Голяш Ірина, ТНЕУ, Тернопіль

Будник Людмила, ТНЕУ, Тернопіль

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливість ролі людського капіталу для розвитку вітчизняних підприємств є загальновизнаною. В умовах глобальної конкуренції людський капітал є основним чинником ринкової конкурентоспроможності господарських суб'єктів. Це зумовлює потребу в його оцінюванні, що має ґрунтуватися на відповідному методичному інструментарії.

Рівень розвитку людського капіталу залежить як від мікроекономічних, так і від макроекономічних чинників: низької якості життя, недостатнього фінансування освіти, втрати позицій при використанні людського потенціалу. За таких умов Україна за індексом розвитку людського потенціалу знаходиться майже на останніх позиціях серед розвинених країн (див. рис.1).

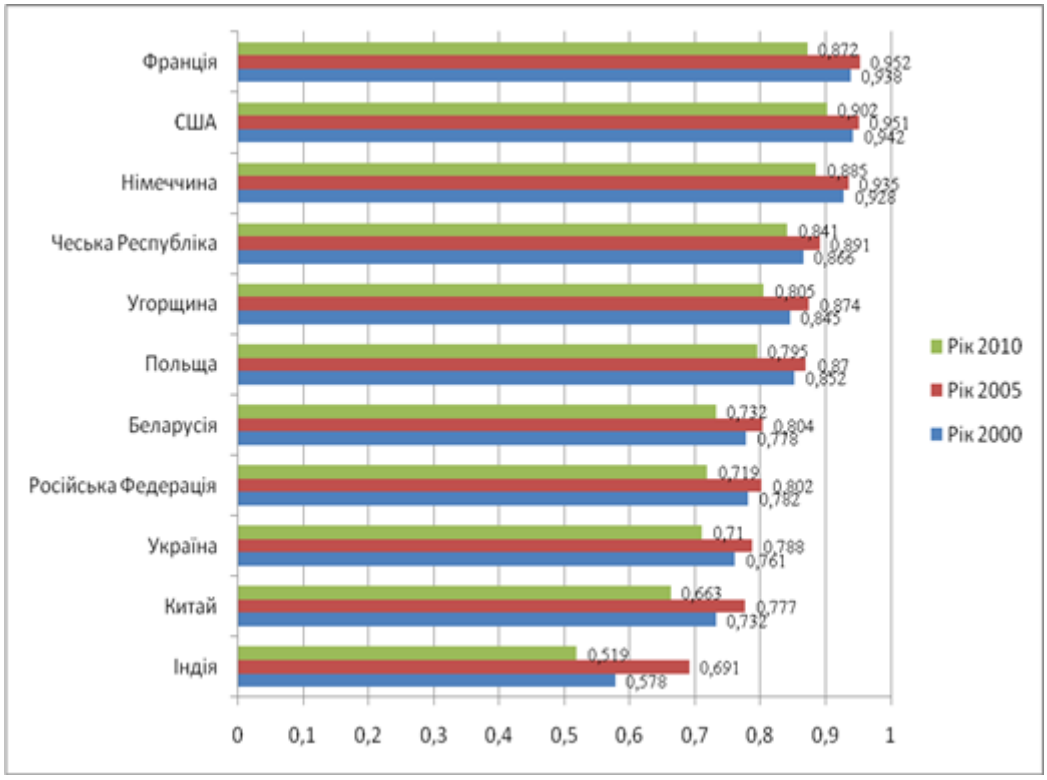

Рис. 1. Індекс розвитку людського потенціалу: міжнародні порівняння за 2000-2010 роки [1]

Порівняння індексів розвитку людського потенціалу в міжнародному масштабі підтверджує необхідність поглибленого дослідження категорії «людський капітал» для того, щоб теоретичні напрацювання сприяли підвищенню конкурентоспроможності кожного окремого підприємства та ефективності національної економіки загалом.

.До недавнього часу категорія «людський капітал» залишалася лише в теоретичних розробках науковців і не передбачала можливості її практичного використання. Проте, в сучасних умовах чинник формування людського капіталу дедалі більше перетворюється на основу економічного розвитку підприємства.

У науковій літературі під людським капіталом розуміють сукупність виробничих здібностей сучасного працівника, знань загальноосвітнього та спеціального характеру, навичок, нагромадженого досвіду, що потребує витрат з боку держави, підприємств і самої людини на їх формування та постійне вдосконалення [2]. Первинними ланками формування людського капіталу є господарські суб’єкти. На даний час вітчизняні підприємства не у повній мірі усвідомлюють важливий зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами своєї діяльності, оскільки цей зв'язок ігнорується традиційними методами обліку. За таких умов завдання оцінювання людського капіталу для підприємств є одним із найбільш складних.

Питанню оцінювання людського капіталу підприємства присвячена велика кількість наукових праць зарубіжних і вітчизняних авторів. Аналіз численних розробок авторів дає змогу стверджувати про різноманітність їх наукових підходів і методів. Незважаючи на значимість та цінність результатів досліджень науковців, оцінювання людського капіталу на мікрорівні потребує уточнення та удосконалення.

На даний час у науковій літературі існує великий вибір методик оцінювання людського капіталу: традиційна атестація, метод заданого розподілу, оцінка на основі моделей компетенцій, «360 градусів», оцінка на основі збалансованої системи показників та інші.

Використання існуючих методик оцінювання людського капіталу пов’язане із рядом проблем:

1) необхідність врахування у процесі оцінювання нефінансових показників (стану здоров’я, віку, статі, рівня освіти, кваліфікації, компетентності, професіоналізму, майстерності, соціального статусу, сімейного стану, стажу роботи тощо) та неможливість одержання точної оцінки якісних характеристик людського капіталу;

2) складність отримання вартісної оцінки людського капіталу (враховуючи той факт, що витрати на використання людського капіталу не відображаються у фінансових звітах підприємства);

3) труднощі у процесі здійснення багатоступінчатих розрахунків показників (у більшості випадків підприємства не в змозі самостійно провести обчислення й одержати потрібні результати);

4) відсутність стратегічної спрямованості результатів оцінювання;

5) складність визначення первинної вартості знань працівників підприємства;

6) нівелювання приросту результату на основі отриманого синергетичного ефекту (за умови припущення, що набір складників людського капіталу вартує більше, ніж проста математична сума вартості кожного окремого його елемента).

Розглянуті проблеми підтверджують необхідність формування нового науково обгрунтованого методичного інструментарію оцінювання людського капіталу, адекватного сучасним умовам функціонування вітчизняних підприємств та оптимізації шляхів його практичного використання.

Список використаних джерел

1. Геєць В. М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання та підвищення продуктивності праці [Електронний ресурс] / В. М. Геєць. – Режим доступу: https://docs.google.com.

2. Мякотіна Н.А. Людський капітал: індикатори та модель оцінювання / Н. А. Мякотіна // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво . - 2014. - № 1. - С. 85-89.