

## ОЦІНКА ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядається значення людського капіталу у формуванні вартості підприємства та методика оцінки його якості на основі синтетичного показника, що враховує демографічний потенціал і соціально-економічну активність особи.

В статье рассматривается значение человеческого потенциала в формировании стоимости предприятия и методика оценки его качества на основе синтетического показателя, учитывающего демографический потенциал и социально-экономическую активность личности.

In the article the value of human capital in forming of cost of enterprise and methodology of estimation of his quality are examined on the basis of synthetic index which takes into account demographic potential and socio-economic activity of person.

*Ключові слова:* якість, людський капітал, синтетичний показник, оцінка.

У сучасній економіці продуктивність, конкурентоспроможність і ефективність все меншою мірою залежать від матеріальних чинників виробництва, натомість більшою – від технічних, економічних і організаційних ресурсів знань. Таким чином людський капітал стає основою успішного функціонування кожної організації. Стратегія кожної організації і реалізація їх цілей відбувається завдяки людям. Вони проектують і використовують технології, створюють фірми, результати діяльності яких залежать від їх учасників. Підтвердження значення людей знайшло відображення у філософії «нової хвилі», що з'явилася на початку 80-х років минулого століття.

Людський капітал найчастіше визначається як знання, вміння і досвід працівників і менеджерів організації, [6, с.34], як економічний ресурс знань, вмінь, здоров'я та життєвої енергії кожної людини і суспільства в цілому. Він визначає здатність до праці і пристосування до змін в оточенні та можливості застосування нових рішень. Окремі елементи людського капіталу взаємопов'язані і взаємодіють між собою, створюючи тим самим певну систему, в якій ключове місце, з точки зору забезпечення конкурентних переваг на ринку та можливостей розвитку підприємства, складає якість людського капіталу.

Поняття «людського капіталу», а відповідно і показників його оцінки, для вітчизняної економічної науки є новими, свідченням чого є поодинокі публікації з даної тематики. Більшість дослідників розглядають переважно сутність «людського капіталу», його складові та частково показники його оцінки, причому найчастіше ототожнюючи поняття «людський капітал», «персонал», «кадри», «трудові ресурси» [1; 2]. Натомість практично відсутні дослідження щодо узагальнюючих показників вартості людського капіталу та його якості. У світовій економіці достатньо популярними щодо виміру якості людського капіталу є праці Р.Абдель-Халіка, М.Добія, Г.Тарнера [4; 5; 8]. Основні результати їх досліджень зводяться до того, що окремі характеристики якісного складу людського капіталу корелюють з можливостями досягнення

фірмою прибутків і її ринковою вартістю.

Існування різних підходів до оцінки людського капіталу, зокрема його якості потребує певної систематизації, що може бути основою ефективного управління підприємством, формування відповідних персональних стратегій.

Поняття людського капіталу, а відповідно і показників, що його характеризують, втім якісну складову, можна розглядати на різних рівнях. Воно може стосуватися окремо взятої країни, її галузей чи виробничих комплексів, регіонів, підприємства, особи. Метою публікації є обґрунтування і побудова синтетичного показника якості людського капіталу підприємства.

Однозначно визначити якість людського капіталу конкретного підприємства достатньо складно, перш за все через різні комбінації його елементів і чинників. Спроба охоплення всіх аспектів видається неможливою. В такій ситуації виникає необхідність вибору найважливіших з них, що створює можливість полегшення опису якісного стану людського капіталу.

Процес добору показників якості людського капіталу потребує враховувати такі критерії:

- ✓ методичні – сутність даного показника і предмет дослідження, однозначність інтерпретації, повне охоплення за його допомогою досліджуваного явища та представлення окремих його елементів;

- ✓ формальні – відсутність суттєвої кореляції між показниками і можливість отримання порівняльної і однозначної статистичної інформації для кожного досліджуваного об'єкту.

Для оцінки людського капіталу може бути використаний такий показник як якість людського капіталу. Його побудова використовується в окремих зарубіжних статистичних органах [7, с.16]. На наш погляд повинен бути запропонований синтетичний показник, який враховує, по мірі можливості, всі сторони якісних характеристик людського капіталу. Загальна схема пропонованого показника зображена на рис. 1.

Загальну вартість показника якості людського потенціалу пропонується оцінювати з двох позицій:

- 1) демографічного потенціалу;

- 2) соціально-економічної активності працівників підприємства.

Демографічний потенціал є складовою демографічної динамічності, рівня функціональних знань та стану здоров'я працівників. Натомість соціально-економічна активність охоплює просторову мобільність, економічну та суспільну активність. Враховуючи різну значимість відібраних критеріїв у формуванні якості людського капіталу їм надані різні ваги з огляду на їх важливість для формування вартості підприємства. Відмітимо, що критерій стану здоров'я не оцінений конкретним значенням, передусім з огляду на те, що є абсолютно необхідним чи основною умовою здійснення людиною своїх функцій та використання власного потенціалу.

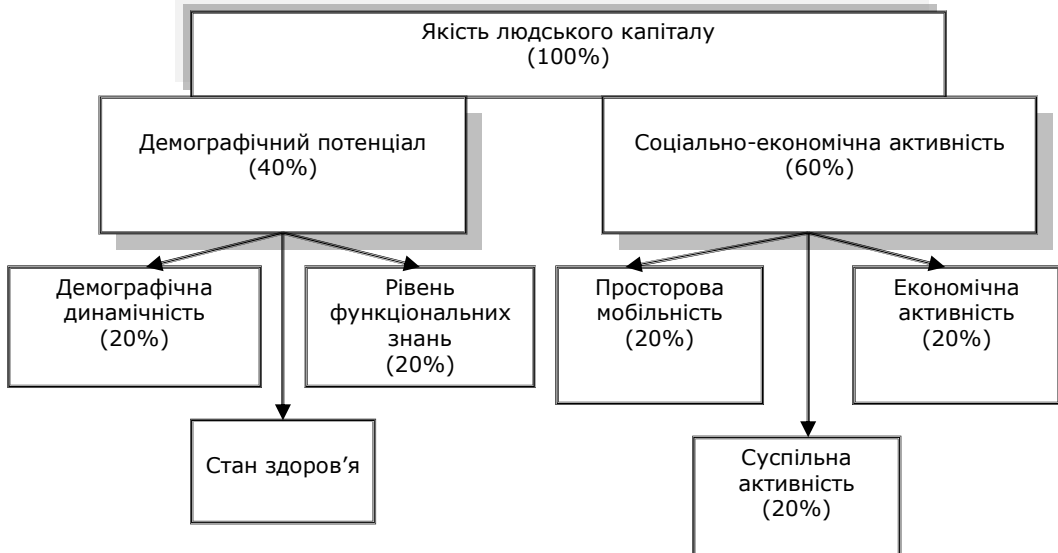


Рис. 1. Схема побудови показника якості людського капіталу

Кожен з відмічених критеріїв може бути оцінений системою показників. Зокрема для демографічної динамічності можуть бути використані показники: демографічного навантаження, професійної мобільності; для оцінки рівня функціональних знань – рівень читабельності учнів, результати освітньої підготовки, рівень освіти; для оцінки просторової мобільності – сальдо внутрішньої міграції; для оцінки економічної активності – зайнятість протягом року; суспільної активності – участь у місцевих виборах тощо. Безперечно, запропонований підхід як і система показників не є завершеними, можуть бути предметом дискусії і вдосконалення. Разом з тим практичне розширення запропонованої системи складових синтетичного показника якості людського капіталу є обмеженим через відсутність відповідної статистичної інформації і потребує проведення спеціальних досліджень.

Особливим у формуванні якісного людського капіталу є рівень освіти. Зростання частки осіб з вищою освітою є свідченням загальних макроекономічних змін і одночасно створює добрі шанси для розвитку підприємств. Разом з тим відзначаючи значення освіти як головного фактора формування розвитку людського капіталу, Л.Михайлова вказує і на її особливу роль в гарантуванні фінансової захищеності особистості. «Сьогодні в Україні показник бідності людей істотно відрізняється від одержаної ними освіти».

Таким чином, при оцінці людського капіталу та визначенні його вартості передусім повинна бути врахована його якість, яка може бути вирахована на основі синтетичного показника з врахуванням як демографічної складової, так і соціально-економічної активності людини. Важливим у цьому напрямку видається розробка методичних підходів щодо врахування кількісного впливу

якості людського капіталу на загальну його вартість та формування ринкової вартості всього підприємства.

**Список використаних джерел:**

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. Михайлова Л.І.Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. Монографія / Л.Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
4. Abdel-khalik R. Incentive Compensation and Human Capital Assets / R. Abdel-khalik.- Working Paper, UIUC Urbana – Champaign. 2002. – 24 с
5. Dobija M. (), How to Place Human Resources into the Balance Sheet? „Journal of Human Resource Costing and Accounting”, 1998.-Vol. 3(1).- с. 83-92.
6. Edvinsson L., Malone M.S. Kapitał intelektualny. Poznaj prawdziwa wartość swego przedsiębiorstwa odnajdując jego ukryte korzenie./ L. Edvinsson, M.S.Malone.– Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2001. – 336 с.
7. Strategie rozwoju organizacji. Praca zbiorowa // Kraków: ANTYKA, 2002. - 174 s.
8. Turner G. Human Resource Accounting Whim or Wisdom?/ Turner G.- „Journal of Human Resources Costing and Accounting”, 1996.-Vol. 1(1). – С.63-73.