

А. О. ПОЛУБЄДОВА
Л. І. РАКІТІНА

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КООРДИНАТАХ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСВІТНЬО-ФАХОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розроблено методичне забезпечення оцінки рівня розвитку людського капіталу в координатах формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу. Визначено стадії професійного розвитку освітньо-фахового потенціалу працівника, команди та організації в координатах розвитку людського капіталу та надано рекомендації з відстеження позицій носіїв освітньо-фахового потенціалу. Проаналізовані рівні розвитку людського капіталу як сукупності освітньо-фахових потенціалів організації, команди та конкретного працівника. Визначено взаємозв'язок освітньо-фахового потенціалу і людського капіталу. Продіагностовано людський капітал через оцінку освітньо-фахових потенціалів організації, команди, конкретного працівника.

Ключові слова: фах, освіта, освітньо-фаховий потенціал, людський капітал, людський потенціал, трудовий потенціал.

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КООРДИНАТАХ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Разработано методическое обеспечение оценки уровня развития человеческого капитала в координатах формирования и развития образовательно-профессионального потенциала. Определены стадии профессионального развития образовательно-профессионального потенциала работника, команды и организации в координатах развития человеческого капитала и даны рекомендации по отслеживанию позиций носителей образовательно-профессионального потенциала. Проанализированы уровни развития человеческого капитала как совокупность образовательно-профессиональных потенциалов организации, команды и конкретного работника. Определена взаимосвязь образовательно-профессионального потенциала и человеческого капитала. Проведена диагностика человеческого капитала через оценку образовательно-профессиональных потенциалов организации, команды, конкретного работника.

Ключевые слова: специальность, образование, образовательно-профессиональный потенциал, человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовой потенциал.

ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN FORMING AND DEVELOPING COORDINATES OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL POTENTIAL

Methodical provision of evaluation of human capital development level in coordinates of forming and developing educational and professional potential has been developed. Professional development stages of educational and professional potential at three levels (the employee, team, organization) in human capital development coordinates are determined; recommendations for monitoring positions of educational and professional potential's carriers are given. Development levels of human capital that integrated educational and professional organizational potential, team potential, employee potential are analyzed. Defined the relationship of education and professional development and human capital. Diagnostics of human capital through education and professional assessment potential organization, team, employee.

Keywords: specialty, education, educational and professional potential, human capital, human potential, labour potential.

Глобалізація надає можливість для самореалізації індивіда та підвищення продуктивності його праці, зокрема в сфері інтелектуалізації виробництва, за рахунок розвитку його освітньо-фахового потенціалу. Безперечно, освіта виступає основним фактором конкурентоспроможності людського капіталу. Саме тому оцінка рівня розвитку людського капіталу буде тотожна оцінці рівня розвитку освітньо-фахового потенціалу.

На сьогодні в Україні дослідженню освітньої складової людського капіталу присвячено достатньо багато наукових праць вітчизняних вчених, зокрема О. Грішнєвої, І. Каленюк, Л. Янковської, Т. Шаповалова, А. Криклій, В. Антонюк, Н. Ушенко. Багаточисленні теоретичні розробки дослідників з питань формування, розвитку, оцінки та використання людського капіталу на підприємстві дали можливість сформулювати методичку оцінки формування, використання та розвитку освітньо-фахового потенціалу в контексті розвитку людського капіталу.

Тому метою даної статті обрано розроблення методичного забезпечення оцінки рівня

розвитку людського капіталу в координатах формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу.

В теорії людського капіталу вченими – Нобелівськими лауреатами Т. Шульцом та Г. Беккером – акцентується увага на твердженні, що особливою формою людського капіталу виступають індивідуальні характеристики людини, розвиток її здібностей, набуття знань та навичок. Крім того, теорія людського капіталу сприяла виокремленню освіти як пріоритетного чинника економічного зростання та підвищення продуктивності економіки. «Цьому передувало визначення того факту, що освічена людина оперативніше та якісніше виконує роботу певної кваліфікації» [1].

В даному дослідженні людський капітал розглядається як сукупність накопичених в процесі освіти та підвищення кваліфікації професійних знань, умінь та навичок, які дають змогу працівнику приносити дохід у вигляді заробітної плати, відсотку або прибутку [2]. Не викликає сумніву залежність зростання продуктивності праці і виробництва від зростання людського капіталу [3]. Крім того, процеси формування, накопичення та використання людського капіталу можуть бути завершеними лише при правильно організованій системі мотиваційних заходів [4].

Отже, теорія людського капіталу базується на тому положенні, що капітал виступає запасом благ, який нагромаджуючись, в процесі інвестування приносить дохід. Згодом, витрати на формування працівника нового типу були визнані як продуктивні, оскільки мають довгостроковий економічний ефект. Щодо економічної ефективності освіти економісти зосередили основну увагу на прямому грошовому ефекті, а саме вкладі освіти у збільшення заробітків працівників. Сучасний підхід намагається пояснити дану позицію через різницю в кваліфікації і освіті [5].

Водночас невирішеним і доволі дискусійним залишається питання розмежування категорій «людський потенціал», «трудовий потенціал» і «людський капітал». Частіше за все, в публікаціях робиться акцент передусім на авторському баченні змісту терміну, іноді при цьому поза увагою залишаються можливості порівняльного аналізу різних підходів. В даному дослідженні взаємозв'язок між потенціалом і людським капіталом представлений на рис. 1. Прийняті на ньому умовні позначення: СК – стратегічна компетентність, ЛП – лідерський потенціал керівника, СПК – сприятливий соціально-психологічний клімат команди, ЗГ – згуртованість команди.

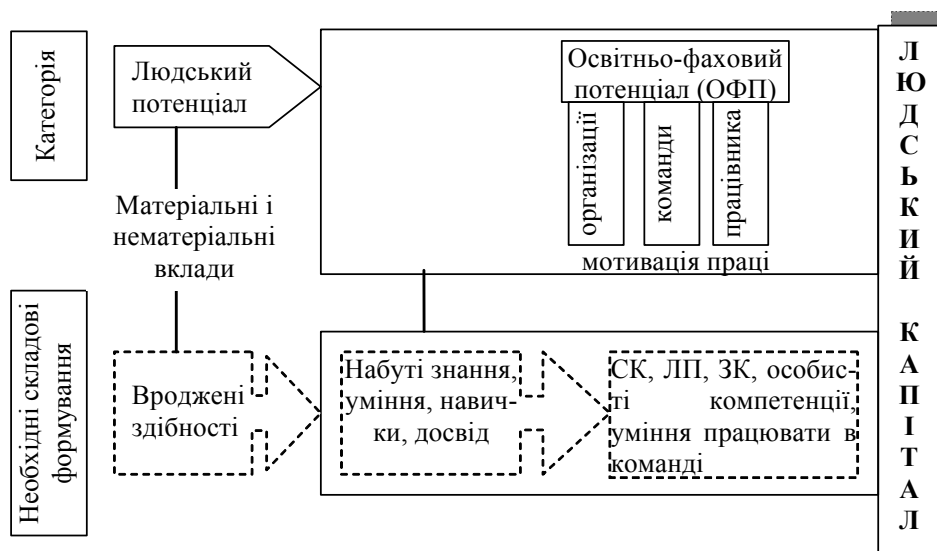


Рис. 1. Взаємозв'язок освітньо-фахового потенціалу і людського капіталу [3; 5]

Необхідність введення в систему категорій «людський потенціал», «трудовий потенціал» та «людський капітал» поняття «освітньо-фаховий потенціал» спричинена підвищенням ролі та значення фахового чинника у системі освіти. Поняття «фах»

ототожнюється з поняттям «спеціальність», походить від німецького «fach» (галузь, ділянка, професія) і означає сукупність набутих людиною знань і практичних навичок, підготовку до трудової діяльності в якій-небудь галузі матеріального виробництва або культури [6]. Під освітою необхідно розуміти процес і результат засвоєння систематизованих знань, умінь і навичок [3, с. 218]. Отже, освітньо-фаховий потенціал – це можливості об'єднаних в команди співробітників спільно використовувати інтуїцію, засвоєні та систематизовані ними знання, уміння та практичні навички в процесі виконання трудових функцій в сфері діяльності організації в умовах швидкоплинних змін конкурентного середовища.

Орієнтація виробничої організації на формування та розвиток свого освітньо-фахового потенціалу забезпечує гнучку реакцію на запити навколишнього середовища шляхом розвитку компетентного працівника певного фаху та кваліфікації. Основними якостями такого працівника є: бажання та здібності до саморозвитку та самоосвіти, розвитку інтуїтивних знань, уміння формувати нові унікальні способи мислення та вирішення проблемних ситуацій, високий професійно-освітній рівень, за необхідності – здатність працювати в команді, міцне здоров'я.

Об'єднання таких потенціалів працівників в команду створює освітньо-фаховий потенціал команди, основними принципами роботи якої виступають: добровільність входження в команду, колективна відповідальність за колективно виконану роботу, орієнтація оплати праці на кінцевий результат спільної командної роботи, стимулювання команди за кінцевий результат, автономне самоуправління команди, підвищена дисципліна виконавців [7, с.18] в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату та злагодженої роботи усіх її членів.

В зв'язку з вище означеним правомірно людський капітал, на нашу думку, діагностувати через оцінку освітньо-фахових потенціалів організації (ОФПорг.), команди (ОФПком.) та конкретного працівника (ОФПпрац.).

В загальному вигляді оцінку розвитку людського капіталу пропонуємо здійснювати за наступною формулою.

$$ЛК = ОФП = ОФП_{орг.} \times ОФП_{ком.} \times ОФП_{прац.}$$

Розрахунок показника розвитку освітньо-фахового потенціалу організації ґрунтується на дослідженні показників розвитку стратегічної компетентності її керівників (СТ), розвитку організаційної культури, яка сприяє розвитку інтуїції та знань персоналу, лідерського потенціалу керівництва (ЛП). Тобто рівень розвитку освітньо-фахового потенціалу організації можна визначити за формулою:

$$ОФП_{орг} = СТ \times ОК \times ЛП.$$

Щодо освітньо-фахового потенціалу команди, то основними складовими розрахунку можна обрати професійно-освітній рівень команди (ПОР), згуртованість команди (ЗК), сприятливий соціально-психологічний клімат (СПК). Формула має вид:

$$ОФП_{ком} = ПОР \times ЗК \times СПК.$$

Команду формують із працівників, освітньо-фаховий потенціал яких складається як з професійно-освітнього рівня та накопиченого досвіду (професійних компетенцій), так і особистісних – бажання та здібності до саморозвитку та самоосвіти, розвитку інтуїтивних знань, уміння працювати в команді та ін. Тобто для оцінки ОФП можна використати формулу особистісних (ОК) та професійних компетенцій (ПК):

$$ОФП_{прац} = ОК + ПК.$$

Для забезпечення достовірності отриманих даних пропонуємо оцінити освітньо-фаховий потенціал окремого працівника, команди або організації за допомогою методики,

побудованої на основі АВС-аналізу. Дана методика передбачає реалізацію наступних процедур: оцінка особистісних якостей працівника, необхідних для кожної посади; оцінка відповідності претендента на посаду її професійним вимогам [9]. До особистісних якостей належать управлінська компетентність, навички прийняття рішень, комунікаційні навички, індивідуальні характеристики та мотивація. В складі професійних якостей персоналу згруповані компетенції за напрямками: управління, формування, безпека, цільова робота.

Оцінка здійснюється за етапами, представленими на рис. 2.

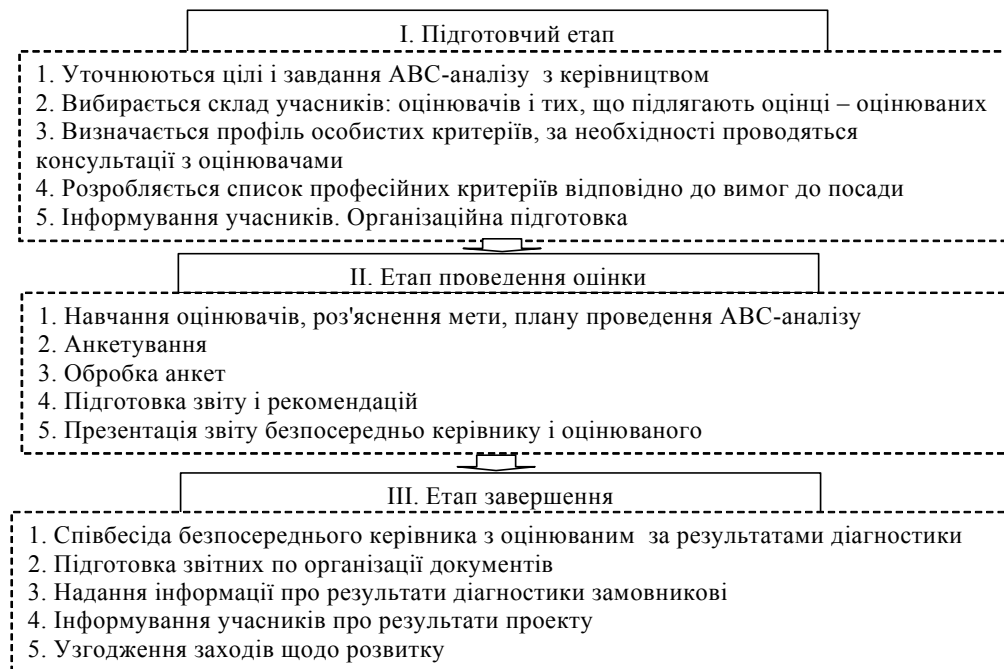


Рис. 2. Схема проведення АВС-аналізу [9]

При цьому розраховується середньоарифметичне значення оцінки двох параметрів і за допомогою матриці (рис. 3) визначається певна зона розвитку освітньо-фахового потенціалу працівників, команди, організації. На рис. 3 використовуються такі умовні позначення зон: А1 – зміна функціоналу; А2 – професійне зростання працівника, команди, організації; А3 – зона застою працівника, команди, організації; В1– активне навчання працівника, команди, організації; В2 – активний розвиток працівника, команди, організації; В3 – конструктивне звільнення; С1 – активне звільнення працівника чи команди, банкрутства організації; С2 – зона «нуль»; С3 – планове звільнення працівника чи команди, реструктуризація організації. Інструмент оцінки рівня розвитку людського капіталу та розвитку носіїв освітньо-фахового потенціалу доцільно представити у вигляді матриці (рис. 4).

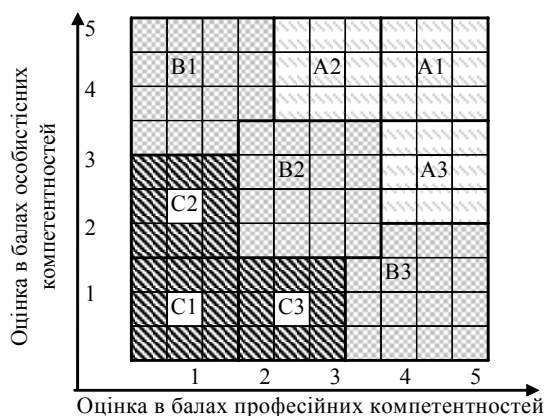


Рис. 3. Матриця рівня розвитку освітньо-фахового потенціалу працівників, команди, організації [7]



Рис. 4. Матриця рівня розвитку людського капіталу

Характеристики стадій розвитку ОФП працівника, команди та організації в контексті розвитку людського капіталу наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Стадії професійного розвитку освітньо-фахового потенціалу працівника, команди та організації в контексті розвитку людського капіталу (ЛК) [8, 9]

Розвиток ЛК	Зони	Сутність виду розвитку освітньо-фахового потенціалу		
		Працівник	Команда	Організація
Низький	Зона внутрішньо-професійного розвитку	Підвищення професійної майстерності в межах своєї професії (здобуття вперше або підвищення кваліфікаційної категорії)	Форма організації праці, яка забезпечує можливість підвищення ефективності трудової діяльності за рахунок об'єднання зусиль і здібностей членів команди, кооперації і координації їх діяльності, відсутність ініціативи, конфліктність в колективі	Проведення навчання, спрямовано на підвищення продуктивності праці та якості продукції за допомогою методів, які безпосередньо пов'язані з конкретною проблематикою
Середній	Зона розширення професійних можливостей	Передавання додаткових повноважень і функцій, постановка складніших завдань, участь в різного роду семінарах і конференціях з метою розширення кордонів професійних можливостей	Розробка і реалізація стратегії розвитку, дослідницька і аналітична праця з багатоаспектної проблеми, формування і проведення в життя певної концепції дій і інші довгострокові програми і цілі	Достатньо високий рівень наукового потенціалу, підвищення ефективності у всіх ланцюгах діяльності організації, володіння навичками створення, накопичення і передачі знань, а також модифікація своєї поведінки
Високий	Зона міжпрофесійного розвитку	Зміна фаху з метою освоєння нового, складнішого, формування фахівця широкого профілю (отримання декількох сертифікатів фахівця, навчання вузьким спеціальностям), комплексна підготовка (розвиток необхідних якостей, навиків і умінь)	Високий компетентнісний рівень (можливість передавання команди в оренду), високий рівень згуртованості, взаємодопомоги, взаємозмінюваності, взаємопідтримки, відчуття гордості за приналежність до команди, сприятливий психологічний клімат	Можливість залучення зовнішніх джерел формування освітнього потенціалу; формуються нові і передові способи мислення, існує свобода колективних прагнень, практикується колективне навчання та сучасні форми підвищення освітнього рівня організації (корпоративні університети)

У цілому за наведеними вище результатами можна зробити такі висновки:

- введення в систему характеристик людського капіталу поняття «освітньо-фаховий потенціал» дозволяє врахувати об'єктивну тенденцію підвищення ролі та значення фахового чинника у системі освіти з метою розвитку компетентного працівника певного фаху та кваліфікації;
- визначення рівня розвитку людського капіталу як сукупності освітньо-фахових потенціалів організації, команди та конкретного працівника;
- визначено стадії професійного розвитку освітньо-фахового потенціалу працівника, команди та організації в координатах розвитку людського капіталу та надано рекомендації з відстеження позицій носіїв освітньо-фахового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Ушенко Н. В. Людський капітал : регуляторні механізми відтворення : [монографія] / Ушенко Н. В. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – С. 12–13.
 2. Казакбаєва Г. М. Исследование взаимосвязи образования и человеческого капитала / Г. М. Казакбаєва // Вестник ВЭГУ. – 2009. – № 4 (42). – С. 73–82.
 3. Главатских О. Б. Основные подходы к формированию человеческого капитала / О. Б. Главатских // Вестник ИжГТУ. – 2008. – № 4. – С. 60–63.
 4. Замалетдинова Э. Н. Противоречия в воспроизводстве человеческого капитала в современных условиях / Э. Н. Замалетдинова // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2009. – Т. 12. – № 2. – С. 49–53.
 5. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу в процесі євроінтеграції / Лапшина І. А. – Львів : НІСД, 2008. – С. 316.
 6. Український радянський енциклопедичний словник : 3 т. Т. 3. – К. : Головна редакція УРЕ, 1968. – С. 611.
 7. Методика АВС-анализа персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.localhost/
 8. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко ; под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб : Речь, 2004. – 304 с.
 9. Антикризисное управление персоналом организации : учебное пособие / [А. Н. Митин, А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева, А. В. Овчинников]. – СПб : Питер, 2005. – 272 с.
-