

(культура, лідерство). Набувають справжнього значення такі поняття як людський капітал, талант, кар'єрні прив'язки, потенціал персоналу, аналіз ролей. Крім аналізу робіт і компетенцій, які більшість українських HR-менеджерів уже опанували та успішно впроваджують, важливе правильне визначення ролей для самого HR-менеджера, для всіх топ-менеджерів, а в майбутньому і для будь-якого менеджера в компанії. Навчити розуміти і правильно виконувати свою роль у контексті організації – одне із завдань HR-менеджера на найближче майбутнє.

Література

1. Шимановська-Діанич Л.М. Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами / Л.М. Шимановська-Діанич // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – Полтава, 2007. – № 1 (21). – С. 43–49.
2. Чечель О.М. Генезис теорій людського потенціалу / О.М. Чечель // Економіка та держава. – К., 2010. – № 2. – С. 111–114.
3. Прушківська Е.В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е.В. Прушківська, А.В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – К., 2008. – № 1. – С. 196–202.
4. Пиц В.І. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В.І. Пиц // Актуальні проблеми економіки. – К., 2008. – № 6. – С. 187–193.
5. Кошулько О.П. Взаємозв'язок людського й інтелектуального капіталу та їх значення для економічного піднесення підприємств / О.П. Кошулько, С.В. Сладка // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – № 12. – С. 6–9.
6. Кір'ян Т. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31.
7. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітал в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник НАН України. – 2008. – № 3. – С. 13–22.
8. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI в. / пер. с англ. – М.: Вильямс, 2001. – 272 с.
9. Современный идеал научности и менеджмент // А.В. Кезин. – М.: Гардарики, 2001. – 269 с.
10. Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика. Тез. док. междунар. конф. (26–28 апреля 1996 г.). – Алма-Ата, 1996. – 91 с.

УДК 65.012.323

Н. В. ЦИМБАЛЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті обґрунтовано актуальність дослідження людського капіталу підприємства; проаналізовано наукові праці вітчизняних вчених з питань формування та використання людського капіталу підприємства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку; розроблено методику оцінки людського капіталу працівників підприємства.

The article includes explanation of the importance of the research of human capital of an enterprise; an overview of Ukrainian scientists' works devoted to the formation of enterprise's human capital on the modern stage of socioeconomic development; a proposition of the methodological approach to the estimation of human capital.

Постановка проблеми. Світове співтовариство знаходиться в даний момент на новому етапі свого розвитку, який характеризується визначною роллю людини та її знань, професійної підготовки, загальної культури. Наприкінці ХХ ст. в межах концепції сталого розвитку розвиток людини було визначено головним критерієм прогресу [1]. Рівень розвитку країни, її місце у світовому співтоваристві, знаходяться у повній відповідності з показниками стану людського капіталу. Людський капітал – це категорія, яка на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства [2, с. 23]. Первинною ланкою формування людського капіталу є підприємство.

На сьогодні день особливої актуальності набувають питання розробки методичного підходу до оцінки працівників підприємства як основи для розробки заходів щодо підвищення трудової активності, сприяння в досягненні особистих цілей і цілей підприємства, розробки стратегічних напрямів підвищення особистісного людського капіталу працівників.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми формування, використання та оцінки людського капіталу на сучасному етапі розвитку світового співтовариства досить широко розглядаються у роботах таких науковців як В. Антонюк, С. Климко, Н. Ушанко, О. Головінов, Т. Кір'ян, І. Журавльова та інші. Незважаючи на значимість та цінність результатів, одержаних вказаними авторами, питання оцінки людського капіталу на особистісному та мікрорівні потребує подальшого дослідження.

Постановка завдання. Аналіз робіт вітчизняних вчених з питань формування та використання людського капіталу підприємства обумовив необхідність розробки методики оцінки, яка дозволила би врахувати

вимоги підприємства до людського капіталу працівників, визначити його основні складові, їх динаміку та взаємозв'язок, а також використати результати аналізу для вибору основних стратегічних напрямів підвищення людського капіталу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Спираючись на аналіз наукових праць таких вітчизняних вчених як Г. Назарова, Т. Кір'ян, О. Грішнова, В. Антонюк, С. Климко, В. Пригода, В. Сизоненко, О. Головінов, Н. Ушанко, було розроблено методику оцінки особистісного людського капіталу працівників підприємства (рис. 1). Особливість даної методики полягає у застосуванні положень теорії бажаності як способу, що дає можливість найбільш об'єктивно оцінити велику кількість одиничних показників з урахуванням потреб конкретного підприємства. Також при розробці даної методики було використано метод головних компонент, який на основі аналізу варіації та кореляції факторів дозволяє встановити їх коефіцієнти значимості (вагомості). Зазначена методика автором пропонується для обґрунтування основних стратегічних напрямів підвищення рівня особистісного людського капіталу працівників.



Рис. 1 – Етапи оцінки особистісного людського капіталу працівників

Сукупність особистісних людських капіталів працівників за умови виникнення синергетичного ефекту при їх взаємодії утворює людський капітал підприємства. Пропонована автором методика оцінки людського капіталу підприємства включає такі етапи:

Етап I. Формування переліку складових (одиничних показників) особистісного людського капіталу працівників та об'єднання їх у групи. З метою оцінки особистісного людського капіталу працівників на основі аналізу наукової літератури було виділено такі основні групи його складових: стан здоров'я; особистісні якості працівників; освітньо-кваліфікаційний рівень; практичний досвід; мотивація.

Етап II. Оцінка одиничних показників особистісного людського капіталу працівників на основі теорії бажаності. Сутність методу полягає в тому, що кожен одиничний показник оцінюється за допомогою перехідної безрозмірної величини за спеціальною таблицею – шкалою бажаності. В її основі лежить ідея побудови узагальнюючого критерію оптимізації шляхом перетворення значень окремих показників у безрозмірну шкалу [3, 4].

Етап III. Визначення коефіцієнтів значимості показників всередині кожної групи на основі методу головних компонент [5]. Експертні методи, які використовуються для визначення вагових коефіцієнтів найчастіше дають

досить суб'єктивні результати. Тому для побудови об'єктивних узагальнюючих показників на підставі достовірної інформації про структуру сукупності факторних змінних доцільно застосовувати більш обґрунтовані наукові методи, наприклад, кореляційний і факторний аналіз.

Встановлення взаємозв'язків між факторними змінними має велике значення, оскільки дозволяє розрахувати суттєвість впливу кожного фактора на результативну ознаку; у випадках, коли між двома і більше змінними існує щільний зв'язок, дозволяє без погіршення якості оцінки результативної ознаки виключити одну або більше змінних з розрахунку узагальнюючого показника.

У загальному вигляді завдання побудови інтегрального показника передбачає наступні кроки (ітерації):

1. Задається N – кількість об'єктів, які досліджуються та n – кількість ознак (критеріїв, факторів), які характеризують об'єкт. Будується матриця Y порядку $n \times N$, яка відображає сукупність всіх N значень за всіма параметрами n після нормалізації.

З метою усунення неоднорідності критеріїв, які розглядаються, може бути використаний такий метод нормалізації:

$$y_{ji} = \frac{x_{ji} - \bar{x}_j}{\sigma_j}, \quad j = 1 \dots n,$$

де x_{ji} – значення випадкової величини x_j при i -му вимірі; $\bar{x}_j$ – середнє значення випадкової величини x_j за результатами N вимірів; σ_j – середнє квадратичне відхилення x_j . Середнє значення випадкової величини x_j визначається за формулою:

$$\bar{x}_j = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_{ji}.$$

Середнє квадратичне відхилення розраховується за формулою:

$$\sigma_j = \sqrt{\frac{\sum (x_{ji} - \bar{x}_j)^2}{N - 1}}.$$

2. Побудова кореляційної матриці R на основі розрахунку окремих коефіцієнтів кореляції.

Коефіцієнт кореляції r_{jk} характеризує зв'язок між двома випадковими величинами x_j та x_k у випадку лінійної кореляції між ними. Для будь-яких ознак і випадкових величин коефіцієнт кореляції розраховується за формулою:

$$r_{jk} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N y_{ji} - y_{ki},$$

де y_{ki} – нормоване значення випадкової величини x_k для i -го виміру (об'єкта).

3. Описання набору критеріїв n числом головних компонент $m \ll n$, які забезпечили б задану частку дисперсії за допомогою матриці F , яка включає сукупність всіх N отриманих значень усіх n головних компонент. При цьому $Y = A \cdot F$.

У розгорнутому матричному вигляді формула має вигляд:

$$\begin{pmatrix} y_{11} & y_{12} & \dots & y_{1N} \\ y_{21} & y_{22} & \dots & y_{2N} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ y_{n1} & y_{n2} & \dots & y_{nN} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1N} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2N} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nN} \end{pmatrix} \cdot \begin{pmatrix} f_{11} & f_{12} & \dots & f_{1N} \\ f_{21} & f_{22} & \dots & f_{2N} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ f_{n1} & f_{n2} & \dots & f_{nN} \end{pmatrix}.$$

4. Визначення матриці A – матриці вагових коефіцієнтів, які враховують щільність зв'язку між вихідними критеріями і головними компонентами.

Зв'язок між головними компонентами і коефіцієнтами кореляції для об'єкта описується рівнянням:

$$y_{ji} = a_{j1} \cdot f_{1i} + a_{j2} \cdot f_{2i} + \dots + a_{jn} \cdot f_{ni}; \quad i = 1, 2, \dots, N,$$

де y_{ji} – нормоване значення j -го критерія для i -го об'єкта; f_{ji} – значення j -ї головної компоненти для i -го об'єкта.

5. Визначення повного внеску кожного фактора у результативний показник.

Варіація, яка залежить від особливостей об'єкта, є причиною відмінностей у значеннях критеріїв між об'єктами відносно математичного очікування. Повна дисперсія ознаки виражається через дисперсію головних компонент. Оскільки дисперсії нормованих величин дорівнюють одиниці, а головні компоненти ортогональні, то залежність має вигляд:

$$\sigma_j^2 = a_{j1}^2 + a_{j2}^2 + \dots + a_{jn}^2 = 1.$$

Повний внесок r -го фактора у дисперсію всіх n ознак визначає ту частку загальної дисперсії, яку дана головна компонента пояснює. Цей внесок розраховується за формулою:

$$V_r = \sum_{j=1}^n a_{jr}^2,$$

де j – індекс ознаки; r – індекс головної компоненти.

Незважаючи на те, що замість n ознак виходить така ж кількість головних компонент, внесок більшої частини з них у дисперсію результативної ознаки є незначним. Виключають із розгляду ті головні компоненти, внесок яких малий.

Етап IV. Розрахунок групових показників особистісного людського капіталу працівників. Обчислення групових показників здійснюється за формулою:

$$I_j^{gp} = \sum_{i=1}^n q_{ij} \cdot a_i,$$

де I_{kj}^{gp} груповий показник, що характеризує певну групу складових особистісного людського капіталу працівника; q_{ij} – i -й одиничний показник, що характеризує компонент певної групи (бали); a_i – вагомість i -го показника в загальному наборі певної групи, визначена з використанням метода головних компонент; n – кількість показників у групі.

Етап V. Визначення вагомості груп на основі методу головних компонент здійснюється аналогічно третьому етапу.

Етап VI. Розрахунок інтегрального показника особистісного людського капіталу працівників. Обчислення інтегрального показника здійснюється за формулою:

$$I_j^{int} = \sum_{k=1}^m I_{kj}^{gp} \cdot b_k,$$

де I_j^{int} – інтегральний показник оцінки людського капіталу працівника; b_k – вагомість k -ї групи показників оцінки особистісного людського капіталу; m – кількість груп показників.

Цей показник дає комплексну (інтегральну) характеристику особистісного людського капіталу працівника, в якій враховуються всі його складові.

Етап VII. Вибір стратегічних напрямів підвищення особистісного людського капіталу працівників. Запропонована методика може бути використаний для аналізу внеску кожної складової людського капіталу працівників у інтегральний показник. Дану методику можна також використовувати з метою вибору стратегічних напрямів підвищення рівня особистісного людського капіталу окремого працівника та підприємства в цілому.

Висновки. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку особливого значення набуває питання оцінки людського капіталу підприємства. Запропонована методика може бути використана для оцінки особистісного людського капіталу працівників, а також для людського капіталу підприємства. Також дана методика пропонується автором для обґрунтування основних стратегічних напрямів підвищення рівня особистісного людського капіталу працівників. Подальшого дослідження потребує розробка процедури вибору стратегічних напрямів підвищення рівня особистісного людського капіталу працівника за результатами його оцінки.

Література

1. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (кол. авт.) / Щорічна науково-аналітична доповідь; за ред. Е.М. Ліанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004.
2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку. Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Kendall M.G. Rank Correlation Methods. – N.Y.: Hafner Publ.Go., 1995. – 196 p.
4. Соловьев А.Н. Оценка качества и стандартизация текстильных материалов / А.Н. Соловьев, С.М. Кирюхин. – М.: Легкая индустрия, 1974. – 248 с.
5. Гуц А.К., Фролова Ю.В. Математические методы в социологии. 2007. – 216 с.