

Основним методом оцінки інвестиційної привабливості вважається метод єдиного рівня економічної прибутковості компанії. Цей синтетичний показник визначається після аналізу всіх фінансових документів компанії, також оцінюються активи і продажі (якщо фірма торгова). Такий підхід в основному використовується для вибору організаційної політики і шляхів подальшого розподілу капіталів.

Недоліки даного підходу - можливість виникнення недостовірності оцінки через відсутність інформаційної бази по всіх аспектах діяльності компанії. Крім того, може позначитися суб'єктивний підхід до процесу оцінки різних бізнес-об'єктів (їх оцінює людина, а не машина). В цілому метод вважається досить суб'єктивним, оскільки показники можна завищити або спеціально замінити на більш вигідні. Але для самостійного проведення аналізу він підходить найкраще.

Інший метод оцінки інвестиційної привабливості - аналіз тільки фінансового стану компанії, в яку планується вкласти кошти. Найчастіше цим методом користуються інвестори, які вибирають портфельні вкладення в фірми. Підхід максимально теоретичний, але на практиці може бути кращим за попередній. Потрібно розуміти, що ця форма дозволяє оцінити компанію тільки з одного боку і не може повністю прорахувати інвестиційні ризики, які можуть виникнути пізніше.

#### Список використаних джерел

1. Покуца І.В. Фоминиченко О.О. Використання методу аналізу ієрархій для оцінки інвестиційної привабливості в готельному господарстві. // Економічні проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства на сучасному етапі, Харків, ХНУМГ. – 2013р. – с. 33-35.

2. F.Papagiannis, P. Gazzola, O. Burak, I. Pokutsa. Overhauls in water supply systems in Ukraine: A hydro-economic model of socially responsible planning and cost management // Journal of Cleaner Production (183), 2018. - 358-369 pp. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.156>.

## **ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПЕРІОД ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**

*Райна Д.О.*

*Науковий керівник – Юр'єва С.Ю., канд. екон. наук, доцент*

Сьогодні глобальний тренд цифрової трансформації світової економіки (докорінної зміни економіки шляхом прийняття цифрових технологій та інновацій) вступає в активну фазу свого розвитку. В епоху цифрової трансформації економіки, людський капітал з кожним роком стає більш вагомим виробничим та соціальним фактором розвитку суспільства в цілому. У зв'язку із цим актуальним стає аналіз вирішального фактору інноваційного розвитку країни - людського фактору.

Людський капітал – сукупність знань, умінь та навичок, які використовуються задля задоволення різних потреб людини і суспільства в цілому. В широкому розумінні – інтенсивний виробничий фактор розвитку нової економіки, суспільства, який включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, середовище трудової діяльності, що забезпечує ефективне та раціональне функціонування людського капіталу як виробничого фактору розвитку [1].

Поняття людського капіталу є багатокомпонентним соціально-економічним поняттям, формування якого залежить від наступних факторів: соціально-демографічних, економічних, екологічних, виробничих, інтеграційних та інституціональних. Завдяки впливу даних факторів, розвиток людського капіталу може призвести до розвитку всього економічного зростання країни.

В залежності від ступеню узагальненості, людський капітал поділяється на індивідуальний, або мікрорівень, окремого підприємства чи групи підприємств, або мезорівень, країни в цілому або макрорівень (національний людський капітал).

При цьому індивідуальний капітал складається із капіталу освіти, здоров'я, культури, праці, інтелекту, та організаційно-підприємницького капіталу. Тобто, капітал здоров'я – сукупність фізичного та психологічного здоров'я, що визначає здатність до праці. Капітал освіти – сукупність знань, умінь та навичок, отриманих в процесі навчання. Капітал культури – сукупність культурних цінностей і моделей поведінки при взаємодії із людьми. Тобто, можна стверджувати, що інтелектуальний капітал – сукупність професійних знань та інтелектуальної власності. Трудовий капітал – сукупність професійних навичок, знань та умінь, а також отримання професійної освіти, з метою виконання трудової діяльності. Організаційно-підприємницький капітал – найперспективніший вид людського капіталу, бо не всі працівники мають підприємницькі здібності, такі як вміння керувати, організувати та створювати успішний бізнес. В розвинених країнах частка підприємців із дорослого населення складає 7-10 %. В Україні ріст кількості підприємців відбувається повільно та суперечливо у зв'язку із проявами тіньового бізнесу.

Виходячи із вище переліченого, можна зробити наступний висновок: кожен із елементів становить відповідну частину загального людського капіталу і саме тому слід інвестувати в розвиток всіх елементів людського капіталу, створюючи максимально «ідеальні» умови, аби він розвивався рівномірно. Успішні інвестиції в людський капітал – надійний вклад в майбутнє підприємства, держави, які допоможуть

створити нову конкурентоспроможну силу як основний фактор нової економіки знань.

В період глобальної цифрової трансформації життєдіяльності суспільства, ООН своїми дослідженнями доводить, що існує велика залежність розвитку людського капіталу і росту сучасної економіки. За даними, опублікованими після проведення дослідження «Індекси та індикатори людського розвитку», виявилось, що Україна знаходиться на 88 місці, і таким чином вона потрапила до числа країн із досить високим рівнем людського розвитку. Даний рейтинг складався виходячи із оцінки середньої тривалості життя, середньої і передбачуваної тривалості навчання і об'єму валового національного продукту (ВНП) на душу населення. ООН оцінює середню тривалість життя в Україні в 72,1 роки, середня тривалість навчання – 11,3 роки, передбачувана тривалість – 15,0 років, ВНП – 8,13 тис. дол. [2].

Отже, в Україні доцільно запровадити наступні заходи щодо розвитку людського капіталу: передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу; розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва щодо активізації творчого потенціалу та розвитку висококваліфікованої робочої сили.

#### Список використаної літератури

1. Хромов М. І. Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України: [монографія] / М. І. Хромов. – Донецьк: Ноулідж, 2013. – 254 с
2. Офіційний сайт Організації Об'єднаних Націй : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.un.org/> (20.02.19)

## **ЕКО-ІННОВАЦІЇ – НОВИЙ ЕТАП СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ**

***Мартем'янова Т.Ю.***

*Науковий керівник – Димченко О.В., д-р. екон. наук, професор*

Сучасні масштаби екологічних змін в Україні створюють реальну небезпеку для життя населення. Деградація навколишнього середовища через гіпертрофовані процеси розвитку у виробництві матеріалів та широке використання ресурсів досягло небезпечних меж. Нині в Україні швидкість зростання інтенсивна. Дестабілізація довкілля у великих регіонах України має прямий зв'язок із погіршенням здоров'я кількості населення, і якщо зараз не буде вжито інноваційних заходів для покращення екологічних умов, в Україні в майбутньому можна спостерігати дефіцит продуктових ресурсів, води, кисню та генетичну деградацію. Еко-інновації прийняті як метод поліпшення екологічних