

УДК 330.322.5

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

магістрант Ховрах О. М.

АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

магистрант Ховрах О. Н.

ANALYSIS OF METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISES

master student Khovrakh O. N.

Стаття присвячена питанням оцінки людського капіталу на підприємствах. В роботі проаналізовано праці науковців з питань дослідження оцінки людського капіталу на сучасному етапі соціально-економічного розвитку. Зроблено огляд актуальних підходів до оцінки людського капіталу, наведено їх недоліки. Визначено, що діагностика людського капіталу підприємств повинна носити комплексний характер.

Ключові слова: людський капітал, оцінка капіталу, інвестиції, методи оцінки, нематеріальні активи.

Статья посвящена вопросам оценки человеческого капитала на предприятиях. В работе проанализированы труды ученых по исследованию оценки человеческого капитала на современном этапе социально-экономического развития. Сделан обзор актуальных подходов к оценке человеческого капитала, приведены их недостатки. Определено, что диагностика человеческого капитала предприятий должна носить комплексный характер.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка капитала, инвестиции, методы оценки, нематериальные активы.

Article deals with evaluation of human capital in enterprises. Human capital as part of the intellectual capital of the organization and the investment in it, is a major factor in improving the competitiveness of enterprises. The growing role of human capital, in turn, determines the need for its measurement and economic evaluation as an important condition for improving the management of this resource. The article analyzes the works of scientists on research evaluation of human capital at the present stage of economic development. A review of current approaches to assessing human capital revealed their faults one universal method for estimating human capital can not be developed because the results of human activity is influenced by many different factors, not quantifiable. In connection with this assessment of human capital should be comprehensive and take into account the sectoral focus. The main objective of the organization's investment in human capital is that investments should increase productivity person or allow him after training to engage in labor, the result of which the company makes a profit. Diagnosis of human capital enterprises can serve as a basis for a general diagnosis of organizational development of the company and the basis for developing a strategy for further development of the enterprise.

Keywords: human capital, capital appreciation, investment, evaluation methods, intangible assets.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.

Одним з вагомих факторів ефективного виробництва кожної компанії є досягнення

конкурентних переваг, в тому числі за рахунок розвитку нематеріальних активів, підвищення якості професіоналізму працівників, нарощування потенціалу

працівників апарату управління. Реалізація цього процесу обумовлюється комплексним підходом до управління персоналом, оптимізації системи пошуку, підбору, залучення та утримання кваліфікаційних кадрів, підсилення мотивації персоналу.

Сьогодні дослідження проблем підвищення ефективності використання продуктивних сил людей, що реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, відноситься, до рангу першочергових завдань в структурі економічних досліджень і на підприємствах залізничного транспорту.

Зростаюча роль ЛК, в свою чергу, визначає необхідність його вимірювання та економічної оцінки, як важливої умови підвищення ефективності управління цим ресурсом. В умовах недосконалості ринку праці, і зокрема, галузевих особливостей залізничного транспорту інструменти економічної оцінки людського капіталу повинні дозволити підвищити якість прийнятих управлінських рішень щодо інвестицій в людський капітал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Дослідженню різних аспектів оцінки людського капіталу приділяють увагу багато вітчизняних і зарубіжних авторів [1-10]. Серед науковців України доцільно відзначити увагою дослідження В. Диканя, О. Кірдіної, В. Компанієць, Н. Корольової, Н. Якименко, праці яких присвячені розробці теоретичних основ і практичних рекомендацій з формування та розвитку ЛК підприємств транспорту [1-5].

Незважаючи на те, що проблемі оцінки праці в контексті теорії людського капіталу присвячені роботи багатьох учених, методи економічної оцінки людського капіталу на рівні підприємства залишаються недостатньо розробленими. Актуальність і практична значущість проблеми, її недостатня наукова розробленість визначили вибір мети дослідження.

Мета статті полягає в дослідженні існуючих методичних підходів щодо оцінки людського капіталу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковій літературі є різні підходи до змісту поняття «людський капітал». Ряд вчених трактує людський капітал як те, чим володіє людина. Інші науковці розглядають людський капітал як те, що приносить їй прибуток. Третя група авторів розуміють під людським капіталом ресурс, який використовується організаціями (чи іншими інвесторами) для отримання свого доходу. При цьому таке різне тлумачення даного поняття дослідниками виникло через вирішення різних завдань, зумовлених аналізом економічних інтересів і потреб різних суб'єктів економічних відносин.

У загальному вигляді під людським капіталом розуміється запас знань, умінь, компетенцій, мотивацій і здоров'я людини, який використовується в тій чи іншій сфері виробництва. Такої концепції з різним ступенем доповнень дотримується більшість економістів, прямо або побічно приділивших увагу цій проблемі.

На нашу думку, людський капітал - визначальний фактор виробництва, який являє собою накопичений людиною запас компетенцій, знань і особистісних навичок, втілених у здатності до творчої праці.

Людський капітал як складна економічна категорія має якісні та кількісні характеристики. В рамках сучасної теорії людського капіталу оцінюється не тільки обсяг вкладень в людський капітал, а й обсяг акумульованого особистістю людського капіталу. Основними факторами і в той же час складовими людського капіталу є не тільки знання, досвід, навички до певного виду діяльності, але і здоров'я, комунікабельність, діяльність, пов'язана із захистом екології, ментальність, ступінь включеності в духовне і соціальне виробництво, інтелектуальна активність [6].

З поняттям соціального часу пов'язує людський капітал Б.В. Корнійчук [7]. Соціальний час - це час, протягом якого людина зайнята вищої діяльністю, він є цільовим показником для людини в інформаційному суспільстві. Людина цінна для суспільства своєю реалізованою здатністю до розумової та духовної

діяльності, до творчості. Чим сильніше розвинена ця здатність, тим більшою мірою він є власне людиною. Реалізовану здатність до вищої діяльності, мислення, творчості Б.В. Корнійчук і називає людським капіталом. Автор пропонує свою методику розрахунку людського капіталу. Грунтується вона на методі геометричного уявлення капіталу.

Розглянемо ще деякі підходи науковців до оцінювання людського капіталу підприємства.

Петухова Т.О. пропонує методичний підхід до вартісної оцінки людського капіталу, характерною рисою якого є визначення його цінності, яка виміряються за допомогою ідентифікації, систематизації та модифікації витрат у людський капітал підприємств залізничного транспорту [8].

Основою методичного підходу Н. Якименко є загальна методологія визначення індексу розвитку людського капіталу, який є складним індексом, що визначає рівень середніх досягнень за трьома основними напрямками в галузі розвитку людського потенціалу – здоров'я та довголіття, знання та гідного життєвого рівня [5, с. 207].

Н. Корольова пропонує методичний підхід до оцінки ефективності розбудови науково-освітнього та творчого сектору підприємств залізничного транспорту, що проводиться за підсумком діяльності Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку та показниками, що згруповані за критеріями: інноваційного розвитку, ефективності освіти, виховання та навчально-професійного розвитку [4].

Покусаєвим О.М. запропонована методика економічної оцінки витрат на підготовку спеціалістів в вузі методом скорочення непрямих витрат студента, пов'язаних з навчанням, за рахунок впровадження дистанційних технологій; підвищення ефективності використання вільного часу студента за рахунок здобуття ним другої або додаткової освіти; використання гнучкого учбового графіку, що дозволяє студентові поєднувати навчання і роботу за фахом, компенсуючи, таким чином, втрачені заробітки [9].

Серед методів оцінки людського капіталу організації найбільше поширення в економічній літературі мають такі [3, 5, 10]:

1) методи якісної оцінки (експертний підхід). Вони включають в себе оцінку якісних характеристик конкретних працівників, а також оцінку трудового внеску працівників в прибуток компанії. К якісним характеристикам працівника можна віднести такі показники як: рівень освіти, трудовий стаж, розряд, здатність до нестандартного мислення та ін.

При експертному підході проводиться оцінка як конкретних працівників, так і всього персоналу. Надалі проводиться визначення ключових показників, що визначають внесок співробітників в успішну діяльність компаній. Після встановлюється коефіцієнт значущості для кожного з показників і визначається бальна оцінка кожного показника.

Експертний метод найбільш об'єктивно оцінює якісні складові людського капіталу, проте, за думкою фахівців, обмеження тільки даним методом не дозволяє отримати вартісний вимір людського капіталу через неможливість переходу від якісних показників до кількісних. Крім того, відсутність стовідсоткової впевненості в достовірності отриманих оцінок знижують його ефективність;

2) оцінка людського капіталу, виходячи з спрямованих інвестицій (витратний підхід). Згідно даного підходу сума витрат в освіту, перепідготовку працівників компанії розглядається як довгострокові інвестиції в капітал знань даного підприємства. Однак інвестиції в людський капітал є виправданими, коли простежується тенденція підвищення ефективності діяльності компанії і пролежувати внесок конкретного співробітника в даній тенденції. Результатом інвестицій в людський капітал слід вважати підвищення продуктивності праці.

До основних недоліків методу відноситься складність визначення питомої ваги ефективності конкретного працівника в загальному фінансовому результаті компанії,

проблема об'єктивного розрахунку усіх інвестицій в людський капітал;

3) оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом. Між фізичним та людським капіталом є певні подібності (обидва капітали приймають участь в процесі господарської діяльності компанії, формують кінцеві фінансові результати, знецінюються з часом). Це дозволяє провести оцінку людського капіталу за аналогією з фізичним.

Недоліками такого підходу є складність об'єктивної оцінки первісної вартості, визначення терміну роботи конкретного співробітника в компанії, а також складність ведення обліку;

4) оцінка людського капіталу за допомогою індексів. Цей підхід дозволяє долати обмеження при використанні натуральних і вартісних оцінок. Однак застосування цього методу вимагає вирішення питання про те, які саме витрати на індивідуальному рівні, рівні фірми і макrorівні слід розглядати як інвестиції.

Проведений аналіз підходів до оцінювання людського капіталу дозволив зробити наступні висновки.

По-перше, оцінка людського капіталу в тій чи іншій мірі сконцентрована на оцінці вартості людського капіталу організації та/або на оцінці віддачі від вкладених спрямованих інвестицій (включаючи витрати на навчання) в людський капітал організації. Вимірявши вплив, який чинять співробітники організації на її фінансові показники, керівництво може оцінювати і розвивати можливості співробітників з метою досягнення більш вагомих результатів відбиваються у фінансових показниках компанії.

По-друге, оцінка людського капіталу може служити діагностичним інструментом для компанії. Але в цілому підприємства розглядають людського капіталу як ресурс для отримання свого доходу.

Основна мета спрямованих інвестицій організації в людський капітал, включаючи витрати на навчання, полягає в тому, що інвестиції повинні або підвищувати продуктивність праці людини, або дозволяти їй після проходження навчання займатися працею, результат якої приносить прибуток компанії.

Висновки. Людський капітал як складова частина інтелектуального капіталу організації та інвестиції в нього, є одним з основних факторів підвищення конкурентоспроможності підприємства. Єдиний універсальний метод оцінки людського капіталу неможливо розробити, оскільки на результати діяльності людини впливає величезна кількість різноманітних факторів, що не піддаються кількісній оцінці. У зв'язку з цим оцінка людського капіталу повинна носити комплексний характер та враховувати галузеву спрямованість.

Діагностика людського капіталу підприємств може бути не тільки аналітичним інструментарієм для оцінювання процесів формування і використання людського капіталу, а й в комплексі з іншими показниками служити основою для загальної діагностики організаційного розвитку підприємства та підґрунтям для розробки стратегії подальшого розвитку суб'єкта господарювання.

Список використаних джерел

1 Дикань, В.Л. Ефективність роботи транспортної системи України в умовах глобалізації економічних систем [Текст] / В.Л. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2011. - №33. -С. 13-19.

2 Кірдіна, О.Г. Завдання системи управління людським капіталом підприємства [Текст] / О.Г. Кірдіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С.375-378.

3 Компанієць, В.В. Методологічні підходи до управління людським капіталом на залізничному транспорті [Текст] / В.В. Компанієць, С.М. Лисенко // Збірник наукових праць

Північно - Східного Наукового Центру Транспортної Академії України. – 2008. – Вип. 93. – С. 31-34.

4 Корольова, Н.М. Розвиток людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Корольова Наталія Миколаївна. – Х., 2010. – 19 с.

5 Якименко, Н.В. Методичний підхід до оцінки людського капіталу як умови забезпечення економічного зростання залізничного транспорту України [Текст] / Н.В. Якименко //Маркетинг і менеджмент інновацій.- 2012, -№ 3.- С.206-211.

6 Калина, А.В. Підвищення ефективності регіональних інноваційних систем шляхом формування і розвитку людського капіталу [Текст] / А.В.Калина // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць. – К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2011. –№ 1. – С. 47-50.

7 Корнейчук, Б.В. Человеческий капитал во временном измерении [Текст]/ Б.В. Корнейчук. – СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2003. – 91 с.

8 Петухова, Т.О. Оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Петухова Тетяна Олександрівна. – Х., 2011. – 21 с.

9 Покусаев, О.Н. Экономическая оценка человеческого капитала транспортной компании: [Текст]: автореф. дисс. ... канд. екон. наук: 08.00.05 / Олег Николаевич Покусаев – М., 2013. – 31 с.

10 Шихвердиев, А.П. Управление человеческим капиталом как фактор обеспечения корпоративной безопасности предприятия [Текст]/ А.П. Шихвердиев – Сыктывкар: Изд-во СыктГУ, 2012. - 136 с.

Рецензент д-р екон. наук, професор О.Г.Кірдіна

Ховрах Ольга Миколаївна, слухач НН ІППК Української державної академії залізничного транспорту, економіст фінансово-економічного відділу Знам'янської дирекції залізничних перевезень Одеської залізниці, 050-635-77-98, e-mail: Olga_nik_may@mail.ru.

Khovrakh Olga Nikolaevna, the listener NN Institute of Ukrainian state Academy of railway transport, economist financial and economic department Znamenskaia management of rail transportation Odessa railway, 050-635-77-98, e-mail: Olga_nik_may@mail.ru.