

УДК 336.773:330.142

А. М. Турило,

д. е. н., професор, завідувач кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

Р. В. Короленко,

асистент кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

СИСТЕМА ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРАЦІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

A. Turylo,

Ph.D., Professor, Krivoy Rog National University

R. Korolenko,

assistant, Krivoy Rog National University

ASSESSMENT SYSTEM OF HUMAN CAPITAL EMPLOYEES OF ENTERPRISES

У статті обґрунтовано актуальність дослідження людського капіталу працівника підприємства, проаналізовано роботи науковців з питань формування та систематизації методів оцінки людського капіталу підприємства. Відзначено, що відсутність єдиних методичних підходів до оцінки людського капіталу працівника підприємства та визначення ефективності його використання знижує якість прийняття рішень при реалізації стратегії управління персоналом та призводить до погіршення результатів праці на підприємствах. На підставі узагальнення традиційних методів оцінки персоналу та методичного базису формування, розвитку та ефективності використання людського капіталу підприємства запропоновано та удосконалено методичні основи комплексної оцінки людського капіталу працівника підприємства. Її застосування утворює підґрунтя для визначення можливостей підприємства щодо розвитку його персоналу та забезпечення прийняття рішень щодо підвищення ефективності управління людським капіталом працівника підприємства.

In the article the relevance of the study of the human capital of employees, scientists analyzed the work on the formation and systematization of methods for assessing human capital of the company. It is noted that the lack of unified methodological approaches to assessing human resources employees and determination of efficiency reduces the quality of decision making in the implementation of human resource strategies and leads to poor results in their enterprises. Based on the synthesis of traditional methods of personnel evaluation and methodological basis of formation, development and effective use of human capital company proposed and improved methodological foundations comprehensive assessment of human capital officer of the company. Its application forms the basis for the definition of business opportunities for the development of its staff and ensure that decisions to improve the effectiveness of human capital management employees.

Ключові слова: людський капітал, людський капітал працівника підприємства, персонал, методи оцінки, система оцінки.

Keywords: human capital, human capital of employees, personnel, evaluation methods, evaluation system.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ І ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Головне багатство як суспільства в цілому, так і окремого підприємства зокрема, складають люди (персонал), потенціал яких в сучасних умовах реалізується у формі людського капіталу, використання і оцінка якого з метою ефективного управління, є першорядним завданням для більшості підприємств.

На сучасному етапі економічних перетворень, людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним фактором сталого розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких виступає людина.

Для визначення ефективності використання людського капіталу, необхідна його оцінка, насамперед, на мікрорівні. Оцінка дає можливість кількісно виміряти вплив якості людського капіталу на результати діяльності підприємства. Від того, наскільки точно і якісно проведена оцінка людського капіталу, залежатиме ефективність всієї системи управління підприємства. Однак слід визнати, що характеристики людського капіталу такі, що коректно оцінити їх у повному обсязі важко. Тому необхідною умовою застосування оцінки є наявність збалансованої системи оцінки людського капіталу підприємства.

Таким чином, наукова проблема дослідження полягає в вирішенні протиріччя між потребою підприємств у вмінні правильно оцінювати вартість людського капіталу, з одного боку, і у відсутності відповідної комплексної, адап-

тованої до умов вітчизняної економіки теорії та методології, з іншого.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ, У ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Дана стаття заснована на синтезі численних зарубіжних і вітчизняних робіт з теорії та практики формування та оцінки людського капіталу.

Істотний внесок у розвиток теорії людського капіталу внесли Беккер Г., Боуен У., Вейсброд Б., Дженісон Е., Долан Е., Мінцер Д., та ін. Методологія оцінки людського капіталу отримала розвиток у роботах Шульца Т., Петті В., Фара У., Кендрика Дж., Туроу А., Чісуїка Б., Фітц-енца Я., Дятлова С.А., Критського М.М., Антонюк В.П., Гавкалової Н.А., Гриньової В.М., Ушенко Н.В. та ін.

Визнаючи високу значимість досліджень перерахованих вчених в рамках окресленої проблематики, слід відзначити, що оцінка людського капіталу підприємств перебуває в процесі становлення, а основні методи визначення вартості зазначеної категорії запозичені із західної практики і не адаптовані до умов вітчизняної економіки.

ЦІЛІ СТАТТІ

Мета дослідження полягає в розробці теоретико-методичних засад оцінки людського капіталу працівника підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У. Петті вперше спробував виміряти вартість (цінність) людей, що населяли тоді Англію. У XVIII столітті А. Сміт підкреслював велике економічне значення освіти і відносив його до одного з факторів, що сприяють збільшенню багатства країни. У цьому питанні згоден з ним і інший представник англійської класичної політекономії Д. Рікардо. Наприкінці XIX — початку XX століть у світовій економічній науці виник ряд напрямків і шкіл, які характеризувалися широким спектром наукових поглядів на природу людини та її продуктивні здібності. Представники класичного напрямку (О.І. Вальрас, У.Д. Маклеод, Д. МакКуллох, У. Фарр) розглядали здібності людини як капітал. Біля витоків формування і розробки теорії людського капіталу в її сучасному вигляді стояли відомі американські та англійські економісти: М. Блауг, Б. Вейсброд, Е. Де-

нісон, Дж. Кендрік, Дж. Мінцер, А. Туроу, Ф. Уелч.

Аж до 60-х років XX століття творчі здібності працівника ще не грали визначальної ролі в економічному розвитку. Проблема людських ресурсів розглядалася з точки зору витрат на працю і вважалося, що регулювання ринку праці може бути здійснено через зміну систем оплати і певного переліку соціальних пільг. Спроба оцінити продуктивні здібності людини привела до виникнення теорії людського капіталу, що пов'язано з іменами таких відомих економістів, як Т. Шульц та Г. Беккер. Вони оцінювали вплив людського капіталу на економічний розвиток країни, зокрема на такий важливий макроекономічний показник, як національний дохід. У подальшому зазначена теорія отримала розвиток у працях Р.Лукаса, який для вирішення цього завдання використовував відому модель виробничої функції Кобба-Дугласа. При цьому досліджувалась залежність валового внутрішнього продукту від накопиченого фізичного та людського капіталу. Усі ці дослідження виконувались на макrorівні. На рівні підприємства може бути проведено більш деталізований аналіз економічних результатів праці кожного працівника, причому з урахуванням виконуваних ним функцій та індивідуального людського капіталу працівника.

При оцінці персоналу підприємства у даний час використовується велика кількість різноманітних показників. При цьому оцінюється як людський потенціал (капітал) працівника, так і економічні результати від його праці. Досить часто ці поняття необгрунтовано змішуються, поєднуються в єдиному інтегральному показнику оцінки персоналу.

Відмітимо, що сучасний стан виробництва пов'язаний зі структурними змінами, які охопили більшість вітчизняних підприємств, і проблема оцінки персоналу та ефективного його управління набуває особливої актуальності на новому рівні. Розуміння і вибір людського капіталу в якості головного індикатора оцінки і розвитку персоналу впливає з сутності людського капіталу підприємства як багатокomпонентного чинника економічного розвитку. Ядром людського капіталу підприємства є працівник — освічений, творчий, кваліфікований та ініціативний, що володіє високим рівнем професіоналізму. Таким чином, основою формування людського капіталу підприємства, як первинної ланки економічної системи держави, є людський капітал працівника. По суті людський капітал підприємства об'єднує і фо-



Рис. 1. Класифікація показників людського капіталу за рівнем дослідження

кусує в собі природні здібності і набуті якості всіх працівників, а тому його доцільно розглядати як сукупність людських капіталів працівників (часткових людських капіталів). На відміну від людського капіталу підприємства частковий людський капітал є персоніфікованою категорією.

Як окрему економічну категорію "людський капітал працівника підприємства" запропоновано визначати через якісні і кількісні ознаки, які характеризують природні і набуті здібності конкретного працівника. При цьому необхідно враховувати, що: 1) людський капітал працівника підприємства (частковий людський капітал) є складовою людського капіталу підприємства; 2) його використання в економічній діяльності сприяє отриманню певного економічного ефекту (додаткового доходу, економічній вигоді).

Отже, здійснимо розмежування категорії "людський капітал" за рівнем дослідження і визначимось в його показниках за для компонування ефективної системи оцінки людського капіталу працівника підприємства (рис. 1).

Однак слід відмітити, що зазначені показники нанорівня досить складно знайти в офіційній статистиці, вони містяться у відповідних формах звітності підприємства з праці і мають галузеві особливості.

Спроби систематизувати методи оцінки людського капіталу можна спостерігати у деяких вчених. Так, Кудлай А.В. [1], пропонує якісну, кількісну та змішану оцінки людського капіталу. При цьому методи якісної оцінки поділяються на традиційні та нетрадиційні, кіль-

кісна оцінка розглядається як елемент економічної оцінки людського капіталу, а змішана як сукупність етапів аналізу відповідних показників. Запропонована система містить комплекс обґрунтованих методів для здійснення оцінки, але показники дублюються і не містять чітко визначеного функціонального призначення.

Автором Н.В. Цимбаленко [2], розроблено методику оцінки особистісного людського капіталу працівників підприємства, що містить в собі сім етапів і направлена на вибір стратегічних напрямів підвищення рівня людського капіталу за результатами оцінки. Зазначена методика ґрунтується

на розрахунку інтегрального показника людського капіталу працівників, але повністю побудована на експертних методах, які дають суб'єктивні результати.

У роботі Т. О. Петухової [3], запропоновано групування показників оцінки людського капіталу на три блоки: показники, що характеризують персоніфікований людський капітал, показники, які відображають стан інтегрованого людського капіталу, показники, які відображають внесок підприємства в розвиток людського капіталу. Наведений перелік як абсолютних, так і відносних показників є досить громіздким і хаотичним, адже не всі їх можна розрахувати, співставити та співвіднести здатності забезпечувати ефективне функціонування господарської діяльності підприємства.

Автор Тимошенко К.В. [4] пропонує комплексний підхід до оцінки вартості людського капіталу з визначенням ряду основоположних методик:

- метод розрахунку прямих витрат на персонал;
- метод оцінки вартості перспективної конкурентності людського капіталу;
- оцінка вартості людського капіталу на основі повсякденної реальної діяльності;
- оцінка вартості людського капіталу на основі ділових ігор, семінарів, професійних курсів, підвищення кваліфікації.

Адже автор хоча і вказує на складність застосування зазначених методик і відсутність досвіду оцінки людського капіталу на українських підприємствах, але не пропонує оптимізовану і адаптовану комплексну модель оцінки людського капіталу на мікрорівні.

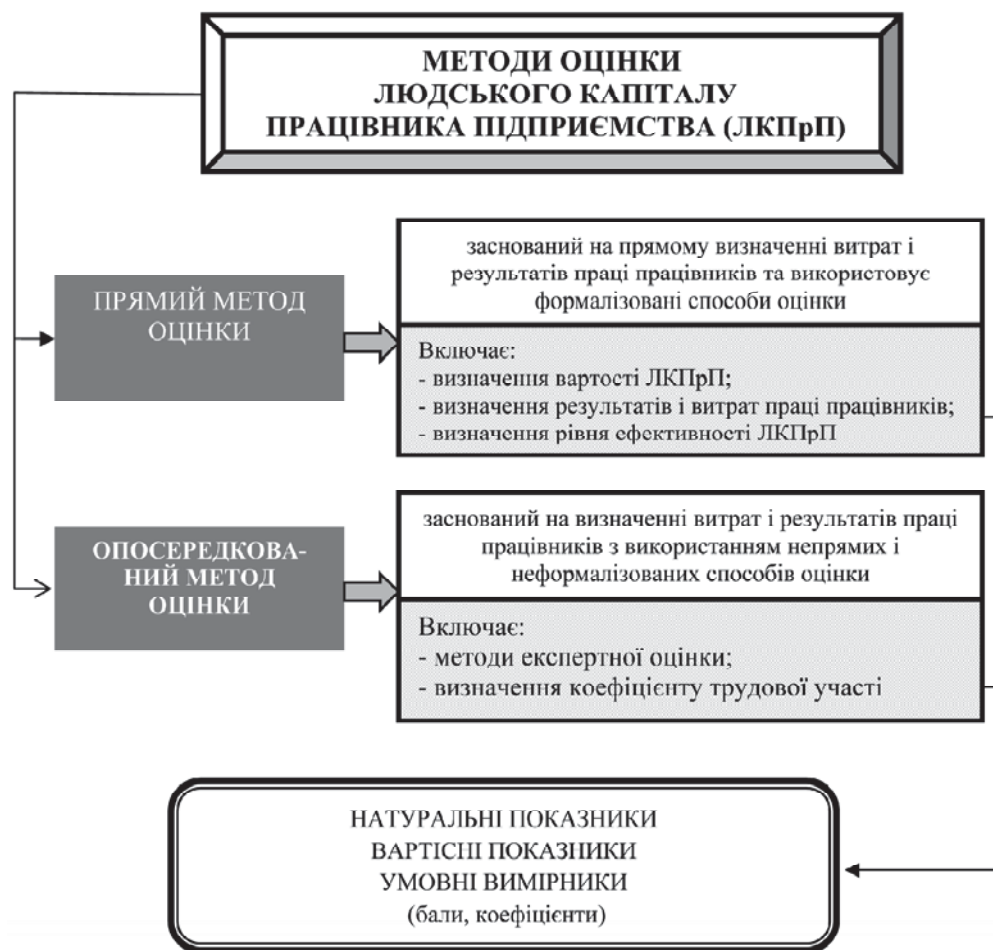


Рис. 2. Методи оцінки людського капіталу працівника підприємства

Отже, на основі вищевикладеного аналізу можна стверджувати, що назріла нагальна потреба створення методологічних основ оцінки людського капіталу підприємства. Жоден існуючий на сьогодні метод оцінки не є гранично достовірним, ефективним і універсальним. Вибір новітніх оціночних методів не завжди підвищує ефективність і достовірність оцінки, а застосування деяких методів стає недоцільним в контексті обраної підприємством стратегії.

Взагалі, економічна оцінка як соціально-економічна категорія володіє об'єктивною сутністю і суб'єктивною формою, що і призводить до виникнення протиріч. Вважаємо, що потрібні принципово нові підходи до побудови системи оцінки людського капіталу працівника підприємства (ЛКПрП) в умовах кризових явищ економічної системи та визначеного напрямку інноваційного розвитку суспільства.

Розглянемо сутність запропонованої нами системи оцінки ЛКПрП, її внутрішню будову, взаємозв'язок елементів і особливості реалізації. На основі дослідження літературних джерел, визначимо найбільш доцільні і науково обгрунтовані методи оцінки ЛКПрП (рис. 2):

1. Прямий метод оцінки.
2. Опосередкований метод оцінки.

Суть прямого методу виходить з його назви. Він застосовується в тих випадках, коли можливо прямо оцінити і кількісно виміряти ту чи іншу економічну категорію.

Прямий метод оцінки ЛКПрП, що заснований на прямому визначенні витрат і результатів праці працівників включає в себе:

1. Визначення величини людського капіталу працівника підприємства у вартісному вимірі.
2. Оцінку результатів праці працівника (безпосередні та побічні результати).
3. Визначення ефективності використання ЛКПрП.

Але не всі структурні компоненти людського капіталу піддаються кількісній оцінці. В тих випадках, коли відсутня можливість використати прямий метод, доцільно застосовувати опосередкований метод оцінки, який включає в себе експертні методи оцінювання (визначення професійно-кваліфікованого рівня працівника, оцінку ділових якостей працівника, оцінку складності виконуваних працівником компетенцій та інш).

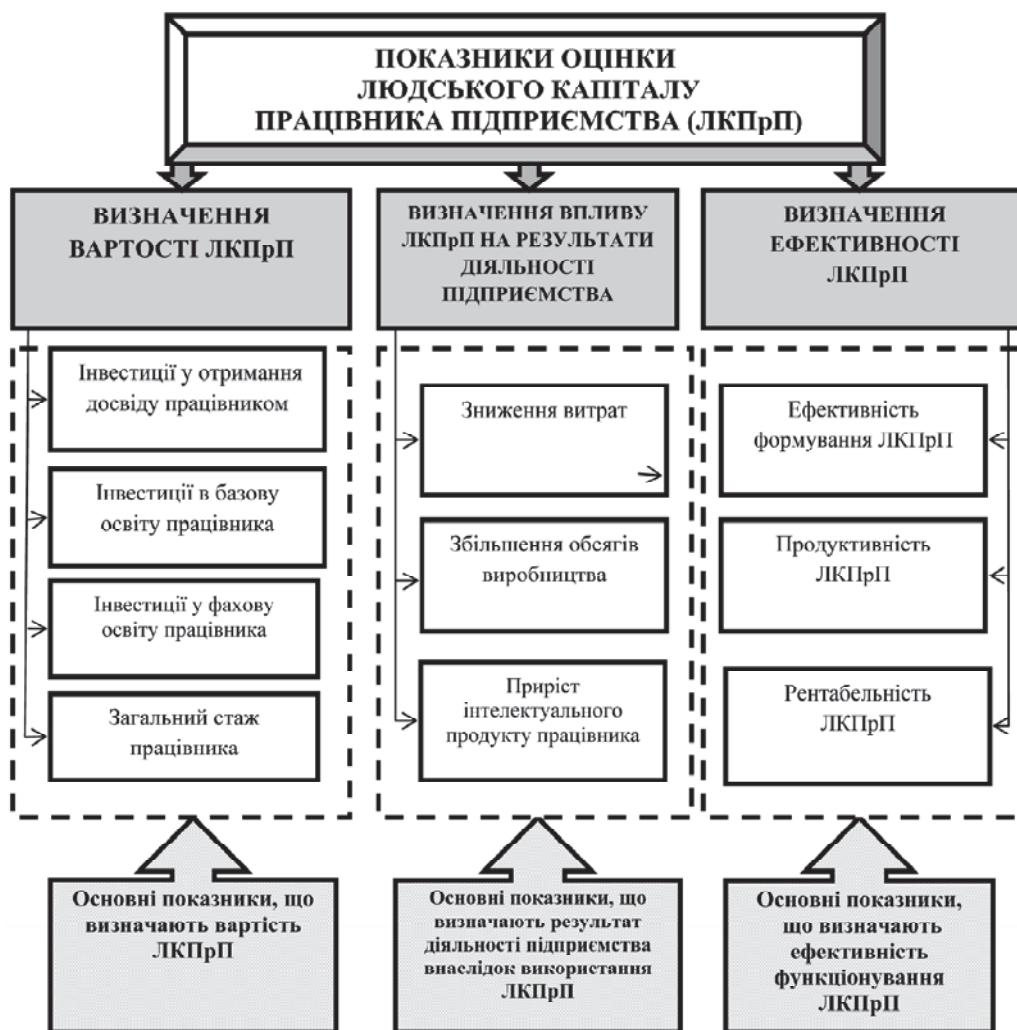


Рис. 3. Система показників оцінки ЛКПрП

В основі розробленої авторської системи оцінки АКПрП запропоновано наступні показники, в якості ефективного інструмента оцінки (рис. 3):

1. Показники, що визначають вартість АКПрП.
2. Показники, що визначають результат діяльності підприємства внаслідок залучення АКПрП.
3. Показники, що визначають ефективність функціонування АКПрП.

Аналіз найбільш відомих зарубіжних і вітчизняних літературних джерел щодо методів розрахунку АКПрП показав, що серед них інвестиційний підхід є найбільш поширеним, точним і адекватним сутності даної категорії. Також слід зазначити, що усі вихідні дані для визначення величини АКПрП є об'єктивними та можуть бути отримані безпосередньо на підприємстві. Запропонований показник визначення вартості АКПрП дозволяє врахувати вплив фактору часу та індивідуальні відмінності у

стажі роботи і тривалості навчання працівників.

Підхід до розрахунку величини вартості АКПрП, на наш погляд, повинен базуватись на тому, що ця величина повинна корелювати з такими показниками як рівень освіти, рівень продуктивності праці, здібності людини тощо.

Слід зазначити, що знання, кваліфікація працівника, індивідуальні особливості характеру, досвід роботи працівника мають суттєвий вплив на результати праці. Економічні результати праці характеризують показники того, що підприємство отримує на виході з виробничо-фінансового циклу.

На наш погляд, економічні результати праці персоналу повинні вимірюватись виключно в єдиній вартісній одиниці, яка широко використовується при оцінці діяльності підприємства в цілому. Це дозволить уникнути необхідності визначення суб'єктивних бальних оцінок та коефіцієнтів вагомості. Крім того, вартісні показники можуть порівнюватись один між одним, що надає додаткову інформацію для оцінки.

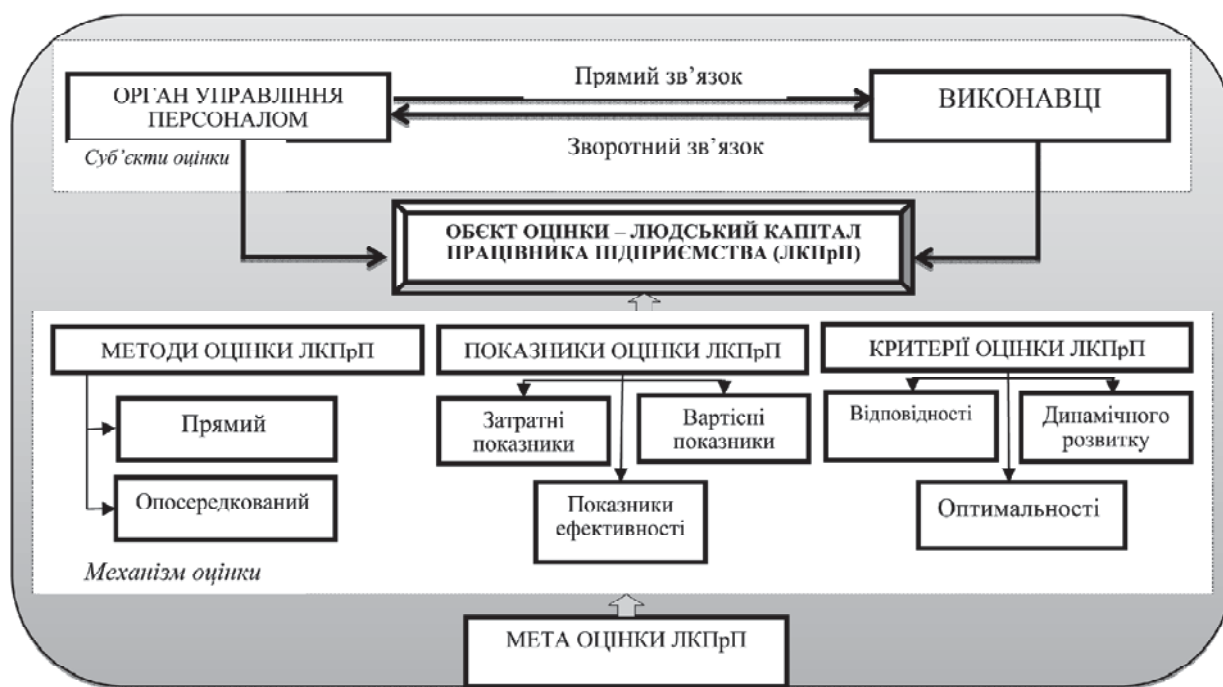


Рис. 4. Схема формування системи оцінки ЛКПрП

На нашу думку, при оцінці людського капіталу потрібно враховувати такі вартісні показники економічних результатів, як: економія витрат, обсяги виробництва та реалізації продукції, збільшення прибутку, тощо.

Тож, вартісну оцінку людського капіталу працівника підприємства можна зробити, якщо знайти пов'язаний із працею робітників фінансовий показник, який тісно корелює із зазначеними показниками. Пропонуємо визначити коефіцієнт ефективності використання ЛКПрП, на величину якого впливає як величина економічних результатів праці, так і величина ЛКПрП.

Отже, на основі зазначених структурних елементів оцінки ЛКПрП визначаємо систему оцінки ЛКПрП (рис. 4).

ВИСНОВКИ

Таким чином, запропонована в нашій роботі система показників оцінки людського капіталу працівника підприємства дозволяє сформулювати методичний інструментарій щодо ґрунтовної оцінки ЛКПрП, забезпечити більш ефективний рівень управління в цілому людським капіталом на підприємстві і сприяє реалізації загальної стратегії його інноваційного розвитку.

Література:

1. Кудлай А.В. Методичні підходи до побудови збалансованої системи оцінки людського капіталу / А.В. Кудлай // Вісник національного технічного університету. — Х., 2002. — № 8. — С. 98—103.

2. Цимбаленко Н.В. Методика оцінки людського капіталу підприємства / Н.В. Цимбаленко // Вісник Хмельницького національного університету. — Хмельницький. — 2010. — № 5. Т. 2 (159) — С. 138—141.

3. Петухова Т. О. Оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Т.О. Петухова; Укр. держ. акад. заліз. трансп. — Х., 2011. — 21 с.

4. Тимошенко К.В. Аналіз методик оцінки людського капіталу на підприємстві / К.В. Тимошенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2013. — № 44. — С. 192—197.

References:

1. Kudlai, A.V. (2002), "Methodological approaches to building a balanced assessment system of human capital", *Visnik Nacional'nogo tehnicnogo universitetu*, vol. 8, pp. 98—103.

2. Cimbaleiko, N.V. (2010), "Methods of assessing the human capital of the company", *Visnik Khmel'nitskogo Nacional'nogo universitetu*, vol. 5, pp. 138 — 141.

3. Pietukhova, T. O. (2011), "Assessment of human capital of railway undertakings", Ph.D. Thesis, Economics and management (by economic activity), Ukrainian State Academy of Railway Transport, Kharkov, Ukraine.

4. Timoshenko, K.V. (2013), "Analysis methods of evaluation of human capital in the enterprise", *Visnik ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 44, pp. 192—197.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2015 р.