

УДК 331.101:65.7

ЖАВОРОНКОВА Галина Василівна,

доктор економічних наук, професор

ШКОДА Тетяна Никодимівна,

кандидат економічних наук, доцент

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Діяльність авіатранспортної галузі України значно залежить від стану її людського капіталу. З цієї причини, в даній статті автори здійснили оцінку людського капіталу авіатранспортних підприємств України. Структура людського капіталу авіатранспортних підприємств в Україні значно змінилася протягом 2008-2010 років. Найбільш значні зміни відбулися з показником людського капіталу авіатранспортних підприємств, які виконують вантажні перевезення. Це пов'язано зі значним збільшення кількості персоналу.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, авіатранспортні підприємства.

The air transport industry activity in Ukraine significantly depends on the state of its human capital. Therefore, in their paper, the authors focus on the assessment of Ukrainian air transport enterprises human capital. The structure of human capital of the air transport enterprises in Ukraine has significantly changed for 2008-2010 years. The most significant changes occurred with the indicator of human capital of air transport enterprises that perform freight transportation. It is connected with a great increase of the personnel number.

Keywords: human capital, assessment, air transport enterprises.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Авіатранспортна галузь належить до базових, стратегічно важливих секторів економіки України. Однак, на даний момент авіатранспортна галузь України перебуває під впливом зростаючих проявів системної кризи економіки і її наявний потенціал використовується недостатньо, особливо для розв'язання соціально-економічних задач та підвищення якості життя населення країни.

В 2010 році підписано спільний Меморандум про наміри між Державіаадміністрацією України та IATA [7], в якому передбачено співробітництво і у сфері управління людським капіталом в частині навчання авіаційних спеціалістів.

Тому оцінка сучасного стану людського капіталу авіатранспортної галузі України, виявлення причин ситуації, що склалася, та вироблення

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

науковобґрунтованих пропозицій щодо можливого її поліпшення є надзвичайно актуальними.

Аналіз досліджень та публікацій. Сама оцінка людського капіталу на підприємствах авіаційного транспорту науковцями досліджувалася мало. Дослідженими є лише окремі складові людського капіталу підприємств авіаційного транспорту [9; 10].

Авторами проведено оцінку людського капіталу авіатранспортної галузі України на основі комбінації методик, запропонованих О.П. Кошулько [6] та Н.В. Дегтяр [3], та вдосконаленої на основі досліджень Л.І. Михайлової [8], В.П. Антонюк [1], О.В. Захарової [4].

Виклад основного матеріалу дослідження із обґрунтуванням одержаних результатів. Так, наприклад, згідно методики Кошулько О.П. [6] людський капітал класифікується за елементами витрат, а ринкова вартість людського капіталу є сумою витрат (вкладень) підприємства у розвиток працівників підприємства, формалізованою мовою які можна описати за допомогою формули:

$$ЛК = \sum_{i=1}^n I_i ,$$

де I_i – сума інвестицій в освіту, професійну підготовку кадрів на виробництві, охорону здоров'я, підвищення культурного, інформаційного рівня працівника підприємства та обсяг заробітної плати як інвестиції у відтворення людського капіталу за певний проміжок часу. Тобто, розглянута методика належить до інвестиційного методичного підходу. В свою чергу, класифікація людського капіталу за елементами витрат базується на витратах на персонал згідно, які вперше були затверджені „Резолюцією про статистику праці”, що її у 1966 р. було прийнято XI Міжнародною конференцією статистиків праці, надалі були розвинуті у Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №160 та Рекомендації МОП №170 від 1985 р. про статистику праці, а та Наказу Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131.

Разом із тим поняття „робоча сила”, яке використовується в „Резолюції про статистику праці”, морально застаріло і вимагає заміни на „людський капітал” або „персонал”, залежно від рівня управління [4].

Однак, на думку авторів, її потрібно дещо модифікувати. Так, наприклад, за Л. Михайловою [8] система управління людським капіталом має соціально-економічну складову. На основі цього ми вважаємо можливим до інтегрованого показника людського капіталу підприємства включати витрати на соціальне забезпечення працівників [5], куди вже включені витрати на охорону здоров'я.

Обсяг заробітної плати слід розглядати як показник фонду оплати праці, який включає в себе основну та додаткову заробітну плату. Сумі інвестицій в освіту, професійну підготовку кадрів на виробництві та підвищення інформаційного рівня працівника відповідають витрати на професійне навчання; а вкладенням в підвищення культурного рівня працівника – витрати на культурно-побутове обслуговування працівників.

Подібно до методики Кошулько О.П. [6], в своїх дослідженнях Антонюк В.П. [1] на рівні підприємства „вартість людського капіталу визначається як сукупні витрати роботодавця на його відтворення”, що дає

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

підстави включати у вартість людського капіталу підприємства і витрати на забезпечення працівників житлом та інші витрати на робочу силу.

Н.В. Дегтяр пропонує розраховувати людський капітал на основі витрат на персонал [3], однак вона не пропонує формули для таких розрахунків, на відміну від О.П. Кошулько [6].

Першим кроком аналізу є аналіз витрат (вкладень) на компоненти людського капіталу в авіатранспортній галузі. У даному дослідженні під витратами на утримання персоналу будемо розуміти суму витрат авіапідприємства, категорії яких передбачені у формах статистичної звітності Держкомстату, а саме: на соціальне забезпечення, культурно-побутове обслуговування, забезпечення житлом, професійну освіту та інші витрати [3]. Обсяг витрат на утримання робочої сили на підприємствах, що виконують авіаційні регулярні та нерегулярні пасажирські перевезення наведений у табл. 2. За величиною види витрат на утримання робочої сили протягом 2008-2009 років розташовуються у такій ієрархії:

1. Інші витрати;
2. Витрати на соціальне забезпечення працівників;
3. Витрати на професійне навчання;
4. Витрати на культурно-побутове обслуговування;
5. Витрати на забезпечення працівників житлом.

Рівень всіх видів витрат на утримання персоналу у зв'язку із економічною кризою у 2008 році був низький, особливо, витрат на культурно-побутове обслуговування (4,9%) та забезпечення працівників житлом (0,4%). Це особливо помітно при аналізі відносних відхилень даних показників, тобто їх зростання/спад за період 2010/2009.

Таблиця 2. Компоненти людського капіталу на авіапідприємствах, що виконують пасажирські перевезення (регулярні та нерегулярні) у 2008-2010 рр., тис. грн.

Показник	2008	2009	2010	Структура витрат, %			Відносне відхилення, %	
				2008	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Загальна сума витрат, тис. грн. - у т.ч. за статтями:	22561,6	69 990,8	349 891,6	100	100	100	+210,2	+399,9
- витрати на соціальне забезпечення працівників	1921,2	12 981,4	239 286,7	8,5	18,5	68,39	+575,7	+1743,3
- витрати на культурно-побутове обслуговування працівників	1096,2	3 630,7	1 605,9	4,9	5,2	0,46	+231,2	-55,8
- витрати на забезпечення працівників житлом	90,4	107,8	24,4	0,4	0,2	0,01	+19,2	-77,4
- витрати на професійне навчання	2051,4	17 662,7	19 174,7	9,1	25,2	5,48	+761,0	+8,6

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

Продовження таблиці 2.

- інші витрати на робочу силу	17402,4	35 639,7	89 799,9	77,1	50,9	25,67	+104,8	+151,9
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб	7 159	7 213	8 135		-		+0,8	+12,8
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	531 655,2	683 503,5	785 984,9		-		+28,6	+14,9

Джерело: розраховано авторами за даними Держкомстату [2].

Незначними були також інвестиції у 2008 році в соціальне забезпечення працівників (8,5%) та в професійне навчання (9,1%), які мають велике значення для зростання людського капіталу авіатранспортних підприємств. Але вже наступного року фінансування, наприклад, професійного навчання персоналу відновилося і перевищило докризовий рівень 2008 року загалом на 761%. Аналіз вкладень у персонал 2010 року показав, що в порівнянні з 2009 роком відбувся значний перерозподіл витрат в бік інвестицій у соціальне забезпечення працівників (приріст +1743,3 %). Відповідно, за величиною витрат у 2010 році цей вид вкладень у персонал авіатранспортних підприємств, що виконують пасажирські перевезення, вийшов на перше місце. Графічно зміни у структурі витрат на утримання робочої сили протягом 2008-2010 рр. представлені на діаграмі (рис. 4).

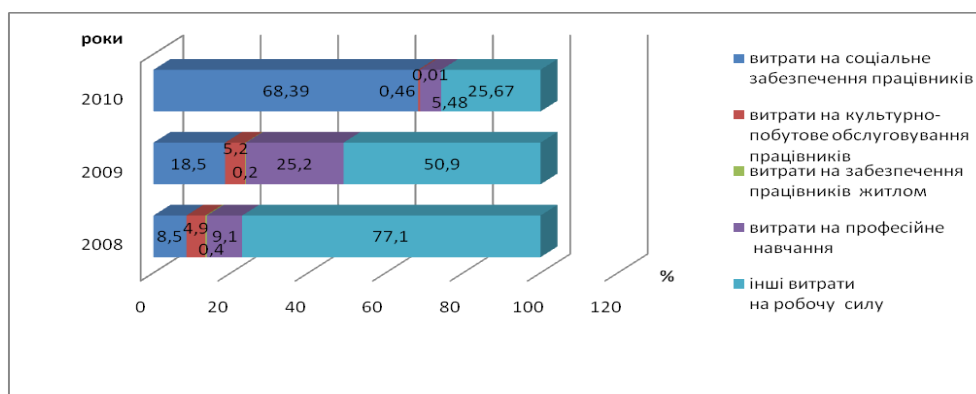


Рис. 4. Структура витрат на утримання робочої сили на підприємствах, що виконують авіаційні пасажирські перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008-2010 рр.

Щорічно розмір ФОП протягом 2008-2010 рр. зростав. Однак, якщо в 2009 році в порівнянні з 2008 роком ФОП зріс на третину, то в 2010 році в порівнянні з 2009 роком приріст склав тільки 14,9 %.

Отже, внутрішня структура компонентів людського капіталу авіатранспортних підприємств, що виконують пасажирські перевезення є досить мінливою і не завжди позитивною, не дивлячись на загальну позитивну динаміку їх змін.

Оскільки категорія «Інші витрати» становила приблизно половину від загального обсягу витрат на утримання робочої сили протягом 2008-2009 (77,1% - 2008; 50,9% - 2009), а також третину у 2010 році (25,67%), доцільно дослідити, із чого складається дана категорія витрат. Згідно із формою

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

державного статистичного спостереження до інших витрат на робочу силу відносяться [5]:

- витрати на відрядження (включаючи добові в повному обсязі, вартість проїзду та проживання);
- компенсаційні виплати та добові, які виплачуються при переїзді на роботу в іншу місцевість;
- надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер;
- витрати на колективне харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження;
- вартість виданого згідно з чинними нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за їх придбання в разі невидачі адміністрацією;
- вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у разі потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи);
- витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв);
- витрати на оформлення закордонних паспортів та віз;
- витрати на послуги з пошуку та підбору кадрів;
- інші витрати роботодавця на утримання робочої сили.

З таблиці 3 видно, не дивлячись на кризові тенденції, на підприємствах, що виконують авіаційні регулярні та нерегулярні вантажні перевезення, обсяг витрат на утримання робочої сили протягом 2008-2010 рр. не скорочувався, а навпаки, зростав. Можна спостерігати, що суттєве збільшення витрат на утримання персоналу відбулося у 2010 р., в той час, як у попередні роки вони зростали не так швидко.

Таблиця 3. Компоненти людського капіталу на авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008-2010 рр., тис. грн.

Показник	2008	2009	2010	Структура витрат, %			Відносне відхилення, %	
				2008	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Загальна сума витрат, тис. грн. - у т.ч. за статтями:	4 437,5	5 648,4	283 030,5	100,0	100,0	100,0	+27,3	+4 910,8

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

Продовження таблиці 3.

- витрати на соціальне забезпечення працівників	527,2	722,6	187 173,1	11,9	12,8	66,1	+37,1	+25 802,7	
- витрати на культурно-побутове обслуговування працівників	112,4	132,2	37 406,3	2,5	2,3	13,2	+17,6	+28 195,2	
- витрати на забезпечення працівників житлом	0,0	28,5	0,0	0,0	0,5	0,0	-	-	
- витрати на професійне навчання	1 276,2	1 529,0	711,2	28,8	27,1	0,3	+19,8	-53,48	
- інші витрати на робочу силу	2 521,7	3 235,8	57 739,9	56,8	57,3	20,4	+28,3	+1 684,4	
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб	2 342	2 551	8 151				-	+8,9	+219,5
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	56 674,7	62 355,7	116 105,4				-	+10,0	+86,2

Джерело: розраховано авторами за даними Держкомстату [2].

Види витрат на утримання персоналу на підприємствах, що займаються вантажними авіаперевезеннями, протягом 2008-2009 років розташовані за величиною у такій послідовності: 1) Інші витрати; 2) Витрати на професійне навчання; 3) Витрати на соціальне забезпечення працівників; 4) Витрати на культурно-побутове обслуговування.

Кошти на забезпечення працівників житлом протягом 2008-2010 рр. на авіапідприємствах даного типу не виділялися.

У 2009 р. загальний обсяг витрат на утримання персоналу збільшився в 1,3 рази, при цьому суттєво зросли такі категорії витрат, як фінансування заходів із професійного навчання (252,8 тис. грн. або 19,8%), витрати на соціальне забезпечення (195,4 тис. грн. або 37,1%) та інші витрати (714,1 тис. грн. або 28,3%). Наступного 2010 року показники за категоріями витрати на соціальне забезпечення та інші витрати на робочу силу значно зросли, їх частка у структурі становила 66,1% і 20,4 % відповідно, темп приросту становив 25 802,7% і 1684,4% відповідно. На 28195,2% зросли витрати на культурно-побутове обслуговування, але у структурі витрат вони займали частку у 13,2%. Такий значний приріст пояснюється в першу чергу вагомим збільшенням середньооблікової кількості штатних працівників у 2010 році в порівнянні з 2009 роком, приріст цього показника становив 219,5% або 5 600

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

осіб. Це вплинуло не лише на темп приросту, але й на структуру витрат аналізованих показників, а також на показник фонду оплати праці. Графічно зміни у структурі витрат на утримання робочої сили протягом 2008-2010 рр. представлені на діаграмі (рис. 5).

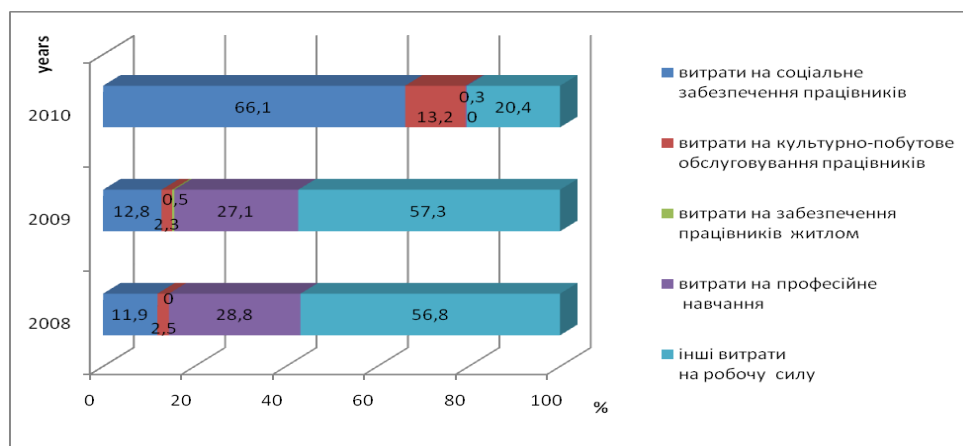


Рис. 5. Структура витрат на утримання робочої сили на підприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні), у 2008-2010 рр.

Таким чином, результати оцінки людського капіталу авіатранспортних підприємств України за 2008-2010 роки представлено в таблиці 4.

Таблиця 4. Людський капітал авіатранспортних підприємств України, у 2008-2010 рр., тис. грн.

Показник	2008	2009	2010	Відносне відхилення, %	
				2009/2008	2010/2009
Людський капітал авіапідприємств, що виконують авіаційні пасажирські перевезення (регулярні та нерегулярні)	554 216,8	753 494,3	1 135 876,5	+35,9	+50,7
Людський капітал авіапідприємств, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні)	61 112,2	68 004,1	399 135,9	+11,3	+486,9
Загальний людський капітал авіатранспортних підприємств	615 329,0	821 498,4	1 535 012,4	+33,5	+86,9

Джерело: розраховано авторами за даними Держкомстату [2].

Як бачимо, людський капітал авіатранспортних підприємств України у 2008-2010 рр. стабільно зростає. Однак найбільш значні зміни відбулися з показником людського капіталу авіапідприємств, що виконують авіаційні вантажні перевезення, який зріс на 486,9 %. Причину цього явища ми дослідили вище, аналізуючи компоненти людського капіталу на

Форми організації бізнесу, менеджменту і виробництва

авіапідприємствах, що виконують авіаційні вантажні перевезення (регулярні та нерегулярні). Зміна структури людського капіталу авіатранспортних підприємств України у 2008-2010 рр. відображена на рисунку 6.

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. Дослідження теорії оцінки людського капіталу авіатранспортних підприємств показало, що дана тема розроблена не достатньо. Найкраще розроблені загальні питання оцінки людського капіталу підприємства, особливо на основі інвестиційного підходу. Авторам вдалося певним чином адаптувати та вдосконалити існуючу методику оцінки людського капіталу підприємств харчової промисловості для авіатранспортних підприємств.

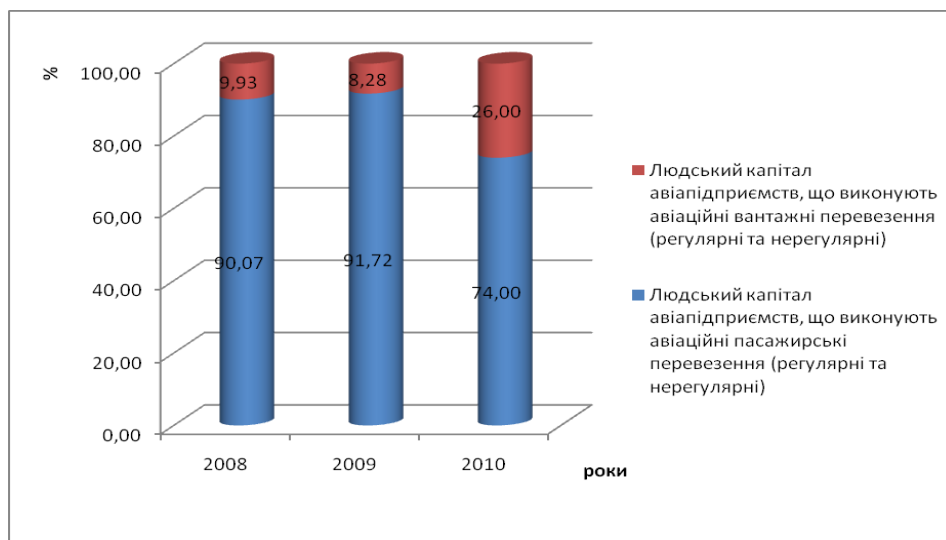


Рис. 6. Структура людського капіталу авіатранспортних підприємств України, 2008-2010 рр.

Проведений аналіз компонентів людського капіталу авіатранспортних підприємств України дав можливість виявити глибинні причини зміни того чи іншого складника зокрема, та вивчити вплив цих змін на загальний показник людського капіталу. Аналізований період охоплює роки світової економічної кризи, яка торкнулася і авіатранспортної галузі України.

Подальші дослідження цієї теми потребують переходу до вивчення особливостей управління людським капіталом авіатранспортних підприємств як з теоретичного, так і з практичного боку.

Список використаних джерел та літератури:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. [Текст] / В.П. Антонюк / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Данные Госкомстата Украины о деятельности авиационной отрасли Украины. Письмо № 02/13-014 от 06.02.2013 [Текст] - Киев, 2013.
3. Дегтяр Н.В. Формування системи контролінгу персоналу авіатранспортних підприємств: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04. [Текст] / Н.В. Дегтяр. // Національний авіаційний університет. – Київ, 2011. - 20 с.

4. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. [Текст] / О.В.Захарова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.
5. Звіт з праці № 1-ПВ (квартальний) ухвалений Державним Комітетом Статистики України, Наказ від 29.06.2011 № 163.
6. Кошулько О.П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 [Текст] / О.П. Кошулько. // Національний ун-т харчових технологій. – К., 2008. – 20 с.
7. Меморандум про наміри між Державною авіаційною адміністрацією України та IATA від 27.10.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.avia.gov.ua/uploads/documents/7597.pdf>
8. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК: Монографія. [Текст] / Л.І. Михайлова - Суми: Довкілля, 2003. - 326 с.
9. Шкода Т.Н. Кадрове забезпечення авіакомпаній адміністративно-управлінським персоналом: світовий досвід. [Текст] / Т.Н. Шкода - Маркетинг і менеджмент інновацій: Збірник наукових праць, № 3, Том 2. – Суми: Вид-во СумДУ, 2011. - с. 217-222.
10. Zhavoronkova G.V. Aviation personnel in human capital management system of aviation transport enterprise [Текст] / G.V. Zhavoronkova, T.N. Shkoda, V.O. Zhavoronkov, I.P. Sadlovska // «Aviation in the XXI-st century» «Safety in Aviation and Space Technologies: Proceedings. The fifth world congress, Kiev, September 25-27 2012. – Volume 3. – P. 7.5-7.7.