

**АВТОР: ПОЗДНЯКОВА С. В.
ДВНЗ: «ДонНТУ»**

**ДЖЕРЕЛО: «ВІСНИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ»: ЗБ. НАУК. ПРАЦЬ. – ОДЕСА: ОДЕУ, 2008. –
ВИП. 32. – С. 320-325**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗРОБКИ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Класифіковано методи оцінки людського капіталу та зроблено їх аналіз. Наведені загальні принципи формування системи показників оцінки людського капіталу підприємства. Розроблено систему управління людським капіталом на підприємстві.

Methods of an estimation of the human capital are classified and their analysis is made. The general principles of formation the parameter's system of an estimation the human capital at the enterprise are presented. The control system of the human capital at the enterprise is developed.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Загальна закономірність розвитку сучасної економіки супроводжується концентрацією уваги на дослідженні та уявленні індивіда як виробника і споживача продукту до центру соціально-економічної системи. Принциповим аспектом, що відрізняє сучасну економічну парадигму від минулої, заснованої на технократичному підході є те, що до центру соціально-економічного розвитку економіки ставиться не матеріально-технічна база виробництва, а людський капітал держави, здатний підвищити розвиток її економіки шляхом розробки та використання новітніх технологій. Ситуація підтверджується зростанням значимості такої продукції як знання, що потім багаторазово використовуються багатьма підприємствами для розробки постійно зростаючої кількості технологій. Недостатня увага з боку держави до проблем формування та розвитку людського капіталу, який саме генерує знання, може призвести до його використання іншими більш розвиненими країнами в якості дешевої робочої сили. У зв'язку з цим, ефективна система управління людським капіталом в сучасних умовах перетворюється на головну передумову швидкого та успішного розвитку країни.

Для ефективного управління формуванням, використанням та розвитком людського капіталу необхідно насамперед створення теоретично обґрунтованих і практично придатних для цих цілей методів оцінки. Оскільки людський капітал є динамічною категорією, він вимагає постійного удосконалення методичних підходів до кількісної оцінки щодо власного виміру.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Серед західних економістів, які розглядали людей та їхню майстерність як капітал, є такі автори, як В. Петті, А. Сміт, Ж.-Б. Сей, Н. Сеніор, Ф. Ліст, В. Багехот, Е. Енгель, Д. МакКлелланд, Г. Барретт, Р. Депінет, Д. Нортон, Р. Каплан [1-5]. В даний час проблемі управління людським капіталом, а особливо його оцінки приділяється значна увага з боку таких українських вчених, як О.А. Грیشнова, А.М. Колот, В.М. Петюх, В.М. Данюк, В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко, Т.І. Шпарага, Я.М. Дуткевич, В.П. Антонюк, І.Н. Лащенко, Ю.Б. Скаженик, А.В. Кудлай, які досліджують теоретичні та практичні аспекти управління людським капіталом [6-9]. Враховуючи їх пропозицію відносно

трактування людини як головного капіталу підприємства, доцільним є розроблення методичних підходів до оцінки людського капіталу.

Невирішені частини загальної проблеми. Аналіз основних методів оцінки людського капіталу показав, що не існує єдиної методики. Всі методи оцінки людського капіталу можна поділити на три групи:

1. Оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом.
2. Якісна оцінка людського капіталу (експертний метод).
3. Оцінка людського капіталу виходячи зі спрямованих інвестицій.

При оцінці людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом виникає складність об'єктивної оцінки первісної вартості, визначення терміну роботи конкретного працівника на підприємстві, а також складність здійснення обліку, що у більшому ступені є властивим для великих підприємств. Головним недоліком цієї методики є те, що в процесі визначення як первісної вартості конкретного працівника, так і коефіцієнта старіння знань враховуються тільки знання, хоча для ефективного виконання наданих функцій працівнику потрібні продуктивні здібності, складовою яких є знання. До продуктивних здібностей працівника відносяться знання, уміння, навички та поведінкові характеристики, величину яких тільки за допомогою кількісного виміру наявних знань індивіда розрахувати неможливо. Таким чином, оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним є одноаспектною, тобто такою, що враховує тільки один компонент людського капіталу - знання, не зважаючи на існування інших, що, як наслідок, робить таку оцінку невірною та унеможлиблює ефективне формування та розвиток людського капіталу на підприємстві.

Метод якісної оцінки є важливою ланкою в системі методів оцінки людського капіталу, оскільки з усіх існуючих моделей, найбільш об'єктивно оцінює його якісні складові. Однак обмеження тільки даним методом не дозволяє одержати вартісний вимір людського капіталу через неможливість адекватного переходу від якісних показників до кількісних. Будь-яка формалізація є суб'єктивною і може розглядатися тільки в контексті конкретного підприємства, і відповідно виключає можливість зіставлення показників, що зводить дану модель винятково до спроби обґрунтованого управління людським капіталом.

У витратному підході до оцінки людського капіталу виникає проблема об'єктивного розрахунку всіх інвестицій у людський капітал. У даній моделі не можна ототожнювати інвестиції в людину з її "справедливою вартістю", оскільки нівелюються витрати на самоосвіту, що грають ключову роль у формуванні людського капіталу. Якщо розглядати інвестиції тільки на рівні підприємства, призначенням яких є поліпшення показників діяльності конкретного працівника, підвищення його кваліфікації, знань, умінь, навичок, то необхідно оцінити ефективність спрямованих інвестицій, що в остаточному підсумку повинне знайти адекватне відображення у формуванні фінансових результатів діяльності підприємства. Таким чином, при даному підході не можна зневажити зовнішніми факторами, що можуть впливати на формування фінансових результатів підприємства.

Дані моделі розглядаються як якісні характеристики оцінки людського капіталу, вони необхідні, але в більшому ступені призначені для внутрішнього менеджменту. Для того, щоб мінімізувати існуючі недоліки при оцінці людського капіталу, необхідно розробити методичні рекомендації щодо оцінки управління людськими ресурсами, які повинні носити комплексний характер і бути орієнтовані в першу чергу на формування справедливої вартості підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї статті є розробка методичних рекомендацій щодо комплексної оцінки управління людським капіталом на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал підприємства формується з людського капіталу всіх його працівників, які беруть безпосередню участь у виробничо-господарській діяльності. Трудовий внесок кожного працівника визначає кінцеві результати діяльності суб'єкта господарювання, тому важливим є визначення показників, за якими можна досліджувати й оцінювати людський капітал окремих працівників як сукупність їх особистих можливостей. Для побудови системи показників комплексної оцінки використання людського капіталу підприємства необхідно визначити мету її розробки, яка в кінцевому підсумку спрямована на раціональне використання людського капіталу на підставі прийняття ефективних управлінських рішень. Критерієм ефективності функціонування системи показників оцінки людського капіталу має бути конкретний результат, який являє собою результат досягнення встановлених цілей та є складовим стратегії і місії підприємства. Досягнення встановлених цілей повинен забезпечувати кожен працівник підприємства, тому необхідно забезпечити сприятливі умови для його діяльності з максимально можливими умовами реалізації людського капіталу в трудовому процесі.

Розробка системи показників управління людським капіталом підприємства має здійснюватися відповідно до загальноприйнятого поняття «система», що являє сукупність взаємопов'язаних елементів, які є порівнянними за методологією формування та вимірювання, а також мети та принципів формування системи показників оцінки людського капіталу [10, с. 107]. На підставі теоретичного узагальнення показників, що застосовуються для оцінки людського капіталу, та особливостей їх використання в практичних умовах розроблено загальні принципи формування системи показників оцінки людського капіталу підприємства, які полягають у наступному:

- система повинна мати комплексний характер, тобто містити всі показники кількісної і якісної оцінки наявного людського капіталу підприємства;
- система показників має враховувати специфічні особливості як конкретного підприємства, так і тієї галузі, до якої це підприємство належить;
- показники системи повинні знаходитися у взаємозв'язку;
- показники системи мають бути такими, що кількісно вимірюються;
- функціонування системи повинне забезпечуватися на двох рівнях управління: підприємство, працівник.

Комплексність системи показників повинна забезпечувати всебічну характеристику процесів формування та використання людського капіталу підприємства. Кількісний аспект полягає у врахуванні основних показників формування людського капіталу, таких як чисельність всіх категорій персоналу, загальні витрати на робочу силу та кількісних результатів діяльності персоналу, до складу яких в рамках пропонованої системи належать наступні: обсяг виробництва продукції, у тому числі нової, кількість раціоналізаторських пропозицій, патентів, свідоцтв, кількість науково-дослідних робіт та обсяг їх фінансування. Якісний аспект оцінки людського капіталу в кількісному вимірі являє собою врахування освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу підприємства, рівня його підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, стабільності кадрів.

Однією з суттєвих переваг пропонованої системи показників є її універсальний характер, що надає можливість її використання на підприємствах незалежно від видів їх економічної діяльності, форм власності, обсягів виробництва, видів продукції, або

послуг та інших властивостей. Для підприємств різних галузей типовим може бути тільки підхід до оцінки людського капіталу, а конкретний перелік показників може змінюватися, оскільки кожна галузь має свої специфічні особливості, що безпосередньо впливають на показники формування та використання людського капіталу підприємств. Тому при розробці системи показників для конкретного підприємства необхідним є врахування специфічних особливостей як підприємства, так і тієї галузі, до якої воно належить. При наявності схожих властивостей та ознак підприємства можуть суттєво відрізнятися місцем на ринку та умовами ринкового оточення.

Система показників являє собою сукупність взаємозалежних елементів, в якій досягається взаємне ув'язування та порівнянність показників, що потребує їх кількісного виміру. Система показників управління людським капіталом підприємства має бути відкритою, що обумовлено її взаємодією з зовнішнім середовищем. У відповідності до загальноприйнятої побудови система має вхід і вихід. На вході система управління персоналом, що поєднує декілька управлінських процесів, які умовно поділені на процеси формування та використання людського капіталу, одержує людські ресурси з наявними знаннями, уміннями, навичками, накопиченим досвідом, які людина формує та розвиває в процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду. Як результат своєї діяльності система може мати конкретні товари або послуги, що мають споживчу вартість, та формують економічні та фінансові результати з відповідною системою показників.

Показники системи повинні бути кількісно вимірювані, оскільки вони дозволяють одержати порівнянну оцінку, зробити співставлення як у просторі, так і у часі, надавати кількісну оцінку переваг та недоліків управління людськими ресурсами підприємства.

Оскільки людський капітал підприємства складається з сукупності людського капіталу всього персоналу, функціонування системи показників має відбуватися на двох рівнях управління, що дає можливість здійснювати узагальнюючу оцінку показників формування та використання людського капіталу як для всього підприємства в цілому, так і індивідуально для окремих працівників. Такий підхід дозволяє не тільки охарактеризувати поточний стан людського капіталу на підприємстві, а й надає можливість обґрунтувати і своєчасно спрямувати конкретні заходи на покращення тих властивостей та ознак людського капіталу, які характеризуються незадовільними значеннями показників.

Процеси формування та використання людського капіталу підприємства відіграють визначальну роль у досягненні його конкурентних переваг, оскільки безпосередньо впливають на результати його діяльності. Для забезпечення взаємозв'язку між кінцевими результатами діяльності підприємства та управлінням людськими ресурсами необхідним є наявність відповідних кількісних показників формування та використання людського капіталу. Для комплексної оцінки людського капіталу пропонується система показників оцінки, яка ґрунтується на системі управління людським капіталом, що поєднує всі управлінські процеси в дві функціональні групи, рис. 1.

В рамках дослідження система управління людським капіталом розглядається як сукупність процесів його формування та використання. До процесу формування людського капіталу на підприємстві можна віднести декілька ознак. Так, освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу в сучасних умовах, коли старіння знань відбувається дуже швидкими темпами, а вимоги підприємства постійно зростають, має бути на достатньо високому рівні, відповідному вимогам. Він повинен постійно підвищуватися

за допомогою підготовки, перепідготовки кадрів та підвищення кваліфікації. Безпосередній вплив на людський капітал підприємства має рівень стабільності персоналу. Якщо він більший за економічно припустиме значення, то відбувається "старіння" кадрів, якщо менше, то відбувається зниження продуктивності праці [5, с.67].

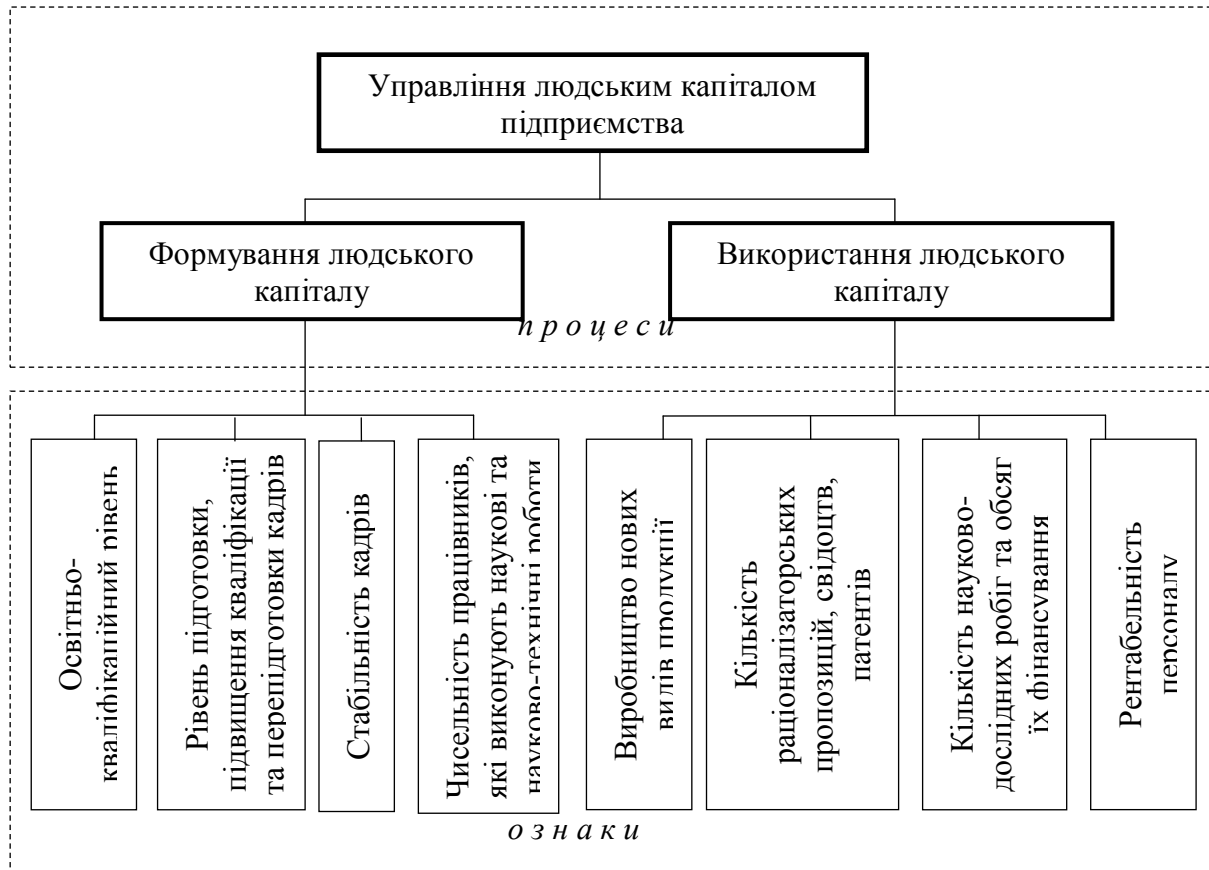


Рис. 1 – Система управління людським капіталом підприємства

Використання людського капіталу характеризується такими ознаками, як виробництво нових видів продукції, кількість науково-дослідних робіт, раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів, які є свідченням інтелектуальної активності персоналу, що є складовою людського капіталу. Рентабельність персоналу є одним з показників оцінки ефективності використання персоналу підприємства і, як економічна категорія, має безпосередній вплив на процес використання людського капіталу як результативний показник діяльності підприємства.

Кожна група ознак процесів формування та використання людського капіталу підприємства містить показники, які комплексно характеризують людський капітал за цією ознакою та взаємопов'язані між собою. Наприклад, рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів безпосередньо впливає на освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу підприємства, що, в свою чергу, може сприяти збільшенню раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів та кількості нових

видів продукції, що в остаточному підсумку впливає на збільшення прибутку підприємства та рентабельності персоналу.

Первинною інформацією, що використовується для оцінки процесів управління людським капіталом, є фінансова, статистична та управлінська звітність підприємства. Деякі з форм звітності на підприємстві є необхідними внаслідок їх доцільності, але не обов'язковими, тому система показників формування та використання людського капіталу базується на використанні звітності різного рівня керованості.

Для визначення рівня управління людським капіталом кожен із наведених показників системи має бути порівняним з рекомендованим або нормативним значенням. Існують показники, нормативні значення яких є загальноприйнятими. Так, на підставі соціологічних досліджень виявлено, що припустимий рівень стабільності кадрів становить 93-95% [5, с. 67]. Для визначення деяких з показників запропонованої системи може бути використан зарубіжний досвід. Американськими вченими було виявлено, що прибуток від інвестицій в людський капітал майже втричі перевищує прибуток від інвестицій в технічні засоби виробництва. Дослідження залежності продуктивності праці від освітньо-кваліфікаційного рівня показало, що при підвищенні рівня освіти на 10% продуктивність праці збільшується на 3-4%. Але для більшості з показників системи нормативні значення необхідно визначати безпосередньо на підприємстві з урахуванням його особливостей.

Висновки і перспективи подальших розробок. Пропоновані методичні рекомендації щодо розробки комплексної оцінки управління людським капіталом на підприємствах дозволяють створити якісну методику, за допомогою якої стає можливим аналіз процесів формування та використання людського капіталу шляхом їх детального розгляду за допомогою системи техніко-економічних показників. Результати оцінки управління людським капіталом на конкретному підприємстві дають можливість виявити недоліки як в процесі формування, так і в процесі використання людського капіталу та своєчасно спрямувати конкретні заходи на їх покращення, що має позитивно вплинути на кінцеві результати конкретного підприємства.

Перелік наведеної літератури:

1. Петти В. Антология экономической классики: В 2-х т. Т.1 / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М.: Эконом; Ключ, 1995. – 476 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1956. – 492 с.
3. Сэй Ж.–Б. Трактат по политэкономии. – М.: Дело, 2000. – 228 с.
4. Senior, Nassay William. An Outline of the Science of Political Economy. New York: Farrar & Rincart, 1939. – 263 p.
5. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. Пер. с англ. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
6. Антонюк В.П., Лашенко И.Н., Скаженик Ю.Б. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития // Экономика промышленности. – 2004. – №4 (26). – С. 175-181.
7. Грішнова О., Тартична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. – №7, 2003. – С. 33-37.
8. Дуткевич Я.М. Формування та використання людського капіталу (соціально-економічний аспект): Автореф. дис. ... канд. екон. наук. – К., 1997. – 27 с.
9. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. - №10. – С. 136-145.

10. Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.