

КРИВОШАПКА А.В., ст. гр. Е-52

Наук. кер.: Шинкаренко В.Г., д.е.н., проф.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет,
м. Харків

УЗАГАЛЬНЮЮЧА ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РОБІТНИКІВ АТП

Наведено індикатори складових людського капіталу, розраховані його компоненти з урахуванням значущості, отриманої методом парних порівнянь.

Актуальність. Аналіз праць вчених щодо оцінки людського капіталу показує різноманіття існуючих підходів до вирішення цієї задачі. Але наявні кількісні методики з оцінки людського капіталу не дозволяють отримати його узагальнену оцінку. Це і зумовило актуальність обраної теми.

Мета дослідження. Розробка теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій відносно отримання узагальнюючої оцінки людського капіталу АТП.

Основна частина. На даний час не існує єдності думок вчених щодо визначення поняття «людський капітал». Під час проведення дослідження було отримано наступне: «людський капітал» - сукупність природних та набутих фізичних та розумових здібностей людини, отриманих знань, навиків, професійного досвіду, раціональне використання та удосконалення яких з боку самого індивіду, так і підприємства, держави та суспільства, сприяє перетворенню їх у капітал, і, відповідно, збільшенню доходу (на рівні індивідуума, підприємства, суспільства).

Основні методи оцінки людського капіталу запозичені із західної практики та не завжди адаптовані до умов вітчизняної економіки. Пропонується оцінку людського капіталу здійснювати з врахуванням значущості компонент, отриманої за допомогою методу парних порівнянь. Цей метод є системною процедурою для ієрархічного представлення елементів, що визначають сутність будь-якої проблеми. Метод полягає у декомпозиції проблеми на все більш прості складові, та подальшій обробці послідовності суджень особи, що приймає рішення, за парними порівняннями.

В результаті може бути виражений відносний ступінь (інтенсивність) взаємодії елементів ієрархії. Ці судження потім виражаються чисельно.

Під час дослідження у людському капіталі було виділено 3 складових компоненти: соціально-персоніфікований, виробничо-кваліфікаційний та ціннісно-поведінковий. Кожен з компонентів характеризується певним набором індикаторів (дивись таблицю).

Індикатори компонентів людського капіталу

Компоненти	Індикатори
Соціально-персоніфікований	здоров'я робітника, продуктивний вік, безпека праці
Виробничо-кваліфікаційний	насиченість людського капіталу, збереженість людського капіталу, витрати на освіту, освітній ріст, інноваційна активність, якість праці та резервний капітал
Ціннісно-поведінковий	сприятливе середовище, лояльність робітників

Система попарних порівнянь приводить до результату, який може бути представлений у вигляді зворотно симетричної матриці. Елементи матриці $a_{(i,j)}$ є інтенсивністю прояву сили i відносно сили j , які оцінюються за шкалою інтенсивності від 1 до 9. Якщо при порівнянні одного індикатора i з іншим j отримано $a_{(i,j)} = b$, то при порівнянні іншого індикатора із першим отримаємо $a_{(j,i)} = 1/b$.

Інтегральний показник оцінки людського капіталу розраховуємо за формулою:

$$I_{nc} = \sum_j^m W_j * I_j$$

Де: I_{nc} – інтегральний індекс якісного рівня ЛК;

W_j – наданий кожному компоненту індивідуальний ваговий коефіцієнт;

I_j – індекс певного компоненту.

Висновок. Таким чином, удосконалено метод оцінки людського капіталу, який на відміну від існуючих, враховує значущість часткових показників і дає змогу отримати узагальнюючу оцінку людського капіталу.

Бібліографічний список

1. Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика» / А.В. Кудлай. – Харків, 2004. – 20с.

2. 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» / О.П. Кошулько. – Київ, 2008. – 20 с.