

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕХАНІЗМІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Аніщенко Л.О.

Дніпропетровська національна металургійна академія України

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку промислового комплексу України стоїть важлива задача щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємств, який є ключовим фактором, що суттєво впливає на кінцеві результати виробництва. Перехід від індустріальної економіки до інформаційного суспільства та економіки знань, вимагає зміни підходів оцінювання людського капіталу від витратних до інвестиційних, з подальшою розробкою нових та вдосконалення існуючих підходів (механізмів).

Ключові слова: вартість, методика, інвестиції, людський капітал, конкурентоспроможність, оцінка людського капіталу, персонал підприємства, підвищення ефективності.

Постановка проблеми. Довгі роки продуктивні здібності людини розглядалися і оцінювалися як один з кількісних факторів виробництва. Завдання полягало лише в тому, щоб вдало поєднати працю, основний і оборотний капітал.

Людський капітал, будучи частиною сукупного капіталу, представляє собою поєднання складових його елементів, тобто має свою внутрішню структуру. Необхідність вивчення та оцінки персоналу на підприємствах, в установах, організаціях пов'язана з вирішенням питань про їх розстановці, висунення, навчання та заохочення.

Реалізація сучасної політики управління людським капіталом набуває особливого значення за умов підвищення його конкурентоспроможності, інституційного відтворення соціально-економічної системи, формування ринку праці та інструментів інвестування у людський розвиток, включення України у глобальну економічну, наукову та освітню системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Цілком очевидно, що саме людський капітал є фундаментом капіталу знань промислового підприємства. Одним із центральних в управлінні підприємством є кількісне визначення результатів роботи окремих його служб та персоналу.

Перші паростки теорії людського капіталу були закладені класиками економічної думки: А. Смітом, Д. Рікардо, У. Петті, Дж. Мілем, К. Марксом.

Вагомий дослідницький внесок з вирішення питань ринку праці, управління персоналом використання трудового потенціалу та його ефективності мають такі вітчизняні науковці: І. Бондар, Т. Білорус, В. Воронкова, В. Гончаров, Ю. Гончаров, О. Данілов, А. Добриня, С. Дятел, Т. Заець, І. Ігнатєва, В. Костюк, Ю. Краснов, В. Лич, Е. Ліанова, Л. Симкіна, О. Чумаченько, Ярошенко Г. В., також дане питання досліджені у працях таких зарубіжних вчених: Л. Туроу, Ф. Махлуп, Т. Шульц, Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Крит та ін.

Методології оцінювання людського капіталу присвячено праці багатьох науковців, зокрема: Д.П. Богині, Н.В. Голікова, О.М. Головінова, О.А. Грішнєвої, М.І. Долішнього, Т.А. Заяць, С.М. Злупка, І.С. Каленюк, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісона, Р. Солоу, Дж. Кендріка, С. Кузнеца, І. Фишера, Р. Лукаса Я. Мінсера, Л. Туроу та ін. Визнаючи високу значимість та важливість досліджень названих авторів, сьогодні в межах модернізації української економіки виникає потреба переосмислення базових теорій та формулювання сучасних концепцій оцінювання людського капіталу. [2]

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Необхідність модернізації оцінки

людського капіталу в сучасній ринковій системі господарювання визначається багатьма факторами: домінуючою роллю людини у системі суспільного виробництва; прискоренням науково-технічного прогресу, який є одним із головних чинників успішного розвитку суспільного виробництва; суттєвим значенням і цінністю інтелектуальних ресурсів порівняно з матеріальними ресурсами; визнанням того факту, що людина є джерелом і носієм ідей, знань та можливість їх реалізувати; людський капітал є найпривабливішим об'єктом для інвестування, найбільш економічно вигідним та ефективним.

Єдиної методики оцінки людського капіталу не існує. Так, У. Петті в XVII ст. зробив перші спроби оцінити грошову вартість продуктивних властивостей людини. Він вказував на те, що багатство суспільства залежить від характеру занять людей та їх здатності до праці. Величину запасу людського капіталу У. Петті оцінює капіталізацією заробітку як пожиттєвої ренти з ринковою ставкою відсотка, а величину зарплати він вираховував шляхом виводу особистого доходу з національного.

У. Фарр удосконалив методику У. Петті, його метод передбачав визначення сучасної вартості майбутніх заробітків індивіда (майбутні заробітки мінус витрати на життя).

Е. Енгель під час оцінювання грошової цінності людини надавав перевагу методу цін. Його модифікований підхід був корисним в оцінюванні компонентів людського капіталу, таких як капіталізовані послуги освіти та охорони здоров'я.

Т. Вітстейн розглядав людину-носія робочої сили як капітальний товар і використовував підходи до оцінювання людського капіталу, запропоновані У. Фарром та Е. Енгелем. Його інтерес був викликаний тим, що у сфері страхування необхідно було розробляти довідкові таблиці для розрахунку позовів на компенсацію за втрату здоров'я чи життя. Ним було висунуто тезу про те, що розмір заробітку протягом життя індивіда дорівнює витратам на його утримання та витратам на освіту. Проте такий підхід породжує такі оцінки людського капіталу, які дорівнюють нулю в момент народження людини [1].

Американські економісти та соціологи Л. Дублін та А. Лотка відзначали цінність підходів У. Фарра, Т. Вітстейна до визначення вартості людського капіталу з метою визначення сум при страхуванні життя.

Зрозуміло, що оцінювання людського капіталу є важливим процесом, який передбачає отримання реальної інформації про вартість людського капіталу в конкретний період часу та розрахунок ефективності віддачі від інвестицій у людину та її розвиток з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері людського капіталу.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є обґрунтування підходів до оцінки людського капіталу суб'єктів господарювання в системі заострення сучасних конкурентних відносин.

Виклад основного матеріалу. Реалізація сучасної політики управління людським капіталом набуває особливого значення за умов підвищення його конкурентоспроможності, інституційного відтворення соціально-економічної системи, формування ринку праці та інструментів інвестування у людський розвиток, включення України у глобальну економічну, наукову та освітню системи.

Сьогодні існують наступні підходи (механізми) до оцінювання людського капіталу: витратний, дохідний, експертний, порівняльний.

Найбільш використовуваними підходами є витратний та експертний, які мають як переваги так і ряд недоліків.

Витратний підхід до оцінки людського капіталу може бути реалізовано двома методами: непрямим; прямим.

Непрямий метод заснований на зіставленні ринкової вартості об'єкта оцінки з вартістю заміщення даного об'єкта. Для цієї мети Д. Тобин, лауреат Нобелівської премії в галузі економіки, запропонував показник – коефіцієнт Д. Тобина.

Традиційно використовувалися дві методики вартісного оцінювання людського капіталу – це вартість виробництва і капіталізація заробітків. Вартість виробництва оцінювалась через витрати засобів існування людини, а капіталізація заробітку передбачала оцінку дійсної цінності майбутнього доходу індивіда.

Звичайно, сьогодні не можна говорити тільки про кількісну оцінку людського капіталу без акценту на якісну складову, крім того, сучасна концепція людського капіталу потребує оцінки не тільки вкладень у людину, а й визначення обсягу доходу, який потенційно може акумулювати індивід.

Одним з найбільш поширених методів є обчислення людського капіталу окремої особистості і його оцінки в структурі інтелектуального капіталу промислового підприємства. В основу методу покладено спроба оцінки приведеної (дисконтованої) вартості потоку витрат підприємства, пов'язаних з формуванням людського капіталу і майбутнього потоку доходів.

Якісна оцінка людського капіталу (експертний підхід) – оцінці піддаються якісні показники, що характеризують як індивідуальні особливості конкретного працівника, так і властивості працівників підприємства в сукупності.

За допомогою експертного підходу доцільно оцінювати наступне: чи достатня кваліфікація працівника для виконання функцій (профільний утвір, стаж); чи є в рамках загальної системи керування організаційні можливості для реалізації функцій; наскільки організаційно-управлінські комунікації забезпечують виконання функцій; чи забезпечує організація розвиток працівників.

Якісні характеристики конкретного співробітника є невід'ємною частиною спроби його вартісного виміру, оскільки саме наявність таких якісних характеристик як здатність неочевидно мислити, використовувати навички та досвід у поєднанні з інтуїцією та ін. Зокрема, названі якісні характеристики є невід'ємною частиною капіталу знань підприємства. Внесок персоналу в загальні результати визначається за напрямками: вклад в розвиток нових наукових напрямів; вклад у збільшення доходів підприємства; вклад в розвиток відносин із замовниками; вклад в координацію діяльності

підрозділів; вклад в успішне виконання лінійних функцій.

В рамках експертного підходу оцінюються як якісні характеристики конкретного працівника, так і сукупність властивостей людського (кадрового) потенціалу. При більшій об'єктивності даної методики використовуються вагові коефіцієнти.

Наявні методи вимірювання людського капіталу мають ряд істотних недоліків. Експертний метод (метод якісної оцінки) є важливою ланкою в системі методів оцінки людини, оскільки з усіх існуючих моделей, найбільш об'єктивно оцінює якісні складові людського капіталу, однак обмеження тільки даним методом не дозволяє отримати вартісне вимір людського капіталу. Це очевидно, зважаючи на неможливість адекватного переходу від якісних показників до кількісних. Будь-яка формалізація неминуче суб'єктивна і може розглядатися тільки в контексті розглянутого промислового підприємства, і відповідно виключає можливість зіставлення, що зводить дану модель виключно до спроби обґрунтованого управління людським капіталом, але ніяк не оцінки.

До недоліків витратного підходу щодо оцінки людського капіталу (метод інвестицій), то виникає проблема об'єктивного розрахунку всіх інвестицій в людський капітал. У даній моделі не можна отожднювати інвестиції в людину з її "справедливою вартістю", оскільки нівелюються витрати на самоосвіти, що грають ключову роль у формуванні людського потенціалу.

Якщо розглядати інвестиції тільки на рівні промислового підприємства, призначенням яких є поліпшення показників діяльності конкретного працівника, підвищення його кваліфікації, навичок, то необхідно оцінити ефективність спрямованих інвестицій, що в кінцевому підсумку повинно знайти адекватне відображення у формуванні фінансових результатів діяльності підприємства.

Об'єктивну складність також представляє собою спроба визначення питомої ваги ефективності конкретного працівника в загальному фінансовому результаті промислового підприємства. Таким чином, при даному підході не можна знехтувати впливом зовнішніх факторів, які можуть чинити істотний вплив на формування фінансових результатів цього підприємства. Крім того, певні складнощі виникають з бухгалтерським і податковим обліком інвестицій в людський капітал і вимірюванням одержуваних результатів. Витрати на навчання персоналу та підвищення його кваліфікації за правилами фінансового обліку слід відносити до витрат, а не до інвестицій.

При аналізі методу оцінки людського капіталу за аналогією з фізичним (основним) капіталом викликає складність об'єктивна оцінка первісної вартості, визначення терміну роботи конкретного співробітника на промисловому підприємстві (тобто вибір раціонального способу нарахування коефіцієнта застарівання і забування), а також складність ведення обліку, громіздкість оцінки, яка більшою мірою зручна для великих компаній. Звичайно, можна спробувати провести поєднання зазначених методів оцінки і застосовувати їх в рамках конкретного підприємства, однак вказані недоліки таким чином можна мінімізувати, але не можна уникнути.

Дохідний підхід заснований на оцінці людського капіталу підприємства по ступеню участі сукупного працівника підприємства в доходах підприємства й використовує наступні методи: метод управлінської доданої вартості; метод надлишкового прибутку.

Метод управлінської доданої вартості укладається у вимірі внеску ключового управлінського персоналу в одану вартість підприємства.

Метод надлишкового прибутку – заснований на припущенні, що людський капітал є частиною гудвіла, що формує надлишковий прибуток.

Порівняльний підхід до оцінки людського капіталу може ґрунтуватися на парних порівняннях з підприємствами – аналогами. Суть методу порівнянь полягає у виявленні відмінностей між об'єктом оцінки й аналогами. У якості аналогів можуть бути застосовані організаційні структури й кадровий склад наступних підприємств:

- підприємств, що пройшли реструктуризацію, що створили управлінську структуру й кадровий потенціал, близький до ідеальної моделі;

- деяких синтетичних моделей, що відображають ідеальну для даного виду бізнесу структуру й кадровий склад;

- проданих на ринку підприємств, в оцінних звітах по яких є інформація про оцінку кадрового потенціалу;

- підприємств, подібних по профілю й масштабам бізнесу, але більш процвітаючих на ринку.

Усі перераховані характеристики кількісно вимірні, що робить проблему порівнянь цілком розв'язуваною.

Одержання обґрунтованих оцінок індивідуального й сукупного людського капіталу служить необхідною науковою основою для визначення оптимального рівня оплати праці працівників при висновку трудових договорів (індивідуальних і колективних).

Для отримання дієвої системи показників оцінки людського капіталу система повинна відповідати вимогам:

- бути інформаційною базою при прийнятті рішень;

- показники повинні бути як абсолютними, так і відносними величинами;

- відображати мету конкретного зацікавленого суб'єкта (індивіда, підприємства, громадських та державних інститутів та ін.), які виражаються у конкретних економічних показниках – прибуток, продуктивність праці, ВВП та ін.;

- бути деталізованою за певними класифікаційними ознаками та рівнями оцінювання;

- бути адаптованою до міжнародних зіставлень.

На сьогодні найбільш підприємств промисловості не справляється з цим важливим завданням у зв'язку з відсутністю відповідних науково обґрунтованих методичних рекомендацій та механізмів.

Сучасними найбільш розповсюдженими методиками оцінювання людського капіталу та інвестицій у нього є такі:

1. Й. Бен-Порет спробував реально моделювати життєвий цикл отримання доходів.

2. Дж. Мінсер оцінив внесок освіти та тривалості трудового життя у людський капітал. Опрацювавши статистику США, він зміг вивести залежності ефективності людського капіталу від кількості років загальної освіти, професійної підготовки та віку працівника.

3. Дж.-Дж. Хекмен розвинув модель Й. Бен-Порета життєвого циклу пропозиції праці, одержання доходів, споживання і неринкової вигоди від освіти. Запропонована ним принципова схема дала змогу дослідити зміни у поведінці громадян протягом їхнього життєвого циклу, залежно від початкового запасу людського капіталу і фінансового багатства, ринкової відсоткової ставки, ставок податків та спроможності індивіда.

4. К.Б. Малліган и Х.С. Мартін запропонували методику оцінювання запасу сукупного людського капіталу за допомогою системи індексів.

5. У межах концепцій Ф. Модільяні та М. Фрідмена – концепції життєвого циклу та перманентного доходу – проводиться оцінювання інвестицій у людський капітал. Теорія життєвого циклу ґрунтується на мікроекономічних передумовах планування обсягів споживання і заощадження протягом усього життя. Теорія перманентного доходу М. Фрідмена передбачає, що заощадження розглядаються не тільки як відкладене споживання, але і як процес формування портфеля активів майна суб'єкта. У концепції Фрідмена людський капітал трактується як дисконтована оцінка суми трудових доходів, які суб'єкт може одержати протягом життя.

6. Г. Беккер вперше почав розглядати людський капітал на мікрорівні і визначив його як сукупність навичок, знань та вмінь людини. Як інвестиції він розглядав витрати на освіту та навчання. Ефективність інвестицій він вбачає в основному для працівника. Г. Беккер враховував додатковий дохід тих, хто закінчив коледж і враховував доходи працівників з середньою освітою.

7. Дж. Кендрик під час оцінювання вартості людського капіталу запропонував використовувати витратний метод. Він включає в інвестиції у людський капітал витрати домогосподарств і суспільства на виховання дітей до працездатного віку й отримання певної спеціальності, на перепідготовку та підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, міграцію та ін. Недоліком цього методу можна вважати те, що не можна розрахувати чисту вартість людського капіталу, так як не передбачено виділення частки витрат, яка йде на відтворення людського капіталу, на його реальне накопичення.

8. Оцінку людського капіталу на мікрорівні запропонував Я. Фітценц. На думку науковця, ефективність людського капіталу вимірюється на трьох рівнях: на рівні підприємства, де формуються відносини між людським капіталом та стратегічними цілями суб'єкта; на рівні конкретного підрозділу, там людський капітал формує певний рівень якості та продуктивності праці; на рівні управління людським капіталом, де аналізуються показники та результати роботи відповідальних за найм, працевлаштування, розвиток та збереження людського капіталу. Також дослідником було запропоновано матрицю визначення вартості людського капіталу, яка включає такі блоки: придбання, утримання, збереження та розвиток людського капіталу та методику розрахунку вартості людського капіталу. [3]

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши роботи як закордонних, так і вітчизняних учених, можна сказати, що наразі немає єдиної універсальної методики оцінювання людського капіталу, що призводить до труднощів під час дослідження реального стану людського розвитку в країні та робить неможливим якісне оцінювання людського капіталу.

За результатами порівняльного аналізу різних методик оцінювання людського капіталу, можна стверджувати, що складність оцінювання людського капіталу, здатного створювати вартість, полягає у тому, що одиниця людського капіталу – це не працівник, а його знання, вміння та навички, і цей капітал без його носія – людини, не існує. Оцінювання людського капіталу на рівні підприємства може здійснюватись через атестацію працівника та робочого місця, через капіталізацію майбутнього доходу, через визначення кількості людино-років навчання та інвестиції у людину. Для оцінювання

якісної складової ефективними методами можна вважати моніторинг інтелектуального капіталу за допомогою індексів, оцінювання якості активів за допомогою SWOT-аналізу; проведення якісного аудиту людських активів, відстеження їх часової динаміки; використання інформаційно-аналітичних систем, розроблення спеціальних методів оцінювання людських активів за допомогою трансформації вже відомих методів, що застосовуються для оцінювання інших видів активів.

З об'єктивних причин, існуючі до цього часу напрацювання розроблені основоположниками Г. Беккером, Т. Шульцем, продовжені послідовниками, зокрема і в Україні В. Антонюк, О. Грішнювою, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. потребують подальшого вдосконалення і деталізації. Сучасні прояви

переходу від індустріальної економіки та інформаційного суспільства до економіки знань дають підставу стверджувати, що людина перетворюється у ключову продуктивну силу розвитку та фактор виробничих відносин. Водночас існуюча практика оцінює людський капітал як один з доповнюючих елементів господарської діяльності.

З точки зору управління конкурентоспроможністю людського капіталу, до ключових проблем його оцінки на сучасному етапі належить відсутність нормативної бази та уніфікованих підходів до обліку та розрахунків. Зокрема наявні методи та методологічні підходи не забезпечують об'єктивну оцінку всіх кількісних та якісних характеристик людського капіталу, не відображають перетворення людського потенціалу в людський капітал.

Список літератури:

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Тугускина Г. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий / Г. Тугускина // Кадровик. – 2009. – № 11. – С. 4-13.
3. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; пер. с англ. [М. С. Меньшикова, Ю. П. Леонова]; под общ. ред. В. И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.

Анищенко Л.А.

Днепропетровская национальная металлургическая академия Украины

ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

На современном этапе социально-экономического развития промышленного комплекса Украины стоит важная задача по повышению эффективности использования персонала предприятий, который является ключевым фактором, который существенно влияет на конечные результаты производства. Переход от индустриальной экономики к информационному обществу и экономике знаний, требует изменения подходов оценивания человеческого капитала от затратных к инвестиционным, с последующей разработкой новых и совершенствование существующих подходов (механизмов).

Ключевые слова: стоимость, методика, инвестиции, человеческий капитал, конкурентоспособность, оценка человеческого капитала, персонал предприятия, повышение эффективности.

Anishchenko L.A.

Dnipropetrovsk National Metallurgical Academy of Ukraine

STUDY OF CONTEMPORARY MECHANISMS TO EVALUATE HUMAN CAPITAL INDUSTRIAL ENTERPRISES

Summary

At the present stage, socio-economic development of the industrial complex of Ukraine has an important task to improve the efficient use of personnel of enterprises, which is a key factor that significantly affects the results of production. The transition from an industrial economy to an information society and knowledge economy requires a change in approaches to the evaluation of human capital from cost method to investment one, followed by the development of new and improvement of existing approaches (mechanisms).

Keywords: cost, methodology, investment, human capital, competitiveness, evaluation of human capital, personnel of the enterprise, efficiency increase.