

УДК 331.103.15:338.439.

В.Ю. Лисак
Національний університет
харчових технологій

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В умовах прискореного розвитку інформаційного суспільства такі активи як: земля, основні засоби, фінансові активи перестають бути основним фактором успішного розвитку виробництва. Головну роль у стабільному розвитку підприємства стає відігравати наявність людського капіталу у зв'язку з цим постає необхідність його виміру.

Ключові слова: капітал, активи, людський капітал, оцінка людського капіталу, комплексна оцінка, здібності, кваліфікація, якісні параметри.

In the conditions of speed-up development of informative society such assets as: earth, basic facilities, financial assets stop to be the basic factor of successful development of production. Leading role in stable development of enterprise becomes to play the presence of human capital the necessity of his measuring gets up in this connection.

Key words: capital, assets, human capital, estimation of human capital, complex estimation, capabilities, qualification, high-quality parameters.

При оцінці людського капіталу в економічній літературі використовується велика розмаїтість підходів і методів, але не існує єдиної загально-прийнятої методики оцінки людського капіталу, що дає можливість проведення більш глибоких досліджень.

Методологічні засади дослідження оцінки вартості людського капіталу закладені в наукових працях як зарубіжних так і вітчизняних вчених: Е. Бем-Баверк, Дж. Кендрік, К. Маркс, В. Петти, Д. Рикардо, А. Сміт, Л. Туроу, Ю.Л. Фіш, І. Фішер, Т. Шульц, Антонюк В.П., Богиня, Д.П., Бородіна О.М. Грішнова, Климко С.Г., Короковський А.В., Михайлова Л.І., Пригода В.М.

Постановка завдання. Метою нашого дослідження є розгляд існуючих методичних підходів до оцінки людського капіталу, та розробка власної методики комплексної оцінки людського капіталу підприємств харчової промисловості.

Результати. Як зазначив американський дослідник Дж. Грейсон, саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентно-спроможності, економічного росту й ефективності [1, с. 25].

На нашу думку всі методи оцінки людського капіталу доцільно поділити на три групи:

1. Оцінка людського капіталу заснована на витратному підході.
2. Оцінка людського капіталу шляхом оцінки величини витрат на його утворення (дохідний підхід).
3. Оцінка людського капіталу шляхом спрямування інвестицій.

Великий внесок у розробку та дослідження методів оцінки людського капіталу зробили російські вчені О.І. Добриніна., С.О. Дятлов., К.Д. Циренова в своїй монографії «Людський капітал в транзитивній економіці: формування, оцінка, ефективність використання» [2, с. 69—84].

Теоретичні основи методів вартісної оцінки людського капіталу були закладені такими відомими науковцями як В. Петти, А. Сміт, Д. Рикардо, К.Маркс.

Наступним методом оцінки вартості людського капіталу є метод капіталізації майбутніх заробітків.

В першій половині ХХ ст. було опубліковано ряд робіт, такими вченими як: І. Фішер, С. Х. Форсайт, Ф. Крам, Ю. Л. Фіш Л. Дублін, А. Лотк в яких автори намагались розрахувати вартість окремої людини і всього населення країни і на цій основі оцінити втрати суспільства від захворювань та передчасної смерті [2, с. 71—72].

© В.Ю. Лисак, 2010

Однією з перших хто здійснив оцінку ефективності інвестування в освіту була О.А. Грішнова у своїй монографії «Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки» дослідник пропонує розгляд інвестицій в освіту методом чистої приведеної вартості. [3, с. 44—45]

А.В. Короковський у своїй монографії «Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування», відмічав людський капітал суспільства можна виміряти як кількісно, так і якісно [4, с. 77—78].

Провівши аналіз методів оцінки людського капіталу можна зробити такі узагальнення:

1. Оцінка людського капіталу заснована на витратному підході. Виникає складність при врахуванні всіх витрат на формування людського капіталу, що обумовлено тривалістю виробництва людського капіталу. Неможливість врахувати всі витрати пов'язані з навчанням, вихованням, підтримкою здоров'я тощо. Отже, можна зробити висновок, що використання методу витрат не дає можливість точної оцінки реальної вартості людського капіталу, за його допомогою можливо здійснити лише певні експертні оцінки.

2. Оцінка людського капіталу шляхом оцінки величини витрат на його утворення (дохідний підхід).

Даний метод полягає у тому, що витрати які ідуть на освіту, підвищення кваліфікації охорону здоров'я розглядаються не як поточні витрати, а як авансований капітал, що вкладається для підвищення якісних характеристик робочої сили. Перевагою цього методу є те, що за його допомогою можна отримати оцінку людського капіталу в вартісній формі, що дає змогу порівняти її з іншими ресурсами. Даний метод є прийнятним на макрорівні застосування його на мезо та мікрорівні не дасть бажаних результатів.

3. Оцінка людського капіталу шляхом спрямування інвестицій.

При цьому методі оцінки не завжди беруться до уваги всі інвестиції які вкладаються у людський капітал Наприклад інвестиції в самоосвіту, власні інвестиції робітника, при розгляді інвестицій в персонал на рівні підприємства, фірми то їхнім завданням є підвищення кваліфікації, знань, умінь, навичок працівника, що має призвести до покращення фінансових результатів підприємства. Отже, можна зробити висновок, що на даний час не існує єдиної методики яка б давала можливість комплексно оцінити людський капітал на мікро рівні тобто на рівні окремого підприємства та індивіда. За відсутності комплексної оцінки людського капіталу на підприємствах харчової промисловості відбувається не використання капіталу повною мірою, що призводить до неефективного управління підприємством.

Для комплексної оцінки індивідуального людського капіталу працівників підприємств харчової промисловості нами було обрано п'ять головних активів (фонди), які найбільше впливають на якість і стан людського капіталу: вік, освіта, досвід роботи, стан здоров'я і креативність. Всі ці активи різняться між собою, кожен з них підлягає окремому методу оцінки. Для того щоб звести всі активи до єдиної одиниці виміру, ми застосовуємо комплексну оцінку людського капіталу за десятибальною шкалою.

Для оцінки людського капіталу запропоновано використовувати комплексну бальну оцінку відповідно до якої «1» — означає найнижчий мінімальний розвиток елементу, а «10» — максимальна кількість балів.

Ми пропонуємо оцінити персонал підприємства за елементом віку ($ЛК_{\text{в}}$) застосовуючи наступну шкалу: від 15 до 19 років — 1 бал; від 20 до 24 — 2 бали; 25 до 29 — 3 бали; від 30 до 34 — 7 балів; від 35 до 39 — 8 балів; від 40 до 44 — 10 балів; від 45 до 49 — 9 балів; від 50 до 54 — 6 балів; від 55 до 59 — 5 балів; від 60 і більше — 4 бали. За запропонованою шкалою найбільша кількість балів за елементом віку припадає на вік від 40 до 44 років — 10 на нашу думку саме цей вік працівники є найбільш активніші та в них найвища продуктивність праці. З плином часу якісні характеристики персоналу погіршуються.

Наступним активом який ми беремо до розгляду є освіта. ($ЛК_{\text{ос}}$) Освіта є найбільш вагомим елементом людського капіталу. Вона формує загальні та професійні знання, куль-

туру, професійні уміння та навички, розвиває інтелектуальні здібності людини, вчить думати, аналізувати, приймати обґрунтовані рішення [5, с. 89].

Нами застосовується наступна шкала: 1 бал за обраним активом отримують працівники які не мають освіти; 2 бали — працівники які мають початкову середню освіту; 3 бали — базова середня освіта; 4 бали — повна загальна середня освіта; 5 балів — професійно-технічна освіта; 6 балів — середньо спеціальна освіта (технікуми); 7 балів — неповна вища освіта (бакалаври); 8 балів — повна вища освіта (спеціалісти, магістри); 9 балів — дві і більше вищих освіти; 10 балів — наявність вченого ступеня і звання (кандидати, доктори наук).

Слідуючим активом який береться до уваги при здійсненні розрахунку є актив досвіду роботи (LK_{dp}). При підрахунку даного активу береться загальний досвід роботи не залежно від того в якій сфері діяльності здобувався трудовий стаж. За цим активом працівники отримали наступну кількість балів: без досвіду роботи — 1 бал; до 1 року — 2 бали; до 3 років — 3 бали; до 5 років — 4 бали; до 10 років — 5 балів; до 15 років — 6 балів; до 20 років — 7 балів; до 25 років — 10 балів; до 30 років — 9 балів; більше 30 років — 8 балів. Досвід роботи більше 25 років оцінюється меншою кількістю балів у зв'язку з тим, що це досвід який був набутий в минулому та потребує оновлення та додаткових вкладень.

Одним з важливих активів людського капіталу є здоров'я ($LK_{зд}$). Стан здоров'я людини — це його безпосередній капітал, частина якого являється спадковою, а інша набута в результаті затрат самої людини і суспільства. На протязі життя відбувається частковий знос людського капіталу [2, с. 51].

Розрахунок за активом здоров'я проводиться на основі аналізу лікарняних листів за останній рік: якщо працівник не відвідував лікаря він отримує 10 — балів; якщо перебував на лікарняному від 1 до 10 днів — 9 балів; від 11 до 19 — 8 балів; від 20 до 29 — 7 балів; від 30 до 39 — 6 балів; від 40 до 59 — 5 балів; від 60 до 69 — 4 бали; від 70 до 79 — 3 бали; від 80 до 89 — 2 бали; від 90 до 120 — 1 бал, також отримують 1 бал працівники які мають посвідчення інваліда.

Наступним активом який доцільно включити в вимір людського капіталу підприємств харчової промисловості є креативність ($LK_{кре}$). Розрахунок за активом креативності буде проводитись на основі використання і аналізу методики «360 градусів» використовуючи її результати: високий рівень креативності 8,1 – 10; відносно високий 6,1 – 8,0; середній 5,1 – 6,0; нижчий за середній 4,1 – 5,0; низький 3,1 – 4,0; дуже низький до 3.

Комплексна оцінка передбачає розрахунок при якому враховується вплив кожного активу на кінцевий результат. Для цього потрібно визначити відсотковий вплив кожного активу. Таким чином індивідуальний людський капітал працівника визначено за формулою:

Комплексна оцінка людського капіталу

$$LJK_i = 0,220LK_v + 0,240LK_{oc} + 0,180LK_{dp} + 0,190LK_{зд} + 0,170 LK_{кре}$$

де — LJK_i — індивідуальний людський капітал i -го працівника; LK_v — людський капітал працівника підприємства за активом віку; LK_{oc} — людський капітал працівника підприємства за активом освіти; LK_{dp} — людський капітал працівника підприємства за активом досвіду роботи; $LK_{зд}$ — людський капітал працівника підприємства за активом здоров'я; $LK_{кре}$ — людський капітал працівника за активом креативності.

Метою даного аналізу є оцінка людського капіталу працівників підприємств харчової промисловості та на її основі здійснення управління персоналом.

Провівши оцінку людського капіталу методом комплексної бальної керівники підприємства зможуть прийняти правильне рішення, щодо ефективного використання персоналу підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бородіна О.М.* Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку: Монографія/ О.М. Бородіна; Ін-т агр. економіки УААН.— К., 2003 — 274 с.

2. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.

3. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.

4. *Коровський А.В.* Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 184 с.

5. *Антонюк В.П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 348 с.

Міненко М.А. — katy-fey@i.ua

Надійшла до редколегії 15.04.2010 р.

*Стаття рекомендована до друку
д-ром екон. наук, проф. Крисановим Д.Ф.*