

УДК 658.3

Сергій Денежніков

Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка
ORCID ID 0000-0003-3289-8399

Олена Козлова

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0003-1626-5188

DOI 10.24139/2312-5993/2025.02/231-242

ФОРМУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У статті розкрито сутність людського інтелектуального капіталу як економічної категорії в галузі освіти, що інтегрує дві взаємопов'язані складові – інтелектуальний потенціал та результати інтелектуально-інноваційної діяльності. Виявлено структурно-змістовні особливості людського інтелектуального капіталу на індивідуальному, мікро- та мезорівні. Сформульовано концептуальні положення, загальнометодологічні підходи та принципи оцінки людського інтелектуального капіталу. Представлено сутнісно-змістовну характеристику методології оцінки в інноватиці, що розкриває семантику предметної галузі дослідження, цілі, принципи, функції, методи, види та моделі оцінки. Проаналізовано уявлення про інтелектуальний потенціал працівника на основі багатокомпонентної моделі інтелекту, що інтегрує сенсорну, емоційну, розумово-логічну, креативно-інтуїтивну, соціально-культурну та економічну складові. Уточнено, з позицій значущості для інноватики, зміст зазначених складових та описано їхню функціональну взаємодію в інноваційній діяльності закладу освіти.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний потенціал людини, заклад освіти, інноваційна діяльність, управління, методологія, інноватика.

Постановка проблеми. Необхідною умовою модернізації вітчизняної економіки є підвищення результативності інноваційної діяльності, яка значною мірою визначається здібностями економічних суб'єктів до використання та генерації нових знань, отриманими інтелектуальними результатами, набутими продуктивними відносинами із зовнішнім середовищем, що в контексті роботи сприймається як людський інтелектуальний капітал. Оцінка зазначеного капіталу є найважливішим інструментом ефективного управління його якістю на користь інноваційного розвитку соціально-економічних систем та забезпечує зворотний зв'язок у людино-орієнтованому управлінні інноваційною діяльністю закладу освіти. Розвиток методології та вдосконалення практики оцінки людського інтелектуального капіталу на мікрорівні орієнтовано те що, щоб дати можливість кожному працівнику реалізувати свій інтелектуальний потенціал, забезпечити організації збільшення віддачі від людського капіталу в процесі управління інноваційної діяльністю закладом освіти

й у результаті підвищення своєї конкурентоспроможності за умов економіки знань. На мезорівні дана методологія дозволить створити науково-методичну основу розробки та моніторингу програм, спрямованих на підвищення якості функціонування людського капіталу в регіональній інноваційній системі та стимулювання інноваційної активності закладів освіти. У зв'язку з цим розробка методології комплексної оцінки людського інтелектуального капіталу в інноватиці є актуальним завданням, що має наукове та практичне значення для розвитку закладу освіти.

Аналіз актуальних досліджень. Істотне значення визначення місця та ролі людського капіталу у структурі інтелектуального капіталу мають роботи Антонюка В.П. (Антонюк, 2021), Грицайко А.В. (Грицайко, 2023), присвячені управлінню інтелектуальним капіталом та знаннями організації. Науковим базисом оцінки інтелектуального потенціалу працівника освітньої організації виступають праці Мостовенко О.О. (Мостовенко, 2024), Федорова Ю.В. (Федорова, 2023), Щербakov П. (Щербakov, 2020). У сфері економічної соціології слід виділити роботи, присвячені процесам когнітивної капіталізації – роботи Лібанової Е.М. (Лібанова, 2025), проте необхідно конкретизувати місце людського інтелектуального капіталу у цих процесах. Інвестиційний підхід до оцінки людського капіталу знайшов свій відбиток у роботах Гетьман Л.Г. (Гетьман, 2019), Птащекно О.В. (Птащенко, 2024). Оцінка людського капіталу з точки зору втіленої в людині здатності приносити дохід присвячені праці Андріїва Н.М. (Андріїв, 2022). Розвитку підходів до фінансової оцінки людського капіталу у складі інтелектуального капіталу приділено увагу в роботах Федорової Ю. (Федорова, 2023). Проте, проблема оцінки інтелектуального капіталу індивіда, як і раніше, залишається актуальною і необхідна розробка моделей вартісної оцінки людського інтелектуального капіталу, що спираються на облік результатів його функціонування в інноваційній діяльності, а також ризиків, пов'язаних із самим об'єктом оцінки.

Мета статті – розробка концепції та методології комплексної оцінки інтелектуальної складової людського капіталу як ключового чинника інноваційної діяльності закладу освіти.

Методи та методологія. Теоретичною базою дослідження виступають праці вітчизняних та зарубіжних учених, у яких сформульовані та розвинені основні положення теорії людського капіталу, теорії інтелектуального капіталу, теорії вимірів, концепцій

управління людськими ресурсами, знаннями, інноваційними процесами на мікро- та мезорівні. Для вирішення поставлених завдань наукового дослідження використовувався системний, процесний та комплексний підходи, загальнонаукові методи спостереження, аналізу, синтезу, аналогії; методи статистико-математичної обробки даних, соціально-психологічних досліджень, інформаційного моделювання, експертних оцінок, проєктування програмно-інструментальних засобів.

Виклад основного матеріалу. Необхідність розробки методології оцінки людського інтелектуального капіталу визначається наявністю таких внутрішніх взаємозалежних проблем інноваційної діяльності соціально-економічних систем; по-перше, інноваційна активність закладів освіти залишається низькою через прояв у значної кількості керівників та працівників таких негативних людських якостей, як нездатність ставити і вирішувати інноваційні завдання, опір нововведенням, нерозуміння вигод від інноваційної діяльності тощо. Для стійкого функціонування закладу освіти в конкурентному середовищі, що стрімко змінюється, керівництву необхідно забезпечити максимально ефективне використання знань працівника як джерела інновацій. З цією метою потрібно вдосконалення системи оцінки інтелектуального капіталу індивіда та на її основі розробка нових методів мотивації та стимулювання інноваційної діяльності працівників; по-друге, в умовах загострення боротьби за людські інтелектуальні ресурси суттєвою проблемою є недостатня забезпеченість інноваційної діяльності працівниками-новаторами, підприємцями, менеджерами з інновацій, які мають високий рівень креативності, здібності до використання готових та генерацію нових знань. Існуюче уявлення про індивідуальний інтелектуальний потенціал, наявні методи та інструменти його оцінки не дозволяють повною мірою охарактеризувати інтелектуальні здібності працівників, визначити напрями їх розвитку, сформувати творчі команди для інноваційних проєктів, які мають синергію, що значно знижує результативність інноваційної діяльності; по-третє, при розподілі доходів від використання індивідуального інтелектуального капіталу виникає певна неузгодженість інтересів працівників та керівництва закладу освіти. Для її демпфування необхідний об'єктивний облік результатів інноваційної діяльності всіх співробітників, а також відповідні методи визначення віддачі на інтелектуальний капітал, що вкладений розробником, що особливо актуально з позицій сучасних вимог людино-

орієнтованого управління інноваційною діяльністю; по-четверте, недооцінюється внесок людського інтелектуального капіталу в ринкову вартість закладу освіти через складність самого об'єкта оцінки та недосконалість фінансових методів та інструментів його виміру. Існує потреба створення інноваційно-орієнтованих організацій підвищення ефективності управління своєю діяльністю з урахуванням розробки нових моделей вартісної оцінки людського інтелектуального капіталу; по-п'яте, неефективно використовують людський інтелектуальний капітал як компонент регіональної інноваційної системи. Необхідна розробка програм, спрямованих на підвищення якості людських ресурсів регіону для забезпечення зростання інноваційної активності закладів освіти, що базуються на нових механізмах оцінки та моніторингових інструментів. Їх реалізація передбачає, зокрема, створення спеціалізованих центрів оцінки людського інтелектуального капіталу, що діють при закладах освіти або у складі бізнес-інкубаторів, технопарків, інших інноваційних структур.

У сучасній постіндустріальній економіці, що характеризується глобалізацією, частими кризовими явищами, прискоренням науково-технологічного прогресу, конкурентні переваги соціально-економічних систем досягаються за рахунок використання нематеріальних видів ресурсів – інформації та знань, створення інновацій, нестандартних підходів до вирішення завдань. У цих умовах особливої значущості набуває інноваційна діяльність закладу освіти, головним суб'єктом якої є працівник нового типу, що володіє креативним інтелектом, прагненням до безперервного навчання та саморозвитку, професійною мобільністю. Забезпечення його формування та ефективного функціонування в інноваційній діяльності соціально-економічних суб'єктів визнано пріоритетним напрямом політики держави у сфері освіти, науки та інновацій (Коломієць, 2018, с. 28).

Статистичний аналіз інноваційного розвитку вітчизняної економіки, дозволяє виявити низку проблем, пов'язаних із людським фактором:

- низький рівень інноваційної культури в закладах освіти та серед населення, що формує несприятливі умови попиту на інновації;
- недостатнє забезпечення кваліфікованими кадрами інноваційного бізнесу та науково-дослідного сектора, що призводить до низької результативності науково-дослідної та інноваційної

діяльності, нездатності працівників впроваджувати інноваційні технології, генерувати принципово нові ідеї;

- неефективне управління інноваційною діяльністю на мікро- та мезорівні, що призводить до зниження віддачі від людського капіталу (Андріїв, 2022).

Зазначені проблеми свідчать про низьку якість інтелектуальної складової людського капіталу, що багато в чому визначає незадовільну інноваційну активність працівників, організацій, регіонів та у результаті гальмує процеси модернізації економіки. Цей висновок було підтверджено результатами проведеного статистичного дослідження, яке показало наявність тісного кореляційного зв'язку між якістю людських інтелектуальних ресурсів та обсягом відвантажених інноваційних товарів, виконаних робіт та послуг (Щербаков, 2020, с. 243).

У зв'язку з цим, стратегічним завданням керівництва закладу освіти в умовах інноваційної економіки стає вдосконалення управління людським капіталом, яке має звільнити ув'язнений у знаннях працівника потенціал та направити його на отримання соціально-економічної користі (вигоди), зокрема, забезпечити акумулювання та ефективне використання інтелектуальних технологій для інтелектуального капіталу. Для вирішення даного завдання доцільно виділити як самостійний вид капіталу людський інтелектуальний капітал, що має істотне значення для інноватики, під яким у контексті роботи розуміється частина інтелектуального капіталу, що відноситься безпосередньо до інтелекту людини, його інноваційним результатам і набутим продуктивним знанням. При цьому головним інструментом, який забезпечує ефективне управління людським інтелектуальним капіталом на користь успішного інноваційного розвитку закладу освіти, є його оцінка (Грицайко, 2023, с. 39).

Людський інтелектуальний капітал відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування, безперервного вдосконалення та сталого розвитку закладу освіти, регіону, країни загалом в умовах інноваційної економіки. Отже, існує об'єктивна потреба соціально-економічних суб'єктів в управлінні його формуванням та розвитком насамперед у процесі інноваційної діяльності. Виходячи з цього, а також враховуючи тенденції вітчизняної інноваційної економіки, необхідно використовувати розроблену методологію оцінки людського інтелектуального капіталу на всіх рівнях (індивідуальному, корпоративному та регіональному) як науково-

методичну основу підвищення якості людських ресурсів та людино-орієнтованого управління інноваційною діяльністю в закладах освіти (Птащенко, 2024, с. 185).

Людський інтелектуальний капітал є сукупністю природної складової – інтелектуального потенціалу та штучної складової – напрацьованих технологій та результатів інтелектуально-інноваційної діяльності. На індивідуальному рівні як проміжну складову слід внести професійно-особистісний капітал у формі атестаційних характеристик працівника. У зв'язку з цим пропонована методологія оцінки носить комплексний характер і дозволяє оцінювати як невідчужувані знання та здібності працівників за допомогою якісних, експертних методів, так і їх інтелектуальні напрацювання, що відчужуються, за допомогою кількісних, фінансових методів.

В основі методології повинна бути покладена нова парадигма суспільного розвитку – суспільство знань, що спирається на працівника нового типу, домінуючими потребами якого є нематеріальні потреби в інтелектуальному зростанні, самопізнанні та саморозвитку, що передбачає його активну зацікавлену участь в оцінних процедурах. Це визначає застосування рефлексивних та іпсативних методів оцінки, їх використання у запропонованих моделях розвитку та саморозвитку інтелектуального потенціалу працівника.

Людський інтелектуальний капітал закладу освіти розуміється у більш широкому значенні, ніж з позицій загальноприйнятої структури інтелектуального капіталу. Він включає не лише інтелект, набуті знання, вміння, навички персоналу, а й продукти його інтелектуально-інноваційної діяльності, а також продуктивні відносини, що формують сприятливе соціальне середовище закладу освіти, його самобутню культуру та імідж. Тому поряд із традиційним підходом, що відносить отримані результати інноваційної діяльності до організаційного та споживчого інтелектуального капіталу закладу освіти, необхідно використовувати новий підхід, що характеризує належність цих результатів працівникові (групі) та їх включення до складу людського інтелектуального капіталу закладу освіти. При цьому заклад освіти рекомендується розглядати як інтелектуальну систему, що самонавчається, що володіє колективним інтелектом, що формується на базі синергетичної взаємодії індивідуальних інтелектів (Антонюк, 2021, с. 8).

З огляду на це в методиках оцінки слід виокремлювати такі індивідуальні та інтегральні розрахункові показники:

- взаємопов'язані показники рівня розвитку інтелектуального потенціалу працівника, людського інтелектуального потенціалу групи, закладу освіти загалом;

- взаємопов'язані показники вартості інтелектуального капіталу працівника, людського інтелектуального капіталу групи, закладу освіти в цілому;

- системи атестаційних індикаторів професійної діяльності працівника, керівництва закладу освіти, визначення індивідуальної цінності, ефекту групової синергії, врахування при вартісній оцінці людського інтелектуального капіталу;

- системи показників, що характеризують потенціал та результати функціонування людського інтелектуального капіталу закладу освіти;

- показники рівня розвитку та стабільності функціонування людського інтелектуального капіталу закладу освіти, що враховують ентропію приватних індикаторів та, тим самим, що характеризують приріст якості людського інтелектуального капіталу за рахунок системного ефекту емерджентності (Федорова, 2023).

Для забезпечення можливості вивчення динаміки та прогнозування розрахункових показників необхідним є використання аналітичних та середніх показників динамічних рядів, трендового аналізу з розробкою алгоритмів факторного аналізу динаміки інтегральних показників під впливом змін індивідуальних показників на основі індексного методу (Мостовенко, 2024, с. 590).

Методика оцінки людського інтелектуального капіталу повинна містити варіативну інтерпретацію з метою кращої адаптації до конкретних умов і відповідності вимогам і завданням соціально-економічного суб'єкта, що висуваються. Зокрема, передбачено використання різних варіантів:

- вибору вагових коефіцієнтів щодо розрахунку інтегрального показника інтелектуального потенціалу працівника;

- моделей вартісної оцінки людського інтелектуального капіталу закладу освіти;

- моделей оцінки людського інтелектуального капіталу закладу освіти;

- застосування статистичного підходу з метою оцінки людського інтелектуального капіталу закладу освіти;

- застосування моделі факторного аналізу динаміки рівня розвитку людського інтелектуального капіталу закладу освіти з урахуванням індексного методу;

- побудови організаційної структури Центру оцінки та розвитку людського інтелектуального капіталу, форм його взаємодії із суб'єктами інфраструктури ринкової діяльності (Гетьман, 2019, с. 40).

Методологія комплексної оцінки людського інтелектуального капіталу в інноваційній діяльності закладу освіти розкриває:

- семантичну модель предметної галузі;
- безліч принципів та підходів, що визначають вимоги до оцінки та конкретизують її предмет;
- цілі, функції, види, методи та моделі оцінки (Лібанова, 2025, с. 43).

Дана методологія на сучасному етапі дозволяє:

- підвищувати результативність інтелектуально-інноваційної діяльності працівника шляхом цілеспрямованого формування та гармонійного розвитку виділених складових його інтелектуального потенціалу на базі методів та інструментів рефлексивної оцінки;

- забезпечувати конкурентоспроможність працівника та безперервне вдосконалення в умовах економіки знань на основі ефективного самоврядування власним інтелектуальним капіталом з використанням моделі ментального досвіду та моделі взаємодії компонентів інтелекту в інноваційній діяльності;

- визначати цінність конкретного працівника, напрями його розвитку, спираючись на розроблені методики якісної та вартісної оцінки індивідуального інтелектуального капіталу;

- формувати творчі команди для інноваційних проєктів з урахуванням визначення коефіцієнта синергетичної взаємодії працівників;

- удосконалювати управління цінністю закладу освіти, враховуючи віддачу від інтелектуальної складової людського капіталу на основі розроблених моделей його вартісної оцінки;

- підвищувати інноваційну активність працівників на основі розробленого механізму мотивації та стимулювання інтелектуально-інноваційної діяльності;

- забезпечувати ефективне управління інноваційною діяльністю, спираючись на моніторинг розроблених показників оцінки потенціалу та результативності людського інтелектуального капіталу;

- здійснювати формування та розвиток у працівників освітньої галузі компетенцій інноваційної діяльності, що сприяють підвищенню інноваційної культури та розвитку малого підприємництва в регіоні, а також покращенню результатів діяльності господарюючих суб'єктів у галузі досліджень та розробок, освоєння інноваційних технологій;
- удосконалити механізм управління якістю людського інтелектуального капіталу на основі моніторингу його стану та динаміки розвитку;
- забезпечувати конкурентоспроможність закладу освіти у високотехнологічних галузях на базі підвищення якості та віддачі від людського інтелектуального капіталу (Федорова, 2023).

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Таким чином, плановані ефекти від практичної реалізації розробленої методології оцінки людського інтелектуального капіталу в закладі освіти включають: комерційний – підвищення ринкової вартості освітніх послуг; збільшення віддачі від науково-технічної та дослідницької діяльності закладу освіти, зростання кількості інноваційних товарів та послуг; бюджетний – збільшення доходів місцевого та державного бюджетів від науково-дослідної та інноваційної діяльності, активної участі закладів освіти у реалізації цільових державних програм інноваційного розвитку; управлінський – збільшення кількості управлінських інновацій, підвищення якості інноваційного менеджменту; покращення підготовки та забезпеченості організацій, регіональних владних структур кадрами, які здійснюють наукову та інноваційну діяльність та її координацію, удосконалення системи їх мотивації та стимулювання; соціальний – підвищення інноваційної культури та інноваційної активності у сфері освіти, насамперед, молоді; повноцінна реалізація інтелектуального потенціалу творчо обдарованих індивідів; задоволення суспільством нематеріальних потреб високого порядку; загальноекономічний – збільшення національного доходу від експорту інноваційних технологій, від реалізації на зовнішньому та внутрішньому ринках інноваційних продуктів, від продажу ліцензій та ноу-хау; забезпечення економічної безпеки за умов загострення конкурентної боротьби за людський капітал та інтелектуальні ресурси.

Запропонована проблема, піднята у дослідженні представляє інтерес для працівників, зацікавлених у самопізнанні, керівників та менеджерів з управління людськими ресурсами інноваційно-

орієнтованих закладів освіти, керівників та місцевих органів влади, що займаються інноваційним розвитком сучасної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

- Андріїв, Н.М. (2022). Теоретичне підґрунтя забезпечення економічної безпеки підприємства в умовах посилення конкурентної боротьби за людський капітал. *Ефективна економіка*, 8. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2022_8_22 (Andriyiv, N.M. (2022). Theoretical basis for ensuring the economic security of an enterprise in the conditions of increased competition for human capital. *Effective Economy*, 8. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2022_8_22)
- Антонюк, В.П. (2021). Людський капітал як чинник інноваційного розвитку та об'єкт дослідження. *Управління економікою: теорія та практика*, 2, 3-12. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ue_2021_2021_3 (Antonyuk, V.P. (2021). Human capital as a factor of innovative development and an object of research. *Economic management: theory and practice*, 2, 3-12. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ue_2021_2021_3)
- Гетьман, Л.Г. (2019). Особливості інвестування в людський капітал на сучасному етапі. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*, 3, 39-42. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2019_3_9 (Getman, L.G. (2019). Peculiarities of investing in human capital at the present stage. *International scientific journal "Internauka"*, 3, 39-42. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2019_3_9)
- Грицайко, А.В. (2023). Соціокультурний потенціал і людський капітал в моделях економічного зростання. *Бізнес-навігатор*, 2, 35-41. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2023_2_7 (Hrytsayko, A.V. (2023). Sociocultural potential and human capital in models of economic growth. *Business Navigator*, 2, 35-41. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2023_2_7)
- Коломієць, В.М. (2018). Інституціональна парадигма розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*, 3, 26-31. (Kolomiyets, V.M. (2018). Institutional paradigm of human capital development. *Business Inform*, 3, 26-31.)
- Лібанова, Е.М. (2025). Людський капітал України: втрати внаслідок війни і перспективи повоєнного відродження (стенограма доповіді на засіданні Президії НАН України 5 лютого 2025 р.). *Вісник Національної академії наук України*, 4, 39-46. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2025_4_6 (Libanova, E.M. (2025). Human capital of Ukraine: losses due to war and prospects for post-war revival (transcript of report at the meeting of the Presidium of the NAS of Ukraine on February 5, 2025). *Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine*, 4, 39-46. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2025_4_6)
- Мостовенко, О.О. (2024). Людський капітал - основний актив України: проблеми та механізми повернення після війни. *Просторовий розвиток*, 10, 582-592. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spdev_2024_10_49 (Mostovenko, O.O. (2024). Human capital - the main asset of Ukraine: problems and mechanisms of return after the war. *Spatial development*, 10, 582-592. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spdev_2024_10_49)
- Птащенко, О.В. (2024). Вплив цифрових трансформацій на розвиток сучасного економічного простору: людський капітал, інклюзія, безпека. *Бізнес Інформ*, 7, 180-190. (Ptashchenko, O.V. (2024). The impact of digital transformations on

the development of modern economic space: human capital, inclusion, security. *Business Inform*, 7, 180-190.)

Федорова, Ю.В. (2023). Людський капітал: проблеми та перспективи розвитку. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: Економіка*, 15. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2023_15_19 (Fedorova, Y.V. (2023). Human capital: problems and prospects for development. *Adaptive management: theory and practice. Series: Economics*, 15. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2023_15_19)

Федорова, Ю. (2023). Людський капітал в умовах «Індустрії 4.0» *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: Економіка*, 17. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2023_17_2 (Fedorova, Yu. (2023). Human capital in the conditions of "Industry 4.0" *Adaptive management: theory and practice. Series: Economics*, 17. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2023_17_2)

Щербаков, П. (2020). Людський капітал як фактор публічного адміністрування соціалізації економіки. *Аспекти публічного управління*, 8(6), 239-246. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aspulup_2020_8_6_25 (Shcherbakov, P. (2020). Human capital as a factor of public administration of socialization of the economy. *Aspects of public administration*, 8(6), 239-246. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aspulup_2020_8_6_25)

SUMMARY

Dieniezhnikov Serhii, Kozlova Olena. Formation of a Methodology for Assessing Human Capital in Annovative Activities of an Educational Institution.

The article reveals the essence of human intellectual capital as an economic category in the field of education, which integrates two interrelated components - intellectual potential and the results of intellectual and innovative activity. The structural and substantive features of human intellectual capital at the individual, micro- and meso-levels are identified. Conceptual provisions, general methodological approaches and principles of assessing human intellectual capital are formulated, which take into account the objective needs of socio-economic systems in the innovative development of an educational institution. The essential and substantive characteristics of the assessment methodology in innovation are presented, which reveals the semantics of the subject area of research, goals, principles, functions, methods, types and models of assessment. The idea of the employee's intellectual potential is analyzed on the basis of a multi-component model of intelligence that integrates sensory, emotional, mental-logical, creative-intuitive, socio-cultural and economic components.

The content of the above components has been specified from the standpoint of their significance for innovation and their functional interaction in the innovative activity of an educational institution has been described. A methodology for qualitative assessment of the human intellectual potential of an employee, group, or organization has been developed based on the proposed multicomponent model of intelligence, which includes algorithms for finding interconnected integral indicators and factor analysis of their dynamics based on the index method. A theoretical justification and a practical description of the assessment toolkit have been given. Methodological approaches to the valuation of human intellectual capital have been determined.

A model for assessing the value of an employee's intellectual capital has been proposed, which is based on a structural approach and takes into account his intellectual and certification characteristics. An algorithm for rating employees based on intellectual capital indicators has been developed, the difference of which is the determination of the

entropy of private characteristics in order to clarify the value of an employee in a specific situation. A mechanism for motivating and stimulating the innovative activity of employees of an organization has been formed, which is based on the results of their rating assessment.

Models of valuation of human intellectual capital of an innovation-oriented organization have been improved, which differ in methodological approaches: a structural model based on the valuation of individual intellectual capitals; an integral model that involves considering human intellectual capital as a single whole as the goodwill of the organization; a combined model formed on the basis of a combination of cost and qualitative valuation of human intellectual capital of an educational institution, which play a key role in the innovative activities of an educational organization.

Key-words: *human capital, human intellectual potential, educational institution, innovative activity, management, methodology, innovation.*

УДК 378.147:33(73)

Сергій Качан

Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка

ORCID ID 0009-0006-5199-4836

DOI 10.24139/2312-5993/2025.02/242-251

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ СИТУАТИВНОГО НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ США

У статті на прикладі методу кейсів розкрито особливості використання методів ситуативного навчання у процесі професійної підготовки майбутніх економістів в університетах США. Внаслідок аналізу наукової літератури з'ясовано, що застосування методу кейсів у навчальному процесі американських університетів сприяє всебічному розвитку когнітивних навичок студентів відповідно до рівнів таксономії Блума. Завдяки поетапному підходу – від формування базових знань і розуміння до розвитку навичок аналізу, синтезу й оцінювання – студенти поступово опановують складніші форми мислення. Включення тематичних кейсів, зокрема новинних вирізок, у лекційні та семінарські заняття створює сприятливі умови для активного навчання, критичного осмислення матеріалу та практичного застосування знань у змодельованих ситуаціях. Така методика не лише підвищує якість засвоєння навчального матеріалу, а й забезпечує ефективну перевірку сформованих когнітивних умінь через відповідні методи оцінювання. Отже, структурований підхід на основі тематичних досліджень може слугувати потужним інструментом формування навичок вищого порядку у студентів економічних спеціальностей.

Ключові слова: *майбутні економісти, професійна підготовка майбутніх економістів, методи ситуативного навчання, метод кейсів.*

Постановка проблеми. Одним із ключових аспектів професійної підготовки майбутніх економістів в усьому світі є розвиток економічного мислення, що охоплює не лише здатність до аналізу та вирішення проблем, а й уміння творчо підходити до складних ситуацій. Це мислення включає формулювання правильних запитань, вибір відповідних