

РОЗДІЛ 3

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

УДК 658:331.522.4.001.76

Борщ В.І.,

аспірантка кафедри економіки та управління,

Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова

ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ СТРУКТУРНО–ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗРІЗІ ЕКОНОМІКИ

У рамках сучасних економіко–політичних умов розвитку та радикальних змін соціально–економічного стану суспільства людина в теорії та практиці управління ХХІ ст. розглядається як осьовий, системоутворюючий елемент економіки, спрямованої на досягнення результату. Нарівні з інноваційною діяльністю підприємства та її основним продуктом у вигляді різних видів новацій та інтелектуальних розробок, структурно–функціональний людський капітал виступає головним чинником у забезпеченні конкурентоспроможності сучасного підприємства. Людський капітал разом із створюваним ним продуктом у своїй більшості носить нематеріальний характер (вони не відображаються у бухгалтерському або статистичному обліку підприємства). Однак визначення його величини є надзвичайно важливою для розробки та реалізації стратегії розвитку підприємства та посилення його конкурентоспроможності. Необхідність оцінювання цього виду капіталу визначається також метою отримання його кількісної вартості для забезпечення його подальшого розвитку у межах підприємства, а також держави загалом.

Пошуки способів оцінки здібностей людини та ефективності її діяльності являють собою одну з основних проблем економічної теорії та управлінської думки. Природа цього питання походить з 60–х рр. ХХ ст., коли були опубліковані наукові праці Г. Беккера, Т. Шульца, І. Фішера (хоча передумови її формування були закладені класиками буржуазної політекономії ХVІІІ ст. – В. Петті, А. Смітом, Д. Рікардо, коли склалися перші елементи майбутньої теорії, які відображають економічні аспекти формування здатностей людини до праці). Більш пізніші роботи датуються кінцем ХХ – початком ХХІ ст., коли положення теорії людського капіталу еволюціонували у роботах Дж. Мінцера, Л. Едвінсона, М. Мелоуна.

Різноманітні підходи вчених знайшли своє відображення в виникненні таких концептів як «цінність людини», «вартість праці», «вартість та ціна товару «робоча сила», «вартість послуг праці», «вартість людського капіталу», «ціна послуг людського капіталу» тощо. В рамках сучасної теорії виникає необхідність кількісного аналізу не лише об'єму інвестицій в людський капітал, але й його об'єму акумульованого індивідуумом, результатів інтелектуальної та інноваційної діяльності.

Вітчизняні представники даного вчення виділяють напрямки, які синтезовані на основі синергії зарубіжних методик оцінювання (у своїй більшості ці роботи присвячені адаптації теорії людського капіталу до українських реалій) – О. Грішнова, В. Антонюк, М. Долишній тощо. Проблемам функціонування та розвитку структурно–функціонального людського капіталу свої роботи присвятив Е. Кузнецов.

Узагальнюючі проблематику даного питання можна сформулювати мету статті, яка полягає у визначенні ключових засад оцінки людського капіталу в системі сучасних тенденцій соціально–економічного розвитку інноваційної економіки. Відповідно, до завдань статті належать наступні:

- 1) критичний аналіз існуючих моделей оцінювання людського капіталу з визначенням їх основних характеристик та недоліків;
- 2) визначення оптимальної концепції оцінювання структурно– функціонального людського капіталу з урахуванням його особливостей.

Згідно з положеннями теорії людського капіталу, під людським капіталом розуміється сукупність здобутих у процесі навчання та практичної діяльності знань, навичок, вмінь, мотивацій та енергій, якими володіє індивідуум, котрі він/вона використовує протягом певного проміжку часу з метою виробництва товарів та послуг, що дозволяє йому/їй отримувати дохід, а суб'єкту господарської діяльності – прибуток [4, с. 90; 5, с. 219]. Таким чином, сучасна економіка трактує людський капітал як актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні аспекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально–економічні аспекти – для держави та статусні та матеріальні ефекти – для носіїв людського потенціалу. Якість людського капіталу, яка підкріплена їхньою структурно– функціональною характеристикою, являє собою структурно–функціональний людський капітал. Він відповідає наступним особливостям:

- достатньому і необхідному розподілу людських ресурсів по структурно–функціональним підрозділам підприємства, при цьому діяльність цих ресурсів відповідає визначеним заздалегідь критеріям та показникам ефективності діяльності підприємства;
- адекватній якості їхньої функціональної підготовки і професійних компетенцій до існуючих вимог структурно–функціональної ієрархії підприємства за допомогою структурно–функціональної динаміки (наприклад: механізму ротації та адекватному ресурсному забезпеченню професійної діяльності кадрів, динамічній і гнучкій системі професійного навчання з точки зору змін структурно–функціональних обов'язків персоналу та інших персонал–технологій).

Стрижневим елементом структурно–функціонального людського капіталу є управлінський, головними завданнями якого є 1) приводити його у відповідність зі структурно–функціональною ієрархією, а також 2) забезпечувати його ефективність [2].

Як відзначалося вище структурно–функціональний людський капітал нерозривно поєднан з інтелектуальним капіталом, який втілено у запасі та потоці знань, творчих (креативних) здібностей, досвіді рішень інноваційних проблем, культурі і мотивації розумової праці, які використовуються у виробничій практиці та підвищують доходи людини, фірми та суспільства [6, с. 232]. При цьому, індивідуа-

льний інтелектуальний капітал є невід’ємним від особистості спеціаліста, управлінця, інноватора – використовується в процесі діяльності як «орендований» у найманого робітника (окремому підприємству не належать права власності на нього). Відповідно, для підприємства важливу роль має інтелектуальний капітал, який у вигляді технологічних, організаційних розробок та інших видів специфічних нематеріальних активів залишається в його власності навіть в випадку, коли окремі робітники переходять до конкурентів (Л. Едвінсон), при чому його головною функцією є забезпечення розширеного відтворення капіталу підприємства за рахунок формування необхідних підприємству знанневих систем, які сприяють високоефективній господарській діяльності. Саме інтелектуальний капітал підприємства визначає темпи і характер інноваційного оновлення і розробок у сфері управління, технологій та виробництва, які детермінують його конкурентні переваги на ринку.

Таким чином, проблема оцінювання структурно–функціонального людського капіталу лежить у декількох площинах: аналізі людського капіталу загалом, а також управлінського та інтелектуального капіталу і інноваційного потенціалу як центральних його елементів.

При оцінці людського капіталу в сучасній економічній науці використовується велика різноманітність підходів та методів як вартісних (у грошовому еквіваленті), так і натуральних (у часовому еквіваленті, наприклад: у людино–роках навчання) оцінок.

У цілому виділяють три типи моделей обліку (табл. 1):

- витратну модель – на основі первісної вартості, витрат придбання, альтернативних витрат на людські активи;
- ціннісну модель, що поєднує моделі поведінкової цінності з моделями монетарної вартості;
- монетарну модель – оцінювання на основі доходів майбутніх періодів [3, с. 47–48].

Таблиця 1

Сучасні моделі оцінювання людського капіталу

Тип моделі оцінювання	Характеристика моделі	Недоліки моделі
Витратна	– шукана вартість людського капіталу складається з суми капітальних витрат, понесених на його формування у вигляді інвестицій в освіту, виховання, медичне забезпечення тощо	– ігнорування ринкової кон’юктури, де зміни попиту та пропозиції на людський капітал збільшують/ зменшують його цінність, а вартість лише як виняток може відповідати витратам на його формування
Ціннісна	– розраховується внесок людського капіталу за рахунок його знань, вмінь, навичок, компетенцій та наявності ключових ментально–психологічних рис, що виступають як каталізатор зростання віддачі від наявного особистого потенціалу; – за умов кон’юктури на ринку праці	– значний відсоток суб’єктивності (до 90%) у визначенні цінності капіталу, що на практиці супроводжується номінальним завищенням ціни людського капіталу як активу, недооцінкою соціальної, економічної та організаційної активності, спроможності до інноваційної діяльності підприємства, раціо-

	вартість капіталу особи дорівнює оціненій ринком вартості, що можна ототожнювати із рівнем заробітної плати і визначити на певний період часу (Наприклад: рік): $RHC_p = W \cdot 12$, де RHC_p – вартість капіталу особи за показником її доходу, W – рівень доходу особи, що відповідає аналогічним характеристикам людського капіталу	налізації поведінки та самовдосконалення особи; – неможливість кількісного визначення ціни ментально–психологічних рис особи
Монетарна	основою розрахунку виступають доходи майбутніх періодів підприємства або відсоток приросту вартості компанії за рахунок людського капіталу	– модель досить проблематична у випадку оцінювання людського капіталу на регіональному/ державному рівні за рахунок існування відсотка людей, які є не праце-влаштованими, а також завдяки використанню виключно середньо-статистичних показників; – забезпечує хибну оцінку, оскільки включає інвестиційні оціночні інструменти вартості грошей, хоча аналогія з інвестиціями в основні фонди підприємства залишається суперечливою

Джерело: адаптовано і доповнено автором [3].

Загальним недоліком усіх наведених моделей, що переважає позитивні сторони їх застосування, є неповнота оцінених показників і, як наслідок, відсутність адекватного відображення процесів управління, формування та застосування людського капіталу.

При цьому основною вадою використання монетарних та витратних моделей при оцінці управлінського капіталу як одного з центральних елементів структурно–функціонального є той факт, що досить немає одностайної відповіді на питання «що є витратами та результатами управлінської праці?» – така ситуація унеможливує процес оцінювання. Так більшість науковців вважають результатом діяльності управлінців прибуток підприємства; інші, наприклад Г. Слезінгер, виражають результат через обсяг вироблених управлінських рішень, а витрати – через кількість необхідної для ухвалення цих рішень інформації. На думку П. Друкера, результат діяльності менеджерів може виявлятися у показниках (або сукупності показників), таких як: ринкова доля (або її приріст), якості бізнес–процесів (виробничих, маркетингових, управлінських тощо), грошовий потік (замість прибутку, як пропонують інші автори) або ж показників задоволеності споживачів (взаємозамінний показник з ринковою долею).

Таким чином, така суперечливість думок робить витратний та монетарний підходи абстрагованими від дійсності або ж взагалі помилковими у контексті питання оцінювання управлінського капіталу: загалом можна використовувати відокремлені показники інвестицій у навчання (як це робить витратна модель) або ж окреслювати майбутні прибутки від діяльності персоналу (монетарна модель), але такого роду аналіз не є комплексним і не відображає повністю сутність управлінського процесу як основного, векторного у діяльності всього підприємства. Тому, на думку автора, необхідно, по–перше, при використанні вищезазначених підхо-

дів точно визначити об'єкти аналізу і відповідно його показники, а по-друге, використовувати комплекс підходів аналізу структурно– функціонального людського капіталу, який включає такі напрямками:

- загальна оцінка людського капіталу використовуючи сукупність витратних, ціннісних та монетарних моделей (табл.1);
- аналіз управлінських систем підприємства з позицій їх економічної ефективності та соціальної результативності;
- оцінювання інтелектуальної діяльності;
- діагностика інноваційного потенціалу та діяльності підприємства (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика напрямків аналізу структурно–функціонального людського капіталу

Напрямок аналізу	Його характеристика	Методи аналізу
1	2	3
Аналіз управлінських систем підприємства	Комплексний та систематичний процес оцінки організаційної структури, процесів делегування та функціонального розподілення повноважень, індивідуальних особливостей управлінських кадрів (у т.ч. рівня їх кваліфікації та характеристик трудової поведінки), результативності та ефективності п/п та його підрозділів, загалом, і менеджменту, зокрема. Оціночні показники узагальнені у 3 групи: загальної ефективності (економічна ефективність, фінансова незалежність, ліквідність, рентабельність, ринкова доля тощо), ефективності кадрової політики (показники витрат на управління, рентабельності кадрової політики та методів стимулювання та мотивації, плинності кадрів тощо), показники оцінки якості управлінського персоналу (економічність праці апарату управління, його розвиток та компетентність, показники якості управлінських рішень та процесів, показники функціонального розподілення обов'язків та ефективності виконання функцій, індекс розвитку кадрів тощо).	– якісні: матричний (описовий), метод еталонів, метод оцінки рис характеру, метод номінальної, бальної оцінки, метод групової дискусії тощо; – кількісні: метод заданого групування робітників, метод рангового порядку, порівняльний, факторний, регресійний, функціонально–вартісний аналіз тощо; – комбіновані: тестування, метод аналізу діяльності колективу, асесмент–центр, метод сумарних оцінок, економічний аналіз, метод визначення рівня кваліфікації тощо

1	2	3
<p>Оцінювання інтелектуальної діяльності</p>	<p>Процедура передбачає формалізовану оцінку аналітичних показників. Критерієм комплексної оцінки є інтегральний показник, сформований на основі агрегування окремих показників оцінки інтелектуального потенціалу. Одним з загальноприйнятих показників є q-індекс Дж. Тобіна, який дорівнює відношенню ринкової вартості активу на його віднову вартість (в деяких випадках – на балансову вартість). Якщо показник значно більше одиниці, то п/п отримує надприбуток від використання цього активу. До інших показників належать індекс наукоємності, приросту інвестицій в НДДКР, зовнішнього іміджу тощо.</p>	<p>– методи прямого вимірювання інтелектуального капіталу (Direct Intellectual Capital methods – DIG): усі методи, які ґрунтуються на ідентифікації та оцінці капіталу чи окремих його компонентів у грошовому еквіваленті, в результаті виводиться інтегральний показник вартості;</p> <p>– методи ринкової капіталізації (Market Capitalization Methods – MCM): вираховується різниця між ринковою капіталізацією компанії та власним капіталом її акціонерів, отримана величина розглядається як вартість інтелектуального капіталу (нематеріальних активів);</p> <p>– методи віддачі на активи (Return on Assets methods – ROA): відношення середнього доходу п/п до відрахування податків за період часу до матеріальних активів п/п – порівнюється з аналогічним показником для галузі у цілому. Для розрахунку середнього додаткового доходу від інтелектуального капіталу отримана різниця помножується на матеріальні активи п/п. Далі шляхом прямої капіталізації (дисконтування) отриманого грошового потоку отримується вартість інтелектуального капіталу кожного спеціалісту п/п;</p> <p>– метод розрахунку балів (Scorecard Methods – SC): ідентифікуються компоненти інтелектуального капіталу (нематеріальних активів), генеруються індикатори (індекси) у вигляді розрахунку балів чи граф. Не передбачає отримання грошової оцінки інтелектуального капіталу – ці методи схожі з методами діагностичної інформаційної системи [6, с. 234–235]</p>

Закінчення табл. 1

1	2	3
<p>Діагностика інноваційної діяльності</p>	<p>Спрямована на визначення можливих напрямків розвитку, які забезпечують розширене відтворювання капіталу. Проводиться аналіз структури інноваційного потенціалу, ступені використання внутрішніх можливостей п/п, життєвий цикл інновацій. Оцінюється рівень інноваційної активності п/п, інтегральний ефект (чистий дисконтований дохід), внутрішня норма прибутковості (дохідності), рентабельність інвестицій, період і строк окупності. у цілому, показник результативності інноваційної діяльності (Герасимов) має вигляд:</p> $P_{\text{нддкр}} = \frac{\sum_{t=1}^T K_{\text{еф. } t} + \sum_{t=1}^T K_{\text{пр. } t}}{\sum_{t=1}^T K_{\text{зар. } t} - \sum_{t=1}^T K_{\text{реал. } t}},$ <p>де $P_{\text{нддкр}}$ – результативність інноваційної діяльності на стадії проведення НДДКР; $K_{\text{еф. } t}$ – кількість самостійно розроблених новацій (винаходів, технічних рішень, ідей) які відповідають вимогам п/п в t році; $K_{\text{пр. } t}$ – кількість придбаних об’єктів інтелектуальної власності, що відповідають вимогам п/п в t році; $K_{\text{зар. } t}$ – загальна кількість новацій як результат проведення НДДКР і придбання п/п об’єктів інтелектуальної власності ззовні у t році; $K_{\text{реал. } t}$ – кількість об’єктів інтелектуальної власності: результатів НДДКР, що реалізовані ззовні і не використані в діяльності п/п в t році; T – кількість років періоду, що аналізується [1, с. 460–461].</p>	<p>– якісні методи: бальний, метод еталонів тощо; – кількісні методи: порівняльний, кореляційний, регресійний, дисперсійний, факторний, балансування тощо.</p>

Відповідно, для комплексного оцінювання структурно– функціонального людського капіталу та його впливу на ефективність діяльності підприємства за визначеними напрямками за допомогою розрахунку запропонованих показників методами, які представлені в табл.2, управлінські підрозділи підприємства (або інші підрозділи, до функцій яких входить діагностика та аналіз людського капіталу) повинні аналізувати динаміку наведених вище показників порівняно з попередніми періодами за допомогою математично–статистичних методів та з іншими підприємствами даної та суміжних галузей (якщо це можливо) використовуючи

метод бенчмаркінгу. Це дозволить виявити можливі резерви поліпшення функціонування людського капіталу та підприємства, а також сформувати конкурентні переваги чи поліпшити становище підприємства на ринку загалом.

Отже, запропоновану узагальнюючу модель оцінки структурно–функціонального людського капіталу можна вважати збалансованою, тому що в ній передбачені як кількісні, так і якісні показники зміни обсягу та якості людського капіталу на основі встановлення доцільності та результативності оцінки з позицій трьох складових ефективності: фінансової, соціальної та економічної. Визначено економічні сполучні ланки між людським та інтелектуальним капіталом та інноваційним потенціалом, у рамках яких і запропонована модель аналізу і діагностики.

Предметом подальших досліджень виступає детальніший розгляд методичних підходів до оцінювання, систематичний моніторинг нових моделей аналізу, а також детальніший розгляд методик та процесів контролінгу управлінських систем підприємства.

Література

1. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібн. / Н.В. Краснокутська . – К.: КНЕУ, 2003. – 504с.
2. Кузнецов Э.А. Профессиональная система менеджмента: методология, теория и современная практика: Монография / Э.А. Кузнецов – Одесса: Наука и техника, 2006. – 435 с.
3. Ніколайчук М. Проблеми оцінювання людського капіталу в системі реалізації конкурентної політики / М. Ніколайчук // Україна: аспекти праці. Науково–економічний та суспільно–політичний журнал / Гол. ред. к.е.н. О. Варецька. – Київ. – 2011. – №6. – С. 46–51
4. Управління розвитком людських ресурсів. Монографія / Н.І. Верхоглядова, С.В. Ільїна, Н.А. Івашкова, О.В. Лавріченко / В.О. Ін–т підприємництва «Стратегія». – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. – 317с.
5. Фриман И.М. Оценка уровня устойчивости развития человеческого капитала как фактор повышения экономической безопасности промышленного предприятия / И.М. Фриман // Бізнес Інформ (Харк. нац. екон. ун–т МОН України) / Гол. ред. д.е.н. В.С. Пономаренко. – Видавн. Дім «Інжек». – 2012. – №6. – С. 219–222
6. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. Монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., проф. В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение–1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

Анотація

Борщ В.І. Проблеми оцінювання структурно–функціонального людського капіталу у інноваційному розрізі економіки. – Стаття.

У статті розглядаються проблемні аспекти аналізу структурно–функціонального людського капіталу з позицій інноваційної діяльності підприємства. Дається критичний аналіз моделей обліку даного виду капіталу. Пропонується комплексний підхід до оцінювання людського капіталу з точки зору його структурно–функціональної та інноваційної динаміки, який можна практично використовувати в процесі діагностики менеджменту підприємства.

Ключові слова: людський капітал, структурно–функціональний людський капітал, управлінський капітал, модель обліку людського капіталу.

Аннотация

Борщ В.И. Проблемы оценки структурно–функционального человеческого капитала в аспекте инновационной экономики. – Статья.

В статье рассматриваются проблемные аспекты анализа структурно–функционального человеческого капитала с точки зрения инновационной деятельности предприятия. Дается критический анализ моделей оценки данного вида капитала. Предлагается комплексный подход к оцениванию человеческого капитала с позиций структурно–функциональной и инновационной динамики, который пригоден на практике в процессе диагностики менеджмента предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, структурно– функциональный человеческий капитал, управленческий капитал, модель анализа человеческого капитала.

Annotation

Borshtch V.I. Issues of evaluation of structural and functional human capital in the context of innovative economy. – Article.

Problems of analysis of structural and functional human capital in terms of enterprise's innovative activity are considered in the article. Appraisal models of human capital are reviewed. The author proposes the complex of techniques for estimation of human capital within the structural, functional and innovative dynamics, which can be practically used in management systems' appraisal process.

Key words: human capital, structural and functional human capital, managerial capital, appraisal model of human capital.