

ДІАГНОСТИКА ДІЇ РІЗНОРІВНЕВИХ ФАКТОРІВ НА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Удосконалено класифікацію факторів відтворення людського капіталу підприємства на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях. Обґрунтовано методичні підходи до кількісної оцінки дії різнорівневих факторів на відтворення людського капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, макро- і мікро- середовище підприємства, фактори відтворення людського капіталу, діагностика.

У процесі пошуку шляхів економічного зростання давно доведено, що його основою має виступати активізація людського фактора на основі вивчення і максимального задоволення потреб людини у спосіб, який оптимально відповідав би інтересам бізнесу у поєднанні із суспільними вигодами. Таким чином з 60-х років минулого століття у цивілізованому світі реалізується відома концепція людського капіталу, яка є певним способом трактування ролі людини, її потреб та розвитку на кожному економічному рівні. З позиції цієї концепції людський капітал слід розглядати як об'єкт управління, який оцінюється, аналізується і постійно розвивається шляхом інвестицій у його елементи (навчання, охорону здоров'я, соціальний розвиток тощо).

Питання управління людським капіталом загалом та його складовими елементами останніми роками викликають інтерес все більшого кола зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких, перш за все, слід назвати М. Ажажу, В. Антонюк, О. Бородіну, Н. Верхоглядову, О. Грішнову, С. Задорожню, Г. Зелінську, Р. Капелюшнікова, О. Кошулько, М. Критського, А. Кудлай, Г. Лич, Г. Прошак, Н. Ушенко та ін.

Попри зростання кількості наукових публікацій з цієї предметної області, слід об'єктивно зазначити й той факт, що більшість дослідників фокусують свою увагу на макро- і мезорівнях, не звертаючи належної уваги на мікрорівень (основний рівень прийняття і реалізації управлінських рішень) і не розглядаючи взаємодію різнорівневих факторів. Водночас в окремих наукових дослідженнях, які мають комплексний характер, теоретичні положення не доведені до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій.

З огляду на наявні наукові прогалини в реалізації концепції людського капіталу на мікрорівні метою статті виступає обґрунтування теоретико-методологічних засад щодо узгодженості дії різнорівневих факторів ефективного відтворення людського капіталу підприємства. Досягнення цієї мети зумовлює необхідність розв'язання наступних завдань: обґрунтування системи факторів, які на різних економічних рівнях чинять вплив на відтворення людського капіталу підприємства; запропонувати методичний інструментарій діагностики взаємодії різнорівневих факторів такого впливу.

Дослідження людського капіталу нерозривно пов'язане з вивченням основних факторів, які

обумовлюють процес його відтворення. При розробці питання наукової класифікації факторів формування, використання і розвитку людського капіталу, що в сукупності становить процес його відтворення, було виявлено багато суперечних моментів.

Так фактори розвитку людського капіталу є об'єктом багатьох наукових досліджень [1-10]. На сьогодні сформована їх розгалужена система, яка об'єднує фактори за різними класифікаційними ознаками. Однак дослідження усіх відомих групвань характеризуються здебільшого теоретичними узагальненнями, мають описовий характер і до того ж є погано придатними для мікроекономічного рівня дослідження.

На підставі критичного опрацювання різних наукових підходів до класифікації факторів формування, використання і розвитку людського капіталу, ми вважаємо необхідним їх подальший розвиток задля розуміння процесу відтворення людського капіталу підприємства та розробки механізму управління ним.

На нашу думку, слід виходити з того, що на підприємство потрапляють люди, які вже є носіями певних здібностей та рис, корисних для підприємства. Однак у процесі використання людський капітал постійно потребує інвестицій, що пов'язано як з оплатою праці, так із забезпеченням безпечних умов для неї, необхідністю підвищення професійного рівня задля виконання стратегічних завдань підприємства, гармонійного розвитку працюючої людини та т. ін. Отже, процес відтворення людського капіталу підприємства має певні особливості.

З іншого боку, розмір людського капіталу останнього залежить не лише від його виробничих потреб і потреб конкретних осіб, які працюють у певний момент часу (факторів т. зв. внутрішнього (мікро-) середовища підприємства). Кожне підприємство має своє довкілля, яке містить значне число факторів, здатних певним чином вплинути на функціонування як підприємства загалом, так і на його складові, зокрема людський капітал. Причому ступінь впливу факторів ззовні може бути дуже різним, залежно від того, яка частина розглядається: макро- або/ та мезосередовище (регіон і галузь).

З огляду на вищезазначений поділ середовища господарювання підприємства та з урахуванням елементів людського капіталу доцільним вважаємо використання удосконаленої нами класифікації

факторів відтворення людського капіталу підприємства, побудованої за трьома відповідними економічними рівнями. Наповненість груп зовнішніх факторів відтворення людського капіталу підприємства та форми їх вияву на мікрорівні наведено на рис. 1.

Одночасно з факторами макро- та мезорівня значний вплив на відтворення людського капіталу підприємства чинять фактори мікросередовища, які формуються безпосередньо на самому підприємстві. До них належать: 1) базова стратегія розвитку підприємства; 2) фінансовий стан підприємства та використання фінансових ресурсів; 3) рівень інноваційного розвитку підприємства; 4) кадрова стратегія підприємства; 5) професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємства; 6) статево-вікова структура працівників підприємства; 7) якість умов праці; 8) характер трудових відносин; 9) система розвитку кадрів; 10) застосування засобів стимулювання праці; 11) рівень розвитку соціальної інфраструктури підприємства та інші.

Для кількісної оцінки дії різнорівневих факторів на відтворення людського капіталу підприємства автором розроблено наступний покроковий алгоритм:

1. Визначення обсягів людського капіталу досліджуваного підприємства.

1. 1. По-перше, має бути обраний метод оцінювання обсягів людського капіталу або ж їх комбінація, що підвищить результат такої оцінки. Думка більшості дослідників сходиться на доцільності використання на рівні підприємства методу оцінки вартості виробництва, який за своєю суттю полягає у окресленні сукупних витрат на залучення, використання і розвиток персоналу, що є повною собівартістю людського капіталу. Широка дискусія відносно використання методу капіталізації заробітку (втілюється у визначенні сучасної цінності майбутнього потоку доходів особи) переважно з боку політекономів свідчить про його непридатність для даного рівня дослідження.

1. 2. З огляду на те, що результати оцінювання людського капіталу повинні мати управлінське призначення, доцільним вважаємо структурувати загальну (повну) собівартість людського капіталу на собівартість у виробництві і поза ним, що буде характеризувати потоки інвестицій як на відтворення людського капіталу для потреб виробництва (основної діяльності підприємства), так і для гармонійного розвитку працюючих на підприємстві на основі інвестицій у соціальну сферу.

1. 3. Критерієм управління має виступати максимізація людського капіталу, оціненого за середньою повною собівартістю, що вимагатиме відповідного розрахунку питомих витрат на залучення, використання і розвиток у розрахунку на одного працівника. Додатковими критеріальними показниками слід вважати середню собівартість людського капіталу у виробництві і поза ним, а також середні розміри окремих видів інвестицій у людський капітал.

2. Аналіз структури людського капіталу підприємства за укрупненими групами та елементами витрат (відповідно до видів інвестицій). У такому розрізі дослідження дасть змогу доповнити аналіз змін у розмірі людського капіталу аналізом вагомості окремих елементів витрат, визначенням причин і характеру змін, що відбуваються.

3. Аналіз змін факторів макrorівня (макросередовища).

3. 1. Підбір показників, які кількісно характеризують фактори макrorівня.

3. 2. Визначення кореляційного зв'язку обсягу людського капіталу підприємства з відібраними для кількісного дослідження факторами макrorівня (з використанням пакету програм «Statgraphics»).

Отримані на цьому етапі коефіцієнти кореляції та детермінації свідчатимуть про ступінь щільності зв'язку між впливовими факторами макrorівня та обсягом людського капіталу підприємства.

4. Аналіз змін факторів регіонального рівня (регіону як мезосередовища).

4. 1. Підбір показників, які кількісно характеризують фактори регіонального рівня.

4. 2. Визначення кореляційного зв'язку обсягу людського капіталу підприємства з відібраними для кількісного дослідження факторами регіонального рівня (з використанням пакету програм «Statgraphics») з відповідними до етапу 3 аналітичними роботами.

5. Аналіз змін факторів галузевого рівня (галузі як мезосередовища).

5. 1. Підбір показників, які кількісно характеризують фактори галузевого рівня.

5. 2. Визначення кореляційного зв'язку обсягу людського капіталу підприємства з відібраними для кількісного дослідження факторами галузевого рівня (з використанням пакету програм «Statgraphics») з відповідними до етапу 3 аналітичними роботами.

6. Якісний аналіз факторів макро- і мезосередовища, які не потрапили до попередніх вибірок через опосередкованість їхнього впливу на об'єкт дослідження (людський капітал підприємства).

7. Аналіз змін факторів мікрорівня (внутрішнього середовища підприємства).

7. 1. Підбір показників, які кількісно характеризують фактори мікрорівня.

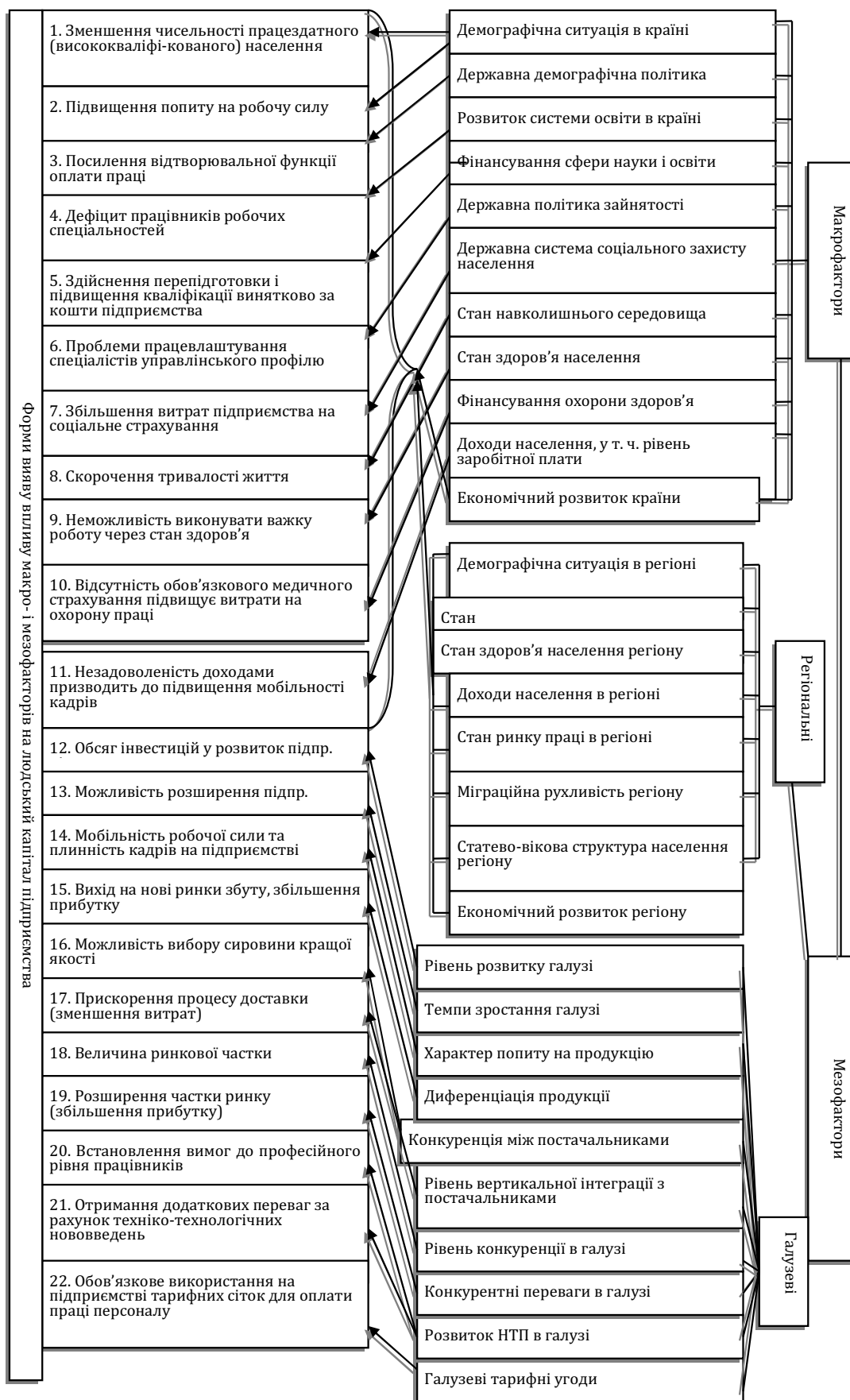
7. 2. Визначення кореляційного зв'язку обсягу людського капіталу підприємства з відібраними для кількісного дослідження внутрішньофірмовими факторами (з використанням пакету програм «Statgraphics») з відповідними до етапу 3 аналітичними роботами.

8. Прогнозне оцінювання дії факторів макро- та мезосередовища, зокрема на основі багатоваріантного прогнозування параметрів розвитку національної економіки, регіону і галузевого ринку з використанням пакетів комп'ютерних програм («Аналізу та прогнозування економічних явищ на основі багатofакторної моделі» і «Statgraphics»). Результатом прогнозного оцінювання виступатиме визначення очікуваних обсягів людського капіталу підприємства за різних сценаріїв розвитку його зовнішнього середовища. Важливим при цьому є знання сили впливу сукупності факторів кожного економічного рівня.

9. Оскільки відтворення людського капіталу підприємства оцінюється зростанням показників його середньої собівартості, то активізація дії внутрішньофірмових факторів є, з одного боку, протидією погіршення зовнішньої ситуації, а з другого боку – умовою забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу, його збереження і подальшого розвитку. Саме тому на цьому етапі має бути розроблена програма розвитку людського капіталу конкретного підприємства з перевіркою, перш за все, за критерієм максимізації очікуваної його середньої повної собівартості.

Реалізація концепції на усіх економічних рівнях господарювання вимагає від економічної науки завершеності дослідження питання щодо систематизації факторів, які впливають на відтворення

Рис. 1. Взаємодія різномірних зовнішніх факторів відтворення людського капіталу підприємства



людського капіталу підприємства, тобто того рівня, на якому приймається і реалізується основна частина управлінських рішень. Необхідність доопрацювання відомих класифікацій факторів відтворення людського капіталу обумовлена наявними науковими суперечностями у цій предметній області, переважанням факторів, що не мають кількісної оцінки, не доведенням їх систематизації до мікрорівня.

Запропонована класифікація факторів відтворення людського капіталу підприємства ґрунтується на їх розмежуванні за різними економічними рівнями, що дає змогу зрозуміти їх походження, силу впливу і ступінь втручання. Використання удосконаленої класифікації факторів передбачено при реалізації авторського методичного підходу до кількісної оцінки дії різнорівневих факторів на відтворення людського капіталу підприємства. У такому разі забезпечується підвищення об'єктивності оцінювання процесів відтворення людського капіталу підприємства, що базуватиметься на кількісних підходах.

Загалом проведено дослідження передбачає певні перспективи подальших розвідок у вказаному напрямку, оскільки дозволяє варіації зі складом найвпливовіших факторів різного рівня.

Список літератури

1. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25. 00. 02 «Механізми державного управління» / М. А. Ажажа. – Харків, 2008. – 19 с.
2. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08. 00. 07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2008. – 36 с.
3. Бородіна О. М. Людський капітал в аграрній сфері економіки України: науково-організаційні основи сучасного формування і розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08. 07. 02 «Економіка сільського господарства і АПК» / О. М. Бородіна. – К., 2004. – 39 с.
4. Верховлядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08. 02. 03 «Організація управління, планування та регулювання економікою» / Н. І. Верховлядова. – Дніпропетровськ, 2005. – 32 с.
5. Зелінська Г. О. Регіональні особливості формування і реалізації людського капіталу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08. 09. 01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Г. О. Зелінська. – Львів, 2004. – 20 с.
6. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08. 00. 04 «Економіка та управління підприємствами (харчова промисловість)» / О. П. Кошулько. – К., 2008. – 22 с.
7. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08. 09. 01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А. В. Кудлай. – Харків, 2004. – 20 с.
8. Лич Г. В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08. 00. 03 «Економіка та управління національним господарством» / Г. В. Лич. – К., 2007. – 18 с.
9. Прошак Г. В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08. 00. 01 «Економічна теорія» / Г. В. Прошак. – Львів, 2008. – 20 с.
10. Ушенко Н. В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук :

спец. 08. 00. 03 «Економіка та управління національним господарством» / Н. В. Ушенко. – К., 2009. – 30 с.

РЕЗЮМЕ

Волошина Светлана

Диагностика действия разноразноуровневых факторов на воспроизводство человеческого капитала предприятия

Усовершенствована классификация факторов воспроизводства человеческого капитала предприятия на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях. Обоснованы методические подходы к количественной оценке действия разноразноуровневых факторов на воспроизводство человеческого капитала предприятия.

RESUME

Voloshyna Svitlana

Diagnostics of split-level factors' influence on the reproduction of human capital of enterprise

The classification of human capital assets reproduction factors in micro- and macroenvironment is conducted. Methodic approaches to quantitative evaluation of split-level factors' influence on the enterprise human capital assets reproduction are proved.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2011 р.