

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-9>
УДК 331.101.262

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: СУЧАСНИЙ АСПЕКТ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO HUMAN CAPITAL QUALITY ASSESSMENT: MODERN ASPECT

Дуга Сергій Юрійович
аспірант,

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8252-2354>

Duha Serhii

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

У статті проведено дослідження теоретичних і методських підходів до оцінки якості людського капіталу. Розглянуто основні етапи еволюції наукових поглядів на поняття якості та людського капіталу, що дозволило уточнити їхні взаємозв'язки. Запропоновано авторське визначення якості людського капіталу як інтегрованої сукупності знань, навичок, компетенцій та особистісних якостей, які визначають здатність ефективно задовольняти потреби економіки та сприяти інноваційному розвитку. Окреслено підходи до оцінки, що включають як класичні методи (ROI, KPI), так і сучасні індикатори потенціалу та компетенцій. Наголошено на важливості застосування комплексного підходу, який поєднує кількісні та якісні інструменти аналізу. Доведено, що якість людського капіталу виступає ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності, сталого розвитку та інноваційної діяльності організацій в умовах динамічних змін сучасної економіки.

Ключові слова: якість людського капіталу, оцінка, методи, компетенції, інновації, розвиток, конкурентоспроможність.

This study explores the theoretical aspects of human capital quality, analyzing the evolution of perspectives on both quality and human capital. The author proposes a novel definition of human capital quality as the combination of properties related to knowledge, skills, and abilities that determine the capacity to effectively meet the needs of the economy and society. This, in turn, contributes to increased labor productivity, innovative development, and sustainable economic growth. The paper examines key methods for assessing human capital and its quality, including cost-based, income-based, index-based, and expert evaluation approaches. Additionally, it introduces specific methods for evaluating human capital quality, such as competency assessment, Key Performance Indicators (KPIs), 360-degree feedback, potential assessment, Return on Investment (ROI) of human capital, the balanced scorecard approach, intellectual capital valuation, innovation potential assessment, social capital evaluation, and adaptability assessment. The study emphasizes the multidimensional nature of human capital quality, integrating various theoretical and practical approaches to understanding quality and the capitalization of human abilities and potential. It highlights the importance of considering not only professional skills and knowledge but also motivation, innovative potential, learning ability, emotional intelligence, moral values, and social responsibility. The research underscores the fundamental impact of human capital quality on management decisions and development strategies, arguing that high-quality human capital enhances an organization's competitiveness, ability to respond to changes, and capacity for innovation. The paper concludes by advocating for a comprehensive approach to evaluating human capital quality that combines both qualitative and quantitative methods, emphasizing its significance in forming human resource management strategies aimed at maximizing employee potential and ensuring sustainable organizational development.

Keywords: human capital quality, assessment, methods, competencies, innovation, development, competitiveness.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобальної економіки людський капітал стає ключовим фактором економічного зростання

та забезпечення конкурентних переваг. Розвиток постіндустріального суспільства, характеризований високим рівнем інформатизації

та інтеграцією інноваційних технологій, встановлює підвищені вимоги до якості людського капіталу. Однак, незважаючи на зростаючу важливість цього ресурсу, існує проблема недостатньо розробленої методології оцінки якості людського капіталу. Традиційні методи оцінки часто не враховують багатовимірність цього поняття та його динамічний характер у контексті швидко змінюваного економічного середовища. Це створює необхідність розробки комплексного підходу до визначення та оцінки якості людського капіталу, який би інтегрував різні аспекти теоретичних і практичних підходів та враховував сучасні вимоги економіки і суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика людського капіталу та його якості досліджувалась багатьма вченими. Фундаментальні основи теорії людського капіталу були закладені Г. Беккером, який визначив людський капітал як сукупність вроджених здібностей та набутих знань, навичок і мотивацій. Т. Шульц, Е. Долан, Дж. Ліндсей розвинули ці ідеї, підкреслюючи роль освіти та професійної підготовки у формуванні людського капіталу.

Питання якості розглядалися в роботах У. Шухарта, Е. Демінга, Дж. Джурана, які заклали основи сучасного розуміння управління якістю. О. В. Арістов, І. А. Будищева, А. В. Вакуленко та інші вітчизняні вчені адаптували ці концепції до сучасних економічних реалій.

Останні дослідження в галузі оцінки людського капіталу фокусуються на розробці комплексних методів, що враховують не лише кількісні, але й якісні характеристики. Зокрема, роботи з оцінки компетенцій, інноваційного потенціалу та соціального капіталу розширюють розуміння якості людського капіталу.

Проте, незважаючи на значний обсяг досліджень, існує потреба в інтеграції різних підходів та розробці цілісної концепції якості людського капіталу, яка б відповідала викликам сучасної економіки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Відсутність єдиного визначення поняття якості людського капіталу, недостатня інтеграція методів оцінки, складність врахування динамічності та майбутніх потреб, брак специфічних методів і стандартизованих показників, недостатнє вивчення впливу якості на управлінські рішення, а також відсутність комплексної методології для оцінки на різних рівнях – від індивідуального до національного.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є розроблення теоретико-методичних засад оцінки якості людського капіталу в умовах сучасної економіки. Її реалізація дозволить сформулювати цілісне уявлення про якість людського капіталу та розробити ефективні інструменти для його оцінки та управління в контексті сучасних економічних викликів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах суспільного та економічного розвитку здатність держави і суспільства формувати, ефективно використовувати та розвивати людський капітал стає вирішальним фактором конкурентоспроможності. В умовах зростаючої міжнародної економічної конкуренції актуалізується потреба в розробці ефективних методів оцінки якості людського капіталу.

У сучасних умовах суспільного та економічного розвитку здатність держави і суспільства формувати, ефективно використовувати та розвивати людський капітал стає вирішальним фактором, що впливає на темпи трансформаційних процесів [1]. На початку XXI століття посилюються процеси глобалізації, що охоплюють усі сфери суспільного життя. В умовах зростаючої міжнародної економічної конкуренції держави прагнуть зміцнити свої позиції та конкурентні переваги шляхом активного залучення найважливішого стратегічного ресурсу розвитку – людського капіталу [2].

Проблема якості є універсальною і зачіпає всі без винятку підприємства; її актуальність особливо зростає в умовах вдосконалення ринкових відносин та посилення конкуренції.

Протягом всієї історії науки не припинялися спроби сформулювати ідеальне визначення терміна «якість». Усі ці спроби зрештою зводилися до розуміння якості як сукупності, визначеності та цілісності всіх характеристик об'єкта, що відрізняють його від інших. Це обумовлено тим, що будь-який об'єкт має безліч різноманітних властивостей, які характеризують його з різних аспектів.

Протягом багатьох століть численні дослідники намагалися визначити поняття «якість». Особливу увагу теоретичним аспектам якості приділили такі вчені, як О. В. Арістов, І. А. Будищева, А. В. Вакуленко, В. Г. Герасимова, Е. Демінг, Дж. Джуран, К. Ісікава, В. М. Золоткін, С. М. Кирюхин, Ф. Кросбі, М. Г. Круглова, О. І. Момот, О. В. Олійник, В. М. Приходько, Ю. В. Савицький, В. Н. Спіцнадель, Г. Тагуті, І. О. Тарасенко, А. Фейгенбаум, М. І. Шаповал,

Г. М. Шишкова, В. Шухарт та інші. У їхніх роботах ґрунтовно розглянуто різноманітні підходи до визначення якості, проте єдиного загальноприйнятого визначення цього поняття досі не існує [3].

Сутність поняття «якість» змінюється під впливом науково-технічного прогресу та еволюції поглядів науковців, які досліджують його з різних аспектів. Кожен дослідник адаптує та інтерпретує поняття відповідно до обраного напрямку дослідження, прагнучи внести нові елементи та уточнити існуючі підходи до його визначення (табл. 1).

Проаналізувавши різноманітні наукові підходи до розуміння поняття «якість», можна зробити висновок, що якість є комплексним і динамічним поняттям. Воно охоплює не лише набір характеристик і властивостей, що відрізняють продукт від аналогічних, але й ступінь відповідності цих властивостей вимогам та очікуванням споживачів.

Якість можна визначити як міру досконалості характеристик продукту відповідно до потреб споживачів. Це поняття постійно еволюціонує під впливом змін у споживчих очікуваннях та вдосконалення виробничих технологій.

Різноманіття трактувань якості в науковій літературі свідчить про складність цієї категорії та постійний пошук оптимальних підходів до її визначення. Термінологічні труднощі

виникають через еволюцію наукових поглядів та різні методологічні підходи до тлумачення цього поняття.

Визначення поняття «якість» можна сформулювати як характеристику об'єкта (речі, предмета, явища, процесу), що визначається його властивостями та здатністю задовольняти потреби і вимоги споживачів. Якість має як об'єктивний аспект, що не залежить від людського сприйняття, так і суб'єктивний аспект, який відображає те, як людина сприймає та оцінює ці властивості. Вона охоплює всі етапи від маркетингу та розробки до виробництва і технічного обслуговування, сприяючи задоволенню очікувань споживача.

Праці американського вченого У. Шухарта здійснили вагомий вплив на діяльність американського вченого і консультанта з теорії управління якістю В. Демінга, котрий у другій половині ХХ ст. застосував системний підхід до менеджменту якості. Систему управління якістю американський вчений трактував як систему управління підприємством в цілому. В. Демінг вважав, що кожен об'єкт або явище є певною системою, котра не може існувати без певної цілі. Огляд основних теорій якості показує, що кожна з них пропонує унікальний підхід до управління якістю, який може бути адаптований для оцінки людського капіталу. Дж. Джуран пропонує системний підхід до якості, В. Демінг підкреслює значення постій-

Таблиця 1

Сутність поняття «якість»

Автор	Визначення	Особливості тлумачення
Міжнародна організація зі стандартизації ІСО [4]	Якість – сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені та передбачувані потреби.	Це визначення якості є фундаментальним для розуміння цього поняття в сучасному світі. Воно підкреслює важливість орієнтації на споживача, комплексного підходу до оцінки якості та постійного вдосконалення продуктів і послуг.
Е. Демінг [5, с. 69]	Якість – це досягнення такого рівня якості, на який розраховує ринок.	Якість визначається рівнем, який задовольняє очікування ринку. Продукт вважається якісним, якщо він відповідає або перевищує очікування споживачів та ринкові стандарти.
К. Ісікава [6, с. 12]	Якість – це властивість, що реально задовольняє споживачів.	Це тлумачення акцентує увагу на тому, що кінцева мета будь-якого продукту чи послуги – задовольнити потреби споживачів. Властивості продукту чи послуги повинні бути такими, щоб споживачі були задоволені їх використанням у реальному житті.
Т. Левицький [7, с. 23]	Якість – це в першу чергу відповідність специфікації. Тобто поняття, протилежне «браку».	Надає розуміння якості як відповідності встановленим вимогам і специфікаціям, акцентуючи увагу на важливості уникнення дефектів і браку.

Джерело: складено автором за [4; 5; 6; 7]

ного вдосконалення, а Ф. Кросбі акцентує увагу на запобіганні дефектам. Усі ці теорії можуть бути використані для формування комплексного підходу до оцінки якості людського капіталу, що включає планування, постійне вдосконалення і запобігання дефектам. Основну увагу слід звернути на теорії Дж. Джурана, В. Демінга та Філіпа Кросбі, а також на їхній внесок у формування сучасних підходів до оцінки якості. Важливо також розглянути, як ці теорії можуть бути адаптовані для оцінки якості людського капіталу (табл. 2).

У контексті глобальної економіки ключовим фактором економічного зростання та забезпечення конкурентних переваг є людський капітал. Розвиток суспільства в постіндустріальну епоху відзначається значним рівнем інформатизації та інтеграцією інноваційних технологій, що встановлює підвищені вимоги до якості людського капіталу як основного джерела формування національного доходу. Необхідно підкреслити, що категорія «людський капітал» є надзвичайно складним та багатогранним поняттям. Економічна література пропонує широкий спектр його визна-

чень. Більшість з цих визначень базується на класичному розумінні його сутності.

Теоретичну базу для дослідження людського капіталу заклали класики політичної економії Г. Беккер, Т. Веблен, У. Гамільтон, Дж. Коммонс, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, І. Фішер, Дж. Ходжсон, Т. Шульц та інші [1]. Проблематиці формування людського капіталу та його ефективного розвитку присвятили свої праці такі вітчизняні науковці, як, зокрема, В. П. Антонюк, О. А. Грішнова, І. В. Журавльова, Т. В. Давидюк, Г. В. Дугінець, О. В. Захарова, М. О. Змієнко, М. Ю. Коденська, Н. В. Кравченко, О. С. Крамарева, Д. П. Мельничук, М. Л. Осецький, О. П. Подра, О. І. Сахненко, А. М. Стельмашук, С. В. Федоренко, М. І. Хромов, Р. В. Яковенко [2].

Сучасна теорія людського капіталу була сформульована в працях Геррі Беккера (1930 р.) і, перш за все, в його видатному дослідженні «Людський капітал» (1-е вид. в 1964 р., 2-е вид. – в 1975р.), за яке в 1992 році йому присуджено Нобелівську премію з економіки. Г. Беккер виділяє в людському капіталі індивідуума знання, виробничі навички та

Таблиця 2

Теорії оцінки якості людського капіталу

Автор	Концепція:	Внесок у концепцію якості:	Адаптація до якості людського капіталу:
Теорія Джозефа Джурана	Концепція «Трьох аспектів якості», що визначає три аспекти: планування якості, контроль якості, вдосконалення якості.	Якість як управлінську функцію, що охоплює планування, контроль та вдосконалення. Його підхід підкреслює важливість системного підходу до якості.	Для оцінки якості людського капіталу може бути корисним застосування підходу Джурана, включаючи планування розвитку навичок, контролювання ефективності та вдосконалення професійної компетенції.
Теорія Вільяма Демінга	Концепція «Циклу Демінга» (Plan-Do-Check-Act), яка передбачає постійне вдосконалення процесів через цикл планування, виконання, перевірки та коригування.	Акценту уваги на постійному вдосконаленні якості та ролі управлінської підтримки у цьому процесі. Його принципи стали основою для багатьох сучасних систем управління якістю.	Цикл Демінга може бути застосований для оцінки і розвитку людського капіталу шляхом постійного оцінювання та вдосконалення професійних навичок і знань працівників.
Теорія Філіпа Кросбі	Концепція «Якість без дефектів» і принцип «Вартість якості», де підкреслена важливість запобігання дефектам замість їх виправлення.	Акцент уваги на тому, що якість повинна бути вбудована в процеси з самого початку, а не перевірятися на етапі кінцевого продукту.	Для оцінки якості людського капіталу підхід Кросбі може допомогти в інтеграції якості у всі аспекти роботи з персоналом, включаючи підбір, навчання та розвиток, з метою запобігання проблемам ще до їх виникнення.

Джерело: складено автором

мотивацію. Збільшення вкладень у підготовку майбутніх фахівців і навчання кваліфікованих працівників, вважає він, можуть приносити в майбутньому не менше прибутку, ніж витрати на машинну техніку. Об'єднавши традиційні та альтернативні трактування і використавши економічний підхід, заснований на принципі раціональної поведінки індивідів, Г. Беккер визначив людський капітал як сукупність вроджених здібностей та набутих знань, навичок і мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства). Однак самі по собі знання, навички та здібності людським капіталом не є, вони стають їм тоді, коли починають приносити дохід. Із цією позицією близько сходяться погляди Т. Шульца, Е. Долана, Дж. Ліндсея та інші [1].

Таким чином, на основі проведеного аналізу можна стверджувати, що еволюція категорії «людський капітал» пов'язана з розвитком методології економічної теорії та впливом світогляду тих чи інших економістів. Поняття людського капіталу – інтегральне соціальне і економічне явище. Ефективна модель сучасної економіки, формуючись на базі приватної власності та розвитку ринкових відносин, повинна органічно поєднати державу та інші соціальні інститути під час регулювання процесів формування людського капіталу, узгоджуючи при цьому інтереси всіх суб'єктів господарювання [1].

Людський капітал як складна економічна категорія має якісні та кількісні ознаки. Однією з головних проблем економічної теорії з моменту її виникнення як самостійної наукової дисципліни була оцінка продуктивних здібностей людини. Багато вчених, економістів у різні часи пропонували для цього використовувати найрізноманітніші методи та інструменти. Дані підходи знайшли своє відображення в існуванні таких понять, як «цінність людини», «вартість праці», «вартість і ціна товару», «робоча сила», «вартість послуг праці», «вартість людського капіталу», «ціна послуг людського капіталу», «вартість освітнього фонду», «вартість життя» та ін. У рамках сучасної теорії людського капіталу виникає необхідність оцінки не тільки обсягу вкладень у людський капітал, а й обсягу акумульованого індивідуумом людського капіталу. При цьому підраховують вартість загального обсягу людського капіталу як для одного індивідуума, так і для усєї країни. Широко використовуються методи міждержавного зіставлення, відповідно до яких система показників,

що характеризує взаємозв'язок макроекономічних і освітніх характеристик певної країни, зіставляється з відповідною системою показників інших країн [8].

В таблиці 3 наведені основні методи оцінки якості людського капіталу.

Ця таблиця дає загальне уявлення про різні методи оцінки якості людського капіталу, кожен з яких має свої переваги і недоліки.

Спочатку розглянемо визначення термінів «якість» та «людський капітал»:

1. Якість – це сукупність властивостей та характеристик продукту, послуги чи процесу, які надають їм здатність задовольняти встановлені або передбачувані потреби.

2. Людський капітал – це сукупність знань, навичок, здібностей та інших характеристик людини, які використовуються в економічній діяльності та сприяють підвищенню продуктивності праці та економічному зростанню.

На основі синтезу цих визначень, можна запропонувати таке авторське бачення поняття «якість людського капіталу»:

Якість людського капіталу – це сукупність властивостей та характеристик знань, навичок, здібностей та інших атрибутів людини, які визначають її здатність ефективно задовольняти поточні та майбутні потреби економіки та суспільства, сприяючи підвищенню продуктивності праці, інноваційному розвитку та сталому економічному зростанню.

Це визначення охоплює ключові аспекти обох понять:

- від «якості» – ідею відповідності певним стандартам та задоволення потреб;
- від «людського капіталу» – акцент на знаннях, навичках та здібностях людини як економічному ресурсі.

Крім того, воно підкреслює динамічний характер якості людського капіталу, враховуючи не лише поточні, а й майбутні потреби, що важливо в контексті швидко змінюваного світу та економіки. В таблиці 4 наведені синтез визначень «людський капітал» та «якість» для формулювання поняття «якість людського капіталу».

Власне бачення сутності поняття «якість людського капіталу» на основі проведеного аналізу.

Поняття «якість людського капіталу» слід розглядати як багатовимірне явище, що інтегрує різні аспекти теоретичних і практичних підходів до розуміння якості, а також капіталізації людських здібностей і потенціалу. На основі аналізу існуючих теорій якості та

Таблиця 3

Основні методи оцінки якості людського капіталу

Метод оцінки	Опис	Переваги	Недоліки
Оцінка продуктивності працівників	Вимірює ефективність працівника через досягнення результатів, виробничі показники та KPI.	Легко виміряти та порівнювати.	Може не відображати всі аспекти роботи, такі як креативність чи командна робота.
Оцінка навичок та компетенції	Аналізує рівень навичок і компетенції співробітників через тестування та атестацію.	Може допомогти виявити потреби в навчанні та розвитку.	Може бути суб'єктивним і не завжди відображає реальні можливості.
Оцінка за результатами 360 градусів	Оцінює ефективність працівника з різних точок зору (колеги, підлеглі, керівники).	Дає всебічну картину поведінки і результатів працівника.	Може бути схильним до упереджень і суб'єктивності.
Оцінка рівня задоволеності працівників	Вимірює рівень задоволеності працівників через опитування та анкетування	Допомагає виявити проблеми в організації та підвищити мотивацію.	Не завжди прямо пов'язана з якістю роботи.
Оцінка фінансових показників	Аналізує фінансові результати діяльності працівників, такі як дохід, прибуток, витрати.	Може показати економічний внесок працівника в організацію.	Може бути недостатньо точним для оцінки всіх аспектів роботи.
Оцінка навчальних досягнень	Оцінює рівень знань і навичок працівника через сертифікати, дипломи, курси.	Визначає рівень кваліфікації і професійного розвитку.	Може не відображати практичний досвід та реальні навички.
Оцінка адаптації до корпоративної культури	Оцінює, наскільки працівник відповідає корпоративним цінностям і нормам.	Сприяє створенню згуртованої команди та підтримці корпоративної культури.	Може бути складно виміряти об'єктивно.
Оцінка інноваційних здатностей	Аналізує здатність працівника генерувати нові ідеї та впроваджувати інновації.	Важливо для компаній, що орієнтовані на інновації.	Важко кількісно оцінити і часто має довгостроковий характер.
Освітній підхід	Оцінка на основі рівня освіти, кваліфікації та навичок працівників	Простий у застосуванні, використовує легкодоступні дані	Не враховує практичний досвід та особисті якості
Експертна оцінка	Комплексна оцінка якостей працівників експертами	Дозволяє врахувати різноманітні якісні характеристики	Суб'єктивність оцінок, трудомісткість процесу
Індексний метод	Розрахунок інтегрального показника на основі різних індексів	Можливість порівняння людського капіталу різних організацій	Складність вибору та обґрунтування індексів
Витратний метод	Розрахунок інвестицій у розвиток персоналу	Дозволяє оцінити фінансові вкладення в людський капітал	Не відображає ефективність інвестицій та якісні характеристики
Дохідний підхід	Оцінка на основі доходів, які генерує людський капітал	Враховує економічну віддачу від людського капіталу	Складність у визначенні частки доходу, яка генерується саме людським капіталом

Джерело: складено автором

Таблиця 4

**Синтез визначень «людський капітал» та «якість»
для формулювання поняття «якість людського капіталу»**

Характеристика	Людський капітал	Якість	Спільні складові
Визначення	Сукупність знань, навичок, компетенції, які індивіди накопичують протягом життя і які можуть бути використані для підвищення продуктивності праці та збільшення доходу.	Ступінь відповідності об'єкта встановленим вимогам.	Відповідає вимогам, ефективність, цінність, продуктивність.
Складові	Знання, навички, здоров'я, освіта, досвід.	Відповідність стандартам, надійність, довговічність, естетичність.	Знання, навички, компетенції, відповідність вимогам ринку праці.
Оцінка	За рівнем освіти, досвідом роботи, результатами діяльності.	За стандартами якості, показниками ефективності.	За рівнем знань, навичок, компетенції, відповідністю очікуванням.

Джерело: складено автором

концепцій людського капіталу, моє бачення цього поняття можна визначити як сукупність характеристик і властивостей людських ресурсів, які визначають їхню здатність створювати цінність і сприяти стійкому розвитку організації та суспільства загалом.

Якість людського капіталу охоплює не лише професійні навички, знання та компетентності, а й такі важливі елементи, як мотивація, інноваційний потенціал, здатність до навчання і адаптації, емоційний інтелект, моральні цінності та соціальна відповідальність. Всі ці елементи формують основу для ефективного використання людських ресурсів у контексті сучасних викликів і можливостей.

Інтеграція існуючих визначень та теорій у концепцію якості людського капіталу дозволяє глибше розуміти, як ці фактори взаємодіють і впливають на результативність організацій та економічний розвиток. Наприклад, якість людського капіталу може бути підвищена через інвестиції в освіту та професійне навчання, створення сприятливого робочого середовища, що стимулює інновації та креативність, а також через розвиток систем мотивації, що заохочують співробітників до досягнення високих результатів.

Вплив якості людського капіталу на управлінські рішення та стратегії розвитку є фундаментальним. Висока якість людського капіталу сприяє підвищенню конкурентоспроможності організації, здатності швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та впроваджувати інновації. Водночас, низька

якість людського капіталу може стати серйозною перешкодою для досягнення стратегічних цілей та успішного розвитку організації.

Методи оцінки якості людського капіталу містять:

1. Методи оцінки якості людського капіталу за застосованими методами оцінки (залежно від способу отримання даних):

а) витратний метод – оцінює інвестиції в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку;

б) дохідний метод – базується на оцінці майбутніх доходів, які може генерувати людський капітал;

в) індексний метод – використовує комплексні індекси, такі як Індекс людського розвитку;

г) метод на основі рівня освіти – оцінює людський капітал через рівень освіти населення;

д) експертний метод – залучення експертів для оцінки різних аспектів людського капіталу;

е) порівняльний метод – порівнює показники людського капіталу між різними регіонами чи країнами;

є) метод натуральних індикаторів – використовує показники, такі як кількість патентів, наукових публікацій тощо;

ж) метод соціологічних опитувань – збирає дані про людський капітал через опитування населення.

2. Методи оцінки рівня якості людського капіталу залежно від підходу до оцінювання:

а) статистичні методи – контрольні карти, аналіз Парето, гістограми;

б) метод експертних оцінок – залучення фахівців для оцінки якості;

в) бенчмаркінг – порівняння з кращими практиками в галузі;

г) метод QFD (Quality Function Deployment) – переведення вимог споживача в характеристики продукту;

д) FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) – аналіз видів і наслідків потенційних відмов;

е) Метод «Шість сигм» – зниження варіабельності процесів;

є) TQM (Total Quality Management) – комплексний підхід до управління якістю;

ж) ISO стандарти – відповідність міжнародним стандартам якості;

з) Метод ABC – класифікація факторів за ступенем важливості;

и) Метод Тагучі – оптимізація якості на етапі проектування;

3. Специфічні методи оцінки якості людського капіталу:

а) Метод компетенції – оцінка відповідності навичок і знань вимогам ринку праці;

б) Метод KPI (Key Performance Indicators) – оцінка ефективності роботи через ключові показники;

в) Метод 360 градусів – комплексна оцінка працівника з різних джерел;

г) Метод оцінки потенціалу – аналіз можливостей розвитку людського капіталу;

д) Метод ROI людського капіталу – оцінка віддачі від інвестицій в розвиток персоналу;

е) Метод збалансованої системи показників – оцінка людського капіталу як складової загальної ефективності організації;

є) Метод оцінки інтелектуального капіталу – врахування нематеріальних активів, пов'язаних з людським капіталом;

ж) Метод оцінки інноваційного потенціалу – аналіз здатності людського капіталу генерувати та впроваджувати інновації;

з) Метод оцінки соціального капіталу – врахування мережевих зв'язків та соціальних навичок;

и) Метод оцінки адаптивності – аналіз здатності людського капіталу пристосовуватися до змін;

Ці методи можуть комбінуватися та адаптуватися залежно від конкретних цілей та кон-

тексту оцінки якості людського капіталу. Важливо зазначити, що оцінка якості людського капіталу є складним завданням, яке вимагає комплексного підходу та врахування багатьох факторів.

Таким чином, якість людського капіталу повинна стати одним із ключових пріоритетів у формуванні стратегії управління людськими ресурсами, спрямованої на максимальне розкриття потенціалу працівників і забезпечення сталого розвитку організації.

Висновки. Якість людського капіталу є ключовим фактором конкурентоспроможності та економічного розвитку в сучасних умовах глобалізації та інформатизації суспільства. Поняття «якість людського капіталу» є комплексним та багатовимірним, що інтегрує різні аспекти теорій якості та концепцій людського капіталу. Запропоноване авторське визначення якості людського капіталу підкреслює його здатність задовольняти поточні та майбутні потреби економіки і суспільства, сприяючи продуктивності, інноваціям та сталому розвитку. Якість людського капіталу охоплює не лише професійні навички та знання, але й такі аспекти як мотивація, інноваційний потенціал, адаптивність, емоційний інтелект та соціальна відповідальність.

Існує широкий спектр методів оцінки людського капіталу та якості в цілому, які можуть бути адаптовані для оцінки якості людського капіталу. Специфічні методи оцінки якості людського капіталу включають оцінку компетенцій, KPI, метод 360 градусів, оцінку потенціалу, ROI людського капіталу та інші. Оцінка якості людського капіталу вимагає комплексного підходу, що поєднує кількісні та якісні методи. Висока якість людського капіталу сприяє підвищенню конкурентоспроможності організації та їх здатності адаптуватися до змін. Інвестиції в розвиток людського капіталу, створення сприятливого середовища для інновацій та ефективні системи мотивації є ключовими факторами підвищення його якості. Якість людського капіталу повинна бути одним з пріоритетів у формуванні стратегії управління людськими ресурсами для забезпечення сталого розвитку організації та економіки в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Терещенко Д. А. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 4 (23). С. 90–101. DOI <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2019-4-90-101> (дата звернення: 22.10.2024).
2. Шахно А. Ю. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 20, частина 3. С. 139–143.

3. Осадчук О. П. Наукові підходи до визначення поняття «якість». Економіка підприємства та соціальний розвиток. *Наукові праці НУХТ*. 2012. № 44. С. 155–159.
4. Термінологічний словник трактування поняття «Якість» різними джерелами. URL: https://heges.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2017/10/%D0%A2%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf (дата звернення: 22.10.2024).
5. Шаповал М. І. Менеджмент якості. Київ : Знання, 2003. 475 с.
6. Марченко Є. Що таке якість програмного забезпечення? Бібліотека СМ-Консалт. URL: www.cmcons.com/print/library.htm (дата звернення: 22.10.2024).
7. Алехін А. Б. Поняття якості як основа сучасної економіки якості. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2001. № 9. С. 43–48.
8. Сахненко О. І. Методи оцінки людського капіталу. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/10_ukr/5.pdf (дата звернення: 22.10.2024).

REFERENCES:

1. Tereshchenko D. A. (2019) Henezys naukovykh pidkhdov do teorii liudskoho kapitalu. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia*. № 4 (23). S. 90–101. DOI: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2019-4-90-101> (accessed 22.10.2024).
2. Shakhno A. Yu. (2018). Zakonomirnosti rozvytku liudskoho kapitalu v umovakh hlobalizatsii. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Vypusk 20, chastyna 3. S. 139–143.
3. Osadchuk O. P. (2012) Naukovi pidkhody do vyznachennia poniattia «iakist». *Ekonomika pidpriemstva ta sotsialnyi rozvytok*. *Naukovi pratsi NUKHT* № 44. S. 155–159.
4. Terminolohichni slovnyk traktuvannia poniattia «lakist» riznymi dzherelamy. URL: https://heges.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2017/10/%D0%A2%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf (accessed 22.10.2024).
5. Shapoval M. I. (2003). Menedzhment yakosti. Kyiv: Znannia, 475 s.
6. Marchenko Ye. Shcho take yakist prohramnoho zabezpechennia? Biblioteka SM–Konsalt. URL: www.cmcons.com/print/library.htm (accessed 22.10.2024).
7. Alekhin A. B. (2001). Poniattia yakosti yak osnova suchasnoi ekonomiky yakosti. *Rozvytok metodiv upravlinnia ta hospodariuvannia na transporti*. № 9. P. 43–48.
8. Sakhnenko O. I. Metody otsinky liudskoho kapitalu. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/10_ukr/5.pdf (accessed 22.10.2024).