

посібник / М. А. Хвесик, Л. М. Горбач, П. П. Пастушенко. – К.: Кондор, 2005. – 344 с.

9. Статистичний щорічник України за 2009 рік: Державний комітет статистики України /

за ред. О.Г. Осауленка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 566 с.

10. Харківська область у 2009 році [Текст]: стат. щорічник / за ред. М.Л. Чмихало. – Х., 2008. – 588 с.

Аннотація. Разработан и апробирован методический подход к моделированию развития региональной системы жилищно-коммунального хозяйства и обоснована целесообразность его использования при прогнозировании социально-экономического развития регионов и Украины в целом.

Ключевые слова: социальная сфера, жилищно-коммунальное хозяйство, прогнозирование, планирование, регион.

Summary. There have been developed and approved the methodical approach to the design of development of the regional system of housing and utilities, and the expedience of its using has been proved for prognostication of socio-economic development of the regions and Ukraine on the whole.

Keywords: social sphere, housing and utilities, prognostication, planning, region.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 331.10

ОСНОВИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЦЬ УКРАЇНИ

*Петухова Т.О., ст. викладач,
Крихтіна Ю.О., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

У статті наведено основні методичні аспекти формування структури витрат в людський капітал. Запропоновано підхід до вартісної оцінки сукупного людського капіталу, що дозволить здійснювати вимір його цінності на підприємствах залізничного транспорту з урахуванням галузевих особливостей.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, витрати в людський капітал, цінність людського капіталу.

Постановка проблеми. Взаємозв'язок фінансового результату діяльності, конкурентоспроможності та майбутніх можливостей розвитку зі станом людського капіталу підприємств, потребує дієвих інструментів для прийняття обґрунтованих рішень стосовно його формування та розвитку. Такі інструменти, на думку багатьох вчених, повинні розроблятися та впроваджуватися ґрунтуючись на вірогідній інформації, яку може надати тільки оцінка людського капіталу. Тобто, рішення теоретичних проблем оцінки людського капіталу підприємства є важливими не тільки для суто наукових цілей, але й для практичного використання в діяльності господарюючих суб'єктів. Від ступеня обґрунтованості міркувань з цього питання багато в чому залежить повнота й об'єктивність реалізації різномірних (матеріальних та нематеріальних) інтересів

окремих суб'єктів господарських відносин: працівників, інвесторів, держави, громадськості, а також самих підприємств. При цьому важливо відзначити, що роль і значення оцінки людського капіталу, методики її проведення на різних етапах існування підприємства та галузях народного господарства, мають свої специфічні особливості. Вищезначене свідчить про актуальність розгляду методичного підходу до вартісної оцінки людського капіталу з метою можливості його практичного застосування на вітчизняних підприємствах залізничного транспорту України. Пропонуємо підхід забезпечити інформацією, що спрямована на підвищення обґрунтованості управлінських рішень з питань покращення ефективності функціонування та встановлення оптимальних напрямків розвитку людського капіталу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є наведення методологічного підґрунтя для визначення суми витрат в людський капітал та методики його вартісної оцінки, що вимірює капіталізацію, яка є результатом функціонування людського капіталу працівників підприємств залізничного транспорту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Питанням, що присвячені оцінці людського капіталу на рівні господарюючих суб'єктів останнім часом приділяли увагу такі українські вчені як А.В. Кудлай [1], О.П. Кошулько [2], В.В. Компанієць [3], Соколова О.С. [4]. В дослідженнях [1,2,3] наведено методики та показники, які оцінюють людський капітал, але їх застосування обмежено особливостями праці на підприємствах в залежності від їх галузевої належності. Окрім того, їх практичне використання унеможливорює забезпечення обґрунтованості управлінських рішень на вітчизняних підприємствах залізничного транспорту з питань покращення ефективності функціонування за рахунок визначення невикористаних резервів та встановлення оптимальних напрямків розвитку людського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У вітчизняній практиці використовується безліч різних підходів до оцінки матеріальних та нематеріальних активів, витрат діяльності, ефективності або потенціалу підприємства та вартості бізнесу в цілому. Разом з тим, питанням оцінки, основного показника стану підприємства - його людського капіталу, поки ще приділяється недостатня увага, не зважаючи на вимоги, які створює постіндустріальний розвиток. Тут варто зазначити те, що на українських підприємствах залізничного транспорту проведення оцінки або взагалі не здійснюється, або вкрай рідко за обмеженим колом показників. Як підсумок, на практиці не забезпечується всебічна, повна й об'єктивна оцінка величини людського капіталу. Західноєвропейські компанії вже десятиріччя здійснюють оцінку людського капіталу та намагаються використовувати її результати не тільки як інструмент управління, а й як показник успішності бізнесу, наводячи данні про стан та заходи по його розвитку у річних звітах.

Практичне застосування категорії «оцінка» досить широке, і вона може використатися для різних об'єктів і цілей. Стосовно до кожного виду об'єктів нерідко застосовуються спеціальні методи оцінки. Необхідність у виникненні різних методів обумовлена прагненням зацікавлених у проведенні оцінки осіб одержати найбільш точні дані. Все більше розповсюдження як в теорії, так й в економічній практиці категорії «людський

капітал» та, відповідно спроби його виміру, викликали об'єктивну необхідність в видаленні та використанні самостійного виду оцінки – оцінка людського капіталу. На нашу думку, оцінка людського капіталу – це економічний спосіб виміру людського капіталу та контролю за чинниками впливу, шляхом всебічного дослідження особистості працівника в його трудовій діяльності та встановлення рівня капіталізації для підприємства.

Проведене автором дослідження дозволило встановити, що вартісна оцінка людського капіталу полягає у визначенні його цінності. В основу виміру цінності людського капіталу було покладено витратний підхід та критерій ефективності, який показує, що рівень капіталізації, який отримує господарюючий суб'єкт від функціонування людського капіталу працівників залежить не тільки від здійснених зусиль, а й від отриманої віддачі:

$$HC_{value} = E_{HC} \cdot E_{f_{HC}} \quad (1)$$

де HC_{value} - цінність людського капіталу підприємства, грн.; E_{HC} – сума сукупних витрат в людський капітал підприємства, грн.; $E_{f_{HC}}$ - коефіцієнт ефективності використання людського капіталу.

Сумою сукупних витрат в людський капітал є вкладення підприємства у функціонування та розвиток працівників і забезпечення відповідного рівня їх життя, як трудового, так особистого та суспільного, формалізованою мовою які можна описати за допомогою формули:

$$E_{HC} = \sum_{i=1}^n E_{HC_i}, \quad (2)$$

де E_{HC} – сума витрат в освіту, мобільність, професійну підготовку кадрів на виробництві та перепідготовку в освітніх закладах, охорону здоров'я та праці, підвищення кваліфікації, культурного, духовного, інформаційного рівня працівників, на соціальні та побутові потреби працівників та їх сімей, обсяг заробітної плати як інвестиції у відтворення людського капіталу за певний проміжок часу, грн.

Для інформаційного забезпечення вартісної оцінки людського капіталу необхідно здійснювати ідентифікацію та групування витрат в сукупний людський капітал підприємства за його структурними компонентами та визначати джерела інформації, що містять їх елементи. У самому загальному виді набір вартісних

показників можна представити переліком таких витрат:

- витрати на оплату праці;
- витрати на операції пошуку на ринку праці, які пов'язані з залученням і наймом працівників необхідної кваліфікації;
- витрати на навчання, підготовку, перепідготовку, стажування та інших методів придбання і підвищення кваліфікації діючих, потенційних, а також тих працівників, що звільняють;
- витрати на заходи, спрямованні на підтримку здоров'я працівників і членів їх родин охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості;
- витрати на заходи, спрямованні на підвищення культурного рівня працівників: виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- витрати на посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці (прямі матеріальні та ті, що ґрунтуються на непрямому впливі на внутрішні стимули (проекткування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо);
- витрати на заходи, пов'язані із залученням нових працівників;
- витрати на заходи, пов'язані із вивільненням працівників у вигляді вихідної допомоги, заходів з соціального захисту, сплати юридичних послуг;
- витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні багатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

Ефективність використання людського капіталу підприємства ($E_{f_{HC}}$) визначається індексним методом за формулою:

$$E_{f_{HC}} = \frac{I_{\Delta V_{pl}}}{I_{\Delta E_{HC}}}; \quad (3)$$

де: $I_{\Delta V_{pl}}$ - індекс приросту обсягу виробництва за рахунок продуктивності праці; $I_{\Delta E_{HC}}$ - індекс приросту сукупних витрат в людський капітал.

Індекс приросту обсягу виробництва за рахунок продуктивності праці ($I_{\Delta V_{pl}}$)

визначається за допомогою методів детермінованого факторного аналізу (відносних різниць, ланцюгових підстановок тощо).

Індекс приросту сукупних витрат в людський капітал ($I_{\Delta E_{HC}}$) визначається:

$$I_{\Delta E_{HC}} = \frac{E_{HC1}}{E_{HC0}}; \quad (4)$$

де: $E_{1_{HC}}$, $E_{0_{HC}}$ - сума сукупних витрат в людський капітал підприємства у базисному періоді та попередньому періоді, грн..

Запропонований показник «ефективність використання людського капіталу» забезпечує інформативність на рівні підприємства та адекватність завданням оцінки саме людського капіталу і відповідає вимогам: нерозривність зв'язку «економічна вигода від функціонування людського капіталу – зусилля, які зроблено», можливості урахування галузевої специфіки та застосування динамічного підходу, що відображає зміни його елементів.

Використання оцінки цінності та ефективності використання людського капіталу підприємства дозволяє оптимізувати витрати в людський капітал за рахунок визначення тих витрат, що були нераціональними та не забезпечили відповідної ефективності. Визначається сума витрат, що не капіталізувались за формулою:

$$HC_{\text{lossavailable}} = E_{HC} - HC_{\text{value}}; \quad (5)$$

де $HC_{\text{lossavailable}}$ - втрачена цінність людського капіталу підприємства, грн.; E_{HC} - сума сукупних витрат в людський капітал підприємства, грн.; HC_{value} - цінність людського капіталу підприємства, грн..

Крім вартісних показників, внесок підприємства в розвиток людського капіталу характеризується наступними показниками:

- відсоток витрат на навчання й підвищення кваліфікації від фонду оплати праці, прибутку, доходу;
- частка витрат на людський капітал у

загальних витратах підприємства (при цьому витрати пропонуємо враховувати по наступних статтях: на навчання й підвищення кваліфікації; на поліпшення здоров'я працівників і членів їх родин; підбор, найм персоналу; на поліпшення житлових умов; надання транспортних послуг працівникам; придбання спеціальної літератури; витрати на створення або удосконалення культури та санітарно-гігієнічних умов праці);

- відсоток, що становить фонд оплати праці від доходу підприємства;

- відсоток витрат на фінансування соціального пакету від фонду оплати праці й т.д.

Більше ефективними для оцінки є не самі показники, які запропоновано, а їх динаміка. Саме зміни вказують, наскільки успішними були конкретні напрямки роботи або вказують на проблемні місця, які потребують відповідних заходів з покращення.

Висновки за даними дослідження та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Представляється, що запропонований методичний підхід до оцінки стану людського капіталу дозволить створювати інструменти, що направлені на накопичення та ефективне використання людського капіталу підприємств залізничного транспорту України. Також відзначимо, що критерії оцінки визначаються конкретними цілями й завданнями, що поставлені перед окремим або сукупним працівником, обумовленими стратегією підприємства, але повна і об'єктивна оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту можлива тільки при застосуванні комплексу показників: абсолютних, середніх, відносних, показників динаміки; натуральних і вартісних, а також якісних характеристик. В подальшому, на підставі проведених розрахунків пропонується проведення кореляційно-

регресійний аналізу залежності показника ефективності використання людського капіталу між факторами, що впливають на рівень стану людського капіталу підприємства [5].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.08.09.01[Текст] / Харківський держ. економічний ун-т./ А.В. Кудлай. — Х., 2004. — 20с.

2. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04[Текст] /О.П. Кошулько. - Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.

3. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на зіничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» [Текст] / В.В. Компанієць //Залізничний транспорт України. - 2009.- № 3.- С.42-47.

4. Соколова О.С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.04 [Текст] /О.С. Соколова.- Одеський національний морський університет. – Одеса, 2005.-21с.

5. Петухова Т.О. Теоретико-методичні положення оцінки стану людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст]/Т.О.Петухова// Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development: збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». – Вип. 3 (2).– Мелітополь : Вид-во КПУ. - 2010. – С. 110-119.

Аннотація. В статье приведены основные методические аспекты формирования структуры расходов в человеческий капитал. Предложен подход к стоимостной оценке совокупного человеческого капитала, который позволяет осуществлять измерение его ценности на предприятиях железнодорожного транспорта с учетом отраслевых особенностей.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка, расходы на человеческий капитал, ценность человеческого капитала.

Summary. The article demonstrates the methodical basis of the structure generation and the expenses computation to the human capital. The motion the methodical rules of the value basis of cost the estimation of an aggregation the human capital. It will be possible to measuring value of the human capital at the enterprises in view of features of the sector.

Keywords: the human capital, an estimation, the expenses to the human capital, the value of the human capital.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Позднякова Л.О.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.*