

Кирлик Н.В.

**ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ
ТА ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розроблено модель організаційного забезпечення процесів формування та оцінки людського капіталу підприємства за складовими: цілі, завдання, об'єкт та предмет оцінки, суб'єкти (групи спеціалістів, та їх функції), методики, що надасть інформацію менеджменту підприємства щодо можливостей її реалізації. Сформовано методи процедури оцінки людського капіталу підприємства та технологію, за якою вони виконуються.

Ключові слова: оцінка, формування, організаційне забезпечення, персонал, підприємство, людський капітал, оптимізація.

Постановка проблеми. Існуючі підходи до оцінки людського капіталу не знаходять широкого застосування у вітчизняній практиці оцінювання людського капіталу підприємств, оскільки вони дають змогу лише приблизно спрогнозувати індивідуальний рівень розвитку кожного окремого працівника та не враховують при цьому великої кількості якісних факторів, для розрахунку яких досі не запропоновано ефективного методу. У статті «Оптимізація підходів до оцінки людського капіталу підприємства» [1] здійснений автором аналіз щодо оцінки людського капіталу свідчить про те, що всі зарубіжні та вітчизняні підходи до визначення його цінності для підприємства є недосконаліми та мають низку недоліків. Зазначимо також, що в них відсутня чітка методика оцінки, а відповідно й організаційне забезпечення. Однією з основних проблем при оцінюванні людського капіталу є незабезпеченість достовірними вихідними даними, що негативно впливає й на організаційні процеси. Крім того, більшість методик не враховують таких показників, які характеризують людський капітал працівника чи підприємства, як оцінка професійного рівня, рівня освіти, вартість вкладень у людський капітал, витрати на наукові розробки, охорону здоров'я, витрати часу та коштів на пошук нових кадрів тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ситуація, що склалася, пояснюється тим, що в Україні довгий час оцінка людського капіталу на підприємствах практично не здійснювалася. У статті «Особливості інвестування у людський капітал на машинобудівних підприємствах» [2] автором проведено аналіз щодо результативності інвестиційних проектів на підприємствах, який підтвердив, що більшість із них є неефективними та тягнуть за собою значні втрати коштів. На основі розробленої автором у попередніх працях [1,2,3] системи вибору оптимальних напрямів інвестування сформовано організаційне забезпечення процесів формування та оцінки людського капіталу підприємства.

© Кирлик Наталія Василівна, к.е.н., викладач кафедри обліку і аудиту, ВНЗ Східноєвропейський слов'янський університет

Зарубіжними та вітчизняними вченими розроблено достатню кількість наукових робіт, присвячених питанню оцінки людського капіталу підприємства. До них належать: Е.Н. Голованова [4], В.В. Токарева [5], О.А. Грішнова [6], А.П. Добровінський [7], О.С. Власенко [8], Ю.А. Локтіонова [9], Н.Н. Івлєєва [10], Т.А. Фонарьова [11] та ін. Однак, незважаючи на очевидні здобутки сучасної економічної науки, актуальними залишаються питання організації комплексної оцінки людського капіталу на підприємстві, що стануть основою для прийняття управлінських рішень у сфері визначення напрямів інвестування в розвиток людського капіталу працівників з урахуванням можливостей і потреб підприємства.

Формулювання цілей статті. Головною метою дослідження є побудова організаційної моделі оптимізації та оцінювання процесу формування людського капіталу підприємства.

Для досягнення мети вирішено такі завдання: визначено цілі, завдання, суб'єкти, методи дослідження, об'єкт і предмет організаційної моделі оптимізації процесу формування та оцінювання людського капіталу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основним принципом побудови системи оцінки є її комплексність: вона повинна включати як фінансові, так і не фінансові показники, що зумовлено, з одного боку, необхідністю врахування фінансових результатів використання людського капіталу, а, з іншого – його нематеріальним характером, відсутністю формалізованих, повних, достовірних даних. Остання обставина обумовлює широке застосування методів експертної оцінки, яким властиві гнучкість, оперативна реакція на події, максимальне використання досвіду і прогностичних здібностей оцінювачів-експертів з урахуванням потреб самого підприємства, його власників, керівників і фахівців.

Етапи організаційного забезпечення оцінки містять такі складові:

1. Систему управління оціночною діяльністю (процедурами), яка визначає напрями та цілі оцінки, функції управління.
2. Організаційну структуру, яка визначає підрозділи та посади, що здійснюють

- оцінку людського капіталу, їх завдання та зв'язки з іншими підрозділами та посадами.
3. Методику оцінки, яка відобразить методи та систему показників оцінки, процедури і технологію оцінювання людського капіталу працівника та підприємства.
 4. Систему інформаційного забезпечення та автоматизації процедури оцінки

людського капіталу, яка складається з джерел і засобів збору даних, баз даних, програмного забезпечення для виконання розрахунків і формування звітів. На основі зазначених етапів та розробленого підходу до оптимізації процесу формування та оцінки людського капіталу підприємства побудовано організаційну модель (рис. 1).

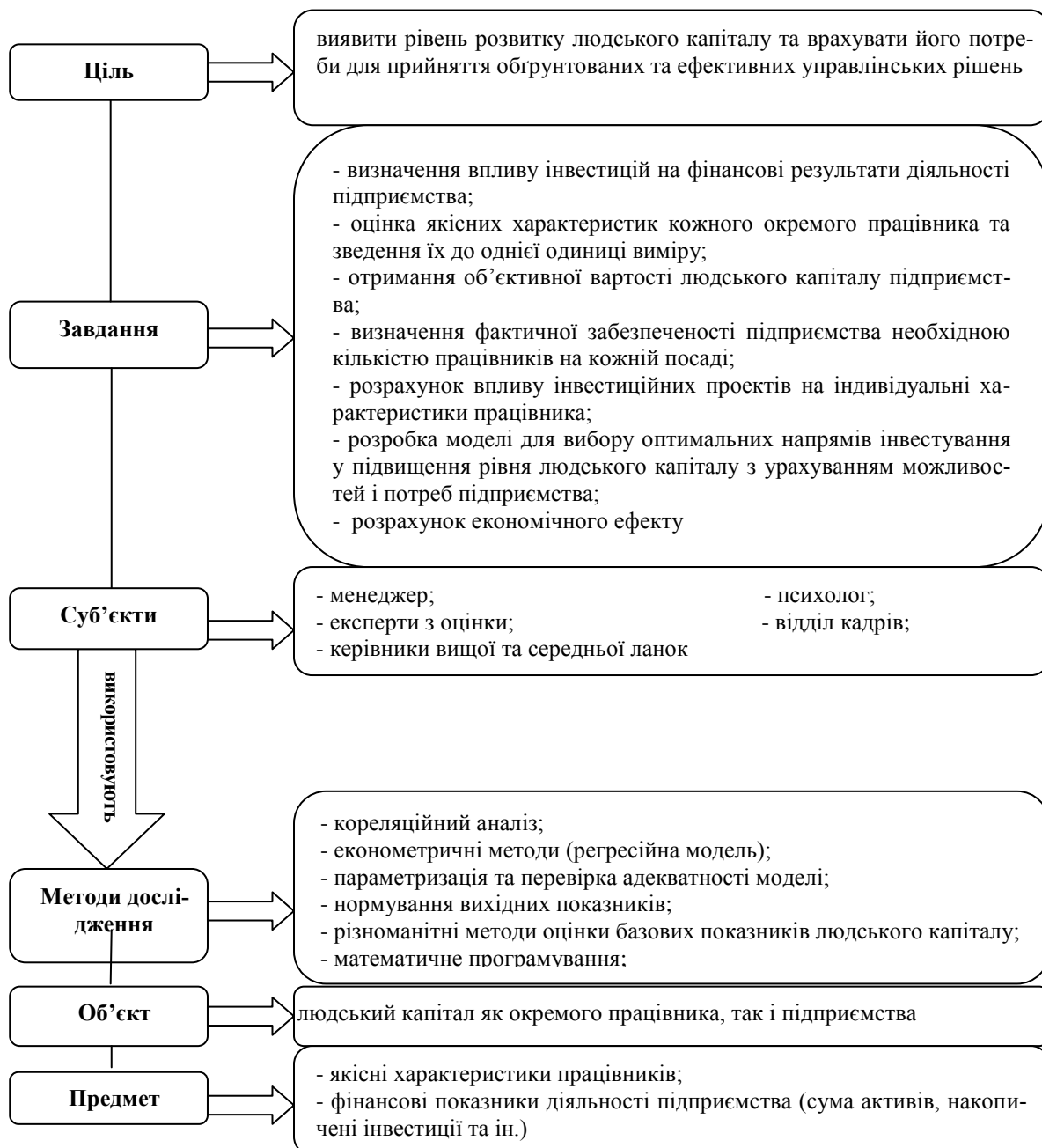


Рис. 1. Організаційна модель забезпечення оптимізації процесу формування та оцінки людського капіталу підприємства

Джерело: розроблено автором

В організаційній структурі розробленої моделі розрахунки, необхідні для її реалізації, виконують (проводять):

- бухгалтер-економіст проводить дослідження впливу інвестиційних проектів у розвиток людського капіталу працівників на фінансові результати діяльності підприємства, за їх допомоги ведеться моніторинг ефективності інвестицій;

- безпосередні керівники вищої та середньої ланок повинні давати неупереджену оцінку соціального та культурно-морального компонентів людського капіталу своїх підлеглих за допомогою спеціально розробленої шкали в межах від 0 до 100;

- психолог, який може бути включений в організаційну структуру в якості самостійної штатної одиниці або в підрозділ навчання та розвитку персоналу (якщо такий існує на підприємстві). Він займається безпосередньою оцінкою різномірних особистісних базових показників працівників за допомоги різних психологічних тестів, що дає йому змогу визначити, наприклад, тип нервової системи, мобільність персоналу тощо;

- експерти з оцінки можуть бути як безпосередніми працівниками підприємства, так і запрошеними ззовні фахівцями, які організовуватимуть всі необхідні процеси для застосування розробленого науково-методичного підходу щодо визначення оптимальних напрямів інвестування;

- відділ кадрів повинен проводити безпосередній моніторинг персоналу, вести контроль за фактичною забезпеченістю підприємства працівниками на кожному робочому місці, здійснювати пошук та відбір висококваліфікованих фахівців для їх подальшої співбесіди із керівниками вищої ланки, також цей підрозділ повинен забезпечувати організаційні процеси, пов'язані з навчанням та перекваліфікацією всього персоналу підприємства.

Методологія дослідження розробленої економіко-математичної моделі містить різноманітні види методів (набір способів, прийомів і операцій, що дозволяють оцінити людський капітал працівника чи підприємства, виявити оптимальні напрями інвестування тощо). Методи повинні забезпечувати розрахунки показників, що характеризують:

- 1) ефективність інвестиційних проектів на підприємствах;
- 2) ступінь розвитку всіх складових компонентів людського капіталу працівника за різними рівнями ієрархічної структури цих показників;
- 3) розмір людського капіталу підприємства в цілому (агрегований або інтегральний показники);
- 4) фактичну забезпеченість підприємства необхідною кількістю працівників;
- 5) вплив певного інвестиційного проекту на характеристики працівників;
- 6) загальні витрати на реалізацію заходів із підвищення рівня розвитку людського капіталу працівників;

7) розмір людського капіталу працівника після реалізації відібраних оптимальних заходів.

Предметом розробленого підходу є:

- індивідуальні характеристики працівників, а саме фізичні, професійно-кваліфікаційні, інтелектуальні, соціально-психологічні, культурно-моральні, інноваційні складові людського капіталу;

- фінансові показники діяльності підприємства, а саме: виручка від реалізації продукції, оборотні та оборотні активи, інвестиції у людський капітал, розрахункова виручка.

Методологія системи оцінювання людського капіталу містить:

1. Систему управління оціночною діяльністю (процедурами), яка визначає напрями та цілі оцінки, функції управління.
2. Організаційну структуру, яка визначає підрозділи та посади, що здійснюють оцінку людського капіталу, їх завдання та зв'язки з іншими підрозділами та посадами.
3. Методику оцінки людського капіталу, яка відображатиме методи та систему показників оцінки, процедури і технологію оцінки.
4. Систему інформаційного забезпечення та автоматизації процедур оцінки людського капіталу, яка складається з джерел і засобів збору даних, баз даних, програмного забезпечення для виконання розрахунків і формування звітів.

Методи оцінки групуються в технологію оцінки, що дає змогу здійснювати оцінювання людського капіталу підприємства систематизовано, в певній послідовності. Отже методи реалізуються за допомоги процедур оцінки, що виконуються за певною технологією, яка поділяється на:

- технологію роботи з інформацією, при якій використовується в якості технічних засобів обчислювальна техніка і відповідне програмне забезпечення (MatLab, MatCad, Microsoft Excel);

- технологію організації діяльності учасників процесу оцінки, яка формалізується в організаційних документах.

Висновки і перспективи подальших досліджень. На основі підходу до оптимізації процесу формування та оцінювання людського капіталу розроблено організаційну модель забезпечення процесів формування та оцінки людського капіталу підприємства, що надасть інформацію менеджменту підприємства щодо можливостей її реалізації з метою підвищення оперативності прийняття рішень щодо управління людським капіталом.

Однак перспективними питаннями до вирішення залишають проблеми спрощення процедури оцінки людського капіталу, а відповідно й самого процесу організації оцінювання на підприємстві, а також можливість їх автоматизації та уникнення суб'єктивного чинника, що і буде покладено у основу майбутніх досліджень.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кирлик Н.В. Оптимізація підходів до оцінки людського капіталу машинобудівного підприємства / Н.В. Кирлик // Обліково-фінансове забезпечення управління економічними процесами в умовах міжнародної інтеграції України. Серія «Економіка»: зб. наук. праць. – Донецьк: вид-во «Ноулідж», 2013. – Т. XIV, Вип. 272. – С. 128–138.
2. Кирлик Н.В. Особливості інвестування у людський капітал на машинобудівних підприємствах / В.М. Бондаренко, Н.В. Кирлик // Економіка промисловості. – 2013. – № 4(64). – С. 111–122.
3. Kyrylyk N.V. Optimization model of human capital management at machine-building enterprises / N.V. Kyrylyk // Nauka i Studia. – 2014. – №4 (114). – С. 61–67.
4. Голованова Е.Н. Формирование модели эффективного использования инвестиций в человеческий капитал организаций: дис.... на соискание ученой степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством: (экономика труда)" / Е.Н. Голованова. – Нижний Новгород, 2008. – 131 с.
5. Токарева В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне / В.В. Токарева. – Мичуринск-научкоград РФ: изд-во Мичурин. гос. аграр. ун-та, 2007. – 186 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 4-те вид. – 390 с.
7. Добровинский А.П. Комплексный подход к оценке человеческого капитала в коммерческих организациях / А.П. Добровинский // Корпоративный менеджмент. – 2007. – №4. – С. 136–139.
8. Власенко О.С. Теоретико-методологические основы оценки и оптимизации человеческого капитала на морском транспорте / О.С. Власенко // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – 2010. – №32. – С. 54–75.
9. Локтионова Ю.А. Методы оценки человеческого капитала и его составляющие [Электронный ресурс] / Ю.А. Локтионова. – Режим доступа: http://www.orelgiet.ru/docs/pdf/77_10_12_12.pdf
10. Ивлиева Н.Н. Оценка стоимости интеллектуального капитала предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит» / Н.Н. Ивлиева. – М., 2005. – 266 с.
11. Фонарьова Т.А. Обґрунтування комплексу кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом / Т.А. Фонарьова // Економіка промисловості. – 2011. – № 2/3. – С. 307-312.