

УДК 332.122:330.3

СТРЕЛЬЦОВА НАДІЯ,

аспірант Донецького державного університету управління

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІАГНОСТИКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті проаналізовано суб'єкти та етапи відтворення людського капіталу, запропоновано організаційно-аналітичне забезпечення діагностики людського капіталу, метою якого є створення процедури, тобто встановленого порядку проведення діагностики. До основних завдань організаційно-аналітичного забезпечення діагностики людського капіталу автор відносить такі: постановка діагнозу; визначення перспектив розвитку людського капіталу за встановленим діагнозом; розробка програм, стратегій, концепцій розвитку людського капіталу з урахуванням результатів діагностики; реалізація програм розвитку та їх моніторинг; здійснення контролю за ходом реалізації запропонованих заходів.

**Ключові слова:** людський капітал; діагностика людського капіталу; фази відтворення людського капіталу; формування; використання; накопичення; збереження людського капіталу.

**Постановка проблеми.** Сучасний розвиток економіки України відбувається в умовах становлення нового інформаційно-технологічного способу виробництва, який, у свою чергу, змінює характер, сутність та умови праці. Наявність новітніх технологій практично в усіх секторах економіки збільшує попит на висококваліфікованих спеціалістів, які повинні мати не тільки спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно володіти навичками підприємницької та управлінської діяльності. Отже, найважливішою умовою розвитку сучасного суспільства є створення засад для розвитку людського капіталу та ефективного його використання.

З метою створення ефективних програм розвитку людського капіталу видається необхідним здійснення теоретичних та прикладних досліджень, що стосуються відтворення людського капіталу. Отже, виникає необхідність організаційно-аналітичного забезпечення діагностики людського капіталу на всіх фазах його відтворення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Базисом побудови систем розвитку людського капіталу в сучасних умовах є теоретичні роботи вітчизняних та зарубіжних дослідників, присвячені проблемам людського капіталу та управління знаннями, зокрема В. Антонюк, Г. Беккера, О. Грішнєвої, А. Добриніна, О. Захарової, С. К. Прахалада та Д. Гамела, К. Свейбі, Т. Шаталової та інших [1-9]. У них у той чи інший спосіб визначаються механізми підтримки процесів управління розвитком людського капіталу. Разом із тим, потребують подальшого теоретичного вивчення питання оцінки людського капіталу, першим етапом якої є діагностика відповідних систем макро-, мезо- та мікрорівнів. Методологічну основу для цієї роботи забезпечують дослідження В. Василенка, О. Благодарного, Е. Бойченко, О. Дмитрієвої та інших [10-11].

**Мета роботи** - аналіз суб'єктів та етапів відтворення людського капіталу з метою формування організаційно-аналітичного забезпечення та розробки відповідного алгоритму його діагностики.

**Виклад основного матеріалу.** Організаційно-аналітичне забезпечення діагностики людського капіталу слід розглядати як систему, яка складається з двох взаємопов'язаних елементів. По-перше, це комплекс орга-

нізаційного забезпечення діагностики та, по-друге, це комплекс методичних засад її виконання. Організаційно-аналітичне забезпечення діагностики людського капіталу слід розглядати з точки зору структурного, нормативного та процесного підходу, метою якого є створення процедури (встановленого порядку), проведення діагностики.

До основних завдань організаційно-аналітичного забезпечення діагностики людського капіталу слід віднести такі, як здійснення діагностики; встановлення діагнозу; визначення перспектив розвитку людського капіталу за встановленим діагнозом; розробка програм, стратегій, концепцій розвитку людського капіталу з урахуванням результатів діагностики; реалізація програм розвитку та їх моніторинг; здійснення контролю за ходом реалізації запропонованих заходів (рис. 1).

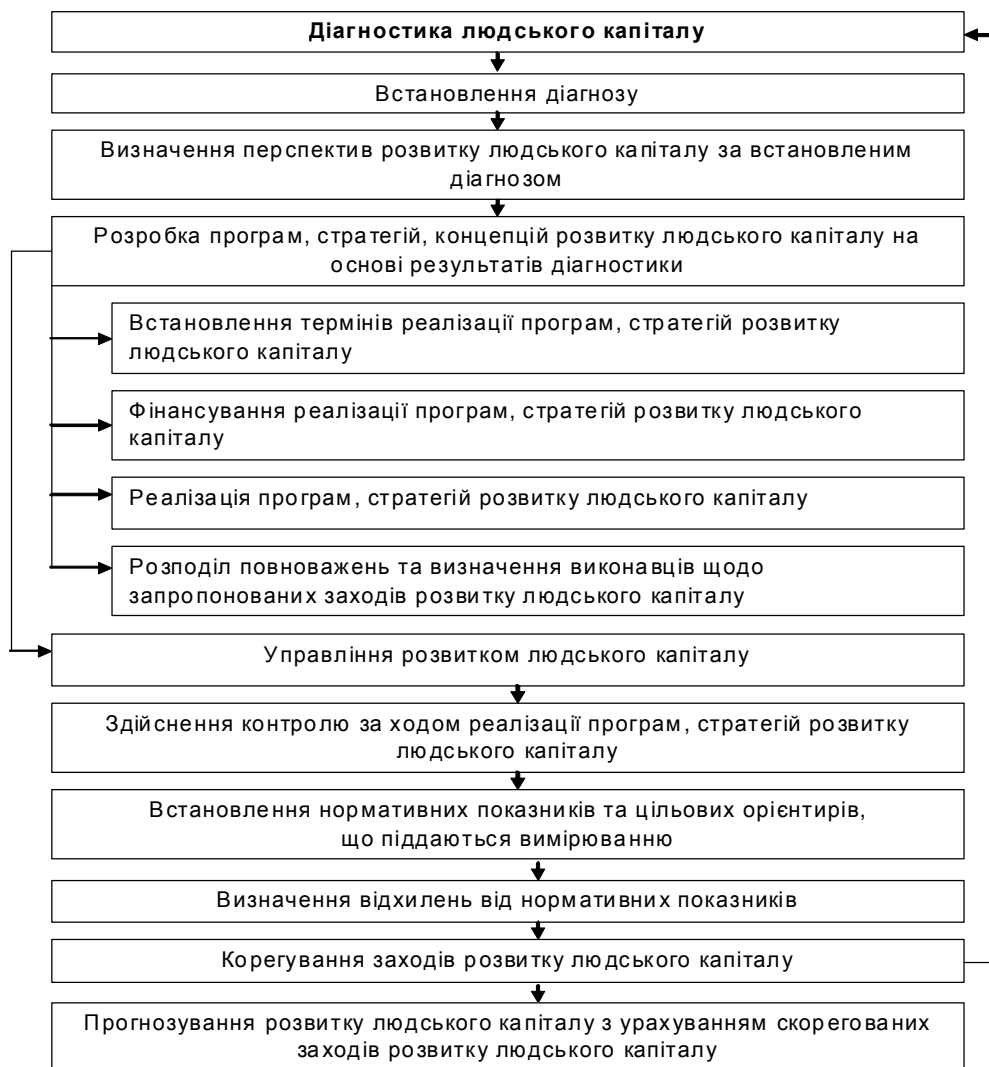
Встановлення діагнозу є результатом діагностування, який повинен містити оцінку стану об'єкта дослідження. Діагноз встановлюється на засаді проведення комплексного дослідження, складовими якого є аналіз, синтез та оцінка.

Наступним етапом, який передбачений організаційно-аналітичним забезпеченням діагностики людського капіталу, є визначення перспектив розвитку людського капіталу за встановленим діагнозом. Визначення пріоритетів розвитку людського капіталу повинне відбуватися на основі результатів діагностики залежно від встановленого діагнозу, тобто відповідно з існуючими проблемами його відтворення (табл. 1).

Слід уточнити, що розвиток людського капіталу є безперервним процесом з різною інтенсивністю протікання, яка залежить, перш за все, від життєвого циклу людини та чинників, що впливають на його відтворення, а також від наявності, обсягу та видів інвестицій.

На засаді визначених пріоритетів розвитку відбувається розробка програм, стратегій, концепцій розвитку людського капіталу, створення яких повинно здійснюватися на основі вже існуючих міжнародних, державних та регіональних документів, які відображають загальні положення відтворення людського капіталу.

Встановлення термінів реалізації програм, стратегій розвитку людського капіталу має відбуватися з ураху-



**Рис. 1. Організаційне забезпечення діагностики людського капіталу (авторська розробка).**

**Таблиця 1. - Загальні пріоритети розвитку людського капіталу**

Фаза відтворення	Проблеми розвитку	Пріоритети розвитку
Формування	<p>Демографічні:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- скорочення чисельності населення;</li> <li>- рівень народжуваності не забезпечує навіть простого відтворення населення;</li> <li>- високий рівень смертності в працездатному віці;</li> <li>- негативне сальдо міграції, зокрема населення в працездатному віці;</li> <li>- старіння населення тощо.</li> </ul> <p>Освітні:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- зниження якості освіти;</li> <li>- знецінення інвестицій в освіту;</li> <li>- скорочення закладів позашкільної освіти;</li> <li>- порушення в структурі професійної освіти;</li> <li>- невідповідність підготовки спеціалістів попиту на ринку праці тощо.</li> </ul>	<p>Підтримка багатодітних родин.</p> <p>Покращення репродуктивного здоров'я населення.</p> <p>Підтримка домогосподарств з метою стримування міграційних процесів.</p> <p>Забезпечення державними гарантіями мінімального соціального забезпечення населення.</p> <p>Підтримка розвитку позашкільної та загальної освіти.</p> <p>Реформування системи професійної освіти з метою забезпечення її відповідності потребам ринку праці тощо.</p>
Використання	<p>Немає профорієнтації молоді.</p> <p>Низька продуктивність праці працівників.</p> <p>Висока плінність кадрів.</p> <p>Немає можливості регулярно підвищувати кваліфікацію.</p> <p>Високий рівень безробіття.</p> <p>Високий рівень економічно неактивного населення.</p> <p>Низький рівень оплати праці тощо.</p>	<p>Активізація творчого, наукового потенціалу населення.</p> <p>Створення нових робочих місць.</p> <p>Підтримка малого та середнього бізнесу.</p> <p>Створення програм, що сприяють самозайнятості населення.</p> <p>Розробка програм професійного навчання працівників безпосередньо на підприємстві тощо.</p>

Продовження табл. 1

Фаза відтворення	Проблеми розвитку	Пріоритети розвитку
Накопичення	Низька якість професійної освіти. Немає можливості отримання освіти протягом трудового життя. Немає міжнародних програм підвищення кваліфікації працівників. Недостатня періодичність підвищення кваліфікації працівників тощо.	Підтримка молодих спеціалістів. Сприяння професійному навчанню протягом трудового життя. Розвиток професійних центрів підвищення кваліфікації. Сприяння мобільності працівників з метою обміну та отримання додаткового професійного досвіду тощо.
Збереження	Скорочення середньої тривалості життя. Зниження рівня здоров'я населення. Погіршення умов праці. Виробничий травматизм, у тому числі зі смертельними випадками.	Створення системи медичного страхування. Сприяння здоровому способу життя. Забезпечення умов щодо обов'язкового щорічного профілактичного огляду населення. Сприяння економічній зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці працівників.

ванням специфіки його відтворення. Важливим є той факт, що всі процеси відтворення людського капіталу протікають із великим часовим лагом. Отже, при визначенні термінів реалізації програм та стратегій розвитку для кожної з фаз відтворення людського капіталу доцільно враховувати термін життєвого циклу покоління та окремих етапів такого циклу.

Залежно від виду програм розвитку встановлюється й термін їх реалізації. Важливою частиною реалізації програм та стратегій розвитку людського капіталу є пошук необхідних фінансових джерел і забезпечення повноти фінансування передбачених заходів. Серед найбільш прийнятних джерел є кошти державного та місцевого бюджетів, відповідні цільові фонди, міжнародна допомога, власні кошти підприємств, кошти сторонніх інвесторів, гранти та кредитні ресурси.

Фінансове забезпечення реалізації програм, стратегій розвитку людського капіталу, перш за все, здійснюється за рахунок бюджетних коштів, які передбачаються в Державному бюджеті України, який є головним фінансовим планом та з якого отримуються кошти для їх матеріального забезпечення. При встановленні обсягів фінансування програм, стратегій розвитку людського капіталу необхідно враховувати такі особливості його відтворення:

- рівень формування людського капіталу, а саме: особистий, мікро- та макроекономічний;
- фаза відтворення людського капіталу - формування, використання, накопичення, збереження;
- наявність інвестицій у розвиток людського капіталу та їх ранжування відповідно до його відтворення (витрати на освіту та цільову підготовку майбутніх кадрів, підвищення професійної кваліфікації, мобільності, підтримка здоров'я тощо);
- джерела інвестицій у людський капітал, тобто державний та місцевий бюджети, цільові та громадські фонди, юридичні та фізичні особи тощо;
- наявність можливостей інвестування в людський розвиток.

Державні видатки на здійснення програм розвитку людського капіталу передбачають затвердження відповідних бюджетів, у яких визначається порядок формування обсягу витрат, які підтверджуються відповідними розрахунками. Кожна категорія витрат на розвиток людського капіталу здійснюється з урахуванням особливостей відповідної фази формування, використання, накопичення та збереження. Фінансування програм розвитку людського капіталу здійснюється на підставі затвердженого кошторису, який повинен включати певні витрати. По-перше, це витрати на підготовку й

проведення програм (оплата праці залучених працівників, орендна плата за приміщення, обладнання, транспортні засоби тощо) та, по-друге, це витрати на утримання учасників програм (оплата відряджень, проїзду тощо). Відповідно до функцій бюджетної класифікації, які розподіляються за розділами на освітньо-виховні, науково-методичні, культурологічні, оздоровчі, інформаційні, складається календарний план, до якого включаються обсяги визначеної кошторисної вартості проведення програми розвитку людського капіталу.

Фінансування програм розвитку людського капіталу на мікрорівні здійснюється керівниками підприємств, роботодавцями в обсягах, що відповідають запланованим витратам на розвиток персоналу підприємства.

Реалізація програм, стратегій розвитку людського капіталу відбувається відповідно до розроблених заходів у терміни, що визначені програмою (стратегією). Реалізація цих документів передбачає ряд організаційних заходів, за допомогою яких можливе досягнення основної мети, яка передбачена цими документами, а також досягнення супутніх результатів. При реалізації програм, стратегій за кожним напрямом розроблених заходів або комплексом заходів призначається відповідальний виконавець, визначаються терміни їх виконання та призначаються контрольні заходи.

Управління розвитком людського капіталу є важливою складовою організаційного забезпечення його діагностики.

Управління розвитком доцільно розглядати як процес планування, організації, мотивації та контролю на фазах формування, використання, накопичення та збереження людського капіталу з метою підвищення його кількісних і якісних характеристик. Цей процес необхідно досліджувати окремо на мікро- та макрорівнях, що обумовлюється особливостями відтворення людського капіталу на кожному рівні.

На макрорівні управління розвитком людського капіталу здійснюють з урахуванням отриманих результатів діагностики його стану уповноважені органи державної влади, діяльність яких регламентується Конституцією України, законами, постановами, указами.

Управління розвитком людського капіталу на засадах статей Конституції України, яка створює підґрунтя для цього процесу, визначається так: життя та здоров'я людини є найвищою соціальною цінністю (ст. 3); суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності (ст. 15); людина має право на вільний розвиток своєї особистості та має обов'язки перед суспільством, у якому за-

безпечується вільний і всебічний розвиток її особистості; на достатній життєвий рівень; на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; на безпеку для життя і здоров'я довілля; на освіту, причому повна загальна середня освіта є обов'язковою (ст. 23, 48, 49, 50, 53); людині гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, її авторських прав, моральних і матеріальних інтересів (ст. 54) [6].

Відповідно до завдань, які повинні вирішувати міністерства та відомства щодо управління розвитком людського капіталу, вони розподіляються на ті, що забезпечують розвиток людського капіталу, і ті, які впливають на його відтворення. Управління на макrorівні з метою забезпечення процесів формування, використання, накопичення та збереження людського капіталу здійснюють такі органи державної влади: **Міністерство соціальної політики**, основною діяльністю якого є формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також матеріальна підтримка населення; **Державна служба з питань інвалідів та ветеранів**, яка входить до системи органів виконавчої влади й забезпечує реалізацію державної політики у сфері соціального захисту інвалідів та ветеранів, військовослужбовців; **Державна інспекція України з питань праці**, що здійснює нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю, про зайнятість населення, про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; **Міністерство освіти і науки України**, діяльність якого полягає в забезпеченні формування державної політики у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, інформатизації, формування й використання національних електронних інформаційних ресурсів, створення умов для розвитку інформаційного суспільства, а також у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю навчальних закладів незалежно від їх підпорядкування й форми власності; реалізації державної політики у сфері освіти і науки. **Державна служба інтелектуальної власності України** здійснює управління об'єктами державної власності, контроль за дотриманням законодавства у сфері інтелектуальної власності, експертизу об'єктів права інтелектуальної власності; організовує інформаційну та видавничу діяльність; видає патенти (свідоцтва) на об'єкти права інтелектуальної власності; визначає уповноважені заклади експертизи та доручає їм проведення експертизи заявок тощо. З точки зору управління розвитком людським капіталом **Державна агенція з питань науки, інновацій та інформації в Україні** здійснює реалізацію державної політики у сфері наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності, трансферу технологій, інформатизації, забезпечує формування, використання й захист державних електронних інформаційних ресурсів та створює умови для розвитку інформаційного суспільства.

Важливими суб'єктами процесів відтворення людського капіталу в нашій країні є **Міністерство молоді та спорту України**, основними завданнями якого є забезпечення формування та реалізація державної політики в молодіжній сфері, сфері фізичної культури і

спорту; **Міністерство культури України**, яке сприяє формуванню та забезпеченню реалізації державної політики у сферах культури, мистецтв, мовної політики, у сфері кінематографії; у галузі спеціальної освіти у сфері культури і мистецтв, а також у сфері волонтерської діяльності щодо проведення заходів, пов'язаних зі збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання; **Міністерство охорони здоров'я України**, яке формує та забезпечує реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я; санітарного та епідемічного благополуччя населення, виробництва, контролю якості та реалізації лікарських засобів, медичних імунобіологічних препаратів і медичних виробів, протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу та іншим соціально небезпечним захворюванням.

**Державна санітарно-епідеміологічна служба** забезпечує збереження людського капіталу за рахунок реалізації державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення; реалізації заходів щодо профілактики інфекційних хвороб та професійних захворювань, запобігання шкідливому впливу на стан здоров'я і життя людини факторів середовища життєдіяльності; проведення аналізу небезпечних для здоров'я людини факторів навколишнього та виробничого середовища, організації здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду на всіх етапах виробництва тощо.

Управління розвитком людського капіталу на регіональному рівні здійснюють відповідні управління, відділи й служби в областях, містах та районах, які мають підпорядкування названим вище органам державного управління.

На мікрорівні управління розвитком людського капіталу відбувається, безпосередньо на кожному окремому підприємстві, у кожній установі. Формування, ефективне використання, накопичення та збереження людського капіталу є запорукою конкурентоспроможності як самого підприємства, так і його продукції, послуг. Незважаючи на вид економічної діяльності, особливості технологічного процесу, організаційної структури, відтворення людського капіталу, обумовлені впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, управління розвитком людського капіталу має пріоритетне значення для кожного окремого підприємства. Отже, конкурентоспроможність сучасного виробництва значною мірою залежить від якості людського капіталу, для розвитку якого на підприємстві створюються відповідні умови. Як показує практика, для створення умов розвитку людського капіталу необхідна ефективна система управління ним.

Система управління розвитком людського капіталу підприємства, яка виконує функції планування, організації, мотивації та контролю, складається із сукупності методів, інструментів, форм, важелів, критеріїв, сформована й функціонує відповідно до нормативно-правових актів України. Ця система повинна охоплювати всі фази відтворення людського капіталу, а саме: формування, використання, накопичення та збереження.

Управління розвитком людського капіталу, незалежно від рівня його відтворення, повинне відбуватися з метою вирішення певних завдань, зокрема, це стосується забезпечення:

- стратегічного розвитку, метою якого є поліпшення якості людського капіталу на засадах довгострокових програм розвитку;

- оперативного розвитку, метою якого є покращення реального (фактичного) людського капіталу в короткостроковій перспективі;

- постійного розвитку, тобто створення умов для розвитку потенційного (можливого) людського капіталу;
- соціальними інвестиціями, тобто капіталовкладеннями в розвиток людського капіталу;
- соціальними інноваціями, які полягають у використанні прогресивних технологій розвитку людського капіталу;
- належними сприятливими умовами праці, які відповідають санітарно-гігієнічним вимогам та заходам щодо їх поліпшення, інтелектуалізації праці;
- мотиваційної складової, яка покликана забезпечити підвищення продуктивності праці за рахунок матеріального та нематеріального стимулювання розвитку людського капіталу, у тому числі і його саморозвитку.

Контроль за ходом реалізації програм, стратегій розвитку людського капіталу вимагає комплексного підходу на рівні науково-методичних, практичних, управлінських заходів. Контроль, який є невід'ємною функ-

цією управління, здійснюється на основі спостереження за встановленням результатів реалізації прийнятих програм, стратегій розвитку людського капіталу. Регулярний контроль дає змогу відстежувати в динаміці низку показників, тенденцій, чинників соціально-економічного характеру, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток людського капіталу, дає можливість здійснити комплексну оцінку й прогнозування ймовірних варіантів його розвитку в майбутньому.

Здійснення контролю за ходом реалізації програм, стратегій розвитку людського капіталу відбувається на засадах встановлення нормативних показників, що піддаються виміру цільових орієнтирів та обґрунтованих допустимих відхилень шляхом порівняння показників діагностики людського капіталу із запропонованими стандартами.

Можливий перелік видів робіт при проведенні діагностики людського капіталу представлений у таблиці 2.

**Таблиця 2. - Послідовність видів робіт при проведенні діагностики людського капіталу (авторська розробка)**

№	Перелік видів робіт
1	Формування та затвердження робочої групи
2	Призначення керівника робочої групи
3	Проведення інструктажу з організації та методики проведення діагностики
4	Здійснення попередньої діагностики, яка необхідна для уточнення найбільш проблемних тенденцій у відтворенні людського капіталу
5	Проведення діагностики відтворення людського капіталу за визначеними напрямками
6	Встановлення діагнозу відтворення людського капіталу
7	Побудова діагностичного профілю відтворення людського капіталу
8	Визначення проблемних зон у відтворенні людського капіталу
9	Складання карт діагностики та обґрунтування отриманого діагнозу
10	Розробка заходів щодо розвитку людського капіталу на засаді визначення проблемних зон його відтворення
11	Встановлення зв'язку розроблених заходів з існуючими програмами, стратегіями
12	Узгодження розроблених заходів розвитку людського капіталу з існуючими програмами, стратегіями
13	Прогнозування розвитку людського капіталу з урахуванням скорегованих заходів розвитку людського капіталу
14	Реалізація програм розвитку
15	Здійснення контролю за ходом реалізації програм

Отже, запропонована послідовність видів робіт при проведенні діагностики людського капіталу дозволяє встановити діагноз його відтворення, побудувати діагностичний профіль та скласти карту діагностики цих процесів. Визначення проблемних зон відтворення людського капіталу дозволяє розробити заходи щодо його розвитку, встановити їх зв'язок та узгодити з існуючими програмами, стратегіями, а також спрогнозувати розвиток людського капіталу та здійснити контроль за ходом реалізації запропонованих програм.

### Висновки

1. Організаційно-аналітичне забезпечення діагностики людського капіталу слід розглядати з точки зору структурного, нормативного та процесного підходу, метою якого є створення процедури, тобто встановлення порядку проведення діагностики. На засаді визначених підходів можна довести, що метою цього процесу є створення комплексу правил, які є базовими умовами діагностики та повного забезпечення цього процесу необхідними ресурсами.

2. До основних завдань організаційно-аналітичного забезпечення діагностики людського капіталу слід віднести такі: постановка діагнозу; визначення перспектив розвитку людського капіталу за встановленим діагнозом; розробка програм, стратегій, концепцій роз-

витку людського капіталу з урахуванням результатів діагностики; реалізація програм розвитку та їх моніторинг; здійснення контролю за ходом реалізації запропонованих заходів.

3. Постановка діагнозу є результатом діагностування, який повинен містити оцінку стану об'єкта дослідження на момент діагностування.

4. Доведено, що визначення пріоритетів розвитку людського капіталу повинне відбуватися на основі результатів діагностики залежно від встановленого діагнозу, тобто відповідно до існуючих проблем його відтворення.

5. Визначення перспектив розвитку людського капіталу доцільно розробляти відповідно до основних фаз його відтворення, тобто формування, використання, накопичення та збереження. Використання цього підходу дозволяє чітко визначитися з перспективами розвитку людського капіталу з урахуванням особливостей, специфіки та умов функціонування на кожній фазі.

6. Управління розвитком людського капіталу доцільно розглядати як процес планування, організації, мотивації та контролю на фазах формування, використання, накопичення та збереження людського капіталу з метою підвищення його кількісних та якісних характеристик. Цей процес необхідно досліджувати окремо на мікро- та макрорівнях, що обумовлюється особливостями відтворення людського капіталу на кожному рівні.

7. Здійснення контролю за ходом реалізації програм, стратегій розвитку людського капіталу відбувається на підставі встановлення нормативних показників, що піддаються виміру цільових орієнтирів та обґрунтованих допустимих відхилень шляхом порівняння показників діагностики людського капіталу із запропонованими стандартами.

8. Запропоноване організаційно-аналітичне забезпечення діагностики людського капіталу на підставі отриманих результатів діагностики його відтворення дозволяє своєчасно виявити негативні тенденції розвитку цих процесів, проаналізувати причини їх виникнення, обрати міру запобіжних заходів та реалізувати програми розвитку, які складаються з урахуванням масштабів кризового стану та соціально-економічних можливостей території.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк. - Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2007. - 348 с.  
 2. Беккер Г. Человеческий капитал [Електронний ресурс] / Г. Беккер ; [пер. с англ. Р. И. Капелюшникова]. - Режим доступа : <http://www.libertarium.ru/69974>.  
 3. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О. А. Грیشнова. - К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. - 254 с.  
 4. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эфффективность ис-

пользования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. - СПб. : Наука, 1999. - 453 с.  
 5. Захарова О. В. Управление инвестирующим у людський капитал: методология, оцінка, планування : [монографія] / О. В. Захарова. - Донецьк : ДонНТУ, 2010. - 378 с.  
 6. Prahalad C. K. The core competence of the corporation / C. K. Prahalad, G. Hamel // Harvard Business Review. - 1990. - Vol. 68. - No. 3. - Pp. 79-91.  
 7. Sveiby K. E. The New Organizational Wealth / K. E. Sveiby // Managing and measuring Knowledge-Based Assets. - San Francisco, 1997. - 220 p.  
 8. Просвирина И. И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы [Електронний ресурс] / И. И. Просвирина // Финансовый менеджмент. - 2004. - № 4. - Режим доступа : <http://www.dis.ru/fm/arhiv/>.  
 9. Шаталова Т. С. Влияние человеческого капитала на стоимость предприятия / Т. С. Шаталова, Н. В. Зайцева // Модели управления в рыночной экономике : сб. науч. пр. ; [заг. ред. Ю. Г. Лисенка] ; Донецький нац. ун-т. - Донецьк : ДонНУ, 2010. - Вип. 13. - С. 311-318.  
 10. Диагностика развития регионов: виды, подходы, приемы : монография / [Василенко В. Н., Благодарный А. И., Бойченко Э. Б и др.] ; [под науч. ред. В. Н. Василенко]. - Донецк : Юго-Восток, 2012. - 558 с.  
 11. Дмитриева О. Г. Региональная экономическая диагностика / О. Г. Дмитриева. - СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та экономики и финансов, 1992. - 127 с.  
 12. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. - Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v050u710-97>.

**Стрельцова Надежда,**  
*аспирант Донецького державного університету управління*

**ОРГАНИЗАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В статье проанализированы субъекты и этапы воспроизводства человеческого капитала, предложено организационно-аналитическое обеспечение диагностики человеческого капитала, целью которого является создание процедуры, то есть установленного порядка проведения диагностики. К основным задачам организационно-аналитического обеспечения диагностики человеческого капитала автор относит следующие: постановка диагноза; определение перспектив развития человеческого капитала по установленным диагнозам; разработка программ, стратегий, концепций развития человеческого капитала с учетом результатов диагностики; реализация программ развития и их мониторинг; осуществление контроля за ходом реализации предложенных мероприятий.

*Ключевые слова:* человеческий капитал; диагностика человеческого капитала; фазы воспроизводства человеческого капитала; формирование; использование; накопление; сохранение человеческого капитала.

**Streltsova Nadiya,**  
*postgraduate student of Donetsk State University of Management*

**ORGANIZATIONAL AND ANALYTICAL FRAMEWORKS FOR DIAGNOSTICS HUMAN CAPITAL**

The authors propose organizational and analytical support for the diagnosis of human capital, which aims to create a procedure, that is, the established order, the carrying out of diagnostics. The main goals of organizational and analytical support of the diagnosis of human capital should include the following: diagnosis; determination of prospects of development of human capital as a diagnosis; development of programs, strategies, and concepts for the development of human capital based on diagnostic results; implementation of development programs and their monitoring; monitoring the implementation of the proposed measures. It is proved that the prioritization of human capital development should occur on the basis of the diagnostic results depending on the diagnosis, i.e. in accordance with the existing problems of its reproduction. The perspectives of human development should be developed in accordance with the basic stages of development of human capital, i.e. acquisition, use, accumulation and preservation. The use of this approach allows to define clearly the prospects for the development of human capital, taking into account the particular features and conditions on each phase. Diagnosis is the diagnosis, which should include an assessment of the research object at the time of diagnosis. It is proved that the prioritization of human capital development should occur on the basis of the diagnostic results depending on the diagnosis, i.e. in accordance

with the existing problems of its reproduction. Definition prospects for human development should be developed in accordance with the basic stages of development of human capital, i.e. acquisition, use, accumulation and preservation. The use of this approach allows to define clearly the prospects for the development of human capital, taking into account the particular features and conditions on each phase.

Managing the development of human capital is useful to consider how the process of planning, organization, motivation and control phases of acquisition, use, accumulation and preservation of human capital to increase its quantitative and qualitative characteristics. These processes need to be investigated at the macro and micro levels, which is caused by the peculiarities of reproduction of human capital at each level. Monitoring the implementation of programs, strategies human capital development is based on the establishment of regulatory indicators, measurable targets and reasonable tolerance by comparing the diagnostic indicators of human capital with the proposed standards.

**Keywords:** *human capital; diagnosis of human capital; phase of the reproduction of human capital; formation; use; accumulation; preservation of human capital.*

#### REFERENCES

1. Antoniuk V. P. (2007), The creation and use of human capital in Ukraine: the socio-economic assessment and provision of, National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Industrial Economics, Donetsk, 348 p. (ukr).
2. Bekker H. (1975), Human capital, available at: <http://www.libertarium.ru/69974> (rus).
3. Hrishnova O. A. (2001), Human capital: the formation of a system of education and training, Kyiv, 254 p. (ukr).
4. Dobrynin A. Y., Diatlov S. A., Tsyrenova E. D. (1999), Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency of use, Saint Petersburg, 453 p. (rus).
5. Zakharova O. V. (2010), Office of investing in human capital, methodology, evaluation, planning, Donetsk, 378 p. (ukr).
6. Prahalad C. K., Hamel G. (1990), The core competence of the corporation, *Harvard Business Review*, Vol. 68, No. 3, pp. 79-91 (engl).
7. Sveiby K. E. (1997), The New Organisational Wealth, in: *Managing and measuring Knowledge-Based Assets*, San Francisco (USA), 220 p. (engl).
8. Prosvirina I. I. (2004), Intellectual capital: a new look at the non-tangible assets, available at: <http://www.dis.ru/fm/arhiv/> (rus).
9. Shatalova T. S., Zaytseva N. V. (2010), The impact of human capital on an enterprise value, in: *Managing in a market economy*, Donetsk National University, Donetsk, pp. 311-318 (rus).
10. Vasilenko V. N., Blagodarnyy A. I., Boychenko E. B. (2012), Diagnosis of regional development: forms, approaches, techniques, Donetsk, 558 p. (rus).
11. Dmitriyeva O. G. (1992), Regional economic diagnostics, Publishing St. Petersburg University of Economics and Finance, Saint Petersburg, 127 p. (rus).
12. Constitution of Ukraine on June 28, 1996 № 254k/96-VR, available at: [//zakon2.rada.gov.ua/laws/show](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show) (ukr).

© Стрельцова Надія

Надійшла до редакції 18.11.2014

УДК 336.71

**ХАРЧЕНКО АНАТОЛІЙ,**

*викладач кафедри фінансів і кредиту Черкаського інституту банківської справи  
Університету банківської справи Національного банку України*

## **КЛАСИФІКАЦІЯ РОЗДРІБНОГО БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ**

У статті узагальнено та систематизовано існуючі в економічній літературі підходи до класифікації роздрібних банківських кредитів. Виконано порівняльний аналіз різних трактувань ознак класифікації роздрібних кредитів та їх відповідних видів. Запропонована авторська класифікація видів роздрібних кредитів, яка найбільш повно відображає все різноманіття видів роздрібного банківського кредитування та може застосовуватися для диверсифікації ризику кредитних вкладень, розробки різноманітних кредитних продуктів, для ефективної організації роздрібного кредитування, а також для розробки диференційованої системи оцінки кредитоспроможності приватних позичальників.

**Ключові слова:** *роздрібне кредитування; роздрібний кредит; споживчий кредит; кредитний продукт; роздрібний кредитний продукт; класифікація.*

**Постановка проблеми.** Різноманіття застосовуваних форм, видів і способів видачі кредитів узагалі та роздрібних кредитів зокрема є особливістю сучасної практики кредитування. Посилення конкуренції на рин-

ку роздрібного банківського кредитування змушує банки постійно аналізувати запропоновані кредитні продукти та кредитні продукти конкурентів, розробляти й запроваджувати нові варіанти продуктів, удосконалювати