

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

У дослідженні розглянуто методика аналізу людського капіталу підприємства та вплив удосконалення управління людським капіталом на результати діяльності підприємства.

В исследовании рассмотрена методика анализа человеческого капитала предприятия и влияние совершенствования управления человеческим капиталом на результаты деятельности предприятия.

This research includes the method of human capital evaluation and the effect of improving of human capital management considering the results of business activity.

Ключові слова. Методика аналізу людського капіталу підприємства, удосконалення управління людським капіталом, показники аналізу.

Ключевые слова. Методика анализа человеческого капитала предприятия, совершенствования управления человеческим капиталом, показатели анализа.

Key words. Method of human capital evaluation of enterprise, improving of human capital management, indexes of analysis.

Вступ. Актуальність дослідження впливу людського капіталу на результати діяльності підприємства обумовлена високим рівнем теоретичної та практичної значимості людського капіталу для динамічного розвитку підприємств і організацій в умовах ринкової економіки.

Розвиток підприємства — системні зміни фізичних, організаційних, нематеріальних та фінансових факторів його функціонування, що призводять до позитивних економічних змін. Загальний розвиток підприємства включає в себе такі складові:

- стратегія розвитку (створення та безперервне вдосконалення конкурентних переваг підприємства);
- інвестиційна стратегія;
- організаційна стратегія — створення ефективної структури підприємства, системи її управління та вдосконалення;
- стратегія підвищення ефективності людського капіталу (зростання якості, кількості та ефективності людського капіталу підприємства).

Постановка завдання. Вивчення впливу та шляхів підвищення ефективності використання персоналу підприємства, що реалізується в сучасних умовах у формі людського капіталу, висувається в розряд першочергових завдань у структурі соціально-економічних досліджень. Однак, не дивлячись на надзвичайну важливість теоретичного аналізу ролі людського капіталу, як одного з важливих факторів розвитку організації, дані питання до цього часу не отримали належної уваги в економічних дослідженнях. Тому метою даної статті є дослідження впливу людського капіталу на розвиток підприємства.

Результати дослідження. Людський капітал підприємства визначає здатність створити, зберегти та збільшити конкурентні переваги підприємства і реалізувати стратегію розвитку підприємства, через сукупність знань персоналу, професійність, ефективність менеджменту, здоров'я працівників підприємства, здатність персоналу до інновацій, інформаційне забезпечення тощо.

Людський капітал на рівні підприємства є головним фактором, від якого залежить ефективність інших складових розвитку підприємства.

Аналіз людського капіталу підприємства — це дослідження стану людського капіталу, встановлення відхилень від норми кількісних і якісних характеристик, виявлення причин відхилень з метою розробки напрямів розвитку людського капіталу підприємства.

Напрямами аналізу людського капіталу підприємства можуть бути: визначення стратегічних конкурентних переваг підприємства; визначення стану людського капіталу підприємства, як фактору інвестиційної привабливості підприємства; формування кадрового резерву; визначення об'єму витрат на людський капітал при реалізації інноваційних проектів тощо.

Основними цілями аналізу людського капіталу підприємства є:

- визначення рівня розвитку людського капіталу підприємства;
- визначення потенціалу людського капіталу для прогнозування майбутнього розвитку підприємства;
- обґрунтування інвестицій у людський капітал;
- визначення адекватності людського капіталу відповідно до витрат на його розвиток;
- застосування підходу до людського капіталу як до основного фактора виробництва та його облік при прогнозуванні доходів підприємства.
- визначення витрат на розвиток людського капіталу.

Існує велика кількість підходів визначення складу показників і характеристик оцінки людського капіталу підприємства. При цьому не існує конкретно визначеного набору характеристик і показників. Для вирішення цієї задачі необхідно застосовувати ситуаційний підхід. Для конкретного підприємства при аналізі людського капіталу набір показників і характеристик визначається залежно від цілей такого аналізу. Сформувавши ціль, напрями аналізу та умови реалізації людського капіталу підприємства можна визначити набір показників, що необхідні для дослідження людського капіталу.

Запропонована методика аналізу людського капіталу підприємства складається з таких етапів:

- 1) Визначення змісту аналізу людського капіталу підприємства на основі аналізу існуючої стратегії і цілей підприємства.
- 2) Розробка критеріїв показників і характеристик, що оцінюються.
- 3) Зміна показників і характеристика стану людського капіталу підприємства.
- 4) Виявлення відхилень, визначення причин і розробка заходів щодо їх усунення.

Ціль аналізу людського капіталу підприємства — формування попереднього уявлення про стан людського капіталу та прийняття відповідних управлінських рішень. Особливістю такого аналізу є отримання результатів шляхом наочного та легкого (за часом і трудомісткістю) порівняння коефіцієнтів.

За цією методикою аналізу також можна визначити динаміку стану людського капіталу, здійснити порівняльний аналіз стану людського капіталу підрозділів підприємства. Вона має особливо велике значення в умовах дефіциту часу і великої кількості працівників на підприємстві.

Аналіз стану людського капіталу підприємства включає такі етапи:

1. Визначення типу стратегії підприємства.

Стратегія підприємства визначається за основними показниками її діяльності, бажано в динаміці, з метою виявлення можливих умов функціонування людського капіталу.

2. Формулювання мети аналізу та ідентифікація об'єкту.

Відповідно до цього підходу аналіз стану людського капіталу підприємства здійснюється на основі показників, що є обліковими на підприємстві і не потребують додаткових досліджень. У випадку відсутності необхідних показників вони можуть бути отримані швидко і легко. Результати аналізу повинні слугувати формуванню загального уявлення про стан людського капіталу підприємства та прийняття відповідних рішень. Об'єктом аналізу може бути людський капітал як підприємства, так і підрозділів, якщо на рівні підрозділів ведеться облік показників, що аналізуються.

3. Виявлення джерел і способів збору інформації.

Джерелом інформації для аналізу є регулярні облікові дані підприємства, що формуються бухгалтерією та підрозділами обліку персоналу.

4. Вибір суб'єктів аналізу та визначення часу аналізу.

В якості суб'єкта управління може бути як працівник підприємства, так і зовнішній аналітик (завдяки простоті аналізу немає потреби у спеціальній підготовці).

5. Збір та обробка даних.

Склад вихідних даних для аналізу людського капіталу підприємства: середньооблікова чисельність працівників підприємства; плановий фонд робочого часу; кількість днів відсутності на роботі через хвороби; кількість працівників; стаж працівників, кількість працівників, що звільнилися; кількість працівників, що підвищили кваліфікацію; кількість працівників, що мають освіту відповідно до вимог займаної посади.

За допомогою цих даних розраховуються коефіцієнти, наведені у табл. 1.

Таблиця 1

ПОКАЗНИКИ АНАЛІЗУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

| Показник | Розрахунок |
|--|--|
| Коефіцієнт стажу (K1) | Кількість працівників, стаж роботи яких перевищує 3 роки / Середньооблікова чисельність працівників |
| Коефіцієнт стабільності (K2) | Середньооблікова чисельність працівників — Кількість звільнених працівників / Середньооблікова чисельність працівників |
| Коефіцієнт здоров'я (K3) | Плановий фонд робочого часу * Середньооблікова чисельність працівників — Кількість днів відсутності на роботі через хвороби / Плановий фонд робочого часу * Середньооблікова чисельність працівників |
| Коефіцієнт професійного зростання (K4) | Кількість працівників, що підвищили кваліфікацію / Середньооблікова чисельність працівників |
| Коефіцієнт освіти (K5) | Кількість працівників, що мають освіту відповідно до вимог займаної посади / Середньооблікова чисельність працівників |

Оскільки при аналізі людського капіталу підприємства необхідно аналізувати комплекс показників, слід також розглядати ряд показників, що відображають вклад підприємства в розвиток людського капіталу. Відповідно до основної ідеї аналізу — оперативність та простота — аналізуються тільки облікові показники.

Абсолютні показники — це вартість освіти, підготовки, перепідготовки, стажування та інших методів підвищення кваліфікації працівників; дії направлені на підтримку здоров'я працівників; пошук інформації, забезпечення трудової мобільності.

До відносних показників належить процент затрат:

- а) на навчання та підвищення кваліфікації персоналу від доходу (прибутку) підприємства;
- б) підтримку здоров'я від доходу (прибутку) підприємства;
- в) навчання та підвищення культурного рівня від доходу (прибутку) підприємства;
- г) пошук інформації від доходу (прибутку) підприємства, а також процент, який складає фонд оплати праці від доходу (прибутку) підприємства.

6. Аналіз отриманих даних.

Аналіз отриманих даних в заключному вигляді є співставленням розрахованих показників з еталонними та нормативними показниками (табл. 2).

Таблиця 2

**ЕТАЛОННІ ТА НОРМАТИВНІ ПОКАЗНИКИ АНАЛІЗУ
СТАНУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

| Тип стану | K ₁ | K ₂ | K ₃ | K ₄ | K ₅ |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Оптимальний | 0,8—1 | 0,95—1 | 0,9—1 | 0,5—1 | 1 |
| Стійкий стан | 0,5—0,8 | 0,9—0,95 | 0,8—0,9 | 0,3—0,5 | 0,9—1 |
| Нестійкий стан | 0,3—0,5 | 0,7—0,9 | 0,5—0,8 | 0,1—0,3 | 0,7—0,9 |
| Незадовільний (кризовий) | <0,3 | <0,7 | <0,5 | <0,1 | <0,7 |

7. Складання експертного висновку про результати аналізу.

За результатами співставлення та виявлення відхилень складається висновок про стан окремих параметрів стану людського капіталу підприємства.

8. Прийняття управлінських рішень.

За результатами аналізу стану людського капіталу підприємства можливе прийняття таких управлінських рішень:

— Якщо хоча б один з коефіцієнтів знаходиться в кризовій зоні, необхідно прийняти рішення про негайне проведення глибокого аналізу людського капіталу підприємства.

— Нестійкий стан передбачає розгляд ситуації в тій сфері, показник якої дає відхилення, та напрацювати заходи, що поліпшують ці показники.

— Реакція на стійкий стан залежить від керівництва. Якщо такий стан вони вважають нормою для підприємства, можливо жодних рішень приймати не потрібно. Але при цьому необхідний постійний аналіз динаміки показників. Від'ємний характер динаміки повинен служити сигналом того, що людський капітал погіршується та потрібно переходити до дій, які передбачені при нестійкому стані.

— Оптимальний стан. Окремі показники залежно від періоду аналізу людського капіталу, можуть співпадати з еталонним (наприклад, коефіцієнт плинності), однак дуже складно досягти еталонних показників за всіма характеристиками. Але якщо всі фактичні показники знаходяться в оптимальній зоні, то в такій ситуації можна не приймати ніяких управлінських рішень.

Методика аналізу людського капіталу підприємства може бути доповнена іншими показниками та характеристиками людського капіталу залежно від цілей такого аналізу для конкретного підприємства.

Висновки. На досягнення цілей підприємства в тій чи іншій мірі впливають наступні компоненти людського капіталу: освіта, досвід роботи, вік, професійність, продуктивність праці та багато інших. Ефективність роботи підприємства може змінюватись у позитивну або негативну сторону залежно від впливу кожного з компонентів. Своєчасне покращення в результаті аналізу будь-якого з цих компонентів людського капіталу у поєднанні з ефективним управлінням призводить до збільшення віддачі від кожного з них. Знаючи пріоритети та цілі підприємства необхідно звертати увагу на ті компоненти людського капіталу від яких залежить успіх у кожному конкретному випадку.

Однією з суттєвих рис сучасного виробництва виступає його значна залежність від якості та управління людським капіталом, форм його використання та міри залучення персоналу в управління підприємством (рис. 1).

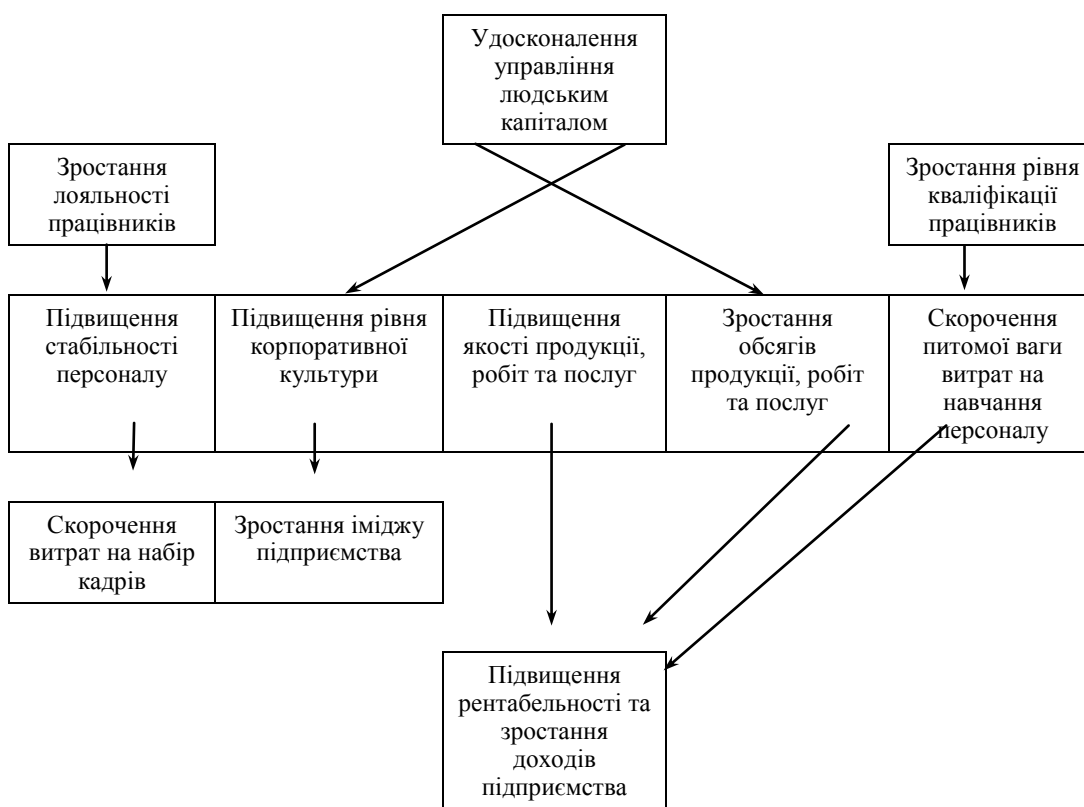


Рис. 1. Вплив удосконалення управління людським капіталом на результати діяльності підприємства

Високі кінцеві результати ефективного управління людським капіталом підприємства можуть бути досягнуті за умови постійного аналізу стану людського капіталу, що має безпосередній зв'язок із параметрами загальної ефективної діяльності підприємства.

Література

1. Волошина С.В. Економічний механізм управління процесом ефективності формування людського капіталу підприємства / С.В. Волошина, Ю.В. Галабурда // Економіка Криму. — 2008. — № 24. — С. — 99—103.
2. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004.

3. *Грішнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. 3-тє видання — К.: Знання, 2007. — 559 с.
4. *Грішнова О.А.* Людський капітал — визначальний чинник конкурентоспроможності підприємства // Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. праць. Випуск 2. — К., 2003. — С. 128—134.
5. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Знання, КОО, 2001. — 524 с.
6. *Журавльова І.В.* Методичний підхід до виміру потенціалу людського капіталу підприємства. — 2004. — С. 232—238.
7. *Могдальова Н.В.* Управління людським капіталом підприємства в сучасних умовах / Н.В. Могдальова, С.В. Севрюкова, О.Ю. Руднева. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10136>.
8. *Фитц-енц, Як.* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.

Стаття надійшла до редакції 14.05.2014 р.