці нові підходи базуються на сучасній парадигмі менеджменту. За П. Друкером, “парадигма будь-якої суспільної науки, і зокрема менеджменту, базується на уявленнях щодо реальності... Уявлення щодо реальності, які існують в межах даної дисципліни, визначають її зміст. Вони визначають, що дана дисципліна вважає “фактами”, і те, як дана дисципліна трактує саму себе. До того ж, уявлення щодо реальності в значній мірі визначають те, на що дана дисципліна звертає увагу, а що ігнорує чи відкидає “як прикрі винятки”...Парадигма – іншими словами – прийнята в даній науці система понять...” [8, с. 15–16]. Далі автор робить висновок, що для суспільних наук, таких як, наприклад, менеджмент, уявлення щодо реальності є більш важливими в порівнянні з природознавчими науками. І пояснює це таким чином: реальність на яку спираються природничі науки – фізичний світ та його закони – незмінна (для її зміни потрібні епохи, а ніяк не століття, а тим більш десятиріччя). В суспільному світі не існує подібних “природних законів”. Предмет вивчення змінюється постійно. А це означає, що уявлення, які були справедливими учора, можуть у мить стати неспроможними, і більш того, хибними.

Таким чином, фундаменталістська парадигма протягом свого тривалого терміну існування зазнала перманентної кризи. Теоретичні концепції в галузі менеджменту, з якими пов'язували надії “остаточного” обґрунтування основних універсальних принципів, методів, методик, концепцій, придатних для будь-якої організації, з плином часу виявляли свою недосконалість та проблематичність. Радикальний сумнів в спроможності фундаменталістської парадигми об'єктивно можливим стає на базі широкого розвитку гуманітарного пізнання реальності. Гуманітарне пізнання за своєю суттю є принципово незамкненим, відкритим по відношенню до соціальних впливів. Соціально-культурна обумовленість гуманітарного пізнання у сполученні з ідеєю історичної мінливості соціальних, культурних, техногенних, економічних тощо факторів, гасить будь-яку надію на розробку “остаточної” теорії в галузі управління. Об'єктивно критика фундаменталізму веде до зменшення статусу нормативу, стандарту ідеальної організації в їх традиційній трактовці, заміняючи його комплексним процесуально-системно-ситуаційним підходом.

Причини широкого поширення ідеї плюралізму коріняться в прогресі самого наукового пізнання та пояснюються інтенсивним оновленням та суттєвим перетворенням фундаментальних наукових понять, відкриттям нових методів, зростанням впливу науки на всі сторони суспільного життя, посиленням інтересу до науки, розмаїттям дослідницьких підходів. З точки зору плюралізму розмаїття є можливим і повинно бути визнано позитивним по відношенню до дослідницьких підходів та конкретно-наукових теорій щодо тієї ж самої предметної галузі, і більш того – по відношенню до стандартів її оцінки та стандартів науковості загалом. У відповідності з цією тенденцією, новий ідеал науковості повинен визнавати різні “набори” методологічних стандартів, які б конкурували при вирішенні практичних проблем в галузі менеджменту.

Слід зазначити, що методологічні уявлення в галузі менеджменту розвиваються в контексті загальної методології науки, але мають дві важливі, з нашої точки зору особливості: по-перше, зміни в методології менеджменту проходять стрімкіше та інтенсивніше, по-друге, і це пов'язане з першим, основні тенденції змін виражені не так чітко і переважно не як зміна етапів, а найімовірніше, як конкуренція перекриваючих (а іноді і повторюючих, але на іншому якісному рівні) одна одну ідей та концепцій. В наслідок численних трансформацій в загальній методології менеджменту на перший план виходить проблема, а наукове пізнання постає як сукупність спроб їх вирішити через різноманітні теоретичні моделі. Авторитетні вчені констатують, що менеджмент організації слід розглядати як “процес виникнення та подолання проблем” [9, с. 111]. На жаль, цей висновок в методології менеджменту усвідомлено недостатньо. Управлінська діяльність в будь-якій соціальній сфері націлена на певний об'єкт, який знаходиться в умовах, що постійно змінюються. Форма закону виявляється фактично непридатною для управління світом через його постійну мінливість. Будь-яка статична ідеалізована модель, концепція, навіть та, яка досягла останньої ступені досконалості, опиниться неспроможною перед обличчям різноманіття реальності. Таким чином, ми дійшли висновку, який має першочергове значення для наукового менеджменту – усі наші накопичені знання мають принципово гіпотетичний характер, а прогрес пізнання виявляється в серії теорій. Наприклад, біль-

шість теоретиків управління обирають певний принцип (чи метод) управління і намагаються застосувати його до конкретної ситуації для розробки рекомендацій. Той факт, що існує протилежний принцип (чи метод), який також може бути цілком обґрунтовано застосований і може призвести до інших результатів, замовчується. Як бачиться, проблема не може бути зведена тільки до браку професійної компетентності теоретиків управління, чи до браку самих принципів, методів, концепцій управління. Формальні принципи менеджменту концентрують багатоплановий досвід, є продуктом життєвої та управлінської мудрості, значних інтелектуальних зусиль. Головна проблема полягає в тому, що формальні принципи менеджменту припускають безліч емпіричних інтерпретацій. І вирішення її полягає в зміщенні акценту в дослідженнях від принципів управління як таких (хоча це теж важливо) к вивченню умов, при яких припустимі (прийнятні) конкуруючі принципи. Таким чином, методологічного та практичного значення набуває системно-органічний підхід (до речі, він не зводиться тільки до розробки альтернативи механіцизму, як вважає більшість дослідників), який наголошує, що в системі управління не існує (і не може існувати) єдиної оптимальної моделі, концепції, вибір тієї чи іншої моделі, концепції залежить від умов.

Таким чином, загальні тенденції в сфері менеджменту, зокрема, його антифундаменталізація та широке поширенням ідей плюралізму пояснюють загальні тенденції в сфері управління людськими ресурсами – зокрема, мирне співіснування в українській бізнес-практиці концепцій управління кадрами, управління персоналом і управління людськими ресурсами.

Для більш повного розуміння предмету дослідження та виявлення основних контурів нової концепції управління персоналом наведемо генезис поняття, яке бере свій початок з управління персоналом у другій половині XIX ст., а сучасних рис набуває у 80–90-ті роки XX ст.

На нашу думку, найбільш вдалою з усіх спроб “інвентаризації” сформованих концепції управління персоналом залишається класифікація професора Л. І. Євєнко, він запропонував оригінальний підхід до дослідження ролі кадрів у виробництві на основі чотирьох концепцій, де проблема управління персоналом аналізується з точки зору постулатів “людина як ресурс” і “людина як суб’єкт” управління. Вчений вважає, що відбулась зміна чотирьох концепцій ролі кадрів у виробництві [10, с. 23–25]:

– використання людських ресурсів (labor resources use) з кінця XIX с. до 60-х рр. XX с. Замість людини у виробництві розглядалась лише його функція – труд, що вимірюється витратами робочого часу та зарплатою. Найбільш відомими адептами цієї концепції були К. Маркс та Ф. Тейлор;

– управління персоналом (personnel management). Науковим підґрунтям цієї концепції, що отримала свій розвиток з 30-х років XX с., була теорія бюрократичних організацій М. Вебера, згідно з якою людина розглядається крізь формальну роль – посаду, а управління здійснювалось за допомогою адміністративних механізмів (принципи, методи, повноваження, функції);

– управління людськими ресурсами (human resource management). Людина вже розглядається не як посада (тобто елемент структури), а як не відновлюваний ресурс – елемент соціальної організації у єдності трьох основних компонентів (трудова функція, соціальних відносин, стану робітника). Ця концепція в українській бізнес практиці на сьогодні використовується фрагментарно;

– управління людиною (human being management). У відповідності з цією концепцією людина – головний суб’єкт організації та особливий об’єкт управління, який не можна розглядати як ресурс. Виходячи з бажань та здібностей людини повинні формуватись стратегія та структура організації. Вважається, що засновниками цієї концепції є лідери японського менеджменту К. Мацусіта, А. Моріта. Проте, у вітчизняній практиці ця концепція більш відома під назвою концепції всебічного та гармонійного розвитку особистості.

Дані концепції кадрової функції в організаціях розвивались в межах чотирьох парадигм менеджменту (економічної, механістичної, органічної та гуманістичної, див. табл. 1). Щодо концепцій управління кадрами, управління персоналом і управління людськими ресурсами, то ці три різних підходи, що відображають еволюцію управління людьми, як уже зазначалось, співіснують в українській бізнес-практиці.

Зокрема, управління кадрами застосовується в компаніях, які здійснюють продаж ресурсів (такий тип компаній переважав у 30-х роках XX ст.). Типовий приклад – гірничодобувна або металургійна компанія, де процес виробництва не висуває до більшості працівників спеціальних вимог. Для управління кадрами таких підприємств потрібні невеликий набір функцій – робота з документацією, наймання нових співробітників, реєстрація переміщень та звільнень персоналу, консультування робітників з питань трудового законодавства, кадрових питань компанії.

Для компаній, які здійснюють продаж товарів (де на додану вартість впливають бренди), від управління працівниками потрібно значно більше – необхідно знати, що може робити конкретний працівник і яку додану вартість він може привнести, і цей вид управління має риси концепції управління персоналом. До нього крім функцій, що використовуються в управлінні кадрами, входить також постановка цілей, оцінка виконання роботи і стимулювання діяльності працівника, кадрове забезпечення, компенсації, взаємовідносини в колективі.

Складніший рівень управління – управління людськими ресурсами – представлений у компаніях, які займаються продажем послуг (ринок товарів заповнений, на ньому велика кількість брендів, і споживач орієнтується не так на сам товар, як на якість пов’язаних з ним послуг). У цьому разі критична складова бізнесу починає залежати від кваліфікації персоналу, він стає стратегічним ресурсом. В управління людськими ресурсами, на додачу до функцій управління персоналом, входять також технології навчання працівників, добору й розвитку персоналу, мотиваційні заходи, розвиток корпоративної культури; розробка інструментів та стратегій, що спрямо-

вані на утримання ключових співробітників; переведення співробітників у підрозділи, що більшою мірою впливають на досягнення бізнес-результатів; аналіз стану людських ресурсів; розробка систем нематеріального заохочення та визнання робітників; координація зусиль з управління знаннями.

Таблиця 1

Парадигми управління людиною в організації

Парадигма	Економічна	Механістична	Органічна	Гуманістична
Концепція	Використання трудових ресурсів	Управління персоналом	Управління людськими ресурсами	Управління людиною
Роль людини в організації	Фактор виробництва	Ресурс організації		Головний об'єкт та суб'єкт організації
Місце людини	Елемент процесу праці	Елемент формальної структури	Елемент соціальної організації	Член організації – сім'ї
Зміст управління	Організація праці і зарплати	Адміністрування	Комплексне управління людськими ресурсами	Самоуправління
Підрозділ	Відділ ОПІЗ	Кадрова служба	Департамент УЛР	Вся організація
Головний важіль	Зарплата	Повноваження і відповідальність	Мотивація	Організаційна культура
Теоретична основа	Економічна теорія, марксизм, тейлоризм	Бюрократична теорія організації М. Вебера	Постбюрократична (органічна) теорія організації	Соц. психологія, філософія японського менеджменту
Метафора	Механізм		Організм	Мозок
Основне завдання	Добір здібних працівників, стимулювання, нормування праці	Вивчення специфіки потреб, розробка різноманітних програм, орієнтованих на задоволення різних рівнів потреб	Навчання персоналу, поглиблення як спеціалізації, так і універсалізації, створення умов для максимальної самоорганізації співробітників	Адаптація, розвиток культури організації, встановлення цінностей, формування правил та норм, символізація
Навчання	Первинна підготовка	Підвищення кваліфікації	Збагачення праці, перепідготовка	Розвиток особистості
Сучасні приклади застосування	Масове виробництво, рутинна технологія	Середні та великі фірми звичайних галузей	Середні та великі фірми високотехнологічних галузей	Мале підприємництво, наука

Щодо концепції управління людиною, то більшість теоретиків та практиків менеджменту цю парадигму (управління людиною) характеризують як “організаційний ідеалізм” – феномен, що існує лише в теорії, а не на практиці (хіба що в деяких творчих організаціях). Проте серйозно відноситися до неї примушують не тільки роботи теоретиків організації гуманістичного напрямку, але і всім відомі успіхи, з одного боку, японського менеджменту, концептуально сприймаючого цю парадигму, з іншого – життєздатність малого, зокрема, сімейного, вельми гуманного бізнесу, значення якого в країнах з ринковою економікою все більш зростає по всьому світу.

На нашу думку, ідеї, характерні для концепції управління людськими ресурсами, можуть мати серйозне значення для української управлінської теорії і практики не тільки своєю прагматичною цінністю, але і позначенням деякого орієнтиру в реформах і майбутньому розвитку, вони добре узгоджуються з філософськими поглядами українців на життя, хоча і суперечать, все ще поширеним, адміністративно-командним стереотипам про ефективне управління підприємствами і організаціями. На управління людськими ресурсами впливають такі світові тенденції: глобалізація, культурна диверсифікованість, технологічні зміни (які роблять усі види діяльності в організації більш складними), прискорення соціальних змін, більш підготовлене, мобільне і освічене нове покоління. Тому, набір завдань та функцій HR-менеджера українських компаній сьогодні вимагає переосмислення й розставлення нових акцентів. Все це безпосередньо стосується роботи служби HR, впливає на її роль у компаніях, а також на вибір і використання різних HR-інструментів і технологій, концепцій.

Висновки. Таким чином, український HR-менеджмент повинен перетнути межі простого адміністрування: традиційної діяльності із наймання, регулювання трудових відносин і відстеження системи оплати і пенсійних виплат. Сьогодні управління людськими ресурсами набагато повніше має бути інтегровано в процес стратегічного планування організації. Для досягнення успіху HR-службі слід здійснювати ряд видів діяльності від забезпечення базових функцій до стратегічного планування, але більшість спеціалістів з управління людськими ресурсами українських компаній робить типову помилку – концентрується виключно на оперативних завданнях, тоді як потрібен баланс стратегічних, тактичних та оперативних дій. Новими концептуальними інструментами в контексті глобалізації для HR-менеджерів є різні види аналізу, такі як культурний аналіз, аналіз стейкхолдерів, аналіз ролей. Крім того, актуальні нові види планування, такі як рольове планування та планування кар'єри у контексті управління талантами компанії. Зростає розуміння важливості “нетехнічних” елементів управління персоналом

(культура, лідерство). Набувають справжнього значення такі поняття як людський капітал, талант, кар'єрні прив'язки, потенціал персоналу, аналіз ролей. Крім аналізу робіт і компетенцій, які більшість українських HR-менеджерів уже опанували та успішно впроваджують, важливе правильне визначення ролей для самого HR-менеджера, для всіх топ-менеджерів, а в майбутньому і для будь-якого менеджера в компанії. Навчити розуміти і правильно виконувати свою роль у контексті організації – одне із завдань HR-менеджера на найближче майбутнє.

Література

1. Шимановська-Діанич Л.М. Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами / Л.М. Шимановська-Діанич // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – Полтава, 2007. – № 1 (21). – С. 43–49.
2. Чечель О.М. Генезис теорій людського потенціалу / О.М. Чечель // Економіка та держава. – К., 2010. – № 2. – С. 111–114.
3. Прушківська Е.В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е.В. Прушківська, А.В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – К., 2008. – № 1. – С. 196–202.
4. Пиц В.І. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В.І. Пиц // Актуальні проблеми економіки. – К., 2008. – № 6. – С. 187–193.
5. Кошулько О.П. Взаємозв'язок людського й інтелектуального капіталу та їх значення для економічного піднесення підприємств / О.П. Кошулько, С.В. Сладка // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – № 12. – С. 6–9.
6. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31.
7. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітал в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник НАН України. – 2008. – № 3. – С. 13–22.
8. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI в. / пер. с англ. – М.: Вільямс, 2001. – 272 с.
9. Современный идеал научности и менеджмент // А.В. Кезин. – М.: Гардарики, 2001. – 269 с.
10. Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика. Тез. док. междунар. конф. (26–28 апреля 1996 г.). – Алма-Ата, 1996. – 91 с.

УДК 65.012.323

Н. В. ЦИМБАЛЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті обгрунтовано актуальність дослідження людського капіталу підприємства; проаналізовано наукові праці вітчизняних вчених з питань формування та використання людського капіталу підприємства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку; розроблено методичку оцінки людського капіталу працівників підприємства.

The article includes explanation of the importance of the research of human capital of an enterprise; an overview of Ukrainian scientists' works devoted to the formation of enterprise's human capital on the modern stage of socioeconomic development; a proposition of the methodological approach to the estimation of human capital.

Постановка проблеми. Світове співтовариство знаходиться в даний момент на новому етапі свого розвитку, який характеризується визначною роллю людини та її знань, професійної підготовки, загальної культури. Наприкінці ХХ ст. в межах концепції сталого розвитку розвиток людини було визначено головним критерієм прогресу [1]. Рівень розвитку країни, її місце у світовому співтоваристві, знаходяться у повній відповідності з показниками стану людського капіталу. Людський капітал – це категорія, яка на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства [2, с. 23]. Первинною ланкою формування людського капіталу є підприємство.

На сьогодні день особливої актуальності набувають питання розробки методичного підходу до оцінки працівників підприємства як основи для розробки заходів щодо підвищення трудової активності, сприяння в досягненні особистих цілей і цілей підприємства, розробки стратегічних напрямів підвищення особистісного людського капіталу працівників.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми формування, використання та оцінки людського капіталу на сучасному етапі розвитку світового співтовариства досить широко розглядаються у роботах таких науковців як В. Антонюк, С. Климко, Н. Ушанко, О. Головінов, Т. Кір'ян, І. Журавльова та інші. Незважаючи на значимість та цінність результатів, одержаних вказаними авторами, питання оцінки людського капіталу на особистісному та мікрорівні потребує подальшого дослідження.

Постановка завдання. Аналіз робіт вітчизняних вчених з питань формування та використання людського капіталу підприємства обумовив необхідність розробки методики оцінки, яка дозволила би врахувати