

УДК330.2/4:338.24

Липчук Т.В., асистент[©]

Львівський національний аграрний університет, м. Дубляни

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглядаються необхідність, засади, система показників та особливості застосування методів оцінки людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: людський капітал, показники, метод зваженої бальної оцінки, профіль оцінки.

Постановка проблеми. Зростаюче значення людського капіталу в формуванні вартості підприємства та його конкурентної позиції зумовили в останні роки значний інтерес до даної тематики з боку теоретиків і практиків ринкової економіки. В сучасній економіці людський капітал виступає головним ресурсом підприємства, від якого залежить подальший їх розвиток, ефективність функціонування та конкурентна позиція на ринку. Поняття «людський капітал» є новим для вітчизняної економічної науки, свідченням чого є поодинокі публікації з даної тематики. Насамперед це стосується аграрної економіки, де традиційно існують особливості відтворення трудового потенціалу.

Аналіз останніх публікацій Більшість дослідників даної проблеми розглядають лише сутність «людського капіталу», його складові, показники та, частково, методи оцінки, причому найчастіше ототожнюючи поняття «людський капітал», «персонал», «кадри», «трудова ресурси» [1, 2, 4]. Натомість практично відсутні дослідження щодо комплексної оцінки людського капіталу сільськогосподарських підприємств, що формує актуальність опрацювання пропозицій щодо застосування відповідних методів.

Мета статті. Метою публікації є висвітлення можливості застосування методу зваженої бальної оцінки та профілю оцінки людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу. Значення оцінки людського капіталу визначається, передусім потребами в:

- оцінці достовірної ринкової вартості підприємства;
- опрацюванні кадрової політики та розробки персональних стратегій підприємства;
- розвитку ключових компетенцій працівників;
- моніторингу досягнення цілей діяльності підприємства.

Оцінка людського капіталу підприємства передбачає вирішення двох ключових проблем: підбір відповідної системи показників та застосування відповідних методів. Особливою проблемою є відбір відповідних показників та їх конструкція. Це залежить передусім від керівництва (власників чи керівників)

підприємства і може здійснюватись таким чином, щоб впливати на поведінку працівників. Треба також виходити з того, що головною метою є тут вимір фактичного стану людського капіталу. Важливо, щоб відібрані показники в достатньою мірою характеризували сферу діяльності, потужність підприємства, його потенціал та позицію на ринку. Тобто повинні бути враховані всі суттєві чинники, оскільки в протилежному випадку це може негативно позначитися на результатах його діяльності підприємства в тривалішому періоді. Варто також з'ясувати, чи працівники мають дійсний вплив на вартість показника, оскільки в наведеній системі критеріїв можуть опинитися такі, які тільки в незначній мірі залежать від роботи однієї особи, а будуть результатом неформальної взаємодії колективу виконавців.

Традиційно для оцінки людського капіталу підприємства застосовуються показники, які стосуються насамперед результатів його роботи: кількість виробленої продукції (в натурі чи вартісному виразі) на одного працівника чи на одиницю витрат. В сучасних умовах спостерігається, що вартість фірми, її конкурентна позиція все більше залежить від знання працівників і цілої організації.

Вимір людського капіталу підприємства буде може бути проведений за різними методами. В їх сукупності особливе місце займають методи, доступні керівництву більшості сучасних вітчизняних підприємств, тобто без застосування особливих інструментів виміру та наявних знань. На наш погляд, такий підхід успішно може бути реалізований на основі зваженої бальної оцінки, достатньо поширеної в стратегічному та маркетинговому аналізах, та профілю оцінки, який є наглядним підтвердженням реальної ситуації, особливо у випадку її співставлення з ідеальною ситуацією у відповідному секторі.

Техніка зваженої бальної оцінки складається з декількох фаз. На першому етапі визначається перелік показників оцінки рішень даної проблеми, а також встановлюється їх вага. Це можна зробити за допомогою методів експертної оцінки. Наступний етап - визначення масштабу оцінки полягає в установленні інтервалу балів, які надаються кожному з рішень залежно від ступеня значимості.. Найчастіше така шкала може бути трьохбальною (від 1 до 3), п'ятибальною парною (від 1 до 5), альтернативною парною чотирибальною (від -2 до +2), або десятибальною (від -5 до +5), або альтернативною непарною, якщо є проміжне значення рівне 0. На наступному етапі кожному показнику приписується відповідне кількісне значення, добуток якого на величину ваги дає зважену оцінку, а їх сума - синтетичний показник оцінюваного рішення.

При формуванні показників оцінки людського капіталу підприємства цьому доцільним є дотримання наступних засад:

- показники можуть бути як кількісні, так і якісні;
- показники повинні бути універсальними і застосовуватися в різних сферах чи галузях;
- показники повинні бути еластичними, тобто враховувати як зміни в навколишньому середовищі, так і зміну в самому підприємстві та корекцію його стратегічних цілей.

Попередній аналіз літературних джерел [3] стосовно людського капіталу та оцінка можливості одержання відповідної інформації дозволили виділити наступні критерії для оцінки людського капіталу сільськогосподарських підприємств (таблиця 1).

Таблиця 1

Оцінка людського капіталу сільськогосподарських підприємств

Показники	Вага, балів	Оцінка		
		1	2	3
1. Частка осіб, що пройшли навчання чи підвищення кваліфікації	3	до 33%	33–66%	більше 66%
2. Кількість днів навчання, що припадає на одного працівника	1	0-2	3-4	більше 4
3. Частка фінансів, призначених на навчання	1	до 0,05%	0,05-0,1%	більше 0,1%
4. Частка осіб з вищою освітою	3	до 33%	33 – 66 %	більше 66%
5. Середня тривалість зайнятості працівників на підприємстві, років	1	0-3	4-6	більше 6
6. Середній вік працівників, років	2	старші 55 р.	До 33	33-55
7. Річна міграція працівників з вищою освітою	3	більше 20%	10-20%	До 10%
8. Кількість ініціатив на одного працівника протягом року	2	0-0,49	0,50-1	більше 1
9. Частка реалізованих ініціатив	1	до 33%	33-66%	більше 66%
10. Частка менеджерського персоналу, що знає стратегію підприємства	2	до 33%	33-66%	більше 66%
11. Кількість працівників, що працюють на керівних посадах більше 3-х років	2	до 33%	33-66%	більше 66%
12. Вміння менеджерського персоналу працювати з комп'ютером	2	до 50%	50-80%	більше 80%
13. Знання іноземних мов менеджерським персоналом	1	до 33%	33-66%	більше 66%
14. Частка менеджерів з економічною освітою	1	до	33%	33-66%
15. Частка осіб, що проживають на селі	1	до 50%	51-80%	більше 80%

Відмітимо, що окремі з вказаних показників можуть застосовуватися окремо для менеджерського персоналу і рядових працівників.

Профіль оцінки є методом, що базується на визначенні часткових оцінок відповідно прийнятих показників. При цьому на спеціальну діаграму наноситься ламану лінію, яка з'єднує точки, що визначають значення часткових оцінок. Ця діаграма має вигляд таблиці, в якій строки відповідають показникам, а графи - класам оцінки. З'єднання цих точок дає лінію, яка має назву профілю оцінок і дозволяє швидко ідентифікувати значення оцінюваного рішення як цілісності, а також відносно кожного з оцінюваних показників.

Приклад побудови профілю оцінки людського капіталу підприємства наведений в таблиці 2.

Таблиця 2

Профіль оцінки людського капіталу підприємства

Показники	Вага	Оцінка		
		1	2	3
1. Частка осіб, що пройшли навчання чи підвищення кваліфікації на протязі року	3			
15. Частка осіб, що проживають на селі	1			

Наведені методи, на наш погляд, дозволяють дати комплексну оцінку людського капіталу сільськогосподарського підприємства, що може бути основою формування відповідних кадрових стратегій та оцінки його реальної ринкової вартості.

Висновки. Безперечно, що запропонований підхід щодо оцінки людського капіталу сільськогосподарських підприємств може бути достатньо дискусійним і потребує певних уточнень та корегувань, зокрема в частині оцінок різних показників та їх границь. Однак, він може служити доброю основою для з'ясування проблемних місць в розвитку підприємствах, зокрема з огляду на перспективи діяльності та реалізацію стратегічних цілей.

Література

1. Ажажа М.А. Людський капітал як фактор сталого економічного розвитку регіону / М.А.Ажажа // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Випуск 215: В 4 т. – Т.І. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 30-38.
2. Бородіна О. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.Бородіна - К.:ІАЕ УААН, 2003.- 277 с.
3. Возняк Г., Бенівська Л. Інтелектуальний капітал підприємства: проблеми ідентифікації та оцінки/ Г.Возняк, Л. Бенівська Л // Вісник Львів. Ун-ту. Серія економ., 2009. - Вип. 41.- С.115-123.

4. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. Монографія / Л. Михайлова.-К.: Центр учбової літератури, 2008. - 388 с.
5. Brooking A. Corporate memory. Strategies for Knowledge Memory/ A. Brooking.- London: International Thomson Business Press, 1999.- 346 p.
6. Edvinsson L., Malone M.S. Kapitał intelektualny. Poznaj prawdziwą wartość swego przedsiębiorstwa odnajdując jego ukryte korzenie./ L. Edvinsson, M.S. Malone.- Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2001.- 336 с.

Summary

Lypchuk T.V.

Lviv National Agrarian University

**THE METHODS OF ESTIMATION OF HUMAN CAPITAL
OF AGRICULTURAL ENTERPRISES**

In the article are examined necessity, principles, system of indexes and feature of application of methods of estimation of human capital of agricultural enterprises.

Стаття надійшла до редакції 16.04.2011 р.