

МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Запропоновано модель оцінювання людського капіталу персоналу підприємства з врахуванням початкових здібностей майбутнього працівника. Індивідуальний облік людського капіталу персоналу передбачає створення спеціальних карток обліку людського капіталу і професіограм, які можуть використовуватись при наймі працівників, розміщені кадрів, аналізі адаптації персоналу після найму, регулярній атестації персоналу з метою визначення рівня зростання людського капіталу, результативності праці і її оплати, аналізі впливу умов праці на людський капітал, при звільненнях, плануванні кар'єри, аналізі ефективності системи управління персоналом, аналізі ефективності інвестицій в людський капітал.

Ключові слова: оцінювання людського капіталу, людський капітал, атестація персоналу, трудові ресурси.

Abstract

The proposed model estimates the human capital of the personnel of the enterprise taking into account the initial abilities of the prospective employee on the basis of the factor of intelligence and the utilization of human capital. Individual human capital of the staff foresees the creation of a card of the accounting of human capital and professionogram that can be used in the hiring of employees placed frames, the analysis of the adaptation of personnel after recruitment, regular staff appraisals with the aim of determining the level of growth of human capital, efficiency of labour and its payment, the analysis of the impact of working conditions on human capital, layoffs, career planning, analysis of efficiency of the personnel management system, the analysis of efficiency of investments in human capital.

Keywords: evaluation of human capital, human capital, certification of personnel, human resources.

Вступ

При формуванні системи атестації персоналу підприємства – першого блоку інвестиційної політики підприємства в області людського капіталу – необхідно розв'язати сукупність складних задач, які виникають при оцінюванні інтелектуальної праці.

Облік трудових ресурсів на підприємстві має на увазі як загальні, так і індивідуальні характеристики персоналу. Загальні характеристики містять кількісну інформацію про такі показники: загальна чисельність, структура за спеціальностями, вікова, статева і національна структура, відповідність і склад працівників за спеціалізаціями, плинність кадрів тощо.

Метою роботи є дослідження можливості формування моделі людського капіталу персоналу підприємства з врахуванням початкових здібностей майбутнього працівника. Індивідуальний облік людського капіталу персоналу передбачає створення спеціальних карток обліку людського капіталу і професіограм, які можуть використовуватись при наймі працівників, розміщені кадрів, аналізі адаптації персоналу після найму, регулярній атестації персоналу з метою визначення рівня зростання людського капіталу, результативності праці і її оплати.

Результати дослідження

Якісні характеристики містять одночасно і колективні результати оцінювання (психологічний клімат в колективі, рівень менеджменту), і індивідуальні: характеристики індивідуальної кваліфікації, досвіду, здоров'я, соціальних ознак, тобто результати оцінювання всієї сукупності активів людського капіталу особи.

Характеристики трудових ресурсів з позицій обліку людського капіталу повинні бути доповнені додатковими розрахунками і індивідуальними параметрами людського капіталу персоналу. Зростання продуктивності праці MRP необхідно розглядати як функцію декількох змінних

$$MRP = f(K_{но}, K_{нт}, Z_t, K, W_t, M), \quad (1)$$

де $K_{но}$ – початковий людський капітал працівника в момент прийняття на роботу; $K_{нт}$ – людський капітал працівника за період роботи на підприємстві t ; Z_t – затрати підприємства на навчання, адаптація персоналу і інші інвестиційні програми в області формування людського капіталу підприємства; K – затрати капіталу, які забезпечують прийнятий рівень технології; W_t – ринкові рівні заробітної плати; M – мотивування працівника, обумовлені цілями підприємства і його корпоративною культурою.

Найбільша складність виникає одразу з необхідністю оцінювання $K_{но}$ – людського капіталу особи, накопиченого до моменту прийняття на роботу. Вартісне оцінювання людського капіталу неможливе за його сутністю, оскільки вона невід’ємна від живої сутності людини, можливості якої непізнані і теоретично не можуть вичерпуватись повністю виконанням конкретної, навіть самої складної роботи.

Загалом, категорія «робоча сила» - сукупність фізичних і духовних здібностей людини до праці, які реалізуються в процесі виробництва, яка з’являється на ринку як особливий товар, представляє собою не щось інше, як ринкове оцінювання майбутньої праці визначеної якості, а не оцінювання самої особи, яка використовує в цьому процесі лише частину активів свого людського капіталу [1].

Ринок праці, пред’являючи попит на деяку частину людського капіталу у вигляді набору спеціальних знань і навичок визначеного рівня, тобто визначеної продуктивності, оцінює дану продуктивність грошовим еквівалентом – запропонованою величиною заробітної плати (граничного продукту праці в грошовому вираженні). Точка рівноваги для кожного рівня різна, що спостерігається за різницею в оплаті праці спеціалістів однакової кваліфікації на українських і західних підприємствах, які функціонують в Україні.

За даними 2012-2015 років по Вінницькій області рівень заробітної плати працівників на підприємствах з іноземним капіталом вищий порівняно з вітчизняними [2]. Це пояснюється не тільки намаганням іноземних підприємств залучити кращих спеціалістів за допомогою вищої заробітної плати, але й вищими професійними вимогами. Як правило, підбір персоналу на такі підприємства супроводжується багатоетапним тестуванням та співбесідами з метою визначення рівня здібностей, підготовки за спеціальністю і знання іноземної мови.

Проблема виявлення здібностей майбутнього працівника надзвичайно складна і потребує участі висококваліфікованих психологів [3]. Параметри трудового потенціалу містять: інтелект, творчі здібності, здоров’я, освіту, професіоналізм, активність і організованість [4]. Розглядаючи людський капітал як трудовий потенціал, підтверджується припущення, що кожен з запропонованих елементів потенціалу в момент часу що розглядається, має конкретне кількісне значення (бо в особі вже накопичений визначений людський капітал K_0).

Суб’єктивність і неточність тестового оцінювання при наймі на роботу будуть, однак для підприємства і оцінювання зростання людського капіталу персоналу значно важливішим є моніторинг цих процесів і результатів діяльності які відповідають цим процесам.

Таким чином, система атестації персоналу – це методика яка реалізовується завдяки наявності методів оцінювання параметрів трудового потенціалу, їх регулярний моніторинг. Різниця в оцінках дасть величину накопиченого людського капіталу. Ознакою того, що сукупність здібностей, знань, мотивацій зростає, тобто трудовий потенціал збільшився, буде створення якісного закінченого продукту (або послуги), реалізація якого приносить додатковий дохід підприємству [5].

Однак необхідно розуміти, що хоча поняття «людський капітал» і трудовий потенціал еквівалентні, при реальному оцінюванні вони можуть не співпадати, бо оцінюється (на робочому місці) частина здібностей, знань і навичок людини (частка людського капіталу або частка активів), що належать визначеній сукупності $S = \{X_1, X_2, \dots, X_n\}$, де X_1, X_2, \dots, X_n – здібності, знання, навички, мотивація, які необхідні працівникам на конкретному робочому місці. Загальне оцінювання всіх здібностей людини (наприклад, музикальних, математичних, художніх, педагогічних тощо) в умовах промислового підприємства по-перше, неможливе, а по-друге – економічно недоцільне [6].

Умова належності одній сукупності трудового потенціалу особи і необхідної для даного робочого місця робочої сили буде першою умовою найму на роботу і запорукою ефективної діяльності особи.

Індивідуальний облік людського капіталу персоналу передбачає створення спеціальних карток обліку людського капіталу (K_n) і професіограм (F_s), які можуть використовуватись при наймі працівників, розміщені кадрів, аналізі адаптації персоналу після найму, регулярній атестації персоналу з метою визначення рівня зростання людського капіталу, результативності праці і її оплати, аналізі впливу умов праці на людський капітал, при звільненнях, плануванні кар’єри, аналізі ефективності системи управління персоналом, аналізі ефективності інвестицій в людський капітал.

Робота з розробки професіограм і карток трудового потенціалу персоналу повинна містити: 1) розробку шкал або якісних характеристик оцінювання трудового потенціалу; 2) підбір методів оцінювання; 3) постійне спостереження змін трудового потенціалу (людського капіталу).

Праця керівників і спеціалістів має ряд особливостей, які принципово відрізняють її від праці робітників. До основних належать: по-перше, предметом їх праці є інформація (у робітників – речовина або енергія); по-друге, праця містить творчу складову, яка визначає її різноманітність; третє, якість результату може не залежати від термінів і способів його отримання; четверте, відрізок часу між затратами праці і отриманням результату може бути значний, тобто часто спостерігають «відкладений результат»; п'яте, всі види творчої праці неможливо нормувати.

Перераховані особливості повинні враховуватися при аналізі можливих методів стимулювання інтелектуальної праці. Численні успішно працюючі в умовах ринку західні підприємства прямують шляхом індивідуалізації мотивів і стимулів праці цієї категорії працівників. При цьому враховується, що їх праця – не тільки засіб забезпечення життєвих потреб, але й реалізація потенційних можливостей в обраній професії [7].

В Україні при переході до ринкових відносин ця категорія персоналу виявилася в найгірших умовах, а оплата праці, в кращому випадку, забезпечувала відтворювальну функцію. Сьогодні оплату праці персоналу доцільно організовувати на базі концепції людського капіталу. Зростання людського капіталу повинно приводити до зростання національного багатства, на рівні і підприємства, і конкретної особи. Зростання індивідуального доходу, поставлене в залежність від зростання індивідуального людського капіталу і його застосування, дозволить принципово змінити систему оплати праці на підприємстві, і перейти до узгодження економічних інтересів осіб і соціальних груп (наприклад, роботодавців і найманих працівників), тобто до соціального партнерства [8].

Система оплати праці, побудована на базі концепції людського капіталу, дозволяє відокремити нормування праці від її оплати. (В реальній практиці норма часу часто виконує не характерну для неї функцію регулювання заробітної плати). Оплата праці в такій системі здійснюється не за відпрацьований час, а за робоче місце, яке потребує визначених здібностей, знань, навичок і мотивацій (тобто людського капіталу) і результатів. Технологічні параметри роботи, в тому числі нормовані затрати часу, визначаються контрактними угодами і слугують цілям підвищення ефективності використання концепції людського капіталу означає розподіл всіх видів робіт на конкретному підприємстві за окремими кваліфікаційними групами, видами робочої сили, які вимагають конкретних здібностей і вмінь, що оцінюються в балах і мають свій діапазон. В межах діапазону встановлюються бали для всіх видів однотипних робіт за рівнями складності і відповідальності. Трудовий потенціал особи при наймі на роботу в організації, представлений в балах (оцінюється за допомогою спеціальних тестів), порівнюється з набором наявних шкал на підприємстві, що вже з самого початку дозволяє встановити відповідність даних претендента і вимог роботи. Для кожної професійної специфіки потребується свій набір якостей спеціаліста. Якщо для брокера важливі активність, комунікабельність, швидкий тип інтелекту, то для спеціаліста аналітика важливіші організованість, професіоналізм, творчі здібності тощо.

Моніторинг трудового потенціалу і продуктивності діяльності працівника дозволяє оперативно проводити регулярну атестацію, ротацию кадрів, здійснювати ефективні інвестиції в людський капітал, тим самим сприяти зростанню людського капіталу підприємства і збільшувати його дохід.

Для розв'язання задачі необхідно побудувати математичну модель, яка дозволяє розрахувати $K(X)$ – додатне число, яке тим більше, чим більше критеріїв оцінки якості X -спеціаліста і його вкладу в кінцевий результат. Складовими X є обрані вимоги (критерії), наприклад, Y_1 – професіоналізм (знання і досвід), Y_2 – інтелект, Y_3 – творчі здібності, Y_4 – відповідальність, Y_5 – організованість, ..., Y_n – особистий внесок. Кожному з критеріїв присвоюється ваговий коефіцієнт R_1, R_2, \dots, R_n . Кожна з цих складових в свою чергу поділяється на декілька ознак $Y_{11}, Y_{12}, \dots, Y_{15}; Y_{21}, Y_{22}, \dots, Y_{25}; Y_{51}, Y_{52}, \dots, Y_{55}$, з ваговими показниками $R_{n1}, R_{n2}, \dots, R_{n5}$ відповідно.

Математична модель, яка надає можливість ранжування, повинна мати ряд властивостей: 1) бути здатною до внесення до неї будь-яких параметрів, потрібних для оцінювання трудового потенціалу спеціаліста; 2) охоплювати будь-яку кількість параметрів, що потребуються для оцінювання; 3) допускати роботу з будь-якими шкалами; 4) дозволяти включати нові параметри без глобальної перебудови вже побудованої частини моделі.

Фактично, побудова моделі означає:

- побудову дерев якості фахівців за всіма обраними критеріями (рис.1);

- узгодження з експертами характеру зв'язку між елементами і визначення вагових коефіцієнтів за всіма вузлами дерев;
 - розробку шкал для оцінки ознак в деревах.
- Шкала ознак може бути безперервною або дискретною, однак кожна ознака повинна мати свій рівень оцінки від 0 до R_{ig} .

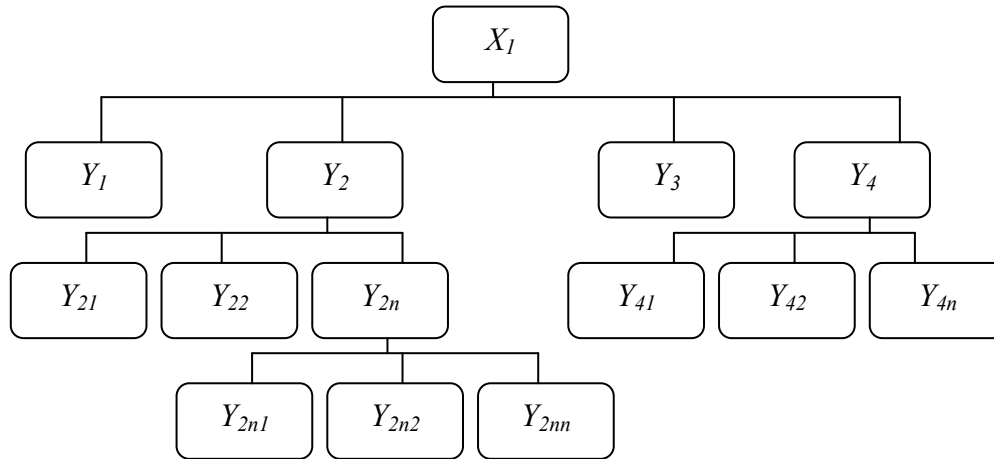


Рисунок 1 – Дерево якостей спеціаліста

Оплата праці спеціаліста може складатися зі змінної і постійної частин. Розглянемо декілька варіантів структури оплати праці.

1 варіант. Традиційна структура заробітної плати, в якій постійна тарифна частина відповідає посадовому окладу, є постійною частиною, змінна визначається добутком суми набраних балів за кваліфікаційною (атестаційною) таблицею на ціну балу. Ціна балу в цьому випадку – преміальний фонд поділений на суму балів всіх працівників.

2 варіант. Постійна частина – це фірмова гарантія, яка забезпечує як мінімум прожитковий мінімум в регіоні з врахуванням інфляції. Змінна частина залежить від людського капіталу особи і його реалізації, тобто визначається набраною сумою балів. Сума балів всіх працівників відповідає змінній частині фонду оплати праці, звідки легко визначити ціну балу.

Такий підхід ставить оплату праці спеціаліста в пряму відповідність з його накопиченими знаннями, відповідальністю, прийнятими рішеннями і якістю виконаних функцій. Конкретний розмір заробітку буде залежати від двох факторів: 1) значення функціоналу $K(X)$, тобто кількості набраних спеціалістом балів в даному періоді; 2) кількості коштів на оплату праці, отриманих підприємством (при однаковій бальній оцінці в різні періоди ціна балу може бути різною).

Перший фактор стимулює професійне зростання і сприяє планування кар'єри, другий – пов'язує конкретну результативність кожного працівника з результативністю підприємства.

3 варіант. Аналог японської моделі системи оплати праці [9]. В цьому випадку одна сітка є персональною, такою, що характеризує людський капітал, друга результативною (трудовою), такою, що характеризує досягнутий рівень продуктивності. Персональна сітка за горизонтальною шкалою оцінює здібності, знання, професіоналізм, за вертикальною – досвід; трудова сітка оцінює за горизонталлю складність і відповідальність в роботі, за вертикаллю – рівні результативності. Персональні і трудові ставки (бали) підсумовуються.

Запропоновані моделі можна пов'язати з вартістю різних функцій, які виконуються спеціалістами з врахуванням якості їх виконання і отриманих підприємством результатів.

Оскільки для українських підприємств поняття вартості виконаних функцій безпосередньо пов'язано з посадовою інструкцією і посадовим окладом, найпростіший аналог розглянутої методики буде складатися в ранжуванні всіх функцій групою експертів або самими виконавцями за ступенем важливості або складності так, щоб сума привласнених вагових коефіцієнтів дорівнювала 100%. Оскільки ці 100% відповідають набраним балам кваліфікаційної таблиці (посадовому окладу), то,

складаючи пропорцію, можна визначити вартість кожної вказаної в посадовій інструкції функції.

Здійснюючи на практиці подібну процедуру, як правило, спеціалісти роблять висновок про недосконалість посадової інструкції, оскільки в ній велика кількість виконуваних насправді робіт не враховуються або виконуються роботи які не відповідають посаді.

Тому доцільно розробити функціональний перелік і виконувати аналіз робочих функцій структурних підрозділів, оскільки це дозволить проаналізувати одночасно організаційну структуру підприємства, ліквідувати дублювання функцій, зменшити частку другорядних робіт, тобто робіт які непов'язаних безпосередньо з головною задачею організації, і спів ставити структуру витрат фонду оплати праці за функціями структурних підрозділів і пріоритети цих функцій. Загальна сума балів буде відповідати фонду оплати праці підприємства. Аналогічно визначається вартість всіх робіт в підрозділі.

Висновки

Моніторинг трудового потенціалу і продуктивності діяльності працівника дозволяє оперативно проводити регулярну атестацію, ротацію кадрів, здійснювати ефективні інвестиції в людський капітал, тим самим сприяти зростанню людського капіталу підприємства і збільшувати його дохід.

Система оплати праці, побудована на базі концепції людського капіталу, дозволяє відокремити нормування праці від її оплати. Оплата праці в такій системі здійснюється не за відпрацьований час, а за робоче місце, яке потребує визначених здібностей, знань, навичок і мотивацій (тобто людського капіталу) і результатів.

Запропоновані положення оцінювання інтелектуальної праці працівників підприємства, можуть бути основою побудови системи інвестиційного розвитку людського капіталу підприємства, оскільки відображують кількість і якість параметрів економіко-математичних моделей оцінювання інвестицій в людський капітал працівників підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Інтеграція економічних та технічних процесів: сучасний стан і перспективи розвитку: колективна монографія. / за заг. Ред. Савчук Л.М., співавтори Нікіфорова Л.О., Шиян А.А. в частині: Модель спільної мотивації працівників і компанії щодо підвищення якості людського капіталу шляхом навчання — Х.: Вид-во «Діса плюс», 2015.— 480 с., С. 290-302. ISBN 978-617-706486 -1
2. Статистичний щорічник Вінницької області. – Вінниця : ГУСВО, 2015. – 630 с.
3. Нікіфорова Л.О., Крилов О.В. Необхідність інвестування у людський капітал на підприємствах // Всеукраїнська науково практична конференція «Теорія та практика трансформаційних перетворень в економіці, політиці та культурі за умов розвитку глобалізаційних процесів» (12-14 квітня 2011 р.) – ТНЕУ ВІЕ, Вінниця, 2011. – С. 41-43.
4. Причепя І.В. Теоретико-методологічні підходи до визначення потенціалу підприємства [Текст] / І.В. Причепя, В.О. Козловський // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2007. - №3. – С. 28-33.
5. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с. – ISBN 978-5-88782-415-4
6. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала : Учебное пособие. / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд. СПбУЭФ,- 2006. - 230 с.
7. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография [Текст] / [Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.] ; под ред. д.э.н., профессора В.Т.Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с. ISBN 5-94275-226-5.
8. Кавецький В.В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства [Текст] / В.В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. - №1. – С.49-54.
9. Ринкові моделі оплати праці / [Радомський С.І., Гончаров Є.В., Кірнос А.І., Кірнос І.О., Задорожний В. П., Долгальова Є.В.] ; під ред. Гончарова В.М. - Харків: Основа, 2000. - 247 с.

Вячеслав Валерійович Кавецький – ст. викладач кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця;

Vyacheslav Kavetskiy V. – senior lecturer of the Department of Economics of enterprise and production management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia.