

DOI: 10.5281/zenodo.3805253

UDC: 331.103.15: 658.13

JEL: O47, J24

## DEVELOPMENT OF THE MARKET POTENTIAL ENTERPRISES ON THE BASIS EFFECTIVE FORMATION AND USE OF HUMAN CAPITAL

### РОЗВИТОК РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Petro G. Pererva, Doctor of Economics, Professor  
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine  
Higher School of Labour Safety Management – WSZOP, Poland  
ORCID: 0000-0002-6256-9329  
Email: pgpererva@gmail.com

Volodymyr A. Kuchinskyi, Phd in Economics, Associate Professor  
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine  
ORCID: 0000-0002-6058-3709  
Email: kuchinskyi09@gmail.com  
Received 29.08.2019

*Перерва П.Г., Кучинський В.А. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. Науково-методична стаття.*

Визначено роль людського капіталу підприємства як головного чинника сталого розвитку ринкового потенціалу підприємства та основи сучасного економічного розвитку підприємств України. В роботі виділено взаємозв'язок людського капіталу і ринкового потенціалу в структурі потенціалу підприємства. Побудована аналітична модель процесу управління людським капіталом з врахуванням його впливу на розвиток ринкового потенціалу підприємства. Сформовано підхід до оцінки та визначення напрямків розвитку ринкового потенціалу підприємства, в якому враховується рівень основних складових ринкового потенціалу підприємства: виробнича, економічна, управлінська, маркетингова і трудова (основною якої є людський капітал).

*Ключові слова: людський капітал, ринковий потенціал підприємства, еластичність, конкурентоспроможність підприємства.*

*Pererva PG, Kuchinskyi V.A. Development of the market potential enterprises on the basis effective formation and use of human capital. Scientific and methodical article.*

The role of the human capital of the enterprise as the main factor of sustainable development of the market potential of the enterprise and the basis of modern economic development of Ukrainian enterprises are determined. The work emphasizes the relationship between human capital and market potential in the structure of enterprise potential. An analytical model of the process of human capital management was built taking into account its influence on the development of the market potential of the enterprise. The approach to the estimation and determination of directions of development of the market potential of the enterprise is formed, which takes into account the level of the main components of the market potential of the enterprise: production potential, economic, managerial, marketing and labor (the basis of which is human capital).

*Keywords: human capital, market potential of the enterprise, elasticity, competitiveness of the enterprise.*

Основою добробуту і процвітання суспільства в цілому, так і окремих підприємств, складає люди (працівники), потенціал яких в сучасних умовах реалізується у формі людського капіталу, оцінка і використання якого, з метою ефективного управління, є першорядним завданням для більшості підприємств. На сьогодні, людський капітал є основною цінністю суспільства, визначальним чинником інноваційного розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги досягаються не тільки за рахунок матеріальних ресурсів, а в результаті накопичення і використання знань, інформації, інновацій, джерелом яких виступає людина [1].

В умовах посилення глобалізаційних процесів розвиток інноваційно-інвестиційної моделі економіки України ефективність діяльності підприємств залежить від рівня людського капіталу та інвестицій в нього. Актуальність теми людського капіталу зумовлена тим, що людину розглядають у центрі економіки як невичерпний ресурс, який є основоположним у функціонуванні підприємств. У сучасних умовах діяльності підприємств визначальними стають інвестиції в персонал. Людський капітал перетворився на один з головних чинників економічного розвитку [2].

Міжнародний досвід засвідчує, що успіхів в економічному, соціальному та інноваційному розвитку в довготривалому періоді досягають підприємства, де особлива увага приділяється людському капіталу та підвищенню його конкурентоспроможності. Для підприємств України, яка обрала шлях євроінтеграції, проблема підвищення конкурентоспроможності людського капіталу стає особливо актуальною з огляду на високі вимоги ринку Європейського Союзу до рівня мобільності, професійної підготовки, інноваційної та трудової активності працівників. Відповідати цим вимогам складно, якщо немає

достатнього інвестування людського капіталу на вітчизняних підприємствах, відставання підприємств у техніко-технологічному розвитку, стимулюванні праці. Причини цієї невідповідності пов'язані з недосконалістю економічної та кадрової політики підприємств. Криза, виклики і загрози, які нині переживає Україна, призводять до погіршення якості людського капіталу, зниження його конкурентоспроможності, перешкоджають працівникам підприємств реалізувати свої здібностей до праці та отримання гідного доходу. Назріла потреба в пошуку можливостей нових змін у формуванні та використанні людського капіталу заради його збереження, прогресивного розвитку, нарощування конкурентних переваг у знаннях, навичках, компетенціях, мотиваціях, результатах праці задля розвитку ринкового потенціалу підприємств [3].

Для визначення ефективності використання людського капіталу, необхідна його оцінка, насамперед, на мікрорівні. Оцінка дає можливість кількісно виміряти вплив якості людського капіталу на результати діяльності підприємства. Від того, наскільки точно і якісно проведена оцінка людського капіталу, залежатиме ефективність всієї системи управління підприємства. Однак слід визнати, що характеристики людського капіталу такі, що коректно оцінити їх у повному обсязі важко. Тому необхідною умовою застосування оцінки є наявність збалансованої системи оцінки людського капіталу підприємства [1].

Аспекти функціонування людського капіталу потребують більш глибокого вивчення. Для управління людським капіталом на рівні підприємства виникає необхідність оцінки людського капіталу і його впливу на економічний розвиток та конкурентоспроможність. На сьогодні вивчення проблеми формування та ефективного використання людського капіталу є не просто актуальним, а має першочергове значення в структурі соціально-економічних досліджень. Це передбачає проведення глибоких наукових досліджень цієї проблеми [2].

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

В сучасних умовах функціонування і розвитку вітчизняної економіки людський капітал є головним ресурсом інноваційного виробництва, основним чинником, який формує систему економічних відносин і забезпечує підвищення конкурентоспроможності та розвитку ринкового потенціалу підприємств. Питанням розвитку людського капіталу присвячено багато наукових праць зарубіжних та вітчизняних авторів. Різні аспекти концепції людського капіталу висвітлені у працях класиків економічної науки А. Сміта, Д. Рікардо, В. Петті, К. Маркса, А. Маршалла, Л. Вальраса, І. Фішера та ін. Як самостійний напрям теорія людського капіталу сформувалася у 60-х роках ХХ століття. Базова теоретична модель теорії людського капіталу була вперше викладена у працях американських економістів Т. Шульца та Г. Беккера. У вітчизняній економічній літературі проблемам формування, розвитку та використання людського капіталу присвячено роботи таких авторів: Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришнєвої, М. Долішнього, Г. Євтушенка, А. Колота, В. Куценка, С. Лібанової, І. Лукінова, В. Мандибури, С. Мочерного, В. Оникієнка, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших [2].

Розробкою методів вимірювання, управління й інвестування людського капіталу займаються вітчизняні дослідники В. Антонюк, В. Близнюк, О. Головінов, О. Гришнєва, Т. Давидюк, І. Журавльова, А. Кудлай, С. Климко, Л. Михайлова, В. Сопко та ін. Відомими є праці, присвячені оцінці вартості інтелектуального та людського капіталу таких авторів як М. Бендікова, Є. Джамайя, Ю. Леонт'єва. Оцінкою людського капіталу вчені і практики займаються декілька десятиліть, але й досі єдиного підходу для розрахунку комплексного показника, що забезпечує достовірну оцінку людського капіталу, не вироблено. Основна увага вчених приділена прикладним аспектам, зокрема, методичному, організаційному і процедурному забезпеченню оцінки людського капіталу [4].

Вагомим в дослідженні людського капіталу як складової ринкової вартості підприємства є внесок зарубіжних та вітчизняних науковців: Д. Андріссен, Е. Брукінг, А. Гапоненко, С. Грішаєв, В. Кавецький, В. Каменецький, Е. Марчук, Т. Орлова, Й. Просвірина, М. Пушкар, О. Соловійова, В. Супрун, Р. Тіссен, Г. Уманців, Ж. Фіцєнс, Д. Чернейко, Г. Чуйко, Н. Шинкарук [4].

Разом з тим, питання формування та використання людського капіталу як головного чинника підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і розвитку їх ринкового потенціалу у науковій літературі висвітлені недостатньо. Зазначене й зумовило вибір теми даного дослідження.

### **Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми**

Важливим на сьогодні залишається дослідження впливу людського капіталу на розвиток ринкового потенціалу підприємства, як основного чинника формування конкурентоспроможності і прибутковості підприємства. Виділення та групування показників, які характеризують ефективність формування і використання людського капіталу, та моделювання їх впливу на ринковий потенціал підприємства. Особливе значення в сучасних умовах набуває підхід до управління розвитком ринкового потенціалу підприємства, який враховує оцінку стану характеристик основних його складових.

*Метою статті є виявлення і обґрунтування взаємозв'язку людського капіталу та ринкового потенціалу підприємства, побудування управлінських моделей розвитку ринкового потенціалу підприємства за рахунок ефективного формування і використання людського капіталу, як складової трудового потенціалу підприємства. Основною задачею дослідження є розробка підходу до ефективного управління людським капіталом, який забезпечить підприємству сталий розвиток через підвищення конкурентоспроможності, як персоналу, так підприємства в цілому, а також допоможе максимально*

реалізувати ринкові можливості. Вперше автори звертають увагу на необхідність використання поняття еластичність ринкового потенціалу підприємства, яке, на наш погляд, в повній мірі забезпечує менеджерів ефективним інструментом виявлення найбільш раціональних заходів покращення людського капіталу щодо розвитку ринкових можливостей підприємства, попереджає виникнення зайвих витрат на персонал.

### Виклад основного матеріалу дослідження

Найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства на початку є формування високорозвиненого людського капіталу, здатного продукувати не тільки нові знання, а й конкурентні переваги у будь-яких сферах діяльності. Для України, яка обрала шлях модернізації економіки і досягнення її конкурентоспроможності, проблема формування конкурентоспроможного людського капіталу набуває особливого значення у зв'язку з відставанням на світових ринках високотехнологічної продукції, уповільненням темпів економічного зростання, інноваційної діяльності, занепадом соціальної сфери [3].

Аналіз наукових джерел довів, що поява категорії «людський капітал» стала певною відповіддю на виклики часу, які вимагають інновацій та прискорення економічного розвитку за умов вичерпаності екстенсивних чинників розвитку, зміни технологічних укладів. У багатьох публікаціях появу цієї категорії часто пов'язують з іменами Нобелівських лауреатів, американських дослідників Т. Шульца і Г. Бекера, які розробили теорію людського капіталу у другій половині ХХ ст. [3].

Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [5].

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

- людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, а не просто сукупність згаданих характеристик;
- це такий запас знань, навичок, здоров'я, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це активна, реалізована частина трудового потенціалу;
- використання людського капіталу приводить до зростання доходів (заробітків) його власника;
- таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал.

Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал, який за своїм змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці й доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність. У концепції людського розвитку високорозвинута благополучна людина – це мета, а забезпечення її добробуту є кінцеве і єдине завдання розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як обов'язковий компонент їхнього добробуту. Людський розвиток може розглядатися і як чинник зростання продуктивності праці та національного доходу, проте це зростання має сенс лише у тому разі, коли воно справді впливає на розширення можливостей людей. Отже, концепція людського розвитку об'єднує вирішення питань виробництва та розподілу товарів і послуг з вирішенням питань формування та використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як кінцеву мету суспільного прогресу безвідносно до впливу їх на виробництво доходу [6].

Ефективність трудового потенціалу визначається, виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Щодо трудового потенціалу підприємства, то ефективність його використання можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної) до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями. Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства; по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу [7].

Для визначення впливу людського капіталу на розвиток ринкового потенціалу необхідно спочатку виявити їх взаємозв'язок, який представлено на рис. 1.

Для ефективного процесу управління людським капіталом з врахуванням його впливу на розвиток ринкового потенціалу підприємства необхідно побудувати аналітичну модель. Найбільш прийнятний прийом дослідження для такої моделі є факторний аналіз [8, 9].

Модель процесу управління людським капіталом з врахуванням його впливу на розвиток ринкового потенціалу підприємства представлена на рис. 2.

З урахуванням того, що під поняттям «ринковий потенціал підприємства» розуміється або максимально можливий обсяг реалізації продукції підприємства при певному рівні забезпеченості ресурсами, або міра використання його виробничого потенціалу, або частка ринку, що займає його продукція, за ключові показники, які характеризують його розвиток, в аналітичній моделі приймемо: обсяг реалізованої продукції, прибуток від реалізованої продукції та еластичність ринкового потенціалу підприємства від людського капіталу.

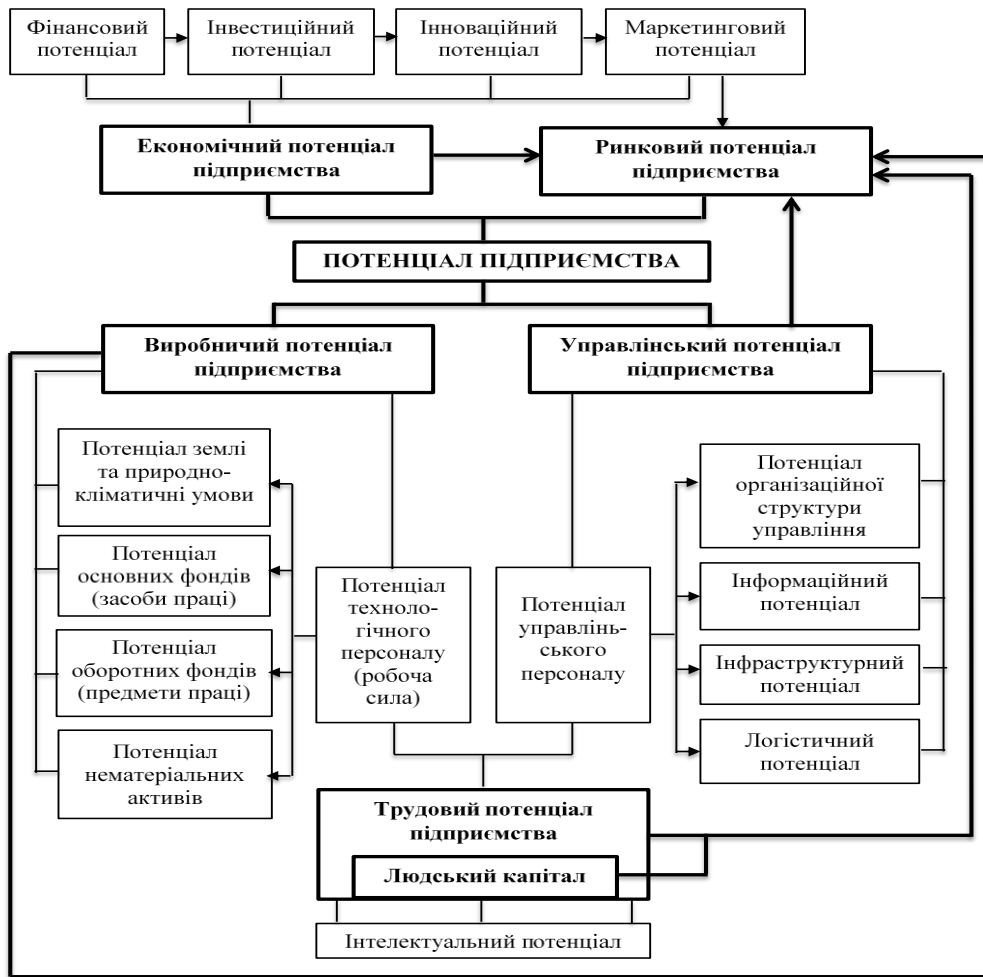


Рис. 1. Взаємозв'язок людського капіталу і ринкового потенціалу в структурі потенціалу підприємства  
Джерело: власна розробка авторів

При побудові аналітичної моделі необхідно враховувати наступні показники:

1. Ефективний фонд робочого часу одного працівника – показник, який характеризує ефективність використання робочого часу і визначається як відношення фонду відпрацьованого працівниками часу ( $\Phi_{в.ч.}$ ) до середньооблікової чисельності працюючих ( $Ч_p$ ) за наступною формулою:

$$\Phi_{эф.} = \Phi_{в.ч.} / Ч_p \quad (3)$$

2. Годинна продуктивність праці – показник, який характеризує якість організації трудового процесу і визначається як відношення обсягу товарної продукції (ТП) до фонду відпрацьованого працівниками часу ( $\Phi_{в.ч.}$ ) за наступною формулою:

$$ПП_{год} = ТП / \Phi_{в.ч.} \quad (4)$$

3. Середньорічні витрати на персонал – показник, який характеризує розмір індивідуального людського капіталу і визначається як відношення річних інвестицій в людський капітал підприємства ( $ВП_{сер.р.}$ ) до середньооблікової чисельності працюючих ( $Ч_p$ ) за наступною формулою:

$$ВП_{сер.р.} = ВП / Ч_p \quad (5)$$

4. Віддача від витрат на персонал – показник, який характеризує ефективність витрат на персонал і визначається як відношення обсягу товарної продукції (ТП) до річних інвестицій в людський капітал підприємства (ВП) за наступною формулою:

$$В_{ВП} = ТП / ВП \quad (6)$$

Для врахування впливу перерахованих показників на продуктивності праці в процесі управління необхідно побудувати аналітичну модель. Отже, сформуємо мультиплікативну модель впливу ефективного фонду робочого часу одного працівника, годинної продуктивності праці, середньорічних витрат на персонал та віддача від витрат на персонал на продуктивність праці:

$$ПП = ПП_{год} \times \Phi_{эф.}; \quad ПП = В_{ВП} \times ВП_{сер.р.}; \quad (7)$$

$$ПП = \sqrt{ПП_{год} \times \Phi_{эф.} \times В_{ВП} \times ВП_{сер.р.}} \quad (8)$$

Обсяг товарної продукції визначається за наступною формулою:

$$ТП = ПП \times Ч_p \quad (9)$$



Рис. 2. Модель процесу управління людським капіталом з врахуванням його впливу на розвиток ринкового потенціалу підприємства  
Джерело: власна розробка авторів

Підставивши у формулу 9 формулу 8 отримаємо наступну факторну модель впливу на обсяг товарної продукції:

$$ТП = \sqrt{ПП_{\text{гол}} \times \Phi_{\text{ef}} \times V_{\text{ВП}} \times \text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \times \text{Ч}_p \quad (10)$$

5. Питома вага реалізованої продукції в товарній ( $\gamma_{\text{РПвТП}}$ ) розрахувати за наступною формулою:

$$\gamma_{\text{РПвТП}} = \text{РП} / \text{ТП} \quad (11)$$

Обсяг реалізованої продукції визначається за наступною формулою:

$$\text{РП} = \gamma_{\text{РПвТП}} \times \text{ТП} \quad (12)$$

Підставивши у формулу 12 формулу 10 отримаємо наступну факторну модель впливу на обсяг реалізації продукції:

$$\text{РП} = \gamma_{\text{РПвТП}} \times \sqrt{ПП_{\text{гол}} \times \Phi_{\text{ef}} \times V_{\text{ВП}} \times \text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \times \text{Ч}_p \quad (13)$$

6. Коефіцієнт рентабельності реалізованої продукції ( $K_{\text{РРП}}$ ) розраховується за наступною формулою:

$$K_{\text{РРП}} = \text{ПРП} / \text{СРП} \quad (14)$$

де ПРП – прибуток від реалізації продукції;

СРП – собівартість реалізованої продукції, тис. грн.;

7. Питома вага собівартості реалізованої продукції у її обсязі визначається за наступною формулою:

$$\gamma_{\text{СРПвРП}} = \text{СРП} / \text{РП} \quad (15)$$

де РП – реалізована продукція, тис. грн.;

Прибуток від реалізованої продукції (ПРП) можна представити у наступному вигляді:

$$\text{ПРП} = K_{\text{РРП}} \times \gamma_{\text{СРПвРП}} \times \text{РП} \quad (16)$$

Підставивши у формулу 16 формулу 13 отримаємо наступну факторну модель впливу на прибуток від реалізації продукції:

$$\text{ПРП} = K_{\text{РРП}} \times \gamma_{\text{РПвТП}} \times \gamma_{\text{СРПвРП}} \times \sqrt{ПП_{\text{гол}} \times \Phi_{\text{ef}} \times V_{\text{ВП}} \times \text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \times \text{Ч}_p \quad (17)$$

Результатом дослідження з допомогою факторного аналізу сформованої мультиплікативної моделі є величина впливу людського капіталу на розвиток ринкового потенціалу підприємства.

Еластичність ринкового потенціалу підприємства від людського капіталу пропонується розраховувати за наступною формулою:

$$E_{\text{РП}}^{\text{РПвЛК}} = \frac{\Delta \text{РП}_{\text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \times \text{ВП}_{\text{ср.р.}}}{\text{РП} \times \Delta \text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \quad \text{або} \quad E_{\text{РП}}^{\text{ПРПвЛК}} = \frac{\Delta \text{ПРП}_{\text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \times \text{ВП}_{\text{ср.р.}}}{\text{ПРП} \times \Delta \text{ВП}_{\text{ср.р.}}} \quad (18)$$

де  $E_{\text{РП}}^{\text{РПвЛК}}$  – еластичність ринкового потенціалу підприємства розрахованої, як вплив людського капіталу на обсяг реалізованої продукції;

$E_{\text{РП}}^{\text{ПРПвЛК}}$  – еластичність ринкового потенціалу підприємства розрахованої, як вплив людського капіталу на прибуток від реалізованої продукції;

$\Delta \text{РП}_{\text{ВП}_{\text{ср.р.}}}$  – абсолютний вплив середньорічних витрат на персонал на обсяг реалізованої продукції;

$\Delta\Pi\Pi_{\text{ВП.ср.р.}}$  – абсолютний вплив середньорічних витрат на персонал на прибуток від реалізації продукції.

$\Delta\Pi\Pi_{\text{ср.р.}}$  – збільшення середньорічних витрат на персонал.

Аналіз оцінки ринкового потенціалу підприємства дуже важливий для виявлення слабких позицій в організації виробництва, управління, праці персоналу, що дає можливість ліквідувати всі мінуси, наявні на підприємства, підвищуючи рівень всіх груп показників наведеної оцінки потенціалу. Для кожного підприємства, організації або фірми необхідно проводити періодично оцінку ринкового потенціалу, яка надає величезні можливості аналізу роботи підприємства в цілому, в тому числі формування і використання людського капіталу.

Відомо, що економічне зростання підприємств значно залежить від їх ринкового потенціалу. Суб'єкти господарської діяльності повинні творчо підходити до визначення способів задоволення потреб споживачів, на основі чого вдосконалювати та оновлювати продукцію, отримуючи надприбутки, зміцнюючи свої ринкові позиції [10-11].

На основі всього вище викладеного, авторами розроблено методичний підхід до оцінки та визначення напрямків розвитку ринкового потенціалу підприємства який представлено на рис. 3.



Рис. 3. Методичний підхід до оцінки та визначення напрямків розвитку ринкового потенціалу підприємства

Джерело: власна розробка авторів

Для якісної оцінки ринкового потенціалу підприємства пропонується взяти за основу систему показників, які представлені в табл. 1.

Таблиця 1. Система показників оцінки ринкового потенціалу підприємств

Група	Показники
Перша – показники оцінки виробничого потенціалу підприємства (ВПП)	1. Вартість та ступінь зносу основних виробничих фондів підприємства, коефіцієнт оновлення основних виробничих фондів
	2. Фондовіддача, матеріаломісткість, коефіцієнт оновлення продукції
Друга – показники оцінки економічного потенціалу підприємства (ЕПП)	1. Річний приріст на освоєння нововведень зі всіх джерел фінансування
	2. Коефіцієнт платоспроможності, фінансування, забезпеченості власними оборотними засобами
	3. Коефіцієнт маневреності власного капіталу
Третя – показники оцінки управлінського потенціалу підприємства (УПП)	1. Організація процесу управління на підприємстві (побудова організаційної структури, інформаційної системи і інфраструктури на підприємстві)
	2. Оптимізація процесу управління на підприємстві (використання логістичного підходу)

## Продовження таблиці 1

Четверта – показники оцінки маркетингового потенціалу (МПП)	1. Обсяг реалізації продукції у вартісному виразі і асортименті підприємства
	2. Взаємодія підприємства з постачальниками сировини, підприємствами-розробниками інновацій, споживачами продукції
	3. Аналіз попиту на інновації
	4. Подальше розповсюдження і використання
П'ята – показники оцінки трудового потенціалу (ТПП)	1. Продуктивність праці, коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу
	2. Коефіцієнт підвищення професійних вимог

Джерело: власна розробка авторів

Ринковий потенціал будь-якого підприємства залежить від специфіки і масштабів його діяльності, а ступінь використання потенціалу визначають ринкові можливості.

Оцінка й аналіз рівня ринкового потенціалу дозволяє конкретно планувати заходи, ставити цілі і способи їх досягнення щодо його розвитку. Це, в свою чергу, є однією з найважливіших умов втілення системного підходу до формування і використання людського капіталу підприємства. Враховуючи, що частина показників може мати тільки якісну оцінку, для аналізу стану ринкового потенціалу підприємства можна рекомендувати використання бальної оцінки його елементів. Така оцінка здійснюється за допомогою розробленої шкали балів кожного показника і коефіцієнтів, які визначають важливість кожного елементу у формуванні ринкового потенціалу підприємства. Відповідно до цієї методики кожному з перерахованих вище елементів ринкового потенціалу підприємства (і тим, що визначаються за допомогою коефіцієнтів, і іншим) присвоюється відповідна бальна оцінка:

- 0 балів – зовсім не використовується потенціал елементу;
- 1 бал – низький рівень використання потенціалу елементу;
- 2 бали – середній рівень використання потенціалу елементу;
- 3 бали – високий рівень використання потенціалу елементу.

Ці показники групуються за відповідною ознакою і кожній групі присвоюється відповідні бали, які визначаються за допомогою експертів. Результати оцінки формуються у вигляді табл. 2.

Таблиця 2. Приклад бальної оцінки складових ринкового потенціалу підприємства

Складові РПП	Параметри	Бали
1. Виробничі можливості (ВМ)	1.1. Рівень використання виробничої потужності	3
	1.2. Рівень прогресивності застосованих технологій	2
	1.3. Рівень гнучкості виробництва	1
Підсумкова оцінка ВМ		6
2. Економічні можливості (ЕМ)	6.1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	1
	6.2. Коефіцієнт швидкої ліквідності	3
	6.3. Коефіцієнт загальної ліквідності	3
	6.4. Фінансова стійкість підприємства	2
Підсумкова оцінка ЕМ		9
3. Управлінські можливості (УМ)	5.1. Рівень спрямованості організаційної структури на споживача	1
	5.2. Рівень відповідності інфраструктури розвитку підприємства	1
	5.3. Рівень компетенції керівників	2
	5.4. Розвиненість системи інформаційного забезпечення	1
Підсумкова оцінка УМ		5
4. Маркетингові можливості (ММ)	4.1. Рациональність використання каналів розподілу товарів	2
	4.2. Гнучкість цінової політики	1
	4.3. Рівень використання реклами	1
	4.4. Ефективність системи збуту	2
Підсумкова оцінка ММ		6
5. Трудові можливості (ТМ)	2.1. Рівень кваліфікації персоналу	3
	2.2. Рівень готовності персоналу до змін на підприємстві	1
	2.3. Розвиненість системи мотивації персоналу	1
	2.4. Ступінь творчої ініціативності персоналу	1
Підсумкова оцінка ТМ		6

Джерело: власна розробка авторів

За результатами аналізу оцінок табл. 2 робиться висновок про можливості підприємства і необхідність розвитку тієї чи іншої складової ринкового потенціалу підприємства.

Для більш зрозумілого сприйняття оцінки складових ринкового потенціалу підприємства пропонуємо будувати графічне зображення (рис. 4).

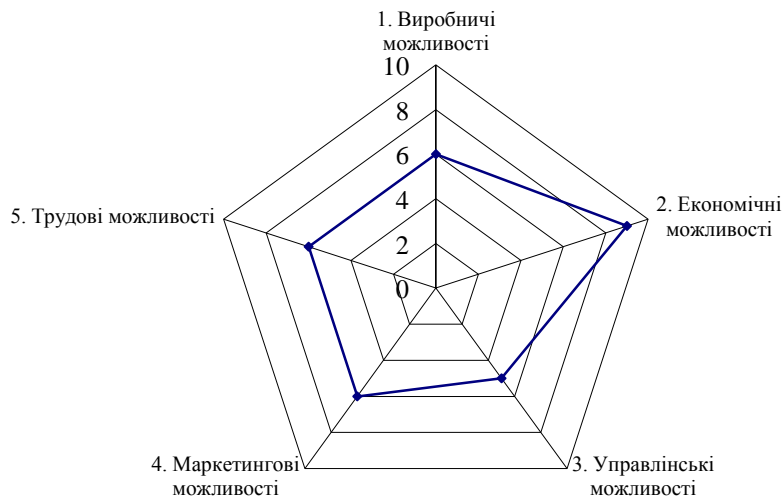


Рис. 4. Пелюсткова діаграма оцінки складових ринкового потенціалу підприємства  
Джерело: власна розробка авторів

В представленому прикладі, проведено дослідження показало, що управлінські можливості в ринковому потенціалі мають низький рівень використання, тому вирішення цієї проблеми потребує вживання нагальних заходів щодо реформування кадрової політики і стратегії підприємства. Такими заходами можуть бути: оновлення кадрової політики підприємства на основі її орієнтації на вибір, підготовку та збереження висококваліфікованих кадрів управління; забезпечення розвитку інфраструктури підприємства орієнтованої на ринок; забезпечення відповідності інформаційної системи на підприємстві вимогам ринку; приведення у відповідність організаційної структури управління сучасним умовам забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку; інвестування в розвиток людського капіталу підприємства; створення сприятливого клімату для плідної роботи персоналу.

#### Висновки

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що людський капітал є одним з найбільш важливих факторів сталого розвитку ринкового потенціалу підприємства в умовах ринкової економіки.

В роботі виділено взаємозв'язок людського капіталу і ринкового потенціалу в структурі потенціалу підприємства, який виявляється в наступному:

- 1) трудовий потенціал за своїм змістом є значно ширшим поняттям ніж людський капітал;
- 2) людський капітал, в структурі трудового потенціалу, є складовою виробничого та управлінського потенціалу, які безпосередньо впливають на ринковий потенціал підприємства (через оптимізацію використання ресурсів підприємства);
- 3) людський капітал є основним чинником формування конкурентоспроможності підприємства (через формування і ефективну реалізацію маркетингового потенціалу);
- 4) людський капітал забезпечує ефективність і прибутковість діяльності підприємства (в результаті реалізації інноваційного потенціалу на основі інтелектуального потенціалу).

Авторами побудована аналітична модель процесу управління людським капіталом з врахуванням його впливу на розвиток ринкового потенціалу підприємства, в якій за ключові показники, що характеризують його розвиток, були прийняті обсяг реалізованої продукції, прибуток від реалізованої продукції та еластичність ринкового потенціалу підприємства від людського капіталу, а показники, які характеризують людський капітал – годинна продуктивність праці, ефективний фонд робочого часу одного працівника, віддача від витрат на персонал, середньорічні витрати на персонал і середньооблікова чисельність персоналу підприємства.

Було запропоновано методичний підхід до оцінки та визначення напрямків розвитку ринкового потенціалу підприємства, в якому враховується рівень основних складових ринкового потенціалу підприємства (виробнича складова, економічна складова, управлінська складова, маркетингова складова і трудова складова) з використанням бальної оцінки, яка спроможна дати їх якісну характеристику.



### Abstract

In the current conditions of functioning and development of the domestic economy, human capital is the main resource of innovative production, the main factor that shapes the system of economic relations and provides increased competitiveness and development of market potential of enterprises.

The purpose of the article is to identify and substantiate the relationship between human capital and the market potential of the enterprise, to build management models of the development of the market potential of the enterprise due to the effective formation and use of human capital as a component of the enterprise's labor potential.

The work emphasizes the relationship of human capital and market potential in the structure of the enterprise potential, which is expressed in the following: labor potential in its content is a much broader concept than human capital; human capital, in the structure of labor potential, is a component of production and management potential, which directly affect the market potential of the enterprise (through optimization of the use of enterprise resources); human capital is a major factor in the formation of enterprise competitiveness (through the formation and effective realization of marketing potential); human capital ensures the efficiency and profitability of the enterprise (as a result of the realization of innovative potential on the basis of intellectual potential).

The authors constructed an analytical model of the process of human capital management, taking into account its impact on the development of the market potential of the enterprise, in which the volume of sales, profits from sales and elasticity of the market potential of the enterprise from human capital were taken as key indicators characterizing its development, which characterize human capital – hourly labor productivity, effective working time fund of one employee, return on personnel costs, average ary personnel costs and average number of personnel of the enterprise.

A methodological approach was proposed to evaluate and determine the directions of development of the market potential of the enterprise, which takes into account the level of the main components of the market potential of the enterprise (production, economic, management, marketing and labor) using a point evaluative that can give their qualitative characteristics.

### Список літератури:

1. Турило А.М. Система оцінки людського капіталу працівника підприємства / А.М. Турило, Р.В. Короленко // *Агросвіт*. – 2015. – № 9. – С. 31-36. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2015\\_9\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_9_8).
2. Кузьмін О.Є., Шахно А.Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації / О.Є. Кузьмін, А.Ю. Шахно // *Економіка та держава*. – 2018. – № 4. – С. 7-11.
3. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [монографія] / А.В. Семикіна. – «Атлант» ВОИ СОИУ, – Одеса. – 2018. – 272 с.
4. Давидюк Т.В. Людський капітал як об'єкт вартісного вимірювання в бухгалтерському обліку / Т.В. Давидюк // *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. – 2013. – № 3(23) – С.73-80.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
8. Глізнуца М.Ю. Визначення сучасних тенденцій розвитку науково-технічної бази виробничих підприємств / М.Ю. Глізнуца, В.А. Кучинський // *Вестник Нац. техн. ун-та «ХПИ»: сб. науч. тр. Темат. вып.: Технический прогресс и эффективность производства*. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2009. – № 34. – С. 90-95.
9. Гуцан О.М. Практичні аспекти застосування кількісно-якісного підходу до оцінки факторів мотивації персоналу / О.М. Гуцан // *Економіка: реалії часу*. – 2016. – № 1 (23). – С. 49-60.
10. Пантелеев М.С. Оцінка потенціалу інноваційного розвитку підприємства: практичний аспект / М.С. Пантелеев, Н.М. Побережна, А.О. Ярошенко // *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПИ»: зб. наук. пр. Темат. вип.: Технічний прогрес та ефективність виробництва*. – Харків: НТУ «ХПИ», 2015. – № 60 (1169). – С. 132-136.
11. Перерва П.Г. Економіко-організаційні засади інноваційної та інвестиційної діяльності підприємства / П.Г. Перерва // *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки): зб. наук. пр.* – Харків: НТУ «ХПИ», 2017. – № 45 (1266). – С. 51-55.

**References:**

1. Turylo, A.M., Korolenko, R.V. (2015). System of estimation of human capital of the employee of the enterprise. *Ahrosvit*, 9, 31-36. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2015\\_9\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_9_8) [in Ukrainian]
2. Kuzmin, O.Ie., Shakhno, A.Iu. (2018). Estimation of level of development of human capital of Ukraine in the conditions of globalization. *Ekonomika ta derzhava*, 4, 7-11 [in Ukrainian].
3. Semykina, A.V. (2018). Human Capital: Increasing Competitiveness Based on Social Innovation. Odessa: "Atlant" VOY SOYU [in Ukrainian].
4. Davydiuk, T.V. (2013). Human capital as an object of value measurement in accounting. *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu*, 3(23), 73-80 [in Ukrainian].
5. Hrishnova, O.A. (2001). Human capital: formation in the system of education and vocational training: monograph. Kyiv: T-vo "Znannia", KOO [in Ukrainian].
6. Vasylenko, V.S., Hrynenko, A.M., Hrishnova, O.A., & Kerb, L.P. (2005). Labor Potential Management: Educ. tool. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
7. Krasnokutska, N.S. (2007). Enterprise Potential: Formation and Assessment: Textbook. – Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury [in Ukrainian].
8. Hliznuta, M. Yu., Kuchynskiy, V. A. (2009). Determination of modern tendencies of development of scientific and technical base of industrial enterprises. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "Kharkivskiy politekhnichnyi instytut" (ekonomichni nauky): zb. nauk. pr.*, 34, 90-95 [in Ukrainian].
9. Hutsan, O.M. (2016). Aspects of Application of Quantitative-Qualitative Approach to Assessment of Personnel Motivation Factors. *Ekonomika: realii chasu*, 1 (23), 49-60 [in Ukrainian].
10. Pantelieiev, M.S., Poberezhna, N.M., Yaroshenko, A.O. (2015). Assessment of the potential of innovative development of the enterprise: a practical aspect. *Bulletin of the National Academy of Sciences. tech. Univ "KPI": coll. of sciences. Theme. vol.: Technical progress and production efficiency*, 60 (1169), 132-136 [in Ukrainian].
11. Pererva, P.H. (2017). Economic and organizational principles of innovation and investment activity of the enterprise. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "Kharkivskiy politekhnichnyi instytut" (ekonomichni nauky): zb. nauk. pr.*, 45 (1266), 51-55 [in Ukrainian].

**Посилання на статтю:**

Перерва П.Г. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / П. Г. Перерва, В. А. Кучинський // *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. – 2019. – № 3 (9). – С. 94-103. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/ejopu/2019/No3/94.pdf>. DOI: 10.5281/zenodo.3805253

**Reference a JournalArticle:**

Pererva P.G. Development of the market potential enterprises on the basis effective formation and use of human capital / P. G. Pererva, V. A. Kuchinskyi // *Economic journal Odessa polytechnic university*. – 2019. – № 3(9). – С. 94-103. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/ejopu/2019/No3/94.pdf>. DOI: 10.5281/zenodo.3805253

