

**МОРОЗОВА Ольга**  
ННІ «Українська інженерно-педагогічна академія»  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна  
<https://orcid.org/0000-0003-0418-601X>  
e-mail: [olha.morozova@karazin.ua](mailto:olha.morozova@karazin.ua)

## **ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ: МЕТОДИЧНЕ ПІДГРУНТЯ**

*У сучасному бізнес-середовищі людський капітал є основним чинником, який визначає успіх підприємств у конкурентній боротьбі, особливо в умовах швидких технологічних змін і глобалізації. Успіх підприємства значною мірою залежить від рівня знань, навичок та компетенцій його працівників, тому оцінка людського капіталу стає критично важливим елементом управлінського процесу. Однак, проблема оцінки людського капіталу залишається складною через складність вимірювання його компонент у кількісних показниках.*

*Методичне підґрунтя оцінки людського капіталу є важливим аспектом управління персоналом, оскільки дозволяє підприємству точно оцінювати кваліфікацію, продуктивність і потенціал своїх працівників. Важливість цього процесу полягає в тому, що без належної оцінки співробітників неможливо приймати ефективні управлінські рішення щодо підбору, навчання та розвитку кадрів. Тому, розробка ефективних методів оцінки людського капіталу є важливим завданням для підприємств, особливо в умовах нестабільності ринку.*

*Серед численних методів оцінки людського капіталу, що застосовуються в практиці, можна виділити кілька основних: кількісні методи, які базуються на фінансових показниках і визначають економічну вартість людського капіталу, та якісні методи, що орієнтовані на оцінку компетенцій і професійних навичок працівників. Однак кожен з цих підходів має свої переваги та недоліки, і найкращі результати можна отримати лише за допомогою комплексного підходу, який поєднує як кількісні, так і якісні методи.*

*Основною метою дослідження є вивчення ефективності різних методів оцінки людського капіталу, визначення їх сильних і слабких сторін і аналіз їх застосування на підприємствах торгівлі. Для досягнення цієї мети необхідно враховувати специфіку галузі та організаційну структуру підприємства, а також стратегічні цілі, які воно ставить перед собою.*

*У результаті правильного використання методів оцінки людського капіталу підприємства отримують детальну інформацію про рівень професійної підготовки своїх співробітників, їх продуктивність і потенціал. Це дозволяє розробити стратегії для підвищення ефективності роботи персоналу, покращення мотивації працівників і досягнення високої конкурентоспроможності на ринку. У довгостроковій перспективі це сприяє зменшенню витрат на персонал, оптимізації трудових ресурсів та розвитку стійких стратегій бізнесу, що ведуть до його зростання та успіху.*

*Особливу увагу слід приділяти інтеграції сучасних автоматизованих систем аналізу персоналу, а також використанню аналітичних моделей та алгоритмів машинного навчання для підвищення об'єктивності оцінки. Це дозволить підприємствам досягти високої точності у визначенні потенціалу своїх працівників і сприятиме створенню ефективних стратегій розвитку персоналу, що в свою чергу позитивно позначиться на фінансових результатах підприємства.*

*Ключові слова: людський капітал, методи оцінки, нестабільність, ефективність персоналу, підприємства торгівлі, продуктивність праці, оцінка професійного розвитку.*

**MOROZOVA Olha**

Educational and Scientific Institute «Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy» V. N. Karazin Kharkiv National University

## **HUMAN CAPITAL ASSESSMENT IN TRADE ENTERPRISES: METHODOLOGICAL FRAMEWORK**

*In the modern business environment, human capital is a key factor that determines the success of enterprises in competitive struggles, especially under rapid technological changes and globalization. The success of an enterprise largely depends on the level of knowledge, skills, and competencies of its employees, which is why the assessment of human capital becomes a critical element of the management process. However, the issue of assessing human capital remains complex due to the difficulty of measuring its components in quantitative terms.*

*The methodological foundation of human capital assessment is an important aspect of personnel management, as it allows the enterprise to accurately evaluate the qualifications, productivity, and potential of its employees. The importance of this process lies in the fact that without proper assessment of employees, it is impossible to make effective managerial decisions regarding recruitment, training, and personnel development. Therefore, the development of effective methods for assessing human capital is an important task for enterprises, especially in unstable market conditions.*

*Among the various methods of assessing human capital used in practice, several key ones can be distinguished: quantitative methods based on financial indicators that determine the economic value of human capital, and qualitative methods focused on evaluating employees' competencies and professional skills. However, each of these approaches has its strengths and weaknesses, and the best results can only be achieved through a comprehensive approach that combines both quantitative and qualitative methods.*

---

*The main objective of this research is to study the effectiveness of different methods for assessing human capital, identify their strengths and weaknesses, and analyze their application in retail enterprises. To achieve this goal, it is necessary to consider the industry specifics and organizational structure of the enterprise, as well as the strategic objectives it sets for itself.*

*By correctly using human capital assessment methods, enterprises obtain detailed information about the professional preparation, productivity, and potential of their employees. This allows the development of strategies to enhance workforce efficiency, improve employee motivation, and achieve high competitiveness in the market. In the long term, this contributes to reducing personnel costs, optimizing labor resources, and developing sustainable business strategies that lead to growth and success.*

*Particular attention should be paid to integrating modern automated personnel analysis systems, as well as using analytical models and machine learning algorithms to improve the objectivity of the assessment. This will enable enterprises to achieve high accuracy in determining the potential of their employees and contribute to the development of effective personnel strategies, which in turn will positively affect the financial results of the enterprise.*

*Keywords: human capital, assessment methods, instability, personnel efficiency, trade enterprises, labor productivity, professional development assessment.*

## **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ**

Сучасний бізнес-світ дедалі більше усвідомлює, що людський капітал є ключовим чинником економічного зростання та конкурентоспроможності підприємств. В умовах швидких технологічних змін, глобалізації та цифровізації ринку, саме якість людського капіталу визначає ефективність діяльності підприємства. Інвестування у знання працівників, формування їх навичок та компетенцій стає не лише конкурентною перевагою, а й необхідною умовою розвитку бізнесу.

Водночас, проблема оцінки людського капіталу залишається складним питанням для багатьох підприємств, оскільки його характеристики важко виміряти у кількісних показниках. Тому розробка та використання ефективних методів оцінки людського капіталу є важливим завданням для управлінців і дослідників.

Оцінка людського капіталу є невід'ємною частиною управління персоналом на підприємстві. Без чітких методів аналізу рівня кваліфікації, продуктивності та потенціалу співробітників складно приймати ефективні управлінські рішення щодо найму, навчання та розвитку персоналу.

Попри існування різних методів оцінки людського капіталу, їх ефективність суттєво відрізняється залежно від специфіки бізнесу, організаційної структури підприємства та галузі. Саме тому, необхідно дослідити ключові методи оцінки людського капіталу, визначити їх переваги та недоліки, а також їх ефективність у сучасних умовах.

## **АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ**

Проблематика оцінки людського капіталу досліджується багатьма науковцями та практиками. Значний внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили Г. Беккер, Т. Шульц, Я. Мінцер, Л. Туроу, П. Друкер та інші. Вони розглядали людський капітал як ключовий ресурс підприємства, що потребує постійного інвестування та розвитку.

Науковці, такі як О. Грибіненко, Ю. Кравчик, О. Гинда, О. Сахненко та Т. Єфименко, аналізували різні методи оцінки людського капіталу, визначали їх вплив на продуктивність підприємства та можливість адаптації до сучасних умов. Проте, попри значну кількість досліджень, залишається відкритим питання щодо використання різних методів оцінки людського капіталу та їх практичної реалізації.

## **ВИДІЛЕННЯ НЕДОСЛІДЖЕНИХ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ**

Незважаючи на те, що дослідження людського капіталу є важливою темою економічної науки, проблема ефективної оцінки цього ресурсу залишається відкритою. Багато підприємств продовжують використовувати застарілі або неефективні методи оцінки, що може призводити до неправильних управлінських рішень та зниження продуктивності.

Крім того, сучасні методи оцінки людського капіталу ще не повною мірою адаптовані до умов цифрової трансформації бізнесу, яка передбачає зміну ролі працівників, необхідність освоєння нових компетенцій та використання автоматизованих систем аналізу персоналу.

## **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ**

Метою даного дослідження є аналіз ключових методів оцінки людського капіталу, визначення їх переваг і недоліків, а також оцінка їх ефективності для сучасних підприємств торгівлі в умовах нестабільності.

## **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ**

У сучасному бізнес-середовищі людський капітал є одним із найцінніших активів підприємства, який визначає його конкурентоспроможність, інноваційний потенціал та стійкість до змін. Успіх підприємства значною мірою залежить від рівня кваліфікації, компетенцій та професійного розвитку працівників, саме тому оцінка людського капіталу є важливим інструментом управління персоналом, що дає змогу виявити сильні та

слабкі сторони працівників, розробити ефективні стратегії їх розвитку та оптимізувати кадрові ресурси підприємства [1,2].

Основна мета оцінки людського капіталу полягає у визначенні його вартості, потенціалу та ефективності використання, що надає можливість підприємству ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо найму, навчання, кар'єрного розвитку та мотивації персоналу. Завдяки системній оцінці керівництво підприємства отримує об'єктивні дані про професійні навички працівників, їх продуктивність та відповідність корпоративним цілям, що сприяє підвищенню загальної ефективності бізнесу.

Оцінка людського капіталу необхідна для розробки та впровадження дієвих програм розвитку персоналу, оптимізації витрат на навчання та підвищення кваліфікації, а також формування ефективної системи мотивації. Вона дозволяє підприємству не лише визначити рівень підготовки працівників, а й прогнозувати їх майбутній внесок у розвиток підприємства. Крім того, ефективний підхід до оцінки людського капіталу сприяє мінімізації ризиків, пов'язаних із плинністю кадрів, та створенню сприятливих умов для залучення й утримання висококваліфікованих фахівців.

Ефективність методів оцінки людського капіталу залежить від точності отриманих даних, їх об'єктивності та можливості практичного застосування в управлінні персоналом. Кількісні методи, що базуються на фінансових показниках, дозволяють визначити вартість людського капіталу в економічних категоріях, однак не завжди відображають його якісні характеристики. Методи, орієнтовані на оцінку компетенцій та професійних навичок, забезпечують більш детальний аналіз, проте потребують значних ресурсів і часу. Найкращі результати дають комплексні підходи, що поєднують кількісні та якісні методи, оскільки вони дозволяють всебічно оцінити людський капітал та розробити стратегії його ефективного використання.

Результатом застосування методів оцінки людського капіталу є отримання сукупності інформації про рівень професійної підготовки і потенціалу працівників. Це дає змогу підприємству торгівлі вдосконалити систему управління персоналом, розробити програми професійного розвитку, ефективно розподіляти трудові ресурси та покращити мотивацію працівників. У підсумку, підприємство отримує можливість підвищити свою конкурентоспроможність, зменшити витрати на персонал і створити довгострокову стратегію розвитку, що сприяє його стійкому зростанню та отриманню переваг на зовнішніх та внутрішніх ринках.

Існує широкий спектр методів оцінки людського капіталу, які можна класифікувати за різними підходами: від прямих фінансових оцінок до аналітичних та поведінкових методів. Кожен із них має свої переваги та недоліки, що визначають доцільність їх використання у конкретних умовах.

Аналіз основних методів оцінки людського капіталу на підприємствах торгівлі представлено у табл. 1.

Таблиця 1

**Методи оцінки людського капіталу на підприємствах торгівлі\***

Найменування методу	Сутність методу	Переваги методу	Недоліки методу
<b>Прямі методи</b>			
Метод вартості заміщення	Розрахунок вартості, необхідної для заміни працівника з урахуванням витрат на пошук, відбір та навчання нового співробітника	Відносно простий у розрахунку, дозволяє оцінити мінімальні витрати на заміну співробітника та дозволяє отримати реалістичну оцінку витрат на людський капітал	Не враховує повністю внесок співробітника у довгострокову перспективу, може недооцінити унікальні навички та знання
Метод вартості продукту	Оцінка внеску працівника в дохід підприємства шляхом визначення вартості створеного ним продукту або послуги	Безпосередньо пов'язує внесок співробітника з фінансовими результатами підприємства	Складний у застосуванні для всіх категорій працівників, може бути суб'єктивним при визначенні вартості продукту
<b>Непрямі методи</b>			
Опитування	Збір інформації про знання, навички та досвід співробітників за допомогою анкет або інтерв'ю	Дозволяє отримати велику кількість інформації про знання, навички та досвід співробітників	Схильність до суб'єктивної оцінки, результати можуть залежати від чесності відповідей
Тестування	Оцінка знань і навичок за допомогою спеціалізованих тестів	Об'єктивна оцінка знань і навичок, дозволяє порівнювати результати різних співробітників	Не завжди відображає реальні робочі навички, може не враховувати творчі здібності та емоційний інтелект
Співбесіда	Оцінка відповідності кандидата на вакантну посаду та прийняття взаємного рішення про подальшу співпрацю, в процесі комунікації між потенційним працівником та представником підприємства	Можливість адаптувати питання та вправи до конкретного кандидата, та дозволяє оцінити комунікативні навички, впевненість у собі, вміння працювати в команді та інші важливі якості	Стресова ситуація може вплинути на поведінку кандидата та спотворити його справжні якості. Проведення та підготовка до співбесіди вимагають значних часових витрат
Центри оцінювання	Комплексна оцінка потенціалу співробітників за допомогою різних методів (симуляції, групові завдання тощо)	Комплексна оцінка потенціалу, дозволяє виявити сильні та слабкі сторони співробітників	Висока вартість проведення, вимагає значних часових витрат

Найменування методу	Сутність методу	Переваги методу	Недоліки методу
360-градусна оцінка	Збір зворотного зв'язку про працівника від колег, підлеглих, керівників та клієнтів	Отримання різнобічної інформації про працівника, дозволяє виявити потенційні проблеми у взаємодії	Може бути схильна до упередженості, особливо якщо співробітники бояться давати відвертий зворотний зв'язок
180-градусна оцінка	Оцінка працівника керівником та через самооцінку для визначення сильних і слабких сторін, відповідності компетенцій посадовим вимогам	Забезпечує баланс між думкою керівника та самооцінкою, підвищує об'єктивність, сприяє відкритому діалогу	Забезпечує баланс між думкою керівника та самооцінкою, підвищує об'єктивність, сприяє відкритому діалогу
<b>Методи, засновані на моделях</b>			
Кореляційний аналіз	Використовується для встановлення зв'язку між різними показниками, що характеризують людський капітал (наприклад, рівень освіти, досвід роботи, продуктивність) та результатами діяльності підприємства	Допомагає виявити кореляцію між різними змінними, корисний як початковий етап аналізу даних	Тільки показує зв'язок, але не причинно-наслідковий зв'язок, не підходить для складних залежностей між змінними
Регресійний аналіз	Дозволяє побудувати математичну модель, яка описує залежність між залежною змінною (наприклад, прибутком підприємства) та незалежними змінними, що характеризують людський капітал	Виявляє вплив незалежних змінних на залежну змінну, може бути використаний для аналізу різних типів даних	Вимагає розуміння статистики та математичних моделей, необхідно перевірити виконання припущень, таких як лінійність та незалежність змінних, помилки у виборі змінних можуть спотворити результати
Факторний аналіз	Дозволяє звести велику кількість показників, що характеризують людський капітал, до меншого числа факторів, які пояснюють більшу частину дисперсії даних	Допомагає виявити приховані структури у даних та полегшує розуміння складних даних.	Вимагає значних обчислювальних ресурсів та знань, результати залежать від попереднього вибору кількості факторів
Кластерний аналіз	Дозволяє розділити співробітників на групи за схожими характеристиками (наприклад, за рівнем кваліфікації, потенціалом розвитку)	Виявляє нові інсайти щодо структури персоналу, корисний для розробки цільових програм розвитку та управління	Вибір кількості кластерів може бути суб'єктивним та складним для реалізації та інтерпретації
Прогнозування	Оцінка майбутніх потреб у персоналі, змін продуктивності чи розвитку навичок співробітників	Допомагає у плануванні ресурсів, забезпечує точність управління	Потребує якісних даних та моделей, можливі похибки у результатах.
<b>Компетентнісні методи оцінки</b>			
Матриця компетенцій	Інструмент для оцінки навичок співробітників та відповідності їх вимогам робочих місць	Полегшує виявлення прогалів у навичках, допомагає в плануванні навчання	Може потребувати багато часу для створення та підтримки
Експертна оцінка	Отримання думки кваліфікованих фахівців щодо рівня компетенцій або потенціалу співробітників	Висока точність у специфічних випадках, врахування професійного досвіду	Суб'єктивність оцінки, залежність від досвіду експертів
Ділові ігри	Моделювання робочих ситуацій для оцінки поведінки, навичок і здібностей співробітників	Розвиває практичні навички, дозволяє оцінити ефективність у реальних умовах	Висока вартість підготовки та проведення, складність у моделюванні реальних ситуацій
<b>Методи рейтингування та ранжування</b>			
Рейтинговий метод	Присвоєння співробітникам оцінок за встановленими критеріями	Простота у використанні, порівняння співробітників між собою	Можлива суб'єктивність оцінки, труднощі у виборі критеріїв
Ранговий метод	Розподіл співробітників за порядковими місцями відповідно до їхніх характеристик або досягнень	Простий спосіб оцінки, відображає відносну позицію кожного співробітника	Не враховує різницю між співробітниками у межах одного рангу, суб'єктивність
Скоринг	Порівняння співробітників за допомогою системи балів, що відображають їх компетенції та результати роботи	Дозволяє порівнювати співробітників за різними критеріями, спрощує процес прийняття рішень	Може бути занадто формалізованим, не враховує індивідуальних особливостей співробітників
<b>Методи оцінки на основі спостереження та показників ефективності</b>			
Шкала спостережень	Систематичне спостереження за співробітниками для оцінки їх поведінки та результатів роботи	Дозволяє оцінити навички в реальних умовах, отримання даних для подальшого аналізу	Потребує багато часу, залежність від суб'єктивності спостерігача
KPI (Ключові показники ефективності)	Визначення кількісних індикаторів для оцінки ефективності роботи співробітників	Конкретні й вимірювані результати, можливість порівняння з цілями організації	Можлива зосередженість лише на кількісних показниках, ігнорування якісних аспектів

Найменування методу	Сутність методу	Переваги методу	Недоліки методу
МБО (Управління за цілями)	Постановка цілей для співробітників із подальшим аналізом їх досягнення	Чіткість завдань, мотивація працівників досягати визначених результатів	Можливе ігнорування змінних умов, потребує чіткої комунікації між керівниками та працівниками

\*сформовано на основі джерел 1-11

Оцінка людського капіталу є багатоступеневим процесом, що включає аналіз різних аспектів працівників. Для ефективного проведення цього процесу необхідно застосовувати системний підхід, який передбачає послідовне виконання ключових етапів.

На рис. 1 представлено алгоритм оцінки людського капіталу, що охоплює збір даних, вибір відповідних методів аналізу, обробку отриманої інформації, формування висновків та моніторинг ефективності використання кадрових ресурсів. Такий підхід дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень щодо розвитку персоналу та оптимізації його продуктивності.

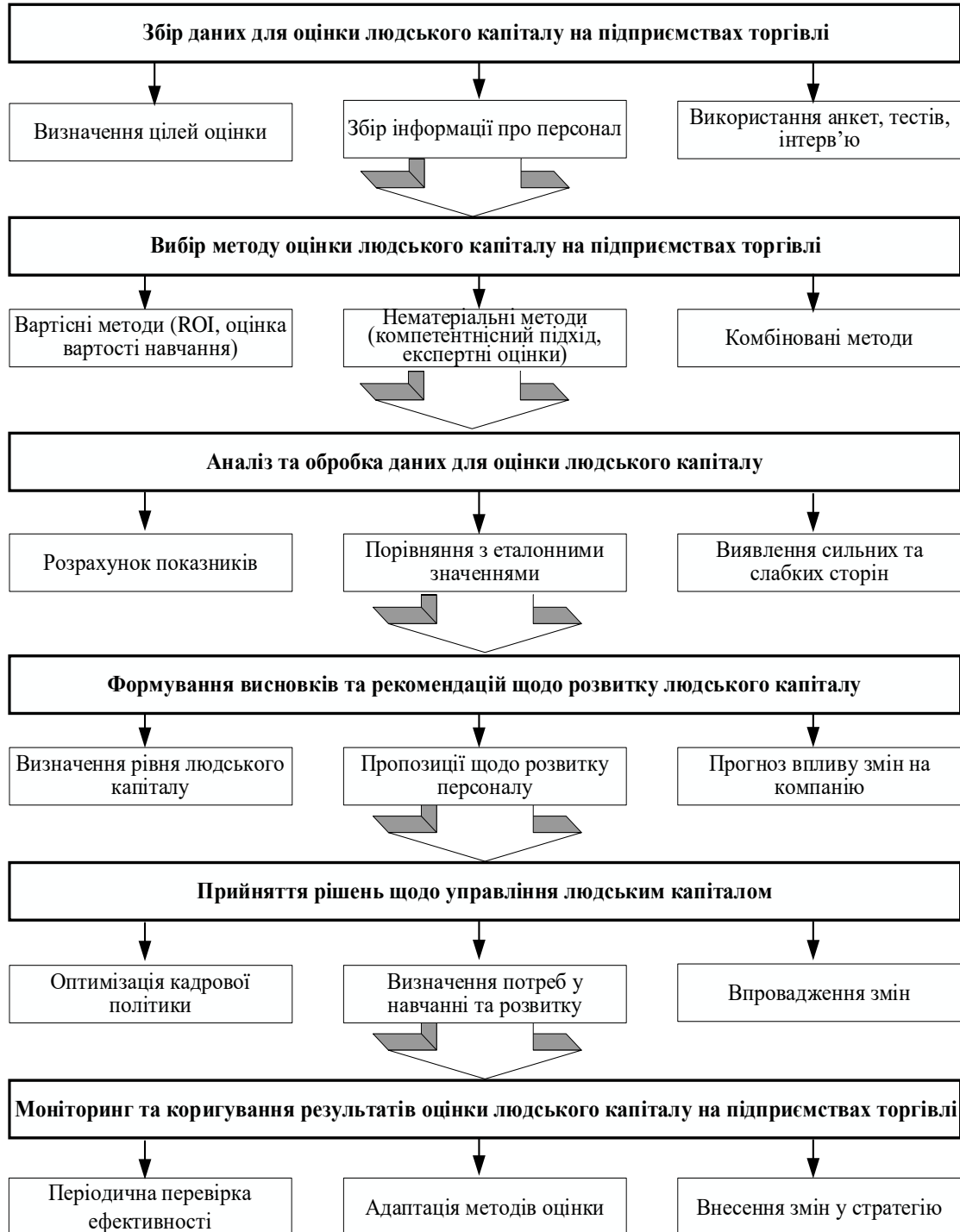


Рис.1 Етапи алгоритму оцінки людського капіталу на підприємствах торгівлі

Оцінка людського капіталу є багатовимірним процесом, який охоплює як кількісні, так і якісні методи аналізу знань, навичок, компетенцій та продуктивності працівників. Різноманіття підходів до оцінки дозволяє адаптувати методологію до специфіки бізнесу, стратегічних цілей підприємства та особливостей його організаційної структури.

Прямі методи базуються на фінансових розрахунках і дозволяють оцінити економічну цінність співробітників через визначення вартості їх заміни або внеску в прибуток підприємства. Вони є ефективними для підприємства торгівлі, де можна чітко визначити економічний результат діяльності працівників. Основним недоліком таких методів є неможливість врахувати нематеріальних чинників, зокрема мотивацію, лояльність чи потенціал розвитку співробітника.

Непрямі методи включають опитування, тестування, співбесіди, центри оцінювання та зворотний зв'язок від колег. Вони допомагають отримати розширене уявлення про компетенції та поведінку працівника в реальних робочих умовах. Головний виклик застосування цих методів полягає в суб'єктивності оцінок, можливому упередженому зворотному зв'язку та значних часових витратах на їх проведення.

Методи, засновані на моделях, використовують статистичні та аналітичні інструменти, такі як кореляційний та регресійний аналіз, кластеризація й факторний аналіз. Вони дозволяють об'єктивніше оцінювати персонал, виявляючи закономірності між різними показниками продуктивності та рівнем компетенцій. Проте реалізація цих методів вимагає значних обчислювальних ресурсів, якісних даних та глибокого розуміння статистичних методів.

Компетентнісні методи оцінки орієнтовані на аналіз знань, навичок та відповідності працівників посадовим вимогам. Вони включають матрицю компетенцій, експертні оцінки та ділові ігри. Основною перевагою є адаптивність до специфічних потреб підприємства, але водночас ці методи можуть бути складними у реалізації через необхідність залучення експертів та індивідуального підходу до кожного співробітника.

Методи рейтингування та ранжування дозволяють порівнювати співробітників між собою. До них належать рейтинговий та ранговий методи, які є простими у використанні. Однак їх основний недолік полягає у можливій суб'єктивності оцінок і відсутності детального аналізу конкретних характеристик працівників.

Методи оцінки на основі спостереження та показників ефективності включають шкалу спостережень, ключові показники ефективності (KPI) та управління за цілями (MBO). Вони забезпечують можливість безпосередньо оцінити продуктивність співробітників та їх внесок у досягнення корпоративних цілей. Завдяки орієнтації на фактичні дані ці методи є більш об'єктивними, проте можуть не враховувати якісні аспекти роботи, такі як командна взаємодія, креативність чи рівень залученості співробітника.

Методи та моделі не є ідеальними, тому підприємства торгівлі повинні використовувати комплексний підхід, поєднуючи різні комбінації для отримання найбільш повної оцінки людського капіталу, яка повинна бути перманентним процесом, що дозволяє адаптуватися до змін в ринковому середовищі.

### **ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ**

Оцінка людського капіталу є критично важливим елементом стратегічного управління персоналом. Усі методи, розглянуті в статті, мають свої переваги та недоліки, а тому їх доцільно використовувати в комплексі. Для ефективного оцінювання варто комбінувати кількісні та якісні підходи, що дозволить отримати максимально точну картину стану людського капіталу на підприємстві.

З огляду на сучасні виклики цифрової трансформації та глобалізації бізнесу, підприємствам варто звертати увагу на інтеграцію автоматизованих систем аналізу персоналу, аналітичні моделі та алгоритми машинного навчання для підвищення об'єктивності оцінки. Це дозволить не лише підвищити точність оцінювання, а й сприяти ефективнішому розвитку персоналу, підвищенню його мотивації та продуктивності, що в кінцевому підсумку позитивно вплине на фінансові результати підприємства.

#### **Література**

1. Бикова, А., Чабан, Л. і Алексєєв, А. (2023) «Інвестування в людський капітал у військовий період», *Економіка та суспільство*, (54). doi: 10.32782/2524-0072/2023-54-74.
2. Гинда С.М., Гинда О.М. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання // *Економіка і суспільство*. – 2017. – Вип. 12. – С. 74–80.
3. Козюк, В. і Шкодич, Ю. (2022) «Показники оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал підприємства», *Економіка та суспільство*, (35). doi: 10.32782/2524-0072/2022-35-47.
4. Назаров Н. К., Семенов А. О. «Генезис концепцій людського капіталу в економічній теорії» *БІЗНЕС ІНФОРМ №2-2024* (с. 314 - 323).
5. Морозова О. О. Актуальність використання людського капіталу на підприємствах: міжнародний аспект, *БІЗНЕСІНФОРМ*, № 3, 2024, с. 31-39, DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-3-31-39>

- 
6. Сахненко О.І. (2017) «Методи оцінки людського капіталу» ЕКОНОМІКА І СУСПІЛЬСТВО. Випуск 10. (С.24-27).
  7. Турило А. Концепція оцінки і управління людським капіталом підприємства. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2019. № 2. С. 44–50. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-02-44-50>
  8. Фіцєнс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість / Ж. Фіцєнс [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/articles>
  9. Чобіток В. І. Ефективність формування та використання кадрового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах. Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка». 2013. Т. 18. Вип. 3/3. С. 145–147
  10. Чобіток В. І. Формування системи оцінки персоналу на підприємстві: сучасні системи та технології. Бізнес Інформ. 2019. № 5. С. 192–196.
  11. Чобіток В.І., Морозова О.О. Формування системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі в цифровому середовищі: теоретичні аспекти. Вчені записки. 2024. Випуск 35. С. 165-176.

### References

1. Bykova, A., Chaban, L., & Alekseev, A. (2023). "Investing in Human Capital During the War Period," *Economy and Society*, (54). doi: 10.32782/2524-0072/2023-54-74.
2. Hinda, S. M., & Hinda, O. M. (2017). "Human Capital: Essence, Features of Analysis and Evaluation," *Economy and Society*, (12), pp. 74–80.
3. Koziuk, V., & Shkodich, Y. (2022). "Indicators for Assessing the Socio-Economic Efficiency of Investment in Enterprise Human Capital," *Economy and Society*, (35). doi: 10.32782/2524-0072/2022-35-47.
4. Nazarov, N. K., & Semenov, A. O. (2024). "Genesis of Human Capital Concepts in Economic Theory," *Business Inform*, (2), pp. 314–323.
5. Morozova O. O. Relevance of Human Capital Utilization in Enterprises: International Aspect // *BUSINESS INFORM*. – No. 3, 2024. – P. 31-39. – DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-3-31-39>.
6. Sakhnenko, O. I. (2017). "Methods for Assessing Human Capital," *Economy and Society*, (10), pp. 24–27.
7. Turylo, A. (2019). "The Concept of Enterprise Human Capital Assessment and Management," *Economic Journal of Lesya Ukrainka Eastern European National University*, (2), pp. 44–50. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-02-44-50>.
8. Fitsens, J. "Human Capital: How to Determine and Increase Its Value." [Electronic Resource]. Available at: <http://innovations.com.ua/ua/articles>. (<http://innovations.com.ua/ua/articles>)
9. Chobitok, V. I. (2013). "Efficiency of Human Resource Development and Utilization at Domestic Industrial Enterprises," *Bulletin of Odessa National University. Series 'Economics'*, 18(3/3), pp. 145–147.
10. Chobitok, V. I. (2019). "Formation of a Personnel Assessment System at the Enterprise: Modern Systems and Technologies," *Business Inform*, (5), pp. 192–196.
11. Chobitok, V. I., & Morozova, O. O. (2024). "Formation of a Human Capital Management System in Trade Enterprises in the Digital Environment: Theoretical Aspects," *Scholarly Notes*, (35), pp. 165–176.