

ШВЕЦЬ І.Б., ПОЗДНЯКОВА С.В.

**ОЦІНКА НАГРОМАДЖЕННЯ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
НА ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ**

Донецьк-2010
ДонНТУ

УДК 351.82:338.3.17
ББК У 306.751.7-571.3
Ш 35

Друкується за рішенням вченої ради ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (протокол №2 від 19.03.2010)

Науковий редактор: д.е.н., проф. В.М. Василенко

Рецензенти: д.е.н., проф. А.І. Акмаєв, д.е.н., проф. О.А. Крафт

Швець І.Б., Позднякова С.В.

Ш 35 Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах. — Донецьк: ДонНТУ–Норд-Пресс, 2010. — 172 с.

В монографіи исследована социально-экономическая сущность воспроизводства человеческого капитала на основе определения современных особенностей его формирования, использования и накопления. Предложен методический подход к оценке процессов воспроизводства человеческого капитала путем использования специальной системы показателей. Разработана комплексная система составляющих компетенций руководителя, которая состоит из профессиональных и личностных качеств. Обоснован методический подход к комплексной оценке компетентности работника на основе использования уровней владения им ключевыми компетенциями.

Для научных сотрудников, преподавателей и студентов экономических и технических высших учебных заведений, а также управленческого персонала промышленных предприятий.

У монографії досліджено соціально-економічну сутність відтворення людського капіталу на підставі визначення сучасних особливостей його формування, використання та нагромадження. Запропоновано методичний підхід до оцінки процесів відтворення людського капіталу шляхом застосування спеціальної системи показників. Розроблено комплексну систему складових компетенцій керівника, яка складається з професійних та особистісних якостей. Обґрунтовано методичний підхід до комплексної оцінки компетентності працівника на основі визначення рівнів володіння ним ключовими компетенціями.

Для наукових співробітників, викладачів і студентів економічних і технічних вищих навчальних закладів, а також для управлінського персоналу промислових підприємств.

УДК 351.82:338.3.17
ББК У 306.751.7-571.3

© Швець І.Б., Позднякова С.В., 2010

© Норд-Пресс, 2010

ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	8
1.1. Соціально-економічна сутність відтворення людського капіталу	8
1.2. Особливості систем оцінки відтворення людського капіталу	26
1.3. Передумови нагромадження людського капіталу на підприємстві	41
Розділ 2 АНАЛІЗ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	60
2.1. Аналіз чинників формування людського капіталу	60
2.2. Оцінка використання людського капіталу на промислових підприємствах	73
2.3. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах	91
Розділ 3 ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ОСНОВ ОЦІНКИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	108
3.1. Формування комплексної системи компетентності працівника	108
3.2. Методичний підхід до оцінки нагромадження людського капіталу	122
3.3. Визначення критеріїв ефективності використання компетентності працівника	136
Література	149
Додатки	162

ПЕРЕДМОВА

Діяльність суб'єктів господарювання в умовах ринку спонукає до пошуку нових конкурентних переваг і приводить до істотних змін в організації виробничо-господарських процесів. Головним стратегічним ресурсом сучасного підприємства стає людина. Водночас людський капітал як сукупність виробничих здібностей персоналу стає джерелом створення стійких конкурентних переваг суб'єктів господарювання, підсилення їх потенційної цінності й задоволення споживчого попиту, що безперервно змінюється. У зв'язку із цим набули істотних змін процеси формування, використання та нагромадження людського капіталу, що потребують ретельного дослідження та виявлення їх особливостей для подальших розробок нових підходів до його відтворення.

Ефективне відтворення людського капіталу є одним з основних чинників забезпечення сталого розвитку окремих підприємств. Виникає об'єктивна необхідність розкриття співвідношення внутрішньої сутності та зовнішньої форми окремих процесів відтворення людського капіталу, а саме формування, нагромадження та використання. Формування людського капіталу відбувається завдяки цілеспрямованому продукуванню в індивідів певних запасів знань, умінь, навичок, мотивацій, що стає можливим у процесі загальної та спеціальної освіти, розвитку особистісних якостей і використання спонукальних мотивів у навчальних закладах. У процесі нагромадження людський капітал збільшується через підвищення рівня освіти, професійної підготовки, перепідготовки й накопичення практичного досвіду працівника безпосередньо в суспільному виробництві. Використання людського капіталу передбачає процес залучення професійних та особистісних здібностей працівника під час продуктивної діяльності на конкретному робочому місці й забезпечує реалізацію компетенцій, обумовлених вимогами організації виробництва та праці на певному підприємстві. Виникає необхідність створення механізму відтворення людського капіталу, який має відображати процеси його формування, використання, нагромадження та інвестування й урахувати особливості прийняття рішень як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства. Розробка такого механізму стає особливо актуальною для промислових підприємств через необхідність постійного оновлення тех-

ніки й технології та зростаючі у зв'язку із цим вимоги до людського капіталу, що потребує вжиття своєчасних заходів щодо процесів його відтворення, і дозволяє підвищити ефективність діяльності підприємства.

У сучасних умовах на промислових підприємствах спостерігається невідповідність індивідуального рівня людського капіталу, а саме знань, умінь, навичок, мотивацій працівника. вимогам виробничого процесу. Незадоволення потреб підприємства щодо залучення працівника до суспільного виробництва як вагомого чинника може бути спричинене невідповідністю сформованого раніше індивідуального людського капіталу нечітко сформульованим вимогам мікроекономічного рівня. Виникає необхідність створення системи компетентності працівників із використанням методу компетенцій, відповідно до якої професійно-кваліфікаційні здібності структуруються у формі сукупності об'єктивних кількісних і якісних параметрів, що в подальшому сприятиме більш обґрунтованій оцінці людського капіталу, а у випадку невідповідності його фактичного рівня необхідному — підвищенню компетентності шляхом професійної та кваліфікаційної підготовки, підвищення професійного досвіду тощо. Зокрема нагромадження людського капіталу має забезпечити відповідність не тільки між індивідуальним та мікроекономічним його рівнями, а й відповідність між компетенціями та компетентністю працівника, що стає можливим завдяки вдосконаленню системи оцінки певного процесу людського капіталу.

Аналіз нагромадження людського капіталу є необхідним як на індивідуальному рівні управління, так і на мікроекономічному, оскільки в результаті оцінки нагромадження людського капіталу суб'єктів господарювання існує вірогідність невідповідності фактичного його рівня конкурентним вимогам ринку. У таких умовах доцільним стає визначення рівня наявних знань, умінь та навичок кожного працівника з метою виявлення тих якостей, які є на недостатньому рівні, і кількісної їх оцінки для подальшого розвитку. На рівні підприємства доцільним стає оцінка відповідного процесу з використанням конкретних показників, результат якої охарактеризує поточний стан людського капіталу і сприятиме розробці рекомендацій щодо підвищення його складових. На індивідуальному рівні управління необхідною стає розробка такої системи оцінки, яка має бути спроможною виявити недостатній рівень компетентності працівника, а за можливістю його розвитку — обґрунтувати комплекс заходів щодо поліпшення відповідного рівня.

Результатом нагромадження людського капіталу має стати підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, що можливо завдяки якісно сформованим і за необхідністю розвинутих у працівників професійним та особистісним здібностям. Однак виявити ефективність

від використання компетентності працівників можливо лише при застосуванні певного методичного підходу до оцінки нагромадження людського капіталу. З огляду на все вище зазначене, а також ураховуючи особливе значення промисловості в економіці України, важливим науковим завданням є вдосконалення системи оцінки нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах на основі аналізу уніфікованого комплексу складових компетенцій працівника управлінської посади, що дозволить визначати й підтримувати людський капітал на необхідному рівні.

В умовах ринкової економіки посилюється роль людського фактора, що обумовлено становленням у розвинутих країнах інформаційної економіки. Глибокий аналіз особливостей систем оцінки процесів формування, використання, нагромадження та інвестування людського капіталу засвідчив недосконалість існуючого механізму відтворення людського капіталу на промислових підприємствах, що є наслідком старої системи управління, яка функціонувала у країні за радянських часів. Виникла необхідність розробки нового механізму відтворення людського капіталу, який має враховувати особливості прийняття рішень на трьох рівнях управління: держава, підприємство, індивід, і сприяти реалізації системного підходу до процесів його формування, використання, нагромадження та інвестування. Також у результаті аналізу систем оцінки процесів відтворення людського капіталу було виявлено, що однією з передумов нагромадження людського капіталу є використання наукової оцінки якості персоналу на основі компетенцій. Відповідно до цієї методики людина як об'єкт має структуруватись у формі набору об'єктивних кількісних і якісних параметрів, що забезпечують проведення обґрунтованої оцінки відповідності працівника постійно зростаючим вимогам підприємства.

Аналіз основних тенденцій і особливостей впливу макроекономічних чинників на формування людського капіталу свідчить про наявність проблем і суперечностей його розвитку, що виявляються у формах стійких соціально-економічних втрат. Ці втрати негативно впливають на процес формування людського капіталу, що потребує нових підходів до мотивації праці, пошуку оптимальних моделей відтворення людського капіталу як для держави в цілому, так і для суб'єктів господарювання зокрема. Необхідним стає створення системи відтворення людського капіталу підприємства, яка має бути відображена сукупністю показників, що характеризують процеси нагромадження та використання людського капіталу. Оскільки існує можливість відсутності загальної тенденції до зростання або зменшення деяких показників, це може призвести до неправильного трактування з боку керівництва щодо результативності відповідних процесів. Вирішенням такої проблеми стає розробка узагальнюючого таксономічного показника оцінки процесів відтворення людського капі-

талу, який дає можливість наочно відобразити зміни індикаторів системи й водночас характеризує стан досліджуваних процесів на підприємстві в певний період часу.

Стратегічний розвиток сучасного виробництва і збереження поточних конкурентних переваг суттєво залежать від якості людського капіталу, особливо від тієї складової, що належить управлінському персоналу. Для запобігання виникненню несприятливих для нормальної виробничої діяльності явищ, пов'язаних із непрофесіоналізмом керівників, виникає необхідність розробки вимог щодо якісної характеристики осіб, які обіймають певні провідні посади. Використання комплексної системи компетентності керівників є можливим у різних сферах діяльності, для різних управлінських посад і у процесах формування, використання та розвитку персоналу. Крім того, існує можливість оцінити ефективність використання компетентності працівника з урахуванням впливу кожної складової системи на кінцеві результати підприємства, що дозволить не тільки об'єктивно оцінити рівень застосування професійних здібностей працівників, але і своєчасно розробити необхідні заходи щодо їх розвитку.

РОЗДІЛ 1 | ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1. Соціально-економічна сутність відтворення людського капіталу

Сучасний розвиток суспільства значною мірою обумовлюється якістю відтворення людського капіталу, який стає головною складовою будь-якої соціально-економічної системи. Суттєвою відмінністю сучасної економічної парадигми розвитку суспільства від минулої, що ґрунтувалася на технократичному підході й передбачала пріоритетний розвиток матеріально-технічної бази виробництва, є абсолютне визнання людського капіталу головною рушійною силою розвитку держави, яка здатна забезпечити сталий та динамічний розвиток економіки країни шляхом створення та використання новітніх технологій [25]. Ця тенденція підтверджується зростанням значущості якісно нового суспільного продукту, яким є знання. Розробка цього унікального продукту та його подальше використання багатьма підприємствами й підприємцями дозволяє створювати нові технології, які в подальшому самі формують нові знання. Недостатня увага з боку держави до проблем відтворення людського капіталу в Україні, який генерує знання, може призвести до його продуктивного використання іншими, більш розвиненими країнами, у тому числі як дешевої робочої сили. Тому ефективна система формування, використання та нагромадження людського капіталу в сучасних умовах має стати головною передумовою поступового розвитку економіки країни, що буде важливим переходом від кількісних факторів зростання до якісних.

Проблемам формування, використання та розвитку продуктивних здібностей людини в соціально-економічній системі приділяється багато уваги з боку як зарубіжних, так і українських учених. У рамках цього напрямку досліджень теорія людського капіталу набуває все більшої актуальності та вагомості, оскільки вона є теоретичною базою багатьох фундаментальних розробок.

Поява теорії людського капіталу пов'язана з науковими працями У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла [115; 136; 101]. Формування теорії люд-

ського капіталу як загальноприйнятої концепції відбулось у 50-60 роках ХХ століття. У подальшому загальні основи теорії були сформульовані американським економістом Т. Шульцем, а базова теоретична модель була розроблена Г. Беккером, який на підставі статистичних даних першим здійснив об'єктивний підрахунок економічної ефективності процесу освіти й визначив віддачу від інвестицій у навчання як співвідношення доходів та витрат [186; 13]. Концептуальне положення Г. Беккера, як одне з фундаментальних у теорії людського капіталу, може розглядатись у практичному аспекті і як аналітичний інструмент для оцінки економічної ефективності освіти. Так, у подальшому було визначено індивідуальний економічний ефект від інвестування в освіту для окремої людини [13; 175]. Головним результатом економічної віддачі інвестування слід розглядати збільшення доходу або заробітної плати працівника завдяки підвищенню його освітнього та професійного рівня [173, с. 43]. Згідно з теорією дохід від освіти розраховується як різниця в довічних заробітках осіб, які мають неоднаковий рівень освіти. Загальні витрати освіти слід розглядати як сукупність прямих витрат людини на освіту й умовної величини її потенційного заробітку, який вона мала одержати за період навчання. Так, за оцінками Г. Беккера, ефективність процесу освіти становить 12-14% [175]. Подальші дослідження науковців різних аспектів теорії людського капіталу показали, що різниця в рівнях заробітної плати обумовлює відповідну різницю у продуктивності праці працівників.

Незважаючи на всесвітнє визнання та загальне суспільне поширення у світовій науковій думці теорії людського капіталу, в Україні питання, пов'язані з дослідженням проблем формування, збереження та підвищення ефективності використання людського капіталу, є недостатньо досліджуваними. Обмеженість уваги та досліджень означеної проблеми в Україні обумовлена недостатнім урахуванням особливостей ринкових відносин у сфері праці протягом тривалого часу, що ускладнювало можливість визнання й оцінки виробничого характеру інвестицій у людський капітал у соціальній сфері. Об'єктивна необхідність соціально-економічного розвитку України потребує перегляду й подальшого розвитку теорії людського капіталу, використання якої на всіх рівнях управління країни буде сприяти забезпеченню високої якості робочої сили суспільства.

У даний час проблемі відтворення людського капіталу приділяється значна увага. Так, сутність людського капіталу й особливості його формування, використання та нагромадження розглянуто у працях таких українських вчених: В.П. Антонюк, І.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженика, Д.П. Богині, Н.П. Борецької, О.А. Грішнєвої, Я.М. Дуткевича, А.М. Колота, А.В. Кудлай, В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко, Т.І. Шпараги [6; 19; 20; 21; 24; 39; 47; 76; 77; 85; 88; 89; 174]. Однак у теоретичних дослідженнях

людського капіталу вченими-економістами поки що не має достатньої єдності, існує багато аспектів, що є недостатньо висвітленими (додаток А, табл. А.1). Так, необхідним стає дослідження сучасних особливостей формування і нагромадження людського капіталу, оскільки саме за допомогою них стає можливим ефективне управління багатьма процесами, пов'язаними з людським чинником, як на макрорівні, так і на рівні підприємства. Для проведення якісного дослідження конкретних особливостей набуває актуальності чітке визначення сутності економічної категорії «людський капітал».

Більшість українських учених аналізують людський капітал як економічну категорію, оскільки це поняття характеризує соціально-економічні відносини у процесі управління продуктивними здібностями працівника. Однак, сам запас професійних та особистісних якостей людини ще не є людським капіталом, оскільки не виражає систему економічних відносин. Сукупність знань, умінь, навичок, якими володіє людина, тільки тоді перетвориться на капітал, коли почне використовуватись у виробничому процесі з метою одержання доходу. Так, В.П. Антонюк підтримує думку І. Каленюк, яка відзначає, що здібності людини самі по собі не є капіталом, тільки включення їх до продуктивної праці з метою одержання доходу має можливість перетворити їх на капітал [5]. Слід відзначити, що ключового значення в економічній категорії «людський капітал» набувають продуктивні здібності людини, саме їх ефективне використання приводить до конкретного результату у вигляді продукції, робіт, послуг і до одержання доходу. Практично всі дослідники в цій сфері дотримуються єдиної думки, що людський капітал не існує окремо від людини [66; 67]. Саме індивід є власником тих знань, умінь, навичок, особистісних характеристик, що використовуються у виробничому процесі. Таким чином, можна зробити висновок, що економічна категорія «людський капітал» характеризує відносини між людьми щодо формування і розвитку професійних, особистісних якостей індивіда й ефективного їх використання з метою одержання доходу як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства та держави в цілому.

Оскільки економічна категорія «людський капітал» є інтегральною, що складається із двох споріднених категорій — «капітал» та «людина», то і трактування її дослідниками відбувається в межах двох альтернативних підходів. Прихильники одного з підходів головною зі споріднених категорій вважають «капітал». Так, В.П. Щетинін вважає людський капітал важливою складовою частиною сучасного продуктивного капіталу, що являє собою запас знань, розвинутих здібностей людини, визначених її високим інтелектуальним та творчим потенціалом [173]. Центральною категорією іншого підходу до трактування категорії «людський капітал»

є «людина», тому його прихильники розглядають людський капітал як сукупність певних знань, умінь, навичок, виробничих здібностей людини, які вона використовує у процесі економічної діяльності з метою одержання власного доходу.

За визначенням О.А. Грішнєвої, категорія «людський капітал» є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих у результаті інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [39, с. 34]. Отже, людський капітал являє собою сукупність знань, умінь, навичок, поведінкових характеристик індивідів, сформованих та нагромаджених завдяки інвестиціям, що використовуються ними у суспільному виробництві з метою одержання доходу як на індивідуальному та мікроекономічному рівнях, так і на рівні держави в цілому.

Існує думка, що на макроекономічному рівні людський капітал складається з інвестицій регіону, інвестицій країни в рівень освіти, професійної підготовки й компетентності, здоров'я тощо, що є суттєвою частиною національного багатства країни [39, с. 34]. Людський капітал на рівні держави являє собою сукупність знань, умінь, навичок, особистісних якостей населення, які було сформовано в результаті інвестування як країни, регіону в рівень освіти, професійної підготовки, культури, здоров'я тощо, так і завдяки інвестиціям у людський капітал на рівні підприємства й індивідуальному рівні. Цей рівень являє собою сукупність людського капіталу всього населення регіону (країни) і частину національного багатства держави.

На мікрорівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію і продуктивні здібності всіх його працівників. Так, базова частина людського капіталу була сформована завдяки інвестуванню держави й недержавних суспільних та міжнародних фондів і організацій, освітніх закладів та індивідуальних інвестицій у професійні й особистісні якості людини. Формування та розвиток специфічної частини такого виду капіталу, що є властивим тільки конкретному підприємству або конкретній галузі, відбувається в результаті інвестицій підприємства у знання, уміння, навички працівників. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом суб'єкта господарювання, оскільки прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу.

На рівні індивіда людський капітал являє собою знання, уміння, навички, накопичений досвід та інші виробничі характеристики, які людина одержує у процесі навчання, професійної підготовки, практичного

досвіду і за допомогою яких вона може одержувати дохід. Формування та нагромадження людського капіталу відбувається завдяки інвестиціям на макроекономічному, індивідуальному рівнях та на рівні підприємства, якщо індивід працює, чи колись працював. Індивідуальний людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, що сприяє одержанню доходу.

Розуміння людського капіталу як сукупності суспільно доцільних виробничих знань, навичок, здібностей дає підстави для таких важливих узагальнень:

— людський капітал являє собою поєднання знань, умінь, навичок, поведінкових характеристик, людської енергії та мотивацій індивідів, що є їх власністю, використовуються в економічній діяльності, розвиваються шляхом інвестування і впливають на зростання доходів власника;

— людський капітал варто розглядати на трьох рівнях: макроекономічному, що являє собою сукупність людського капіталу всього населення регіону, або країни; на рівні підприємства, що являє собою сукупність знань, умінь, навичок, поведінкових характеристик, мотивацій усіх працівників підприємства; індивідуальному рівні, що являє собою сукупність знань, умінь, навичок, особистісних якостей індивіда;

— людський капітал може розглядатись у двох аспектах: по-перше, як сукупність знань, умінь і навичок людини, які використовуються у процесі економічної діяльності з метою одержання доходу, що характеризує людський капітал з боку людини, по-друге, як головна частина сучасного продуктивного капіталу, що характеризує досліджувану категорію з боку економічної категорії «капітал».

Для уточнення сутності людського капіталу надзвичайно важливим є аналіз та розмежування споріднених категорій. Так, однією із центральних проблем сьогодення є розмежування категорій «людський капітал» і «робоча сила». Багато дослідників людського капіталу вважають ці два поняття синонімами, або визначають ці категорії як схожі за змістом. На думку О.Ф. Лискова, щоб сформувати робочу силу, яка являє собою товар, що виставляється на продаж, індивід повинен вибрати необхідні елементи людського капіталу, що ввійдуть до складу робочої сили, тобто робоча сила складається з деяких необхідних елементів людського капіталу [93, с. 6]. Отже, робоча сила представляє саме ту сукупність виробничих здібностей працівника, яку він продає підприємству та використовує у виробничому процесі.

Категорія «трудові ресурси» являє собою фізично здатну працювати сукупність населення, яку можна залучити до праці всіма методами, у тому числі і примусовими, і відрізняється від економічно активного населення тим, що не враховує віку людини. Тобто трудові ресурси є більш

об'ємним поняттям, ніж людський капітал, оскільки включає всіх індивідів, здатних до праці, а не тільки тих, хто на даний момент часу використовує свої продуктивні здібності у трудовому процесі з метою одержання доходу в майбутньому.

Людський потенціал є найбільш загальною категорією, що характеризує людський фактор. Він являє собою сукупність можливостей людини, населення регіону, країни до будь-якого виду діяльності й охоплює такі здібності та характеристики людини, як загальні та професійні знання, кваліфікацію, особистісні якості, мотивації, рівень життя та здоров'я, потреби й інтереси. Поняття «трудоий потенціал» є більш вузьким порівняно з «людським потенціалом», оскільки характеризує тільки трудову діяльність [137]. Ця категорія стосується тільки тих верств населення, які є спроможними здійснювати трудову діяльність. Від людського та трудового потенціалів людський капітал відрізняється тим, що характеризує не потенційні здібності людини до праці, а саме використання таких продуктивних характеристик у виробничому процесі, які з часом спроможні приносити дохід.

Важливим питанням залишається чітке визначення тих верств населення, які є власниками саме людського капіталу. В економічній літературі існують різні підходи до віднесення тих чи інших верств населення до носіїв людського капіталу. У загальній більшості вчені займаються дослідженням людського капіталу або окремого індивіда, або всього населення країни в цілому без конкретного його розподілу по групах залежно від того, чи є саме ця група носієм людського капіталу. Не кожний індивід має продуктивні здібності й використовує їх із метою одержання прибутку. Так, В.П. Антонюк для уточнення сутності людського капіталу та його носіїв проаналізувала взаємопов'язані між собою категорії «людський капітал», «людський потенціал» та «трудоий потенціал». У результаті дослідження автор виокремила серед населення України носіїв людського потенціалу, трудового потенціалу та людського капіталу. Носіями людського капіталу виявилася лише зайнята частина економічно активного населення [5]. Однак є неточність у цьому визначенні верств населення, що відносяться до носіїв людського капіталу. По-перше, існують люди, які взагалі не володіють знаннями, уміннями та навичками, що можуть бути використані у виробничому процесі та принести своєму власникові прибуток. По-друге, ті індивіди, які володіють необхідними професійними й особистісними характеристиками, можуть не використовувати їх у виробничому процесі та, як наслідок — не одержувати прибутку. Однак, слід зауважити, що індивіди, які володіють людським капіталом, тобто використовують свої знання, уміння, навички для одержання певної винагороди, можуть не використовувати його повністю, тобто не всі наявні

продуктивні здібності беруть участь у виробничому процесі. Таким чином, носіями людського капіталу є саме та частина населення, яка здійснює трудову діяльність, незалежно від віку працівника.

Одним із дискусійних залишається питання формування людського капіталу на рівні регіону та держави, визначення якого є важливим аспектом при розгляді всієї системи відтворення людського капіталу. Формування людського капіталу варто розглядати як процес визначення, відновлення й удосконалення якісних продуктивних характеристик людини, з якими вона виступає в суспільному виробництві. Останнім часом спостерігається зростання ролі людини в суспільному житті та ролі людського капіталу в економічному розвитку завдяки визнанню на всіх рівнях управління процесу постійного стрімкого розвитку індивіда, який являє собою головну мету розширеного відтворення найефективнішого ресурсу економіки — людського ресурсу [130; 154; 190]. Особливий вплив на відтворення людського капіталу має кількість спрямованих інвестицій як з боку держави в цілому, так і на індивідуальному рівні зокрема.

На макроекономічному рівні відтворення людського капіталу джерелами інвестицій можуть бути як держава, так і недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади тощо. У наш час роль держави в цій сфері дуже велика. Держава застосовує як примусові заходи, так і заходи стимулювання, спрямовані на збільшення людського капіталу нації. До примусових належать такі: обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкова медична профілактика тощо. Однак основними заходами, що впливають на спрямування інвестицій, є заходи стимулювання. Уряд використовує два дієвих способи для залучення приватних інвестицій у людський капітал. Цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи суб'єктів, що здійснюють такі інвестиції. По-друге, уряд має можливість регулювати кількість ресурсів, що саме використовуються для інвестування людського капіталу. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу, якими є освіта й охорона здоров'я [40].

Витрати на охорону здоров'я мають велике значення з кількох причин. По-перше, стан здоров'я обумовлює можливості й термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості одержання доходів та економічного зростання. По-друге, здоров'я людей як носіїв певної генетичної інформації обумовлює якість людського капіталу наступного покоління. По-третє, стан фізичного та психічного здоров'я людей обумовлює можливості здобуття освіти та професійної підготовки, тобто визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал [155]. Загальна

освіта формує передусім інтелектуальну складову людського капіталу, поліпшуючи якість та підвищуючи рівень знань людини. Інвестиції у професійну й вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання. Особливо слід виділити групу витрат на постійне професійне навчання, оскільки постійно зростають вимоги, що висуваються не лише до умінь, потрібних для участі в певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності [133; 164]. До інвестицій у формування людського капіталу можна віднести витрати на фундаментальні розробки, тому що у процесі розвитку науки створюються не тільки інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, але і здійснюється зміна самих працівників як суб'єктів господарювання.

Умови якісного формування людського капіталу тісно пов'язані переважно із соціально-економічним розвитком країни. Разом із тим формування, використання та нагромадження людського капіталу регіону, держави та зростання віддачі від нього має безпосередню залежність від багатьох чинників, які впливають на нього, і визначає розвиток самого регіону [7, с. 41]. Ряд чинників, від яких залежить формування людського капіталу на макrorівні, доцільно об'єднати в такі групи: екологічні, демографічні, соціально-демографічні, економічні, соціально-економічні, інституціональні, соціально-ментальні, виробничі, інтеграційні (рис. 1.1).

У системі чинників, які сприяють формуванню людського капіталу, соціально-економічні мають основне значення. Це обумовлено тим, що вони забезпечують задоволення матеріальних, а також значною мірою соціальних і духовних потреб людини та формують можливості її існування й розвитку. Основним економічним чинником формування людського капіталу на макrorівні є доходи населення, відображенням яких є валовий внутрішній продукт. У 2007 р. доходи населення України становили 86,3% обсягу ВВП, який трансформується в доходи населення в основному шляхом виплати заробітної плати та соціальних трансфертів. Усі інші джерела надходження доходів до державного бюджету є менш значущими, на що вказує структура грошових доходів домогосподарств у 2007 р. [146]:

- оплата праці — 56,9%;
- доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості — 5,9%;
- доходи від продажу сільгосппродукції — 4%;
- пенсії, стипендії, допомоги та субсидії, надані готівкою — 25,8%;
- грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи — 7,4%.

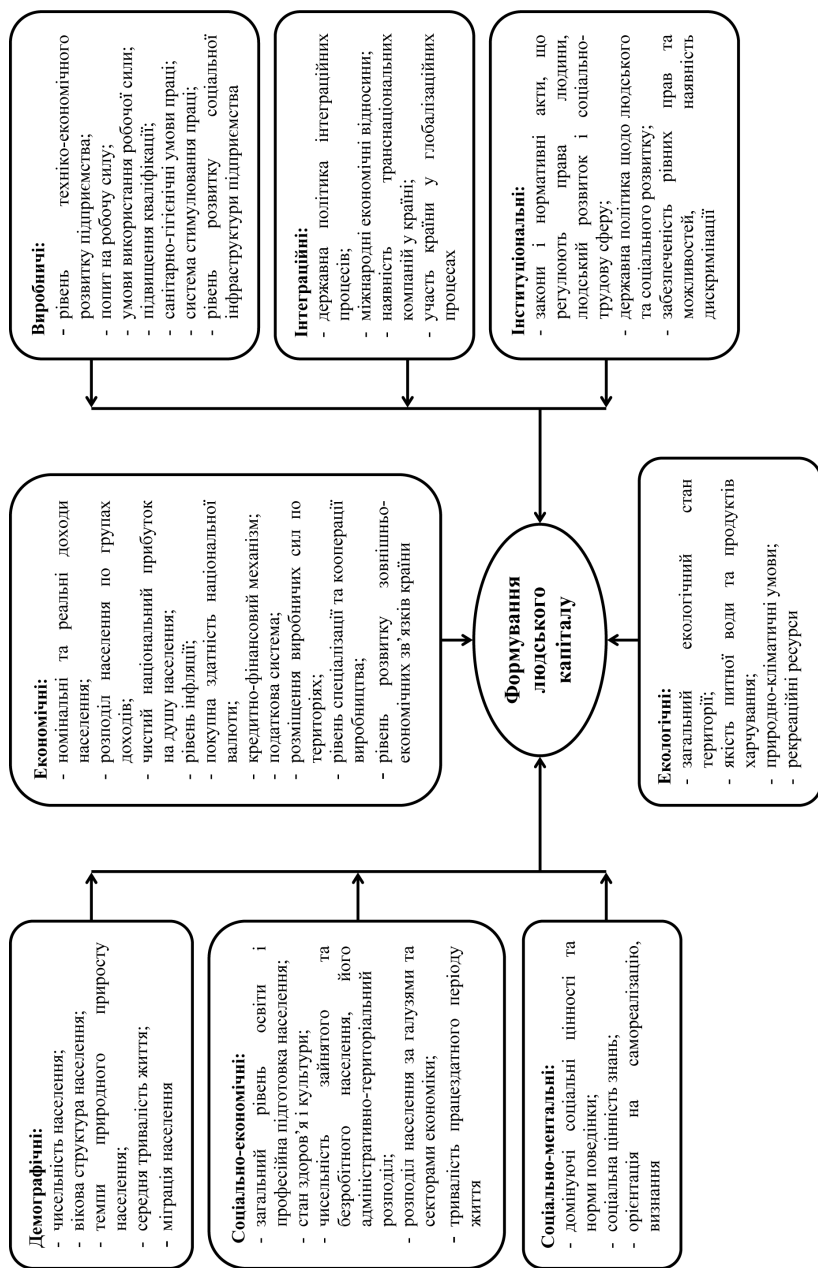


Рис. 1.1. Чинники формування людського капіталу (макрорівень)

Наявні доходи населення поділяються на споживчі витрати та заощадження. Обидві частини безпосередньо впливають на формування людського капіталу. Витрати забезпечують споживання необхідних товарів та послуг, формування сприятливих житлово-побутових умов життєдіяльності людей, доступ до якісної освіти, культурних цінностей, якісного медичного обслуговування, відпочинку. Заощадження є джерелом нагромадження коштів для підвищення власної освіти, здобуття освіти дітей, культурного розвитку, поліпшення житлово-побутових умов, підтримки здоров'я [7, с. 41].

Зростаюча роль науки й освіти в сучасних умовах підсилює значення інтелектуальної діяльності в усіх сферах виробництва і, як наслідок — потребує постійного розвитку знань, умінь та навичок людини. Тому доцільним є подальші дослідження відносно розвитку людського капіталу на всіх рівнях управління. Так, інтелектуальна праця, що являє собою діяльність людей щодо генерації, засвоєння і практичного застосування знань, отримала домінуюче значення [76; 77]. Виявляється цей процес подвійно, через зростання значення таких галузей соціальної сфери, як освіта й наука та посилення значення інтелектуальної діяльності в інших галузях народного господарства. Обидві ці тенденції сприяють формуванню й удосконаленню освітнього, професійного, наукового, духовного потенціалу суспільства та є найважливішими факторами соціально-економічного прогресу [173, с. 48]. Так, на початку ХХ ст., за оцінкою А. Маршалла, чисельність працівників фізичної праці в п'ять разів перевищувала чисельність зайнятих інтелектуальною працею [101]. У даний час у країнах більш 60% економічно активних людей зайнято розумовою працею, а у США — 75% [57, с. 6; 100]. У складі національного багатства домінування людського капіталу стає очевидним.

Переконливі фактичні дані про кардинальні зміни у пропорціях інвестицій, що відбулися за останні сторіччя, наводяться В. Щетиніним [173, с. 43]. На підставі наведених автором даних побудовано графік динаміки структури сукупного капіталу у європейських країнах (рис. 1.2).

Наочно можна стверджувати, що якщо у XVII-XVIII ст. у загальному обсязі капіталу питома вага людського капіталу не перевищувала 10%, то до 1913 р. піднялася майже до 33%. Ці пропорції різко змінились у другій половині ХХ ст. і особливо за останні два десятиліття у зв'язку з інформаційною революцією. У європейських країнах частка нагромаджених інвестицій у людський капітал у сукупному фонді їх капіталізованих витрат на розвиток збільшилася до 56-57% у 1973 р. і 67-69% (у США до 74-76%) у 1997—1998 рр.

Звичайно, первісні витрати європейських та інших країн у розвиток людського потенціалу працівників були незначні. Це пов'язано з тим, що працівники виконували важку фізичну й рутинну роботу, що не потребу-

вала великих інвестицій у людський капітал. Кардинально ситуація змінюється з початком інформаційної революції та поступовою трансформацією індустріального суспільства в постіндустріальне, а саме приблизно із середини минулого сторіччя [131]. Саме у 50-60 роках ХХ ст. склалася концепція людського капіталу.

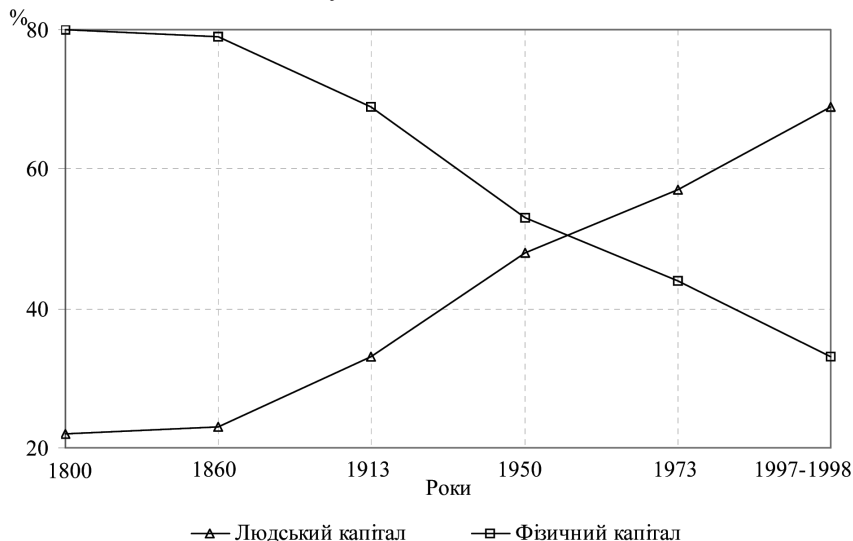


Рис. 1.2. Динаміка структури сукупного капіталу у європейських країнах

Визнання теоретиками людського капіталу першорядної ролі людини в суспільному виробництві пов'язано з посиленням ролі освіти, що стає основним ресурсом і джерелом формування високорозвиненої робочої сили. Українські підприємства в даний час мають у своєму розпорядженні досить високий потенціал людського капіталу. У 2006 р. приблизно 26% усіх працівників економіки України закінчили вищі навчальні заклади, у промисловості питома вага таких працівників склала 16,9%. Випуск фахівців різного рівня вищими навчальними закладами Донецької області щороку збільшується. У 2005 р. він становив 46,3 тис. фахівців, із них 3,4 тис. (7,3%) отримали кваліфікацію магістра, 18,6 тис. (40,1%) — кваліфікацію спеціаліста, 3,2 тис. (7%) — кваліфікацію бакалавра, 21,1 тис. (45,6%) — кваліфікацію молодшого спеціаліста. Серед випускників вищих навчальних закладів найбільш вагомі групи складають фахівці з галузей знань «економіка, комерція та підприємництво» (39,5% у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, 25,8% — I-II рівнів) та «інженерія» (відповідно 26,2 та 42,3%) [51].

Однак дослідження проблем відтворення людського капіталу є актуальним не тільки на макрорівні, рівні підприємства й індивіда також мають бути достатньо висвітленими для отримання багатоаспектного зображення процесів. Так, зростання ролі висококваліфікованих працівників, посилення взаємозв'язку між сферами розвитку персоналу та виробництва обумовили виникнення нових моделей економічного зростання, які досліджують внутрішні чинники розвитку людського капіталу, а його формування пов'язують із потребами інноваційного розвитку [79]. Так, на думку В.П. Антонюк, найбільш повно розкриває поняття «інноваційний людський капітал» С.І. Агабеков, під яким він розуміє фахівців у сфері технічних та природничих наук, маркетингових і управлінських технологій, людей, які мають підприємницькі здібності. Як зауважує В.П. Антонюк, ядро інноваційного людського капіталу являє собою сукупність індивідів, які володіють сертифікованими знаннями для створення нового продукту та технологіями його доведення до споживача [5, с. 6].

Зазначені вище нові погляди й узагальнення вже існуючих підходів до дослідження процесів формування, нагромадження та використання людського капіталу мають безпосередній вплив на розвиток концепції людського капіталу й водночас спонукають до висновку щодо відсутності єдності й чіткості в поглядах дослідників. Незважаючи на те що теорія людського капіталу набула поширеності вже досить тривалий час, вона має багато аспектів, які є недостатньо висвітленими, і робить її актуальною для подальшого дослідження. Так, основні погляди зарубіжних дослідників, присвячені проблемам відтворення людського капіталу на всіх рівнях управління, є неадаптованими до нашої країни, що унеможлиблює їх використання та потребує коригування, чи повної зміни. Недостатньо дослідженими є сучасні особливості щодо їх впливу на процеси формування людського капіталу, що не дає очікуваних результатів від впровадження наукових рекомендацій та унеможлиблює спрямування певних діючих заходів на поліпшення існуючої ситуації. Таким чином, необхідним стає аналіз та виокремлення сучасних особливостей відтворення людського капіталу країн пострадянського простору для підвищення дієвості й результативності науково-практичних розробок щодо управління людськими ресурсами.

На думку Дж. Кендріка, однією з характерних особливостей людського капіталу є те, що він може існувати як у речовій, так і в нематеріальній формі. До речової форми людського капіталу належать витрати, необхідні для фізичного формування людини, тобто витрати на виховання дітей (без урахування витрат на їх освіту). До нематеріального людського капіталу можна віднести накопичені витрати на загальну освіту і спеціальну підготовку, витрати на охорону здоров'я і переміщення робо-

чої сили [69]. Однак неможна відносити до форм людського капіталу витрати, необхідні для формування будь-яких якостей людини. Професійні й особистісні характеристики людини формуються та нагромаджуються завдяки інвестиціям у певні процеси. Так, до нематеріального людського капіталу можна віднести ті знання, уміння, навички, якість здоров'я, мотиваційні настанови, що сформовані завдяки інвестиціям у загальну освіту і спеціальну підготовку, охорону здоров'я. До речової форми людського капіталу належить фізичний стан людини та частина особистісних якостей індивіда, що сформована у результаті інвестицій у виховання людини, без урахування витрат на її освіту.

Поняття «людський капітал» відбиває не тільки кількісну оцінку кваліфікаційно-освітнього потенціалу, але й розширює межі поняття «капітал» шляхом визначення всіх трудящих як осіб, які володіють власністю, що сприяє одержанню доходів. У такому трактуванні кожен працівник, який має визначений рівень освіти і практичного досвіду, стає тим самим власником «індивідуального капіталу», інвестування у який збільшують його майбутні доходи. При цьому зникає принципова межа між суспільними класами, залишаються тільки розбіжності в масштабах приватної власності, а не у відсутності її у працівників. Більш того, у такому випадку значення підприємництва безупинно зменшується і власниками все більшої частини капіталу стають працівники [69, с. 15]. Людський капітал є самозбагаченням життєдіяльності людей, що реалізується у якості їх життя [84, с. 117].

Існує підхід до розгляду людського капіталу у єдності трьох форм: живий, неживий та інституціональний капітал. Живий капітал містить знання та стан здоров'я людини; неживий капітал є таким, що створюється у випадках втілення знань у фізичну й матеріальну форми; інституціональний капітал об'єднує інститути, що сприяють ефективному використанню всіх видів людського капіталу [153]. Такий розподіл дозволяє більш ретельно дослідити вплив чинників на кожний елемент структури людського капіталу, проаналізувати взаємозв'язок конкретних елементів та своєчасно виявити саме той із них, показники якого є незадовільними.

Завдяки дослідженню зв'язків людського капіталу та фізичного капіталу стає можливим виявлення їх спільних рис та відмінностей, а отже, і виділення ознак людського капіталу. Для цього необхідним є аналіз таких категорій, як «робоча сила» і «змінний капітал», що спрямовуються підприємцем на придбання робочої сили. Однією з особливостей людського капіталу є те, що робоча сила являє собою частину людського капіталу, яку індивід прагне продати підприємцю для одержання від останнього коштів для себе і своєї родини у формі заробітної плати. К. Маркс вважав, що робоча сила, як і будь-який інший товар, володіє двома властивостями — вартістю і споживчою вартістю [95, с. 7]. Перша є привабливою для працівника, тому що становить ціну його робочої сили, яка дорівнює

розміру його заробітної плати. Друга становить інтерес для підприємця, оскільки саме за допомогою виробничого споживання робочої сили створюється додаткова вартість, що присвоюється підприємцем.

Відкритим питанням залишається проблема співвідношення людського та фізичного капіталу. Тому доцільним стає виявлення спільних рис та відмінностей людського капіталу від фізичного, що дозволяють більш повно з'ясувати особливості першого (рис. 1.3). Так, така спільна риса, як схильність до фізичного та морального зносу потребує доповнення, оскільки в людському капіталі фізичному зносу піддається тільки фізична його сторона, а моральному зносу — знання, уміння, навички індивіда. Нагромадження людського капіталу має специфічну особливість, оскільки для отримання остаточно завершеного процесу відтворення людського капіталу дуже важливим і необхідним елементом стає мотивація, це пояснюється тим, що зростання людського капіталу визначальною мірою контролює сама людина.



Рис. 1.3. Спільні риси та відмінності людського й фізичного капіталу

Грошова оцінка людського та фізичного капіталу відбувається в різних формах. Так, для фізичного капіталу така оцінка подана у формі ціни на будівлі, споруди, устаткування тощо, а для людського капіталу — у формі заробітної плати працівника. Теза відносно відповідності капіталів один одному потребує доповнення, а найбільш складним і дорогим устаткуванням повинні керувати висококваліфіковані фахівці, які у свою чергу є високооплачуваними.

Суттєво відрізняється процес формування людського та фізичного капіталу. Формування людського капіталу є процесом створення виробничих здібностей індивіда шляхом спрямування інвестицій в освіту, фахову підготовку, зміцнення здоров'я, розвиток культурного рівня. Формування фізичного капіталу являє собою процес створення певних засобів виробництва.

Відрізняється процес зношення та знецінення людського й фізичного капіталу. Зношення фізичного капіталу починається саме з початкового етапу його використання і на заключному етапі він фактично повністю спрацьовується. Людський капітал, навпаки, на початковому етапі використання в суспільному виробництві не тільки не знецінюється, а й доповнюється новими знаннями, вміннями, навичками та досвідом практичної роботи. Лише через досить тривалий час починається фізичне і моральне знецінення людського капіталу. Після закінчення трудової діяльності людський капітал не зношується повністю, оскільки працівник, який вийшов на пенсію, ще має достатньо досвіду, знань, умінь і навичок, щоб використовувати їх у суспільному виробництві.

Існує ряд аналогій людського та фізичного капіталу. Людський капітал, як і фізичний, створюється і нагромаджується завдяки інвестиціям, що потребує від інвесторів значних витрат, відволікання значних коштів від поточного споживання [93, с. 10; 84]. При цьому людський капітал формується як результат певних інвестицій у людину і, крім інвестиційних витрат, потребує бажання і чималих зусиль самої людини. Серед багатьох видів таких інвестицій можна виділити: навчання, підготовку на виробництві, поліпшення стану здоров'я та медичне обслуговування. Завдяки інвестуванню економічні здібності людей накопичуються, що дає змогу одержувати зростаючі доходи як підприємству, так і самим працівникам. Таким чином, одержанню доходів власниками сприяють обидва види капіталу: людський капітал — у формі знань, навичок і здібностей, а фізичний — у формі певних матеріальних та фінансових запасів, обидва типи інвестицій дають тривалий за своїм характером продуктивний ефект. Тому економічна мотивація вкладень у людський і фізичний капітал принципово однакова. Тобто прийняття рішення про інвестування в будь-який із видів капіталу і його результати можна аналізувати й оцінювати із застосуванням відповідного методичного забезпечення.

Однією з найважливіших особливостей людського капіталу є його динамічний характер. Тобто людський капітал постійно поповнюється додатковими елементами під впливом тих чи інших обставин, а значення елементів, які вже існують, зменшується, збільшується або вони зовсім зникають. Так змінюється обсяг самого людського капіталу. Водночас розглядається тільки позитивна динаміка людського капіталу, тоді як негативна динаміка здійснює не менший вплив на виробничий процес і на успішність підприємства в цілому [93, с. 5]. Важливою особливістю людського капіталу є характер ризику, що приймає на себе підприємець, наймаючи робочу силу, оскільки неможливо знати напевно, чи залишиться працівник на підприємстві після формування та розвитку необхідних знань, умінь, навичок.

Російські вчені вважають, що однією із суттєвих особливостей людського капіталу є його подвійний характер [48; 49]. У широкому сенсі людський капітал необхідно розглядати як соціально-економічну форму поточної якості людського потенціалу в масштабах певного суспільства. У вузькому сенсі — це та його частина, що продуктивно використовується підприємцями для одержання прибутку й містить ознаки змінного капіталу, який було досліджено К. Марксом [95-99]. Проте теорія людського капіталу поділяє його на загальний і специфічний. Загальний капітал складається із загальної підготовки працівника, що сплачується ним самим і дозволяє йому працювати за різними профілями у багатьох підприємствах. Специфічним капіталом є підготовка, пов'язана безпосередньо з діяльністю певного підприємства, що її оплачує [57, с. 5]. При звільненні працівника втрати несуть обидві сторони: підприємство через неефективно витрачені кошти на навчання, а працівник через те, що здобуті знання не можуть бути реалізовані в умовах іншого підприємства. Специфічним людським капіталом є працівники наукомісткої промисловості, такої як атомна, авіабудівна, тому закриття підприємств такої промисловості призводить до знецінення специфічного людського капіталу.

Дослідження процесів відтворення специфічного людського капіталу дозволяє виділити ряд ключових моментів:

- формування й нагромадження людського капіталу на підприємствах відбувається, головним чином, у формі навчання й підвищення кваліфікації;

- підприємству доцільно робити інвестиції в людський капітал тільки в тому випадку, коли вони дорівнюють або перевищують ринкову відсоткову ставку;

- віддачу від специфічного людського капіталу отримують передусім підприємства, тому вони мають покривати витрати на специфічну підготовку;

— підприємства зацікавлені в тому, щоб робітники підвищували свою кваліфікацію, якщо це збільшує граничний продукт праці, тому підприємства часто оплачують навчання своїх робітників і поза виробництвом.

Прихильники теорії людського капіталу на прикладі здобуття освіти доводять зростання вартості капіталу таким чином: якщо збільшення освітнього рівня працівника сприяє одержанню додаткового заробітку, що перевищує вартість підготовки, то витрати на здобуття освіти можна охарактеризувати як інвестиції в людський капітал [68]. Критики теорії людського капіталу вважають, що не існує вартості, яка зростає самостійно, тобто капіталу, адже вартість кваліфікації зростає не сама по собі, необхідною умовою її збільшення є праця самого працівника [39, с. 36]. Однак існує можливість незначного зростання людського капіталу не тільки завдяки інвестуванню фінансових ресурсів, чи отриманню досвіду на виробництві, а й у повсякденному житті, оскільки в сучасних умовах значний вплив на розвиток суспільства мають засоби масової інформації, розвиток культури, мистецтва та новітні технологічні розробки.

Оновлення навколишнього середовища у вигляді впровадження новітніх розробок приводить до необхідності якісних та кількісних змін людського капіталу. Кількісні зміни людського капіталу являють собою формування нових та розвиток уже існуючих продуктивних здібностей індивіда, а якісні зміни мають відбуватись автоматично, оскільки при задоволенні постійно зростаючих завдяки розвитку техніки та технології вимог підприємства щодо рівня людського капіталу, індивідуальний людський капітал теж кількісно зростає. Відомо, що людський капітал на макрорівні являє собою сукупність людського капіталу всіх підприємств, що знаходяться на території конкретного регіону або держави, тобто при зростанні обсягу людського капіталу на індивідуальному рівні відбувається збільшення людського капіталу на мікрорівні, і як наслідок — підвищується людський капітал на макрорівні.

Дослідження людського капіталу у процесі відтворення дає можливість сформулювати його сучасні особливості:

— формування та нагромадження людського капіталу потребує значних фінансових витрат, в умовах збільшення вимог до людського капіталу, які мають тенденцію до суттєвого зростання при одночасному збільшенні економічного та соціального ефекту від інвестицій у персонал;

— інвестиції в людський капітал можуть приводити до його нагромадження у вигляді знань, умінь та навичок. В умовах інформаційної економіки це є необхідним, оскільки сучасні технологічні процеси на підприємствах потребують використання інтелектуальної праці, яка є головним чинником конкурентоспроможності;

— людський капітал піддається фізичному й моральному зносу у процесі його використання, що в сучасних умовах відбувається більш швидкими темпами внаслідок динамічного старіння здобутих знань;

— людський капітал формується як результат інвестицій у персонал, і разом із витраченими фінансовими ресурсами потребує значних зусиль самої людини, що в сучасних умовах зростання вимог до робітника потребує наявності особистої зацікавленості у високопродуктивній праці, що, у свою чергу, потребує розвитку індивідуального людського капіталу;

— людський капітал може мати як позитивну, так і негативну динаміку нагромадження, до людського капіталу постійно додаються нові елементи, а значення існуючих може зменшуватися, збільшуватися, або зовсім зникати; якщо раніше кваліфікація базувалася на особистих умінь людини, які здобувалися переважно назавжди на початку трудової діяльності, то в даний час передумовою високої якості робочої сили стає відповідність вимогам виробництва, що постійно змінюються;

— у процесі формування й нагромадження в людському капіталі можуть відбуватися як якісні, так і кількісні зміни. Якісні зміни відбуваються при переході людського капіталу на новий рівень управління: індивід, підприємство, держава; кількісні зміни відбуваються в людському капіталі під час його розвитку разом із появою нових знань, умінь, навичок. У даний час новий рівень управління людським капіталом спричиняє в ньому нові кількісні зміни, оскільки при переході від індивідуального рівня на рівень підприємства працівник повинен оволодіти специфічними знаннями й уміньми, які є потрібними для окремого підприємства;

— людський капітал має подвійний характер: по-перше, його можна розглядати як соціально-економічну форму сучасної якості людського потенціалу, а по-друге — як капітал, що продуктивно використовується підприємствами для одержання прибутку, який у сучасних умовах може бути значно більшим за обсягом і більш тривалим за часом;

— формування людського капіталу може відбуватись у загальній та специфічній формах, із яких в умовах інноваційної економіки більш значущою є специфічна, тому що для досягнення цілей підприємству потрібен персонал з інтегрованим людським капіталом, який являє собою найважливіший ресурс підприємства;

— у процесі формування на людський капітал впливає велика кількість чинників: екологічні, демографічні, економічні, соціально-економічні, інституціональні, соціально-ментальні, виробничі, інтеграційні, серед яких найбільш впливовими в сучасних умовах є чисельність економічно активного населення, рівень освіти, стан здоров'я населення, які відображають вплив економічних та соціальних процесів у державі.

Відтворення людського капіталу має бути одним із пріоритетних напрямів країни, що обумовлено нижченаведеними причинами. За умов кількісного зростання освітнього рівня населення в цілому має місце погіршення якості освіти зокрема. Застаріла технічна база більшості підприємств України потребує докорінної модернізації на основі сучасної техніки й технології, що неможливе без наявності відповідного рівня людського капіталу, для забезпечення якого необхідним є постійний його розвиток як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства, установи, організації та держави в цілому. Це свідчить про те, що компетентність персоналу має безпосередній вплив на розвиток підприємства й дозволяє знаходити рішення технічних, економічних, соціальних та організаційно-управлінських проблем. Однак для ефективного відтворення людського капіталу необхідною умовою має стати не кожний процес окремо, тобто формування, використання або нагромадження, а їх сукупність, яка являє собою кругообіг людського капіталу й носить завершений характер: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісне відтворення та реінвестування. Ефективне відтворення людського капіталу стає можливим за участю всіх рівнів управління: індивідуального, мікроекономічного та макроекономічного.

В умовах динамічних змін техніки та технології виробництва, інформаційних технологій і методів управління для досягнення конкурентоспроможності людського капіталу насамперед стає необхідним створення таких методів його оцінки, які б визначали дійсний стан процесів формування, використання, нагромадження й інвестування і, як наслідок, сприяли б розробці рекомендацій щодо підвищення ефективності відтворення людського капіталу.

1.2. Особливості систем оцінки відтворення людського капіталу

Формування й нагромадження людського капіталу в Україні обумовлені потребами забезпечення економічного зростання. На сьогоднішній день світова спільнота дійшла висновку, що традиційна модель економічного зростання вичерпала себе, оскільки вона породжує значні соціально-економічні загрози для розвитку суспільства та з її контексту зник саме людський чинник. Нова модель економічного зростання має базуватися на ресурсах, які практично є невичерпаними, а саме на знаннях, творчих здібностях, інтелекті людини. Саме вони формують людський капітал, який є головною рушійною силою сучасної економіки [5, с. 39]. Ефективне відтворення людського капіталу є одним із пріоритетних завдань будь-

якої країни. Для визначення та підвищення ефективності відтворення людського капіталу необхідним стає формування якісного методу його оцінки, метою якого є не тільки дослідження процесів формування, використання, нагромадження, інвестування людського капіталу й констатування конкретного результату оцінювання за певними критеріями, а і сприяння розробці певних заходів щодо поліпшення відтворення людського капіталу. У зв'язку із цим виникає декілька пріоритетних завдань щодо створення теоретично обґрунтованих і практично придатних для таких цілей методів оцінки відтворення людського капіталу. По-перше, динамічний характер людського капіталу потребує ретельного аналізу існуючих методичних підходів оцінки з метою їх удосконалення. По-друге, доцільним стає створення механізму відтворення людського капіталу як невід'ємної частини економічного зростання, що має враховувати сучасні особливості процесів формування, використання, нагромадження й інвестування людського капіталу на промислових підприємствах.

Серед західних економістів, які розглядали людей та їх майстерність як капітал, є такі автори, як В. Петті, А. Сміт, Ж.-Б. Сей, Н. Сеніор, Л. Вальрас [115; 136; 151; 187; 189]. Ураховуючи їх пропозицію щодо трактування людини як головного капіталу підприємства, доцільною є розробка методичних підходів до оцінки людського капіталу. Однак аналіз основних методів оцінки людського капіталу показав, що не існує єдиної методики.

Усі методи оцінки людського капіталу можна поділити на три групи:

1. Оцінка людського капіталу за аналогією із фізичним капіталом.
2. Якісна оцінка людського капіталу (експертний метод).
3. Оцінка людського капіталу виходячи зі спрямованих інвестицій.

Оцінка людського капіталу за аналогією із фізичним стає можливою через певні подібні риси, які дозволяють її провести. По-перше, людський капітал, як і фізичний, безпосередньо бере участь у процесі господарської діяльності підприємства та впливає на його кінцеві результати. По-друге, фізичний і людський капітал піддаються процесу старіння. Існують і інші спільні риси фізичного й людського капіталу, однак вони не є головними при проведенні належної оцінки.

Сутність оцінки людського капіталу на основі моделі оцінки фізичного капіталу полягає у визначенні первісної вартості окремого працівника й коефіцієнта старіння знань, оскільки в умовах інноваційної економіки період оновлення техніки та технології становить 4-5 років, тобто з часом відбувається знецінення людського капіталу, що потребує своєчасного оновлення знань. Наступним етапом у визначенні вартості людського капіталу є коригування його первісної вартості з урахуванням коефіцієнта старіння знань та їх розвитку.

Для визначення первісної вартості конкретного працівника доцільно використовувати різні методи тестування й атестації. Коефіцієнт старіння знань визначається за допомогою статистичних даних, що відображають залежність між формуванням нових знань і процесом старіння вже існуючих. Така величина має бути скоригована на поправочний коефіцієнт, що являє собою емпірично визначене значення старіння знань стосовно конкретної сфери діяльності. Також доцільним є використання методу Ю.В. Козиря [75], сутність якого полягає у визначенні запасу знань з урахуванням чинника старіння:

$$C_{из} = \sum_{i=1}^n a_i \cdot HZ_i, \quad (1.1)$$

де $C_{из}$ — вартість нагромаджених знань, балів;

a_i — емпірично визначені коефіцієнти, які ставлять у відповідність вартість і обсяг нагромаджених знань типу i ;

HZ_i — нагромаджені знання типу i , балів;

n — кількість типів знань.

Недоліком цієї методики є те, що у процесі визначення як первісної вартості конкретного працівника, так і коефіцієнта старіння знань урахуються тільки знання, хоча для ефективного виконання наданих функцій працівнику потрібні продуктивні здібності, складовою яких є знання. До продуктивних здібностей працівника належать знання, уміння, навички та поведінкові характеристики, величину яких тільки за допомогою кількісного вимірювання наявних знань індивіда розрахувати неможливо. Так, для виявлення поведінкових характеристик є необхідним проведення глибинних інтерв'ю. Оцінка людського капіталу за аналогією з фізичним є одноаспектною, тобто такою, що враховує тільки один компонент людського капіталу — знання, не зважаючи на існування інших, що, як наслідок, робить таку оцінку неправильною та унеможлиблює ефективне формування й розвиток людського капіталу на підприємстві.

Другою групою методів оцінки людського капіталу є експертні методи, які ґрунтуються на якісному підході до оцінки людського капіталу. Даний підхід зводиться до того, що оцінці підлягають якісні показники, які характеризують як індивідуальні особливості конкретного працівника, так і властивості працівників підприємства в цілому. Першими розробкою цього підходу займалися американські вчені Девід К. МакКлелланд, Г. Барретт, Р. Депінет ще на початку 70-х років XX ст. [182]. Для можливості вимірювання вони охарактеризували людину у вигляді сукупності об'єктивних кількісних параметрів, що не дуже підходять для такого роду описових характеристик, тому існує ризик втрати тих людських якостей,

які мають бути обчислені. Водночас надмірно суб'єктивний метод оцінки може позбавити її доказової сили й вірогідності.

У сучасних умовах використовується два традиційних способи якісної оцінки людського капіталу. Першим є метод неструктурованого інтерв'ю, який найчастіше застосовується для оцінки керівників, не припускає стандартизації та раціоналізації і покладається на інтуїцію. Таке інтерв'ю має бути проведено висококваліфікованими спеціалістами, оскільки існує велика вірогідність виникнення «ефекту інтерв'юера», що може призвести до викривлення отриманої інформації від респондентів. Другий, метод психологічних тестів, що є більш придатним для лінійного персоналу, навпроти, гранично формальний і стандартизований. Однак такий метод унеможливує внесення певних коригувань за необхідністю для виявлення специфічних якостей. Відносно новим методом є метод СВА (Competency based assessment), являє собою оцінку, що ґрунтується на аналізі складових компетенцій, дозволяє зберегти позитивні сторони інтерв'ю, і водночас досягти стандартизації, що раніше було надбанням тільки психологічних тестів. Цим методом користуються досвідчені фахівці з управління персоналом багатьох підприємств світу. Основною категорією цього методу є компетентність, що являє собою комбінацію навичок, знань і здібностей, які були виявлені у кандидата, що приводить до досягнення поставленої мети.

Існує декілька способів визначення компетенцій. Відповідно до однієї точки зору компетенції мають бути заздалегідь визначені. Це означає, що в усіх випадках використовується однакова сукупність складових компетенцій (наприклад, використовуються 20 складових компетенцій). При цьому всі складові компетенцій мають постійне визначення. Прихильники іншої точки зору вважають, що цей метод недостатньо гнучкий, і сукупність складових компетенцій має коригуватись у кожному конкретному випадку. Перевагою першого підходу є універсальність, другого — гнучкість. Оптимальним методом визначення складових компетенцій має стати комбінація двох підходів, тобто сукупність компетенцій, необхідна для якісного виконання наданих обов'язків працівником, що обіймає конкретну посаду, має бути визначеною заздалегідь, однак рівень їх володіння має коригуватись у кожному окремому випадку. Це не означає, що сукупність компетенцій для всіх категорій персоналу на підприємстві має бути однаковою. Для кожної категорії персоналу розробляється своя модель компетенцій, яка потім набуває змін з урахуванням конкретної посади.

На думку фахівців, очікувана ефективність СВА, що оцінюється за надійністю та вірогідністю, перевищує інші методи оцінки (табл. 1.1) [36; 103; 165; 172]. Навіть починаючий фахівець, який здійснює оцінку за методом СВА, досягає більшої вірогідності оцінки (мінімальний показ-

ник — 40%), ніж найдосвідченіший фахівець з управління персоналом, що використовує метод неструктурованого інтерв'ю (38%). Оцінка, проведена у спеціалізованих центрах, також знаходиться приблизно на рівні мінімальної вірогідності для СВА (36-41 і 40% відповідно). Оцінка за допомогою психологічного та IQ-тестування дає максимальну вірогідність оцінки, близьку до максимальної вірогідності СВА (58 і 60% відповідно). Однак цей метод має набагато більшу мінливість вірогідності. Її мінімальний розмір становить 23% (для СВА — 40%). Таким чином, за надійністю та вірогідністю СВА явно перевершує інші методи.

Таблиця 1.1

Очікувана ефективність існуючих методів оцінювання

Метод оцінки	Вірогідність оцінки, %
Неструктуроване інтерв'ю	15-38
Психологічне тестування та IQ-тести	23-58
Оцінка, проведена у спеціальних центрах оцінки	36-41
Структуроване, що ґрунтується на компетенціях, інтерв'ю і рекомендації (СВА)	40-60

Порядок оцінки людського капіталу за методикою СВА містить три етапи.

Етап 1. Визначення ключових компетенцій для конкретної посади.

Етап 2. Установлення коефіцієнтів вагомості для кожної компетенції, виходячи з того, наскільки часто кожна компетенція виявляється у працівника, що проходить атестацію.

Етап 3. Визначення бальної шкали для оцінки кожної складової компетенції.

Наступним кроком є аналіз отриманих результатів і визначення середнього балу для кожного кандидата. Відповідні значення порівнюють із нормативними, отриманими емпіричним методом (шляхом підсумовування всіх балів за всіма складовими компетенцій).

Для керівництва підприємств методика СВА може становити інтерес не тільки через можливість урахування професійних та особистісних якостей працівників, а й через свій високий ступінь формалізації й об'єктивності. Усі висновки й оцінки, зроблені фахівцем, який використовує цю методику, можуть бути досить легко обґрунтовані. Аналіз із використанням об'єктивних і вимірюваних параметрів дозволяє уникнути багатьох двозначностей, і робить весь процес оцінки більш послідовним і логічним. При цьому враховуються не стільки зовнішні й формальні характеристики кандидата, скільки ключові для даної позиції знання, уміння й навички. Таким чином, Competency based assessment є методикою, що поєднує високий ступінь формалізації з можливістю здійснювати реальне

прогнозування відносно майбутньої поведінки кандидата на робочому місці. Ще однією перевагою СВА є те, що ця методика може стати при підборі персоналу універсальною. За даними цієї методики, різні фахівці з управління персоналом зможуть обмінюватися інформацією та використовувати результати роботи один одного. СВА дає можливість створити типову схему, яка (за необхідності) може використовуватися всіма підрозділами підприємства. Таким чином, можна зробити висновок, що більш ефективна система комунікації є однією з основних переваг СВА.

Існують і інші методи оцінки людського капіталу. Так, учені Мічиганського університету запропонували модель індивідуальної вартості працівника, що ґрунтується на категоріях умовної та реалізованої вартості [32, с. 396-402]. Згідно з їх моделлю індивідуальна цінність працівника визначається обсягом послуг, які працівник надає або реалізує, працюючи на даному підприємстві. Це дозволяє визначити очікувану умовну вартість працівника. Водночас індивідуальна цінність залежить від очікуваної ймовірності того, що працівник залишиться працювати на даному підприємстві й саме тут реалізує свій потенціал. Таким чином, умовна вартість працівника включає весь потенційний прибуток, який працівник може принести підприємству, якщо він усе життя працюватиме на ньому. Цінність працівника з урахуванням імовірності того, що він залишиться працювати на підприємстві протягом деякого часу, визначає очікувану реалізовану вартість. Очікувана реалізована вартість складається з двох елементів: очікуваної умовної вартості та ймовірності продовження роботи на підприємстві, що виражає очікування керівництва щодо того, яка частина цих доходів буде реалізована на підприємстві до передбачуваного часу звільнення працівника.

Математично це можна виразити таким чином:

$$B_p = B_y \times P(O), \quad (1.2)$$

$$P(T) = 1 - P(O), \quad (1.3)$$

$$ABП = B_y - B_p = B_y \times P(T), \quad (1.4)$$

де B_y та B_p — очікувані умовна й реалізована вартості працівника, грн.;

$P(O)$ — ймовірність того, що працівник залишиться працювати на підприємстві через деякий час;

$P(T)$ — ймовірність звільнення працівника з підприємства або показник плинності;

$ABП$ — альтернативні витрати плинності, грн.

У даній моделі вартість людського капіталу є ймовірною величиною. Для підприємства це означає, що не завжди працівник із найбільшим потенціалом буде найбільш корисним для підприємства. Визначення

вартості людського капіталу відбувається тільки на етапі його використання. Однак, слід ураховувати, що ефективність відтворення людського капіталу залежить однаково як від процесів його формування, так і використання та нагромадження. Тобто необхідним для підприємства є якісне формування людського капіталу, задля чого виникає потреба в розробці критеріїв оцінки персоналу на етапі прийому на роботу:

- термін роботи працівника на підприємстві;
- ймовірність того, що працівник займатиме кожен з визначених на першому етапі позицій у певний час у майбутньому;
- дисконтування очікуваного в майбутньому грошового прибутку для визначення вартості на конкретний час.

Для вимірювання у грошовій формі індивідуальних умовної та реалізованої вартостей існує стохастична позиційна модель. Її реалізація містить такі етапи:

- визначення взаємовиключної сукупності посад або позицій, які може займати працівник на підприємстві;
- визначення вартості кожної позиції для підприємства;
- визначення очікуваного в майбутньому грошового прибутку.

З урахуванням усіх етапів визначаються очікувані умовна та реалізована вартості:

$$B_y = \sum_{i=1}^{n-m-1} \left[\sum_{t=1} R_i \times P(R_i) / (1+r)^t \right], \quad (1.5)$$

$$B_p = \sum_{i=1}^{n-m} \left[\sum_{t=1} R_i \times P(R_i) / (1+r)^t \right], \quad (1.6)$$

де $i = 1, \dots, m$ — усі потенційні позиції (позиція m — звільнення з підприємства);

R_i — вартість позиції;

$P(R_i)$ — ймовірність того, що працівник може зайняти позицію в певний період часу і принести підприємству прибуток R_i ;

t — період часу, років;

r — величина дисконту, %;

n — ймовірний термін служби працівника на підприємстві, років.

Різниця між цими формулами полягає в тому, що в першій ймовірність звільнення не враховується. Введення стану звільнення у формулу розрахунку очікуваної реалізованої вартості знижує ймовірність знаходження в інших позиціях порівняно з формулою розрахунку очікуваної умовної вартості. У результаті реалізована вартість є меншою за умовну.

Іншим підходом до визначення результатів інвестиційної діяльності в людину є модель Ульріха, яка дає шість основних напрямів оцінювання результатів: показники продуктивності; витрати при проведенні будь-яких програм; знання, уміння та навички працівників; організаційні можливості, такі як здібність до навчання, прозорість; випуск продукції на одного працівника, на одиницю заробітної плати; показники вимірювання технологічного процесу, швидкість проходження процедури бізнесу [32, с. 402]. Модель Дж. Філіпса містить п'ять критичних параметрів для вимірювання віддачі від капіталу, що є інвестованим у персонал: інвестиції у відділ управління персоналом; показник відсутності на робочому місці; показник плинності; показник задоволеності; статистика продуктивності праці й оцінки ефективності праці [163, с. 52-70]. Такі підходи включають основні напрями оцінювання результатів інвестування в персонал, однак критерії оцінки таких результатів залишаються не зовсім зрозумілими. Немає методичних рекомендацій щодо оцінки ситуації, коли один з параметрів знаходиться на незадовільному рівні. Тобто не має єдиного показника, за результатами якого можна було б зробити чіткий висновок щодо ефективності проведеної інвестиційної діяльності.

Якісно новим підходом до оцінки людського капіталу підприємства є розроблена у 1996 р. Р. Капланом і Д. Нортоном система збалансованих показників людського капіталу підприємства [163, с. 67-70]. Вони припустили, що такі питання, як навчання та просування, бізнес-процеси мають бути додані до фінансових показників. Для того щоб побудувати систему збалансованих показників було виділено дві секції: фінансова й економічна. Однак це не є обов'язковим, можна додати й інші, наприклад секцію навчання і розвитку персоналу. У табл. 1.2 наведено рекомендовані показники, розроблені Р. Капланом та Д. Нортоном.

Головна перевага цього методу в тому, що він дає змогу оцінити й порівняти динаміку кількісних показників зі зміною якісних показників. Це не означає остаточне знайдення причинно-наслідкових зв'язків, оскільки виявлені спільні зміни можуть бути випадковими. Однак при досить тривалому здійсненні такого аналізу з'явиться можливість порівняння результатів, після якого виявлення прихованих характеристик у даних конкретних кореляцій стає можливим.

Рівень професійної освіти є пріоритетним серед інших чинників при визначенні розміру людського капіталу в іншому підході його оцінки. Прихильниками цього методу є такі вчені-економісти, як Д.П. Богиня, О.В. Большов, А.І. Добринін, Ю.М. Забродін, В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко [18; 23; 43; 55; 88]. Інвестиції в освіту за змістовною ознакою розділяють на формальні й неформальні [72]. Формальні інвестиції являють собою здобуття середньої, спеціальної та вищої освіти, професійної підготовки

на виробництві. Неформальні інвестиції являють собою самоосвіту індивіда. При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника зростає в результаті зростання продуктивності праці, або його здобуті знання становлять велику цінність для підприємства [92]. Таким чином, вигоди від освіти можна одержувати тривалий час. Так, відомі американські вчені в галузі економіки Л. Леслі та П. Брікман на базі аналізу даних про стан вищої освіти США отримали такі результати: окупність приватних інвестицій для здобуття ступеня бакалавра становить від 11,8 до 13,4%, для однорічного післядипломного рівня — 8, для рівня магістра — 7,2, для доктора філософії — 6,6% [37].

Таблиця 1.2

Система збалансованих показників людського капіталу

Фінансові показники	Економічні показники
Прибуток від людського капіталу: $P_{\text{ок}} = \frac{П}{\text{Еквівалент повної зайнятості}}$	Відсоток працівників із ненормованим робочим днем
Витрати на людський капітал	Відсоток непостійної робочої сили
Коефіцієнт окупності інвестицій у людський капітал: $K_o = \frac{П - (\text{Операційні витрати} - \text{Витрати на робочу силу})}{\text{Витрати на робочу силу}}$	Показник збільшення персоналу
Додана вартість людського капіталу: $D_e = \frac{П - (\text{Операційні витрати} - \text{Витрати на робочу силу})}{\text{Еквівалент повної зайнятості}}$	Показник зменшення персоналу
Додана економічна вартість людського капіталу: $D_e = \frac{\text{Чистий дохід від діяльності} - \text{Витрати на робочу силу}}{\text{Еквівалент повної зайнятості}}$	Загальний відсоток прибутку від усіх витрат на робочу силу
Ринкова вартість людського капіталу: $P_o = \frac{\text{Ринкова вартість підприємства} - \text{Балансова вартість підприємства}}{\text{Еквівалент повної зайнятості}}$	Інвестиції в розвиток персоналу

Для оцінки ефективності інвестицій в освіту існують два критерії:

1. Метод внутрішньої норми віддачі, що показує ставку відсотка, яка забезпечує поточну цінність майбутніх доходів і дорівнює інвестиціям в освіту:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (1.7)$$

де B_t — дохід від освіти за період часу t , грн.;

C_t — витрати на навчання за період часу t , грн.;

r — внутрішня норма віддачі витрат на освіту, %;

t — кількість періодів часу.

2. Метод чистої приведенної цінності потоку майбутніх доходів:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}, \quad (1.8)$$

де NPV — чиста приведена цінність потоку майбутніх доходів;
 i — ринкова норма відсотка, %.

Однак здобута професійна освіта індивідом, як і інвестиції, спрямована на процес, що характеризує людський капітал тільки з одного боку. Водночас для ефективного виконання наданих функцій працівнику потрібні особистісні якості, які мають бути оцінені. Тобто вартість людського капіталу має складатися як із професійної, так і з особистісної складової.

Як зазначає В.Г. Воронкова, одним із різновидів оцінки людського капіталу є концепція людського капіталу Р. Лайкерта, відповідно до якої фінансові ресурси, що спрямовуються на оплату праці, підготовку, підвищення кваліфікації, просування, створення сприятливих умов праці, оснащення робочого місця, розглядаються не як витрати виробництва, які слід мінімізувати, а як довгострокові інвестиції в персонал, що захищені на тривалий період і, як наслідок — сприяють одержанню прибутку [32, с. 414]. Динаміка зміни витрат і доходів від персоналу залежно від тривалості служби має вигляд S-утворених кривих. Їх аналіз дозволяє зробити висновок про те, що середній період окупності інвестицій у персонал становить 20-25 років, причому через 10-15 років служби витрати і прибуток від персоналу вирівнюються, річний прибуток починає перевищувати річні витрати, тобто із цього моменту інвестиції в персонал починають приносити прибуток. Р. Лайкерт вважав, що людський капітал є найбільш цінним надбанням підприємства, оскільки його рівень кваліфікації постійно зростає, тоді як виробниче обладнання швидко старіє, що знижує його вартість. Тобто необхідним є виділення інвестицій у персонал у бюджеті і у фінансовому звіті підприємства, що має сприяти оцінці його вартості.

Англійська фармацевтична корпорація «Апджон» запропонувала свій метод визначення інвестицій у конкретну посаду. Відповідно до цього методу всі витрати в конкретну посаду або робоче місце поділяються на прямі й непрямі. До прямих витрат зараховують: заробітну плату, премії, допомогу, страхові внески, витрати на перепідготовку й підвищення кваліфікації, вихідну допомогу, пенсію. До непрямих: витрати з наймання, плинності, оренди службових приміщень, оснащення робочих місць.

Оскільки для підприємства оцінка ефективності використання трудових ресурсів є аналітичною інформацією для формування й коригування стратегії управління, тому доцільно одночасно оцінювати ефек-

тивність використання людського та технічного чинників виробництва. У моделі існує три показника:

— вартість, додана обробкою, що припадає на одиницю витрат у трудові ресурси;

— вартість, додана обробкою, що припадає на одиницю інвестицій у капітальні активи;

— частка прибутку до сплати податків у вартості, доданий обробкою.

Цей показник характеризує загальну рентабельність підприємства, що створюється внутрішніми чинниками.

Шляхом аналізу методів оцінки людського капіталу можна зробити такі узагальнення:

1) метод якісної оцінки є важливою ланкою в системі методів оцінки людського капіталу, оскільки з усіх існуючих моделей, найбільш об'єктивно оцінює його якісні складові. Однак обмеження тільки даним методом не дозволяє одержати вартісне вимірювання людського капіталу через неможливість адекватного переходу від якісних показників до кількісних. Будь-яка формалізація є суб'єктивною і може розглядатися тільки в контексті конкретного підприємства, і відповідно виключає можливість зіставлення показників, що зводить дану модель винятково до спроби обґрунтованого відтворення людського капіталу;

2) у витратному підході до оцінки людського капіталу виникає проблема об'єктивного розрахунку всіх інвестицій у людський капітал. Така модель не може ототожнювати інвестиції в людину з її «справедливою вартістю», оскільки нівелюються витрати на самоосвіту, що відіграють ключову роль у формуванні людського капіталу. Якщо розглядати інвестиції тільки на рівні підприємства, призначенням яких є поліпшення показників діяльності конкретного працівника, підвищення його кваліфікації, знань, умінь, навичок, то необхідно оцінити ефективність спрямованих інвестицій, що має знайти адекватне відображення у формуванні фінансових результатів діяльності підприємства. Таким чином, при даному підході не можна зневажати зовнішніми факторами, що можуть впливати на формування фінансових результатів підприємства;

3) при оцінці людського капіталу за аналогією з фізичним капіталом виникає складність об'єктивної оцінки первісної вартості, визначення терміну роботи конкретного працівника на підприємстві, а також складність здійснення обліку, що більшою мірою властиво для великих підприємств.

Результати аналізу зводяться до того, що об'єктивної, єдиної методики оцінки відтворення людського капіталу не існує. Дані моделі розглядаються як якісні характеристики оцінки людського капіталу, вони необхідні, але більшою мірою призначені для внутрішнього менеджменту. Для того щоб мінімізувати існуючі недоліки при оцінці людського капіталу,

необхідно розробити методичні рекомендації щодо оцінки управління людськими ресурсами, які мають носити комплексний характер і бути орієнтовані в першу чергу на формування справедливої вартості підприємства. Тому доцільним стає розробка механізму відтворення людського капіталу, який ураховує особливості процесів формування, використання, нагромадження й інвестування людського капіталу як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства й держави в цілому. Для його опрацювання необхідно визначити зміст економічної категорії «механізм».

В економічній літературі існує безліч підходів до визначення механізму як економічної категорії та процесу його формування. Категорія «механізм» широко використовується в науковій літературі як ефективний інструмент дослідження різних процесів. Однак сутність цього поняття ще потребує уточнення й методологічного обґрунтування. Це створює певні труднощі в розробці конкретних методичних рекомендацій. Так, у сфері технічних наук механізм визначають як систему тіл, призначених для перетворення руху одного чи кількох твердих тіл на потрібний рух інших твердих тіл. Механізм як складна система має зовнішній поштовх до дії та корисний результат [28]. Головне завдання при формуванні механізму як технічної категорії полягає в тому, щоб підібрати такі елементи й побудувати їх взаємодію таким чином, щоб досягти корисного результату з мінімальними втратами енергії. Алгоритмом уточнення сутності та змісту механізму як економічної категорії можна вважати той, що запропоновано Л.Я. Косалс та Р.В. Ривкіною при аналізі поняття «соціальний механізм» [82]. Він спочатку розглядає його як технічну категорію, а потім пропонує через порівняння умов застосування уточнити зміст цієї категорії стосовно соціально-економічних процесів. За таким підходом було визначено сутність економічного механізму в сучасній літературі.

На думку А. Кульмана, економічний механізм являє собою необхідний взаємозв'язок, що природно виникає між різноманітними економічними явищами [87, с. 12]. Відповідно до такого трактування механізм містить певну послідовність економічних явищ. При цьому складовими частинами економічного механізму є не тільки вхідні й завершальні явища, але й весь процес, що відбувається в інтервалах між ними.

Одним із найбільш об'єктивних і повних визначень економічного механізму є точка зору, відповідно до якої дана економічна категорія являє собою, по-перше, механізм використання економічних законів, по-друге, механізм вирішення суперечностей економічної системи і, по-третє — механізм узгодження економічних інтересів [113, с. 27]. Тобто складні явища, присутні в механізмі, розподіляються на декілька взаємопов'язаних складових. Ряд авторів розглядають економічний механізм як сукупність форм, методів, інструментів управління економічними процесами [28, с. 32-34;

41, с. 177]. Використовуючи такий підхід при аналізі економічних процесів підприємства, можна стверджувати, що механізмом є складна організована система, яка трансформує певні вхідні умови в необхідні процеси.

Будь-який механізм, як система, має власну структуру, організацію та форми. Розрізняють наукові підходи до розгляду структури економічного механізму як комплексної системи взаємозалежних і взаємодіючих елементів. На думку Л.І. Абалкіна, до елементів економічного механізму належать форми організації суспільного виробництва, структура, форми й методи управління економікою, форми економічних зв'язків у народному господарстві, економічні стимули і важелі впливу на виробництво, правові форми і методи регулювання виробництва, соціально-психологічні фактори впливу на виробництво [1, с. 37-39]. В.С. Кабаков виділяє чотири відносно самостійні та взаємозалежні блоки економічного механізму: планування, управління, регулювання, облік і контроль [64, с. 20]. Г. Єгіазарян розглядає як складові елементи господарського механізму організаційні структури, планування, фінансування, стимулювання [50]. Розподіл структури механізму на складові елементи дозволяє зробити детальний аналіз функціонування і вжити заходи на його поліпшення. Перелік таких елементів механізму має змінюватися від декількох чинників. По-перше, структура механізму має безпосередню залежність від рівня управління, на якому він буде функціонувати. По-друге, елементи будь-якої системи залежать від її виду, тобто від виду механізму: економічний, соціальний, господарський.

Загальноприйнятим є визначення економічного механізму як сукупності методів і форм, інструментів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, спроектованих і задіяних відповідно до економічних законів і спрямованих на досягнення заданої мети [9; 150, с. 18]. Функціонування механізму визначається його формами, які відтворюють основні його компоненти в інформаційному вигляді, і являють собою будь-які документи, завдяки чому механізм можна аналізувати й оптимізувати [45]. Це передбачає безперервний процес удосконалення форм на базі сформованого механізму.

При розробці будь-якого механізму необхідно дотримуватися певних підходів загальнонаукової методології дослідження (табл. 1.3).

На підставі існуючих підходів до розуміння категорії економічного механізму можна визначити механізм відтворення людського капіталу як сукупність методів, форм, інструментів, важелів, критеріїв, функцій, що сформована й функціонує відповідно до соціально-економічних законів, відбиває існуючу систему виробничих відносин та спрямована на задоволення економічних інтересів суб'єктів механізму у процесі формування, використання, нагромадження й інвестування людського капіталу. Системні елементи та їх взаємозв'язок у запропонованому механізмі наведено

на рис. 1.4. Системними елементами механізму відтворення людського капіталу є економічні категорії, які мають власні внутрішні властивості та структуру. Основними категоріями, що лежать в основі даного механізму, є «людський капітал» та «компетентність».

Таблиця 1.3

Підходи загальнонаукової методології дослідження

Підхід	Сутність
Історичний	Аналіз процесів формування, використання та розвитку механізму як таких, що розвиваються циклічно та на різних етапах циклу формуються під впливом різних факторів та умов
Моделювання	Подання складної проблеми у формі, що відображає структурні та функціональні параметри системи, взаємозв'язки, які істотно впливають на прийняття рішень
Системний	Розгляд керівної та керованої підсистеми й механізму як цілісного комплексу взаємопов'язаних елементів; визначення властивості цього комплексу, його внутрішніх та зовнішніх зв'язків; структуризація проблем, вибір варіантів їх розв'язання; встановлення взаємозв'язків елементів проблем, а також чинників та умов, що впливають на їх вирішення
Комплексний	Аналіз проблем у їх взаємозв'язку з використанням методів і технологій дослідження різних наук, що вивчають ці проблеми з різних боків
Аспектний	Дослідження механізму спеціальними методами певної науки
Експериментування	Визначення закономірностей формування поведінки у ситуаціях, які не дають змоги вивчити її методами моделювання

Реальність механізму відтворення людського капіталу має забезпечуватися наявністю таких умов:

1. Механізм має відповідати природі об'єкта відтворення. Без розуміння закономірностей формування, використання, нагромадження й інвестування людського капіталу управлінські заходи не діятимуть. Для управління важливо, щоб суб'єктам, які приймають рішення, була зрозуміла система зв'язків між процесами, що відбуваються з людським капіталом для досягнення ним необхідного рівня.

2. Механізм відтворення має забезпечувати зміну керованого об'єкта в заданих межах. Задля цього виявляється є можливість оцінки людського капіталу як за допомогою якісних, так і кількісних характеристик та встановлення критеріїв такої оцінки.

3. Зв'язок людського капіталу з компетенціями. Саме компетенції забезпечують можливість оцінки людського капіталу, оскільки являють собою описову характеристику функцій працівника в конкретних виробничих умовах.

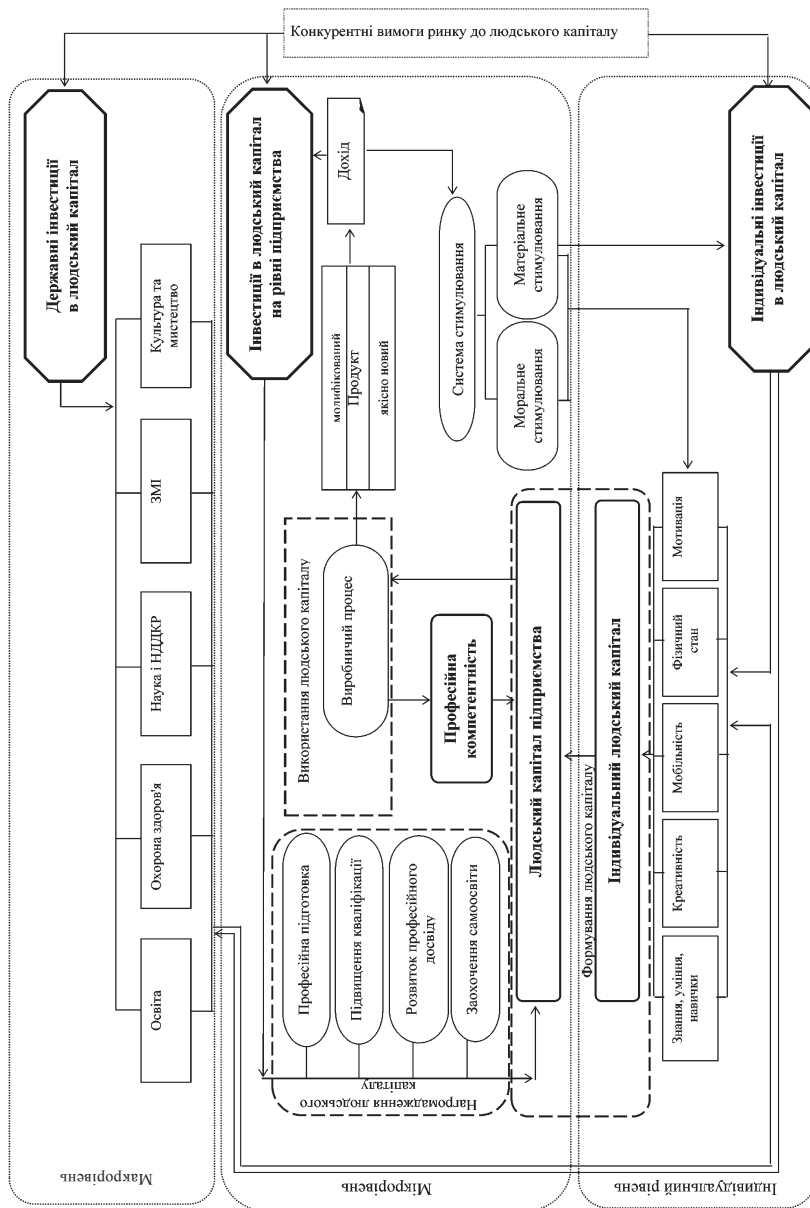


Рис. 1.4. Механізм відтворення людського капіталу

4. Людський капітал слід розглядати на трьох рівнях управління в комплексі: індивід, підприємство, держава, що даватиме повне уявлення про процеси формування, використання, нагромадження й інвестування на всіх трьох рівнях та сприятиме своєчасному вжиттю заходів щодо підвищення ефективності процесу відтворення.

5. Людський капітал повинен мати завершений характер процесу кругообігу: інвестування, формування, використання, нагромадження, якісного відтворення і реінвестування.

6. Система відтворення людського капіталу має усвідомлювати реальність можливої зміни стану керованої підсистеми з використанням певних важелів, інструментів, прийомів конкретного методу впливу. Якщо рішення, прийняті такою системою, не діють за допомогою розробленого механізму, це означає, що або його складові, або він у комплексі не відповідає природі керованого об'єкта.

7. Задля ефективного відтворення людського капіталу необхідним є уявлення про ресурсне забезпечення реалізації рішень.

8. Механізм повинен мати чітко визначену мету свого впливу задля можливості визначення його ефективності.

Необхідність розробки механізму відтворення людського капіталу обумовлена ситуацією, що склалася в нових складних умовах економіки господарювання та демографічної кризи. Постійні зміни техніки й технології потребують від підприємств відповідної реакції, що призводить до висування нових вимог відносно кваліфікаційного рівня персоналу. Механізм відтворення людського капіталу дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства шляхом удосконалення процесів формування, використання й розвитку кваліфікованого персоналу. Так, формування вимог підприємств до працівників за допомогою методу компетенцій дозволяє оптимізувати процес оцінки при наймі й атестації персоналу й упроваджувати своєчасні заходи щодо підвищення його кваліфікаційного рівня. Водночас недостатність інформації відносно методики формування та розвитку компетенцій ускладнює процеси відтворення людського капіталу на підприємстві. Виникає необхідність виявлення та дослідження передумов нагромадження людського капіталу з метою підвищення ефективності управління персоналом.

1.3. Передумови нагромадження людського капіталу на підприємстві

Соціально-економічний розвиток на початку XXI ст. характеризується стрімким зростанням ролі людського фактора, що обумовлено становленням інформаційно-технотронної економіки, котра органічно поєднує

три елементи: людину, комп'ютер, автоматизовані засоби виробництва, у якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності та знання. У цих умовах людина як виробник і носій нагромаджених знань та інформації являє собою головну продуктивну силу, яка повинна володіти високим рівнем професійної майстерності й задовольняти вимоги економічного середовища, що постійно зростають. У сучасних умовах усе більшої значущості набуває інтелектуальна праця, що генерує знання та сприяє забезпеченню конкурентоспроможності підприємств. Тому в сучасній економіці нагромадження людського капіталу відіграє визначальну роль у досягненні конкурентних переваг і забезпеченні якісних параметрів економічного зростання. Задля досягнення сталих високих економічних результатів одним із головних пріоритетів у поточній діяльності підприємств має бути забезпечення інтелектуальних переваг. Останніми роками, як свідчить світовий досвід, інтелектуальний чинник є більш визначальним у подальшому розвитку підприємств та забезпечує більшу ефективність порівняно з капіталомістким виробництвом із використанням традиційних технологій. На думку П. Дракера, матеріальні ресурси, якими володіє система, не збільшуються самостійно, розвиток країн і підприємств забезпечується енергією та інтелектом людей [46].

У сучасних економічних умовах менеджери підприємств частіше розглядають трудові ресурси як людський капітал, здатний приносити реальний дохід і створювати прибуток. Водночас для трансформації трудових ресурсів у капітал, що функціонує, необхідні відповідні умови, які б забезпечили ефективну реалізацію людського потенціалу у практичних умовах конкретних підприємств та в суспільному виробництві в цілому. Отже, людський капітал є специфічною економічною категорією, яка в сучасних умовах має відобразити нові наукові погляди на роль та місце людини в системі економічних відносин.

Сталий розвиток підприємств у довгостроковій перспективі може відбуватися тільки на підставі використання сучасних технологій, розвитку наукомістких і ресурсозберігаючих виробництв, створення нових механізмів інтеграції матеріального виробництва і сфери послуг, освоєння різноманітних перспективних методів управління [42; 46; 102; 107]. Швидкий розвиток нових технологій, постійне зростання вимог до якості продукції та послуг з боку споживачів обумовлюють необхідність здійснення ефективної інноваційної діяльності для забезпечення ринкових переваг підприємств. У даний час цінність роботи, яка виконується працівниками, і вартість продукції та послуг підприємств усіх галузей багато в чому визначаються знаннями й інформацією, носієм яких є людина. Підприємства, керівники яких вміють ефективно управляти знаннями працівників, здатні швидше реагувати на попит ринку, що постійно висуває

нові вимоги до продукції, робіт, послуг, і виробляти продукт більш високої якості. Такі підприємства спроможні оптимально використовувати інтелектуальні можливості персоналу й перспективно розвиватися.

Перехід від індустріального суспільства до постіндустріального й інтенсивний розвиток інформаційних технологій зменшують вплив чинників природного та соціального середовища, але підсилюють роль професійних і особистісних якостей людини, яка бере участь у виробничій діяльності. Отже, саме за допомогою продуктивних здібностей працівників підприємство здатне вчасно реагувати на постійні зміни техніки та технології виробництва продукту, таким чином, зростає і роль людського капіталу для підприємства. Доказом цього є істотні зміни структури інвестицій у розвиток підприємства. Якщо раніше основну частку фінансових ресурсів було спрямовано у фізичний капітал і незначну — у людський капітал, то на сучасних підприємствах ситуація протилежна — частка складників, що пов'язані зі зростанням людського фактора, стає більш значною. Притому, що фізичний капітал за останні десятиліття значно збільшився за розмірами та відбулося його технологічне оновлення, за вартістю він є меншим за людський капітал майже вдвічі [103]. За розрахунками теоретиків людського капіталу спостерігається зростання частки людського капіталу в сукупному капіталі суспільства. Якщо в середині минулого століття уречевлений капітал становив майже 55%, а людський капітал — 45% відповідно, то на початку XXI ст. — частка людського капіталу досягає майже 70% [4].

Істотного значення набуває той факт, що інтелектуальні здібності працівників стають активами підприємства й потребують належного рівня формування, ефективного використання, систематичної оцінки й постійного розвитку. Проведений ученими-економістами аналіз свідчить, що в сучасних умовах значна частка ринкової вартості підприємств уже не асоціюється тільки з їх поточними прибутками, усе більшого значення набувають нематеріальні активи, до яких слід віднести новизну та перспективність продуктів, що виробляються на підприємстві, майбутній прибуток від одержаних патентів, торговельної марки, взаємини зі споживачами [70; 103; 109]. За даними, наведеними у статті С. Кузнецова, у сучасних умовах до 95% ринкової вартості високотехнологічних підприємств припадає на інтелектуальний капітал [86]. Ефективність формування, використання й розвитку цієї нематеріальної складової ринкової вартості підприємства обумовлена якістю управління [83]. Тобто стан нематеріальних активів спроможний відобразити рівень ефективності управління процесами на підприємстві. Фінансові результати в основному характеризують ситуацію, що склалася на підприємстві в конкретний час, однак сучасні умови здійснення підприємницької діяльності потребують

індикаторів, які дали б можливість спрогнозувати діяльність у майбутньому. Таким індикатором може бути спроможність підприємства сприймати нововведення, діяти оперативно в умовах постійних змін техніки й технології виробництва та виконувати свої зобов'язання.

За оцінками вчених, більш ніж половину валового внутрішнього продукту країн із розвинутою ринковою економікою складають інтелектуальні знання, основним генератором і носієм яких є людина. За останні десятиліття найбільший потенціал розвитку мають інноваційні галузі, де впровадження нововведень і пристосованість до ринку є новими джерелами конкурентних переваг. У цих умовах відбуваються кардинальні зміни у критеріях оцінки ефективності управління підприємством в цілому й людським капіталом зокрема. Усе більшого визнання й поширення набуває підхід до управління підприємством із позицій оптимізації людського капіталу, основною метою якого стає найповніше використання знань [26; 29; 33]. Підприємство орієнтує свою діяльність на використання ефективних форм формування й розвитку знань, умінь і навичок, створює системи матеріального та морального стимулювання персоналу, механізми зворотного зв'язку в інтересах підвищення рівня володіння професійно-кваліфікаційними якостями працівників. Саме такий підхід до розвитку виробництва й відповідного стилю управління на підприємстві дозволить забезпечити систематичне оновлення продукції, що виробляється, а отже, повне використання знань працівників і перехід до сучасних технологій.

Однак такі зміни потребують значних інвестицій у людський капітал, оскільки саме належний рівень продуктивних здібностей у працівників може забезпечити можливість використання новітніх технологій і своєчасну розробку та виробництво нового чи модифікованого продукту. Так, у США, за деякими оцінками, частка інвестицій у людський капітал становить більш 15% ВВП, що перевищує валові інвестиції в будівлі, устаткування і складські приміщення [11]. Дослідження ряду авторів щодо обсягу ВВП у США, створеного працівниками, що навчалися 10,5, 12,5 і більше 14 років, свідчать, що саме третя група осіб забезпечує понад половини ВВП держави. У розвинутих країнах, наприклад, 60% приросту національного доходу визначається приростом знань і освіченості суспільства. Для порівняння, у Росії особи з вищою освітою, що складають чверть працюючих, забезпечують близько 56% вартості національного доходу [173, с. 44]. Це свідчить про те, що все більшого значення як на рівні підприємства, так і на рівні держави в цілому набуває капітал знань. Тобто ефективність сучасної економіки більшою мірою визначається інтелектуально-творчим потенціалом людей, ніж традиційними факторами економічного розвитку індустріального суспільства. Нагромадження нових знань у різних сферах передбачає значне підвищення ролі

науки для розвитку як окремого підприємства, так і суспільства в цілому. За даними ОЕСР, на кожну одиницю інвестованих у розвиток науки фінансових ресурсів віддача становить приблизно 500%. Однак це можливо тільки при ефективному функціонуванні науки й наявності її зв'язків із виробництвом [107; 126].

Підвищення ролі людського фактора виробництва в умовах інформаційно-технотронної економіки відбувається на всіх рівнях управління. Тому все більшої актуальності як на макро-, так і на мікрорівні набуває спроможність ефективного відтворення людського капіталу, що стає можливим тільки завдяки виявленню його сучасних особливостей. Такі дослідження сприятимуть своєчасному вжиттю заходів, які дозволять підвищити ефективність діяльності підприємства на підставі більш доцільного використання людських ресурсів.

Особливістю людського капіталу є те, що він розглядається як частина сукупного капіталу підприємства та поєднує нагромаджені витрати на загальну освіту, спеціальну підготовку, переміщення робочої сили й охорону здоров'я [43]. Існує класифікація людського капіталу за видами витрат, згідно якої інвестиції поділено на такі складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури. Капітал здоров'я являє собою інвестиції в людину, що вкладені з метою формування, підтримки, поліпшення й зміцнення його здоров'я та працездатності. Він є основою для людського капіталу взагалі [61]. Капітал освіти містить не тільки витрати на загальну освіту людини, а й витрати на навчання у процесі трудової діяльності. Капіталом культури є витрати на постійне підвищення культурного рівня людини. Однак така класифікація капіталу є не досить правильною, оскільки інвестиції являють собою фінансові ресурси, що спрямовані на формування та розвиток того чи іншого виду капіталу. Капіталом освіти, здоров'я, культури є сукупність сформованих та розвинутих у результаті інвестицій професійних та особистісних характеристик людини. Хоча дослідження людського капіталу в такому аспекті дозволить проаналізувати рівень розвитку кожного з видів капіталу та спрямувати фінансові ресурси саме на той його вид, який є недостатньо розвинутим.

Водночас прийняття рішення людиною про підвищення свого освітньо-кваліфікаційного та культурного рівня може здійснюватися на підставі спрощеного зіставлення витрат на майбутнє навчання та доходу, який вона може одержати після його завершення та здобуття нової кваліфікації, або її підвищення. Однак, у практичних умовах здійснити таку об'єктивну оцінку дуже важко, оскільки на обсяг майбутнього доходу від освіти впливають багато як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Внутрішні чинники, у свою чергу, обумовлені впливом особистісних рис людини, а саме рівнем сприйняття знань, наявністю часу на навчання, бажанням на-

вчатися. До зовнішніх чинників, що впливають на дохід людини від освіти або підвищення кваліфікації, можна віднести такі: якість навчання, повнота навчального курсу, тобто спроможність навчальної програми довести рівень знань, досвіду або кваліфікації людини до необхідного.

Якість процесів формування та нагромадження людського капіталу має безпосередню залежність від достовірності оцінки рівня людського капіталу як індивіда, так і підприємства й держави в цілому. Проблемам оцінки і розвитку людського капіталу приділяється значна увага як на етапі найму працівників, так і протягом усієї трудової діяльності. Зміни характеру й умов здійснення трудової діяльності, сутності процесу праці останніми роками визначають появу нових методів оцінки людського капіталу, метою яких є вимірювання, контроль і розвиток людських ресурсів. Разом із тим категорія «людський капітал» розглядається як в економічному (інвестування), так і в соціальному (соціальна віддача) аспектах. Результати дослідження соціальних аспектів людського капіталу свідчать, що соціальна віддача найбільшою мірою реалізується через поняття «компетентність» як певну сукупність виробничих та особистісних характеристик працівника, направлених на якісне виконання конкретних професійних завдань.

Наукова оцінка якості персоналу на основі компетенцій є одним із принципово нових підходів у практиці управління людськими ресурсами, відповідно до якого людина як об'єкт структурується у формі сукупності об'єктивних кількісних і якісних параметрів [188; 189]. Стандартом формування, використання та розвитку людських ресурсів багатьох країн стає орієнтація на компетенції, а не на знання, що змінює ставлення до людського капіталу на всіх рівнях управління. У рамках нового підходу індивід розглядається як гнучкий і взаємозамінний ресурс, який піддається кількісному аналізу та розрахований на безпосереднє використання на ринку праці [191]. Людина є носієм певних знань, умінь, навичок, тобто складових компетенцій, які при чітко сформованих вимогах до персоналу на підприємствах можна оцінити й за необхідності розвинути існуючі характеристики, або сформувати нові.

У даний час підприємства, державні установи, фахівці у сфері освіти, менеджери з управління персоналом формулюють свої вимоги до працівників із використанням компетенцій [52; 60; 63; 80; 129]. Водночас існують підприємства, які дотримуються таких методів управління персоналом, що використовувалися за радянських часів. Однак в умовах постійно зростаючих вимог до людського капіталу, завдяки швидкому оновленню техніки та технології, використання старих методів управління може призвести до виникнення кризових ситуацій та негативних наслідків як у виробничому, так і у соціальному аспектах, що можуть мати місце при недостатньому рівні

розвитку персоналу. Тому метою формування людського капіталу на підприємстві має стати створення такого його рівня, що за своїми якісними і кількісними параметрами цілком відповідав би рівню технічного, організаційного, економічного й соціального розвитку підприємства з урахуванням цілей, завдань і перспектив розвитку в майбутньому. Необхідність врахування даної обставини обумовлює розробку нових методів оцінки й нагромадження людського капіталу на основі компетенцій, орієнтованих на попередження можливих негативних явищ відповідно до поточних і перспективних завдань розвитку підприємства. У зв'язку із цим необхідним є обґрунтування сутності категорій «компетенція» та «компетентність», дослідження їх особливостей з урахуванням нових умов і цілей застосування.

Основною категорією теорії людського капіталу є категорія «компетентність», що являє собою сукупність знань, умінь, навичок і здібностей людини, нагромаджених і виявлених нею при виконанні службових функцій на конкретних посадах. Категорія «компетенція» має досить широке застосування в теорії управління людськими ресурсами, відповідно до різних практичних аспектів (додаток А, табл. А.2). Так, у Великій Радянській Енциклопедії «компетентність» розглядається як більш складна категорія, яка включає категорію «компетенція». Тобто компетентність являє собою володіння компетенцією, а також знаннями, що дозволяють робити висновки про виконання конкретних завдань, і виражається в наявності виявлених знань, навичок, умінь у конкретній ситуації. Отже, категорія «компетенція» визначається як сукупність питань, у яких конкретний індивід володіє знаннями, досвідом; сукупність повноважень будь-якого органу чи посадової особи, тобто категорія «компетентність» є більш складною і включає категорію «компетенція» [22, с. 585]. У теорії юридичного права компетенція визначається як формально-юридична й пізнавально-змістовна діяльність [156, с. 77].

Французький словник термінології людських ресурсів наводить досить точне визначення змісту даної категорії: «компетенція досягається завдяки поєднанню трьох типів знань: теоретичні знання, навички (досвід) і поведінкові якості (уміння пристосовуватися), що мобілізуються працівником для використання з метою успішної реалізації покладеної на нього місії» [179, с. 60]. Зарубіжні дослідники С. Уїддет і С. Холліфорд указують на наявні суперечності в підходах до визначення сутності категорії «компетенція». На їх думку, превалюють два основних підходи: характеристика робочих завдань чи очікуваних результатів роботи й характеристика поведінки. У першому випадку компетенція розглядається, як здатність працівника діяти згідно зі стандартами підприємства, а у другому — являє собою основну характеристику особистості, власник якої здатний досягти значних результатів у роботі [160].

На думку американських учених у сфері компетенцій Л.Л. Спенсера і Д. Макклелланда, компетенцією є базова якість індивіда, що має причинне відношення до ефективного виконання поставлених завдань на основі критеріїв [138; 182]. Базова якість означає, що компетенція є частиною людської особистості й може визначати поведінку людини в різних ситуаціях і робочих завданнях. Причинне відношення вказує на визначену поведінку чи виконання поставленої мети. На основі певних критеріїв стає можливим прогнозування якості виконання завдання при використанні конкретних компетенцій.

Досліджуючи особливості компетенції як соціально-економічної категорії французький учений Гай Ле Ботер виділяє основні параметри, сукупність яких характеризує сутність даної категорії [178]. До переліку основних параметрів, на його думку, можуть бути зараховані такі:

- параметри, необхідні для створення конкретних компетенцій;
- особисті здібності працівника, які виявляються в межах певної діяльності й відповідають особистим відчуттям людини;
- досягнення, як результати роботи, що підлягають оцінці.

Під впливом багатьох факторів і зміни умов функціонування в людський капітал можуть додаватися певні параметри у вигляді знань і навичок, необхідних для виконання конкретних завдань. Значення існуючих параметрів можуть змінюватися як у бік зменшення їх вагомості в загальній сукупності, так і збільшення. У науковій літературі при аналізі динаміки людського капіталу й компетенцій увага приділяється процесам збільшення людського капіталу — нагромадженню, зростанню. Водночас негативна динаміка практично не досліджена [93]. Старіння знань має безпосередній вплив на рівень володіння певною компетенцією, а отже, усього людського капіталу як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства й держави в цілому. Необхідним стає ретельний відбір особистісних та професійних якостей для формування компетентності на індивідуальному рівні.

Шляхом самооцінки й зіставлення наявних у конкретний час знань, умінь, навичок людина приймає рішення щодо певних виробничих характеристик та їх частини, які необхідні для реалізації певної компетенції. Деякі дослідники представляють людський капітал як сукупність визначених елементів, що відображають знання, уміння і навички індивіда. Так, О.Ф. Лисков, досліджуючи взаємозв'язок людського капіталу з іншими економічними категоріями, представляє людський капітал індивіда схематично у вигляді набору геометричних відрізків, довжина кожного з яких становить 100% наявного запасу відповідного елемента людського капіталу з урахуванням частки включення елемента до складу робочої сили [93, с. 6]. На думку автора, геометричне зображення складових людського капіталу дозволяє наочно представити, які саме елементи людсько-

го капіталу необхідні для виконання того чи іншого виду завдань. При цьому передбачається, що людина, яка починає працювати на конкретному підприємстві, зазвичай користується не всією наявною сукупністю власних елементів. Разом із тим для виконання конкретної роботи, як правило, весь запас наявних елементів не використовується. Багато якостей індивіда виявляється непотрібними для формування певної компетентності зокрема й індивідуального людського капіталу в цілому, але вони необхідні йому в повсякденному житті.

Відповідно до теорії Гая Ле Ботера компетентність складається із внутрішніх і зовнішніх елементів. Тому для підвищення чи розвитку компетентності людина повинна враховувати обидві сторони: внутрішню, що знаходиться в ній самій (знання, уміння, здібності, досвід), і зовнішню (взаємовідносини з іншими людьми, інформаційні зв'язки). Водночас у результаті поєднання здібностей людини з'являються нові складові компетенції, необхідні для конкретної діяльності. Тому комбіновані здібності відображають здатність людини створювати необхідну для неї компетентність [178-180; 183].

Працівник за допомогою комбінацій певних зовнішніх і внутрішніх елементів створює конкретну й необхідну йому компетентність для ефективного виконання конкретних виробничих завдань певної посади, тобто компетенцій. Потім він для досягнення певного результату за необхідності поєднує декілька складових компетенцій одночасно. Створення певної сукупності складових компетенцій здійснюється шляхом комбінації наявних професійних та особистісних характеристик людини, які є необхідними для займання конкретної посади. Таким чином, за допомогою мобілізації та комбінації стає можливим створення сукупності складових компетенцій без залучення додаткових елементів, тобто виробничих характеристик, наявних в інших працівників. Можливі варіанти комбінації здібностей, що рекомендуються для досягнення певного результату, подано на рис. 1.5. Різноманітна сукупність складових компетенцій сприяє отриманню певних очікуваних результатів.

Залежно від наявності в індивіда необхідних елементів компетентність може бути створена як за незначний період часу, так і протягом більш тривалого періоду, що потрібен для залучення додаткових елементів за необхідністю [114; 181]. Існує можливість браку наявних необхідних елементів в індивіда, що потребує деякого часу на додаткове формування й розвиток певних знань, умінь та навичок. Водночас здатність і швидкість створення складових компетенції залежать від чинників зовнішнього середовища, у якому знаходиться людина. Наприклад, вплив зовнішнього середовища визначається наявністю комп'ютерних технологій, засобів зв'язку, можливістю користування інформаційними мережами і джерелами [183; 185].

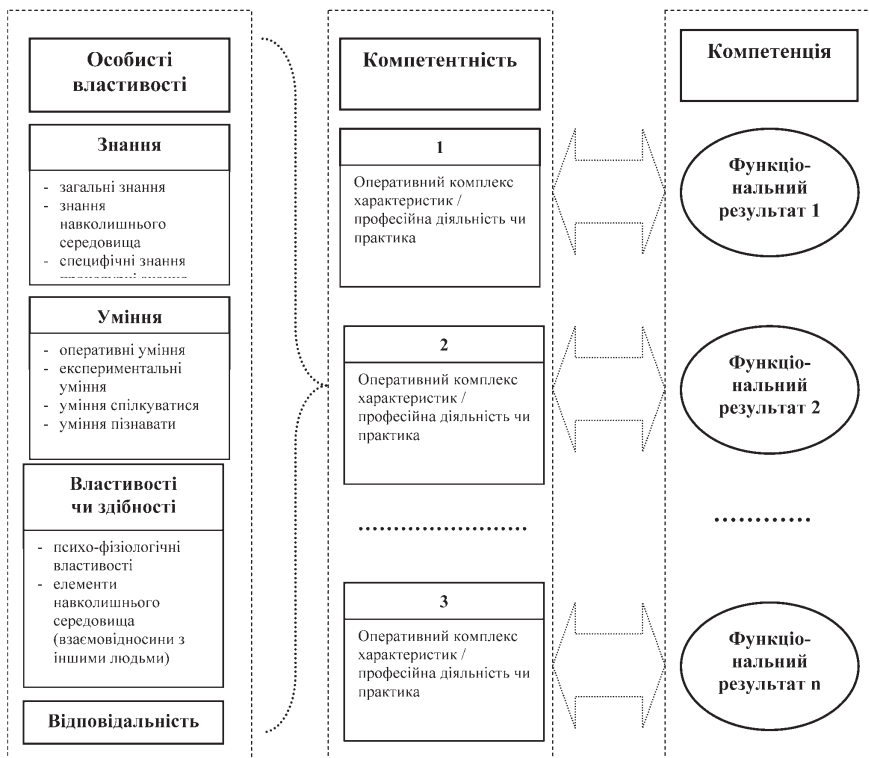


Рис. 1.5. Схема формування компетентності, необхідної для одержання запланованих функціональних результатів

Компетентність варто відрізнити від досвіду роботи чи освіти. Досвід кандидата на робочому місці являє собою ті знання, уміння, навички, що індивід здобув протягом навчання та виконання певних функціональних обов'язків, а компетентністю є професійні й особистісні якості працівника, які направлені на ефективне виконання робочих завдань при обійманні конкретної посади. Тому необхідним стає чітке формулювання вимог до персоналу на підприємстві та проведення підготовчої роботи з визначення конкретної сукупності компетенцій та їх систематизації для кожної посади чи роботи. Так, основними факторами, що визначають типологію компетенцій в умовах конкретного підприємства, є корпоративні стандарти ефективності, які формують перелік ключових компетенцій, а також стратегія підприємства та завдання персоналу щодо її реалізації, корпоративна культура, знання якої необхідні для успішної інтеграції нового працівника в колектив.

Систематизація компетенцій для кожної посади передбачає розкриття сутності існуючих видів компетенцій задля подальшого використання під час оцінки, формування й розвитку відповідних груп компетентності. Так, більшість учених, які використовують у своїх дослідженнях категорію «компетентність», виділяє декілька її видів (табл. 1.4). Іноді окремі з них мають однакову назву, але є різними за своєю сутністю.

Таблиця 1.4

Види компетентності

Компетентність 1	Характеристика 2	Складові 3
Базова	сукупність якостей, наявних в індивіда в конкретний період часу	будь-які здібності людини
Ключова	сукупність якостей, необхідних для конкретної посади, визначається безпосередньо на підприємстві	будь-які здібності працівника, необхідні для виконання функціональних обов'язків конкретної посади
Індивідуальна	компетентність, якою володіє один працівник, що знаходиться на конкретній посаді	компетентність працівника будь-якої посади
Колективна	компетентність, якою володіють два чи більше працівників підприємства, та яка формується за умови неможливості виконання будь-якого завдання одним працівником	колективна компетентність в умовах бригадної форми організації праці
Корпоративна	ділові чи особистісні якості, що мають бути у кожного співробітника підприємства незалежно від посади, вони засновані на цінностях, традиціях, стилях управління, що характерні для організаційної структури підприємства	організованість, знання організаційної культури підприємства тощо
Управлінська	здібності й особистісні якості, що складають сукупність умінь і навичок, необхідних керівникам для успішного досягнення поставленої мети	уміння здійснювати переговори, формування іміджу підприємства
Спеціальна	здібності й особистісні якості, необхідні фахівцям для успішного виконання своєї роботи	знання комп'ютерних програм бухгалтерів, кадровиків, економістів
Технічна	професійні знання, уміння, навички, необхідні для ефективного виконання співробітниками своїх посадових обов'язків	знання іноземних мов для перекладачів, правил ведення буровибухових робіт для гірників

Закінчення таблиці 1.4

1	2	3
Поверхнева	знання, уміння і навички, які відносно легко сформувані та розвинути	знання іноземної мови, володіння комп'ютерними програмами для будь-якої посади
Глибинна	мотиви й особистісні якості, що практично не розвиваються і притаманні людині від народження	орієнтація на досягнення
Комбінована	знання, уміння, навички із середнім ступенем розвитку, які потребують значних витрат певних зусиль, часу і фінансових ресурсів для подальшого розвитку	впевненість у собі
Гранична	знання, уміння, навички, необхідні для виконання визначених завдань, які є обов'язковими для конкретної посади	базові знання та уміння
Диференційована	знання, уміння, навички, які відрізняють конкретного робітника від інших співробітників	орієнтація на досягнення, де працівник ставить цілі вище, ніж вимагає підприємство

Оцінка відповідних груп знань, умінь та навичок передбачає можливість формування діаграми індивідуальних і професійних складових компетенцій. При цьому використовуються різні критерії оцінювання кандидата на конкретну посаду, на основі яких здійснюється зіставлення рівнів наявних індивідуальних і необхідних професійних здібностей. Якщо рівень індивідуальної компетентності є вищим за необхідний рівень професійної компетентності, таке відхилення є позитивним та істотно не впливає на процес оцінки кандидата й може бути класифіковане, як «компетентність поза професією» [171; 176]. Можливим стає виникнення протилежної ситуації, коли фактичний рівень володіння певної компетенції є меншим за необхідний для обраної посади конкретного підприємства. Існують такі способи вирішення цієї ситуації. По-перше, якщо компетенція з низьким рівнем володіння в кандидата є особистісною, то доцільним є відмова в обраній посаді через складність розвитку певних якостей. По-друге, при виникненні негативного відхилення між фактичним рівнем володіння професійними здібностями та необхідним для підприємства можливим є розвиток конкретної складової компетенції до належного рівня в кандидата.

Сукупність і вагомість професійної (посадової) компетентності, з одного боку, є відносно стабільними й можуть змінюватися залежно від стратегічних цілей підприємства і конкретних вимог до розглянутої посади. З іншого боку, професійна компетентність має аналізуватися й оцінюватися систематично, незалежно від зміни корпоративної політики, з метою підтвердження

її відповідності конкретній посаді чи професії, коригування вагомості кожної складової (за необхідністю) і виявлення якісно нових здібностей. В остаточному підсумку рівень індивідуальної та колективної компетентності визначає конкурентоспроможність підприємства на ринку [191].

Професійна компетентність має містити також психофізіологічні якості, призначенням яких є характеристика здатності кандидата інтегруватись у колектив, робочу групу. До сукупності таких якостей належать такі: уміння працювати в команді, комунікабельність, адаптивність, керіваність, самоорганізованість, ініціативність тощо. Ці характеристики виявити досить складно. У деяких випадках брак таких якостей або відсутність можливості їх розвитку можуть стати перешкодою для подальшого просування кандидата чи його перебування на конкретній посаді. Так, досвід підприємств країн Західної Європи свідчить про наявність проблеми інтеграції працівників у колектив через зміни місця роботи кожні 4-5 років, оскільки виникає необхідність постійної оцінки належних знань, умінь, навичок кандидатів на певні посади. Водночас існує можливість відмови в обраній посаді кандидату з високим рівнем професійної кваліфікації, але з недостатнім рівнем володіння особистісними характеристиками.

При визначенні вагомості компетенцій у забезпеченні ефективної роботи підприємства Роджер Міллс стверджує, що «компетенції створюються для того, щоб повідомити людям, що від них очікується при роботі саме в конкретній організації» [106, с. 109]. Тобто, якщо працівник бажає розвинути свою кар'єру, він намагатиметься формувати та розвивати конкретні професійно-кваліфікаційні здібності. Для ефективного функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання необхідним стає своєчасне виявлення тих якостей, що є важливими для належного виконання функціональних обов'язків певних посад та забезпечення їх розвитку. При визначенні ключових компетенцій керівництво орієнтується на стратегію розвитку відповідно до пріоритетів підприємства. Водночас сукупність конкретних компетенцій певної посади й необхідні рівні їх володіння не мають перевищувати фізичних та інтелектуальних можливостей людини.

Дослідження концепцій управління персоналом та їх категорій дозволяє виокремити соціально-економічні категорії «компетенція» та «компетентність», що забезпечує високий ступінь об'єктивності при оцінці індивіда, обумовлений рівнем формалізації його знань і умінь вимогам, висунутим до конкретної посади чи професії. Використання кількісно вимірюваних і оцінюваних професійно-кваліфікаційних здібностей сприяє забезпеченню логічності, послідовності й об'єктивності оцінки персоналу. При цьому враховуються не стільки зовнішні й формальні характеристики кандидата, такі як досвід роботи, освіта, стаж, скільки необхідні для конкретної посади знання і навички, формалізація яких у типову схему пове-

дінки дає можливість здійснювати прогнозування відносно майбутнього виконання своїх обов'язків кандидатом на робочому місці. Високий рівень володіння персоналом професійними компетенціями дозволяє визначити в майбутньому конкурентну перевагу конкретного підприємства на ринку.

Оскільки людський капітал являє собою сукупність виробничих здібностей, які використовуються індивідом у процесі його трудової діяльності з метою одержання доходу, а компетентністю є професійні й особистісні якості людини, спрямовані на якісне виконання компетенцій, можна зробити висновок відносно існування спільних рис. Так, характеристикою обох досліджуваних категорій є їх спрямованість на ефективне виконання роботи, з тією тільки різницею, що рівень людського капіталу характеризує якість виконання всіх професійних обов'язків обраної посади, а рівень компетентності може відповідати тільки за конкретну їх частину, тобто конкретну компетенцію. Таким чином, людський капітал є загальною категорією, що являє собою сукупність виробничих здібностей (складових компетенцій), спрямованих на ефективне виконання професійних обов'язків, з метою одержання прибутку як для індивіда, так і для підприємства й держави в цілому. Нагромадження людського капіталу базується на підвищенні якості виконання компетенцій і стає можливим завдяки ефективному відтворенню його на всіх рівнях управління.

Відтворення людського капіталу припускає наявність процесів його формування, використання та нагромадження, які відбуваються на трьох рівнях управління: індивід, підприємство, держава. Суб'єктами економічних відносин стосовно формування, використання, нагромадження й інвестування людського капіталу є такі:

- окремі індивіди, домогосподарства, які характеризують людський капітал на індивідуальному рівні управління;
- роботодавці у вигляді підприємств, що характеризують людський капітал на мікрорівні;
- держава та громадські організації, які беруть участь у процесах відтворення людського капіталу на макрорівні.

Формування людського капіталу на індивідуальному рівні відбувається завдяки як самої людини, так і домогосподарства, яке має на меті підтримати людський капітал своїх членів на необхідному рівні для нормального існування в суспільстві, інвестуючи в загальне та професійне навчання, культурний розвиток, здоров'я, формує і розвиває індивідуальний людський капітал задля ефективного використання його у процесі трудової діяльності.

Роботодавці, як суб'єкти економічних відносин, що безпосередньо беруть участь у процесах відтворення людського капіталу на мікрорівні, можуть мати двохаспектну характеристику. По-перше, вони є спожива-

чами людського капіталу, оскільки залучають до трудової діяльності найманих працівників з метою використання їх компетентності у процесі виробництва продукції, робіт, послуг. По-друге, вони формують та нагромаджують людський капітал шляхом збільшення нових ключових компетенцій, що є поштовхом для формування й розвитку тих професійних та особистісних якостей, які необхідні працівнику для обіймання конкретної посади. Формами розвитку персоналу є підвищення рівня володіння у працівників уже існуючих якостей на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

Держава та громадські організації забезпечують формування й нагромадження людського капіталу населення шляхом фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, захисту інтересів та прав людини. Початкове формування людського капіталу відбувається завдяки первинній освіті, яка передусім є інтелектуальною складовою людського капіталу та в подальшому сприяє якості сприйняття нових знань, умінь та навичок завдяки професійно-технічній та вищій освіті. Крім того, на макрорівні відбувається формування нових вимог до людського капіталу, що стає поштовхом до сталого підвищення рівня знань, умінь, навичок і поведінкових характеристик як окремим індивідом шляхом самостійного розвитку своїх професійних та особистісних якостей, так і підприємством, яке має постійно підвищувати рівень людського капіталу своїх працівників для ефективного функціонування в ринкових умовах.

Формування людського капіталу в сучасних умовах потребує безперервного оновлення знань, умінь та навичок, що обумовлено швидкою зміною техніки й технології. Такий процес має відбуватися кожні 4-5 років для забезпечення ефективного функціонування суб'єктів економічної діяльності, а в деяких провідних галузях економіки такі зміни мають бути кожні 2-3 роки [107]. Це обумовлює появу такого процесу відтворення людського капіталу, як інвестування на індивідуальному рівні, на рівні підприємства й держави. Інвестування в людину на всіх рівнях управління поєднує всі види витрат, що можуть бути оцінені у грошовій чи іншій формі й мають доцільний характер, тобто сприяють зростанню продуктивності праці людини й підвищенню доходів як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства й держави в цілому. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з точки зору як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект [44, с. 48-56].

Формування людського капіталу відбувається впродовж тривалого періоду виховання та навчання людини до початку трудової діяльності. Однак у процесі трудової діяльності індивіда його людський капітал не тільки не зменшується, але і зростає шляхом надбання практичного досвіду, професій-

них навичок, знань, умінь. Це стає можливим завдяки інвестиціям у загальну та професійну освіту, культурний розвиток, здоров'я та відпочинок, пошук та отримання важливої інформації, мобільність. Джерелом інвестицій у такому випадку є індивідуальні доходи людини, доходи домогосподарств, підприємств, держави та громадських організацій, які спрямовуються на формування й розвиток особистісних та професійних якостей індивіда.

У структурі індивідуального людського капіталу можна виокремити такі елементи: знання, уміння, навички, креативність, мобільність, фізичний стан та мотивацію, які є взаємопов'язаними та при певному об'єднанні формують компетенції (рис. 1.6). Так, формування людського капіталу потребує не тільки певного рівня знань, умінь та навичок в індивіда, а й розвитку креативності, оскільки працівникам підприємства необхідно безперервно брати участь у вдосконаленні виробництва, здійснювати пошук і впровадження більш ефективних технічних, організаційних, економічних заходів, що мають позитивно впливати на кінцеві результати підприємства.

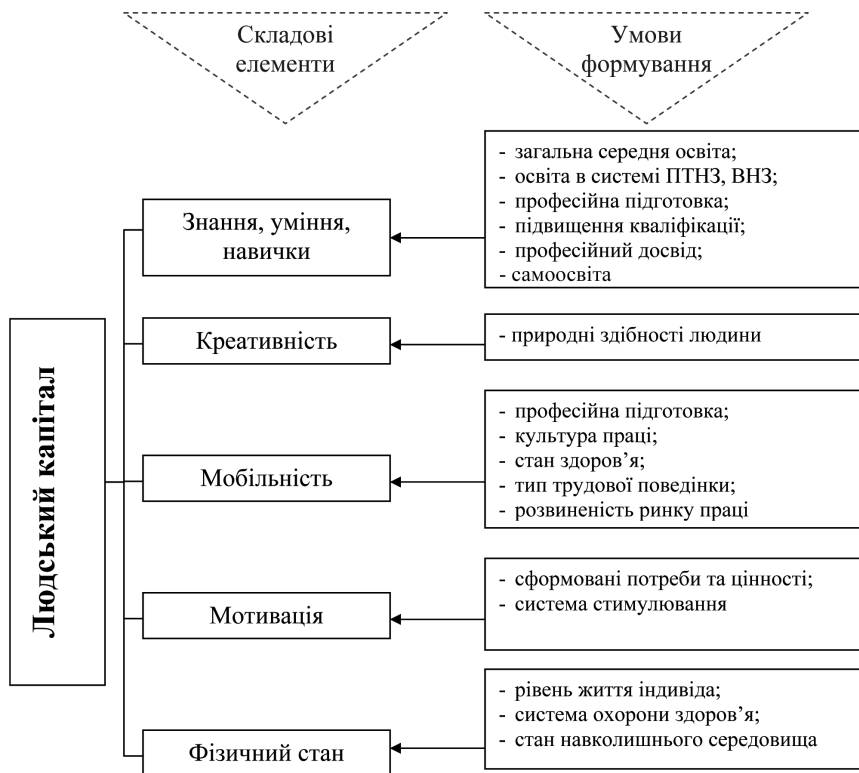


Рис. 1.6. Складові елементи людського капіталу й умови їх формування

Професійна та трудова мобільність мають важливе значення для ефективного формування й розвитку людського капіталу і значною мірою залежать від рівня професійної підготовки, культури праці, типу трудової поведінки та стану здоров'я. Вагомим значенням для трудової мобільності набули такі макроекономічні чинники, як розвиненість ринку праці та соціально-побутової інфраструктури країни. На формування міцного здоров'я істотний вплив має рівень життя населення й індивіда зокрема. Останнім часом на здоров'я людини суттєво впливає стан навколишнього середовища, якісні характеристики якого зараз є незадовільними й погіршуються. Тому спостерігається пряма залежність між рівнем розвиненості систем охорони здоров'я, навколишнього середовища та станом здоров'я населення.

Мотивація до ефективної трудової діяльності значною мірою залежить від сформованих заздалегідь потреб та цінностей в індивіда [74]. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів порівняно із зовнішніми стимулами для висококваліфікованого персоналу [39, с. 36]. У зв'язку з цим значна частина роботи з персоналом на підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули, наприклад: проектування робочих місць, участь в управлінні, можливість професійного розвитку тощо. У такому процесі відбувається якісне відновлення людського капіталу через зростаючі нові вимоги ринку до виробництва товарів, що потребують нових складових компетенцій, і при якому підвищення рівня знань і практичних навичок людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи і зростає національний дохід країни.

Наявність цих структурних елементів в індивіда свідчить тільки про рівень його людського капіталу, який за відсутності чітко сформованих вимог до нього дуже важко оцінити. Однак для участі в суспільному виробництві індивід повинен задіяти себе в даному процесі шляхом організації власної справи чи продажу своєї робочої сили підприємцю. Для цього доцільним має стати формування індивідуальної компетентності, а згодом і ключової компетентності обраної посади, яка є необхідною для якісного виконання компетенцій. Етап формування знань, умінь, навичок, особистісних якостей людини має відбуватися на індивідуальному рівні управління.

На мікроекономічному рівні відтворення людського капіталу представлено чотирма процесами: формування, використання, нагромадження й інвестування. Так, процес формування людського капіталу являє собою відбір та найм персоналу з необхідним для підприємства кваліфікаційним рівнем на конкретну посаду. Складові ключових компетенцій

працівників конкретних посад на підприємстві являють собою людський капітал, який бере участь у процесі виробництва продукту. Оскільки процес виробництва як уже існуючих, так і нових та модифікованих видів продукту потребує безпосередньої участі робочої сили, як тієї частини індивідуального людського капіталу, за допомогою якого стає можливим процес виробництва товарів, робіт, послуг, то саме він є характеристикою процесу використання людського капіталу підприємства. В умовах постійно зростаючих потреб споживачів та швидкої зміни техніки технології виробництва продукту вимоги до персоналу постійно зростають, що спонукає підприємство інвестувати фінансові ресурси у професійний розвиток своїх працівників, тобто в нагромадження індивідуального людського капіталу. Інвестування є важливою передумовою формування людського капіталу, однак його нагромадження відбувається як у процесі первісних вкладень, так і подальшого інвестування у процесі практичної діяльності людини. Тобто нагромадженням людського капіталу є процес створення виробничих здібностей людини за допомогою інвестицій у специфічні процеси її трудової діяльності.

Одне із джерел інвестицій у людський капітал має забезпечувати система стимулювання трудової діяльності працівника. Матеріальне стимулювання праці варто розглядати як систему методів, форм і засобів цілеспрямованого впливу на економічні інтереси людей, реалізація яких дозволяє забезпечити підвищення ефективності виробництва. У сучасних умовах переважною формою матеріального стимулювання є оплата праці, яка саме формує індивідуальні інвестиції в людський капітал [19; 71; 128, с. 255]. Індивідуальне матеріальне стимулювання у відносинах виробництва є частиною продукту для особистого споживання і забезпечується залежністю між кількістю та якістю праці, затраченої працівником, і одержуваним ним продуктом. Саме якість праці забезпечується належним рівнем володіння компетенціями працівником, або належним рівнем людського капіталу.

На сучасному етапі розвитку економіки України особливого значення набуло моральне стимулювання праці, яке являє собою особливе соціально-психологічне явище, що є спроможним задовольнити потребу людини у суспільному визнанні. Існує безліч методів впливу на мотивацію праці учасників виробництва як у зарубіжному, так і у вітчизняному досвіді використання морального стимулювання [27; 81, с. 128]. Авторами відзначається той факт, що при досить високому рівні заробітної плати саме моральне стимулювання стає більш значущим порівняно з матеріальним.

Отже, формування, нагромадження й ефективне використання людського капіталу дає змогу робітнику одержувати винагороду у вигляді оплати праці за якісне виконання своїх обов'язків; підприємству — до-

сягти високої конкурентоспроможності; для економіки та суспільства в цілому — досягти високих темпів економічного зростання, динамічного інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, зростання добробуту населення, позитивного соціо-гуманітарного розвитку суспільства [5, с. 40].

Результативність процесів відтворення людського капіталу насамперед залежить від визначення ситуації, що склалася як на рівні підприємства, так і на рівні держави в цілому. Оскільки належна оцінка особливостей управління персоналом має визначити саме ту методику, яка після коригувань буде найбільш пристосованою до умов конкретного підприємства. Із цією метою виникає необхідність аналізу відтворення людського капіталу на промислових підприємствах. Водночас необхідним стає оцінка чинників формування людського капіталу у країні для одержання загальної характеристики й особливостей процесу його відтворення, а також аналіз процесів нагромадження та використання людського капіталу на промислових підприємствах.

РОЗДІЛ 2 | АНАЛІЗ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1. Аналіз чинників формування людського капіталу

Формування людського капіталу здійснюється під впливом багатьох чинників зовнішнього середовища макроекономічного рівня, а також виробничих здібностей конкретних особистостей, оскільки підприємство являє собою відносно відокремлену, однак відкриту відтворювальну соціально-економічну систему. Процеси, що відбуваються в зовнішньому середовищі, потребують урахування досвіду вирішення проблем управління персоналом за радянських часів, коли формувалися передумови багатьох проблем і суперечностей сучасності. З одного боку, національно-особливі риси людського капіталу пов'язані зі специфікою сучасного стану економіки й людських ресурсів України, проблемами та суперечностями переходу до нової моделі економічних відносин, низькою ефективністю проведення соціально-економічної політики, нерозвиненістю ринку праці. З іншого боку, людський капітал України відображає всі тенденції сучасного людського капіталу у країнах із розвинутою ринковою економікою, серед яких основними є: посилення й ускладнення конкуренції як серед працівників за якісні робочі місця, так і серед роботодавців за висококваліфікований персонал; зростаючий вплив на людський капітал з боку підприємництва через постійне оновлення техніки й технології виробництва; зниження темпів і обсягів відтворення людських ресурсів; ускладнення форм трудової діяльності та трудових відносин; посилення впливу на людський капітал макроекономічних чинників, таких як демографічні, соціально-економічні, соціально-ментальні, економічні, екологічні, виробничі, інтеграційні й інституціональні [111]. Крім того, формування людського капіталу підприємства як цілісної системи відбувається шляхом підпорядкування собі чинників зовнішнього середовища, перетворення їх на сприятливі умови для розвитку в подальшому.

Усі чинники внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства знаходяться в постійній взаємодії. Зміна одного з них обов'язково призведе до коригування іншого та характерних змін у всій системі. Тому ви-

вчення й аналіз впливу макроекономічних чинників необхідно здійснювати системно з відстеженням змін усіх чинників середовища одночасно.

Для ефективного управління процесами формування, використання та нагромадження людського капіталу велике значення має наукова класифікація цих чинників за різними ознаками з детальною характеристикою їх окремих груп [40; 94]. За ступенем впливу на формування людського капіталу чинники середовища можна класифікувати виходячи з певних критеріїв. Так, за фазами відтворення людського капіталу існують чинники його формування, використання та нагромадження; за характером впливу на процес відтворення є інтенсивні чинники, що збільшують людський капітал шляхом поліпшення якісних параметрів, і екстенсивні, які відображають зростання людського капіталу за рахунок формування нових та розвитку існуючих складових людського капіталу. Наступним критерієм класифікації чинників, що мають певний вплив на людський капітал, є обсяг та специфіка професійних здібностей, що відокремлює загальні чинники, які не є пов'язаними зі специфікою певної галузі й підприємства, галузеві, що впливають на людський капітал конкретної галузі, і специфічні, які пов'язані зі специфікою роботи конкретного підприємства й мають впливати лише на інтегрований людський капітал. За рівнем впливу на людський капітал існують макроекономічні чинники, що змінюють людський капітал певного регіону, країни, мікроекономічні чинники, які залежать від діяльності підприємства, та особистісні, що впливають на рівень індивідуального людського капіталу. Водночас існує можливість розподілу чинників середовища, які впливають на людський капітал у процесі його формування, за характером такого впливу, а саме на прямі та непрямі; за відношенням до об'єкта управління — зовнішні та внутрішні; і за змістом — демографічні, соціально-економічні, соціально-ментальні, економічні, екологічні, виробничі, інтеграційні й інституціональні чинники.

До найсуттєвіших демографічних чинників формування та використання людського капіталу належать: чисельність населення країни та регіонів, його статеві-вікова структура, темпи природного зростання населення, середня тривалість життя, міграція населення. Аналіз демографічної ситуації в регіонах України за останнє десятиріччя показує значні деформації в розвитку населення: перевищення смертності над народжуваністю, зменшення тривалості життя, «старіння» населення і зростання економічної напруженості. Так, за статистичними даними, природний приріст населення у 2007 р. складає $-6,2\%$, що є однаковим майже протягом 12 років із незначними коливаннями у $1-1,5\%$ як у бік зменшення, так і збільшення показника. Очікувана тривалість життя при народженні у 2006-2007 рр. становила 68,3 року, тоді як у 1989-1990 рр. аналогічний показник дорівнював майже

71 року. Загальна кількість пенсіонерів на початок 2008 р. зросла на 5,6% порівняно з 1991 р. при зменшенні кількості всього населення України майже на 12% за досліджуваний період, тобто спостерігається чітка тенденція до «старіння» населення у країні [142-146].

Чисельність економічно активного населення країни, регіону є основним екстенсивним чинником рівня людського капіталу. Скорочення обсягів випуску продукції, що мало місце в останні роки, призвело до скорочення загальної чисельності персоналу на підприємствах. Кількість зайнятих в економіці України скоротилась із 25419,1 тис. осіб у 1990 р. до 20690,4 тис. осіб у 2007 р. Водночас Донецька область за кількістю працюючих посідала перше місце серед 24 регіонів України. У середньому загальна чисельність працюючих у 2007 р. у Донецькій області становила 2135 тис. осіб [141]. Отже, неможна зробити однозначний висновок, оскільки загальна чисельність населення в досліджуваній області є найвищою серед усіх регіонів України. Позитивним є той факт, що чисельність зайнятих є найбільшою у Донецькій області, водночас рівень зайнятості на цій території є на середньому рівні та складає 59%.

Після проведеного аналізу середньостатистичної чисельності працівників у Донецькій області у 1995-2007 рр. виявилось, що цей показник має загальну тенденцію до зниження, тільки з 2004 р. можна констатувати незначне його підвищення, однак порівняно з 2005 р. рівень середньостатистичної чисельності працівників є меншим майже на 44%, ніж у 1995 р. У 2007 р. спостерігалось зниження середньостатистичної чисельності працівників у Донецькій області до рівня 2004 р. [139; 144; 145; 161]. Темпи зростання середньостатистичної чисельності працівників подані в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Середньостатистична чисельність працівників у Донецькій області порівняно до 1995 р.

Показник	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Темпи зростання, %	69	67,2	65,9	66	66,1	65,9

До групи соціально-економічних чинників формування людського капіталу належать: загальний рівень освіти і професійна підготовка населення; стан здоров'я і культури; чисельність зайнятого й безробітного населення, його адміністративно-територіальний розподіл; розподіл населення за галузями та секторами економіки; тривалість працездатного періоду життя. Чинники цієї групи мають здебільшого інтенсивний характер, збільшуючи якісну складову людського капіталу країни, виявляються на макро-, мікро- й індивідуальному рівнях, впливають на процеси відтворення людського капіталу.

Рівень освіти та професійної підготовки працюючих, стан здоров'я населення, рівень його культури, якість споживання та використання вільного часу є критеріями й індикаторами соціальних умов формування сукупного людського капіталу країни. Водночас серед найвпливовіших чинників, що визначають величину людського капіталу, пріоритетним є рівень загальної та професійної освіти, завдяки якому здійснюється початкове формування знань, умінь та навичок. У ринкових умовах через постійне оновлення техніки й технології наявний високий рівень компетентності та спроможність до розвитку виробничих здібностей стають найважливішою умовою оптимального функціонування людини у трудовій діяльності, чинником ефективного формування людського капіталу.

Особливо зростає значення освіти і професійної підготовки в період структурної перебудови, що супроводжується в нашій країні ще й кардинальними соціально-економічними змінами. Так, українці входять у 3% найбільш освічених націй у світі та посідають четверте місце серед 133 країн [14]. При збільшенні кількості осіб із вищою освітою спостерігається зменшення чисельності зайнятих в Україні. Це відбувається внаслідок незабезпеченості достатньою мірою кадрами, що сприяють появі нових конкурентних переваг на підприємствах. Як свідчать чисельні висловлення представників підприємств, незважаючи на високий рівень формальної освіти, якість загальної освіти та професійної підготовки є недостатньою для вимог сучасної економічної діяльності та потреб інноваційного розвитку.

Головною особливістю професійної освіти та підготовки кадрів у сучасному суспільстві є значне скорочення життєвого циклу професійних знань. Це обумовлює необхідність формування системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів, яка у свою чергу є важливим засобом сприяння формуванню продуктивної зайнятості [10]. За підсумками 2007 р. на великих та середніх підприємствах, в установах та організаціях Донецької області пройшли професійне навчання 210,3 тис. осіб, тобто кожний шостий працівник підприємства. За період з 2001 по 2007 р. питома вага навчених новим професіям на виробництві коливалася від 3,8 до 4,4% облікової кількості штатних працівників [140; 141]. Частка осіб, які підвищили кваліфікацію, зросла з 10,2 до 11,9% загальної кількості зайнятих [141].

Водночас система безперервної професійної освіти й підготовки кадрів в умовах розвитку соціально орієнтованої економіки має бути не самоціллю, а насамперед засобом підвищення як матеріального, так і духовного добробуту населення. Її особливості мають визначатися, не метою розвитку господарського комплексу взагалі або окремих підприємств зокрема, а формуванням конкурентоспроможної робочої сили і можливістю кваліфікованих фахівців мати гідну роботу і заробітну плату, а також

на підтримку відповідного соціального статусу в суспільстві [123; 125]. На думку українських учених створення в Україні системи безперервної освіти впродовж усього життя має передбачати деякі аспекти [3, с. 135]. По-перше, необхідним стає формування в населення потреби у безперервному навчанні й підвищенні кваліфікації, що є складною соціально-економічною проблемою, яка, перш за все, полягає у формуванні нового менталітету не тільки працездатного населення, але й кожного члена суспільства зокрема. По-друге, потрібно створити таку систему різноманітних державних і недержавних навчальних закладів, яка б забезпечила можливість людині здобути необхідну нову освіту чи підвищити існуючі виробничі здібності. По-третє, необхідне стимулювання діяльності підприємств у сфері забезпечення якісного формування й розвитку професійних знань, умінь та навичок персоналу.

Одним із факторів, що ускладнює впровадження заходів щодо створення системи безперервної освіти, є припинення функціонування деяких організаційних форм підвищення кваліфікації персоналу [56; 59]. Так, по Міністерству промислової політики загальна чисельність працівників, що залучалися для навчання до відповідних закладів із вивчення й поширення провідних способів і методів праці, скоротилася на 78,2%, хоча масове навчання персоналу за такими програмами є важливим джерелом зростання продуктивності праці і збільшення обсягу виробництва продукції. Якщо така тенденція збережеться, то підприємства виробничої сфери мають відчути дефіцит кваліфікованих працівників, що володіють знаннями, уміннями та навичками організаційно-управлінської діяльності на рівні трудових колективів. У таких умовах виникає необхідність у створенні довгострокових програм розвитку кадрів, які мають урахувати потреби в людському капіталі високого рівня як з боку держави, так і на рівні підприємства й індивіда.

Розроблена довгострокова програма підготовки й використання кадрів у Донецькій області, затверджена у 2005 р., визначає основні пріоритетні напрями розвитку й ефективного використання людського капіталу регіону, серед яких основними є:

- удосконалення обліку потреби області в кадрах за професійними групами;
- удосконалення законодавчої бази системи професійної освіти;
- розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами, роботодавцями у сфері підготовки кадрів;
- удосконалення системи підготовки кадрів у ВНЗ, ПТНЗ, безпосередньо на виробництві.

Актуальність розглянутої проблеми обумовлена гостротою демографічної ситуації, що продовжує погіршуватися. Чисельність наявного населення Донецької області станом на 1 січня 2008 р. становила 4526 тис. осіб.

Це менше, ніж два роки тому, на 96,9 тис., а порівняно з 2002 р. — на 299,6 тис. осіб. За 2007 р. в області народилося 40,3 тис. осіб, померло в 2 рази більше — 81,5 тис. осіб. Чисельність народжених зросла порівняно з 2004 р. на 1%, померлих — скоротилась на 0,3% [51]. При збереженні наявної тенденції дефіцит кваліфікованої робочої сили буде неминуче збільшуватись, відповідно буде зростати необхідність ефективних заходів, спрямованих на підготовку кадрів і підвищення кваліфікації робочої сили області.

Наступним важливим екстенсивним чинником, що впливає на формування людського капіталу, є стан здоров'я населення, який значно погіршився за останні 10 років. Близько 40% дітей народжуються з відхиленнями у стані здоров'я [88, с. 141]. Загальний показник патології серед молоді становить 919,7 осіб на 1000 [40, с. 59]. Оскільки здоров'я населення являє собою стан комплексного, фізичного, духовного та соціального добробуту, можна констатувати значне погіршення цих характеристик для абсолютної більшості населення. Показники здоров'я являють собою не тільки одну з найважливіших складових людського капіталу, вони детермінують ефективність формування, використання та розвитку його інших складових. Так, рівень сприйняття інформації і, як наслідок — якість формування нових та розвитку існуючих знань, а отже, і всього людського капіталу мають безпосередню залежність від фізичного стану людини.

Одним із чинників, що ускладнює формування людського капіталу є міждержавна міграція. Виявляється тенденція до виїзду висококваліфікованої робочої сили держави до країн СНД та далекого зарубіжжя, що знижує якість національного людського капіталу. За обсягом міграції висококваліфікованої робочої сили Україна посідає в рейтингу 52 позицію серед 60 країн світу [14]. Територіальні та галузеві переміщення значно переважають над професійно-кваліфікаційними, у яких спостерігається тенденція до зниження кількості трудових переміщень, навіть для груп працівників із досить високим професійним рівнем.

Перехід до ринкових відносин виявив і загострив численні диспропорції у сфері праці. Переважною сферою зайнятості в нашій країні, на відміну від більшості розвинутих країн, залишається матеріальне виробництво. Аналіз статистичних даних свідчить про високий рівень зайнятості в оптовій та роздрібній торгівлі, промисловості й сільському господарстві України, і різке відставання сфери послуг (рис. 2.1). У Донецькій області, як і в Україні в цілому, у цій структурі переважає зайнятість у промисловості, тоді як на Заході аналогічний показник є найбільшим у сфері обслуговування, зокрема регулювання капіталу. Частка працівників на підприємствах України, зайнятих переважно фізичною працею, перевищує 60%, що є наслідком відсталості в цілому професійно-кваліфікаційної структури зайнятих у країні.

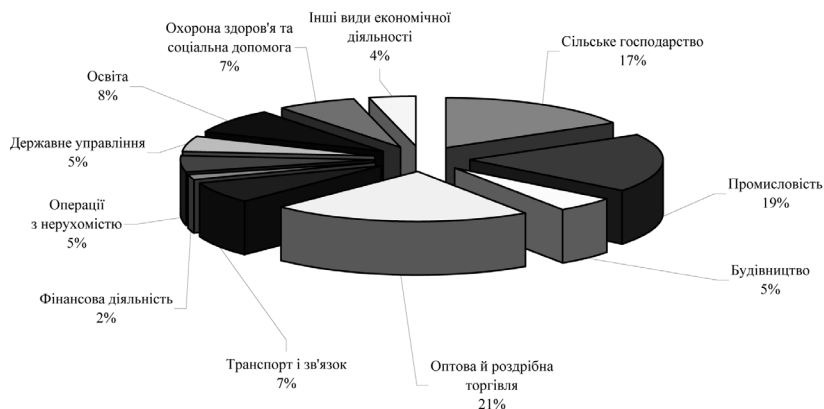


Рис. 2.1. Структура зайнятого населення України за видами економічної діяльності у 2007 р.

Підсилюється тенденція впливу кваліфікованих кадрів із державного сектору на підприємства приватної та колективної форми власності з переважним зниженням їх професійного та соціального статусу (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Середньорічна кількість найманих працівників за формами власності в Україні, тис. осіб*

Форма власності	1995 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Усього	18252,3	13678	12931	12235,3	11711,5	9527,4	9369,9
Державна	8015,3	4086,4	3632,4	3358,6	3239,3	1761,7	1864,2
Комунальна	2616,3	2601,5	2846,4	2975,9	3001,1	603,9	588,2
Приватна	20,4	432,9	458,3	425,3	393	7161,8	6917,5
Колективна	7585,5	6539,9	5972,8	5447,1	5043,5	-	-

Відбулося переміщення майже 20% наукового потенціалу України в комерційні структури. У Донецькому регіоні у структурі чисельності частка зайнятих у науковому секторі зменшилася з 1995 по 2007 рр. майже у 2,5 раза [122, с. 234]. Результатом таких змін наукового сектору є зменшення кількості розроблених раціоналізаторських пропозицій, отриманих патентів і, як наслідок — неспроможність відповідати сучасним вимогам виробництва, а отже, нестача конкурентних переваг на вітчизняних підприємствах через відсутність розробок якісно нових і модифікованих продуктів [124].

* Із 2006 р. у статистичних щорічниках не наведено статистичної інформації щодо кількості працівників за формами власності.

Водночас можливим є існування тенденції зростання кількості зареєстрованих патентів на винаходи при низькому коефіцієнті винахідницької активності. Так, у розрахунку на 1 млн. населення у 2003 р. вітчизняними винахідниками подано 233,8 заявок на винаходи, у 2005 р. — 119,2 заявки, тоді як на 2000 р. у Японії — 3000, Німеччині — 650, США — 590, Великобританії — 440 заявок [152]. Як відомо, інноваційна спроможність нації вимірюється насамперед патентами на винаходи, зареєстрованими в патентних відомствах США, Європейського Союзу та Японії. Країна визнається «ключовим інноватором» за методикою Всесвітнього економічного форуму в разі щорічної реєстрації у Патентному відомстві США не менше за 15 патентів на винаходи в розрахунку на 1 млн. населення. В Україні таких патентів зареєстровано у 2002 р. у кількості чотирьох, у 2003 р. — шість, у 2004-2005 рр. — по три патенти [3, с. 18]. Отже, для зростання інноваційної складової економіки країни необхідним стає підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств шляхом інвестування в людський капітал, який відображає потужний науковий потенціал, інтелектуальні продукти якого є затребуваними як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках.

За даними статистики, частка України у світовому ринку наукоміської продукції становить 0,1%, що є в 10 разів нижчим за аналогічний показник у Росії. Ознаки інноваційної продукції мають лише 6,5% загально-го обсягу реалізованої промислової продукції, водночас у Євросоюзі цей показник перевищує 60%. У даний час 90% виробленої в Україні продукції не має науково-технологічного забезпечення, що є наслідком зменшення кількості заводських наукових установ на 25%. Лише 564 підприємства виробляли нові види продукції у 2007 р., що є меншим у 2,4 раза за аналогічний показник 2000 р. Витрати на інноваційну діяльність у 2007 р. були незначними і складали 2,1 млрд. дол. США, унаслідок цього приріст ВВП за рахунок упровадження нових технологій в Україні у 2007 р. становив 0,7-0,9%, тоді як у розвинутих країнах — від 60 до 90% [3; 110].

Незважаючи на досить високий середній рівень освіти і кваліфікації робочої сили у країні спостерігається досить нераціональне використання людського капіталу. Випереджальними темпами зростає чисельність безробітних із спеціальною та вищою освітою, вивільнених зі стратегічних галузей економіки, таких як промисловість, сільське господарство, наука і культура, охорона здоров'я, освіта, що визначають науково-технічний і духовний потенціал людського капіталу країни.

У структурі зайнятості у країні відбувається зростання частки осіб пенсійного віку з 8% (1654,3 тис. осіб) у 2000 р. до 8,5% (1715,2 тис. осіб) у 2007 р. Ці зрушення у структурі населення, технологічно обумовлені змінами структури праці у виробництві й управлінні, призводять до під-

вищення середнього рівня кваліфікації зайнятих. Унаслідок виникнення кваліфікаційних бар'єрів через вікові зрушення попит на ринку праці спрямовується вбік більш молодих і кваліфікованих кадрів. Однак молодь до 28 років у 2007 р. становила лише 12,6% від кількості зайнятого населення [146, с. 374].

В Україні існує практично постійне явище безробіття, що обертається не тільки значним недовикористанням трудового потенціалу країни, але і зростанням соціальної напруженості в суспільстві. З іншого боку, безробіття стимулює конкурентні відносини серед персоналу та прагнення до постійного підвищення кваліфікації для задоволення зростаючих вимог виробництва. Аналіз практики формування ринків праці в розвинутих країнах свідчить про те, що продуктивна зайнятість населення повинна мати такі параметри: регламентована зайнятість і професійне навчання — 70-90%, нерегламентована зайнятість — 10-15%, безробітні й інші групи незайнятого населення — 7-8% [4]. Із 2000 по 2007 рр. в Україні відбувається зниження показника безробіття з 11,6 до 6,4% відповідно, що є свідченням задоволення одного з параметрів продуктивної зайнятості.

Характерним для сучасних підприємств є скорочення питомої ваги саме технічних службовців у структурі їх загальної чисельності. Так, темпи зменшення чисельності всього персоналу випереджають у середньому на 1,5% скорочення його частки, до якої належать керівники, професіонали та спеціалісти. Про це свідчить інтенсивність скорочення фахівців у відділах підготовки кадрів, що є більшим у 1,6 раза за середнє по підприємствах. У системах управління людськими ресурсами США працівники виконують функції, пов'язані з наймом, адаптацією та оцінкою персоналу, що значно збільшує кількість функціональних обов'язків. Чисельність працівників служб управління персоналом залежить від розміру підприємства й галузі, до якої воно належить. Так, на підприємствах обробної промисловості США з чисельністю до 1000 працівників один фахівець з управління персоналом працює зі 100 робітниками, якщо на підприємстві працює до 5000 осіб, на кожного спеціаліста з управління персоналом припадає 130 зайнятих, 350 зайнятих припадає відповідно на одного менеджера з персоналу для підприємств із чисельністю більше 5000 осіб [150].

Зростаюча невідповідність між динамікою виробництва й динамікою зайнятості є характерною для сучасної економіки. Якщо виходити з вимог закону Артура Оукена, падіння обсягів валового національного продукту в Україні за 2007 р. порівняно з 1990 р. на 27,6% має привести за минулі роки, як мінімум, до 15-відсоткового рівня безробіття. Однак рівень офіційного безробіття у країні у 2007 р. становив 6,4%. Це свід-

чить про штучне стримування процесів вивільнення значних резервів людських ресурсів, що сприяє стрімкому зростанню часткового та прихованого безробіття. Крім того, промисловість України несе збитки від простоїв, до яких можна віднести такий вид прихованого безробіття, як знаходження в адміністративних відпустках, найбільший відсоток яких мав місце: у легкій промисловості — 10,1% від загальної кількості працівників галузі; машинобудуванні — 7,9% [145, с. 398].

Наступною групою чинників макросередовища, що впливають на процеси формування людського капіталу, є економічна група чинників, до складу якої входять: номінальні та реальні доходи населення; розподіл доходів за групами населення; чистий національний прибуток на душу населення; рівень інфляції; попитна здатність національної валюти; кредитно-фінансовий механізм; податкова система; розміщення виробничих сил за територіями; рівень спеціалізації та кооперації виробництва; рівень розвитку зовнішньо-економічних зв'язків країни.

Україна є однією із провідних країн у світі за чисельністю освічених людей, але водночас за показником добробуту вона посідає одну з останніх позицій. Згідно з поширеною міжнародною оцінкою рівня життя за показником, що розраховується Всесвітнім банком як ВВП на душу населення з урахуванням паритету купівельної спроможності, в Україні на кожного громадянина припадає 3458 дол. США, що у 2 рази менше порівняно з Росією. У рейтингу 155 країн за цим показником Україна посідає лише 93 позицію. При цьому розподіл доходів в Україні є нерівномірним, про що свідчать дані Всесвітнього банку згідно з розрахунками коефіцієнтів Джинні. Відповідно до статистичного вимірювання нерівномірності доходів населення Україна посідала 73 позицію серед 96 держав світу [14].

Виходячи з досвіду розвинутих країн людський капітал являє собою один з найбільш впливових чинників, що визначає результати економічних процесів держави. Так, витрати на живу працю у країнах із розвинутою економікою досягають 40-50% усього обсягу витрат виробництва, в Україні — 10-30% [14]. Аналіз динаміки рівня заробітної плати в нашій країні за галузями економіки свідчить про зниження її регулюючої та відтворювальної функцій, що спричиняє тенденцію якісної деградації людського капіталу та його кількісного зменшення. Нестійка тенденція до змін реальної заробітної плати призводить до накопичення прихованого безробіття. Тому розмішувати надлишкову чисельність працівників можна було тільки за рахунок зменшення реальної заробітної плати всіх працівників і насамперед тих, хто складає приховане безробіття. Реальна заробітна плата у 90-х роках мала періодичну тенденцію до зниження при зростанні абсолютних значень середньої заробітної плати з 73 грн. у 1995 р. до 1351 грн. у 2007 р. [146, с. 407]. При цьому середня заробіт-

на плата у промисловості, що дорівнювала 1554 грн., перевищувала цей показник у народному господарстві. Найбільші темпи зростання середньомісячної заробітної плати по Донецькій області за аналогічний період відмічалися в таких галузях, як діяльність транспорту та зв'язку — майже у 7 разів, надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту — більш ніж у 5,3 раза та діяльність готелів та ресторанів – у 5,1 раза. У 2007 р. найвищим розміром заробітної плати характеризувалися такі галузі, як фінансова діяльність — 1813 грн., державне управління – 1510, промисловість — 1407, діяльність транспорту та зв'язку – 1299 грн. [141, с. 291].

Відбувається поступове віддалення середньої заробітної плати від межі малозабезпеченості. Якщо у 1995 р. питома вага населення України зі середньодушовими сукупними витратами на місяць нижче середнього рівня грошових витрат становила 80%, у 1997 р. — 86%, то починаючи з 2000 р. спостерігається позитивна тенденція зменшення кількості малозабезпеченого населення. Так, у 2000 р. частка населення із середньодушовими сукупними витратами на місяць, що є вищими за середній рівень грошових витрат, становила майже 38%, у 2002 р. аналогічний показник дорівнював 37%, у 2005 р. — 43,5, 2007 р. — 64,7% [145, с. 415; 146].

Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці у 2007 р. свідчило про їх дисбаланс (рис. 2.2) [141, с. 381]. Співвідношення попиту та пропозиції набуло стійкого негативного сальдо. Навантаження на одне вільне робоче місце у 2007 р. мало тенденцію до зниження, однак структура залишилась незмінною. Так, найбільше навантаження на одне вільне робоче місце спостерігалось серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, цей показник знаходився на рівні 25 осіб.

Особливо слід відокремити екологічні чинники формування та використання людського капіталу, до яких належать: загальний екологічний стан території; якість питної води та продуктів харчування; природно-кліматичні умови; рекреаційні ресурси [34]. Можна відзначити суттєве погіршення цих умов останнім часом для абсолютної більшості населення України. Так, кількість зборів, пред'явлених підприємствам за забруднення навколишнього природного середовища, зросла із 340,5 млн. грн. у 1996 р. до 955,7 млн. грн. у 2007 р., тобто майже у 3 рази, поточні витрати підприємств, організацій, установ на охорону природних ресурсів зросли у 3,5 раза. Обсяги спожитої свіжої води з 1990 по 2007 рр. скоротилися майже у 3 рази [146, с. 524]. Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у 2007 р. становила 1512,1 тис. осіб, або 7,2% зайнятих [146, с. 399]. Такі несприятливі екологічні умови негативно впливають на стан здоров'я людини і, як на-

слідок — на якість формування людського капіталу як на індивідуально-му рівні, так і на рівні регіону й держави в цілому.

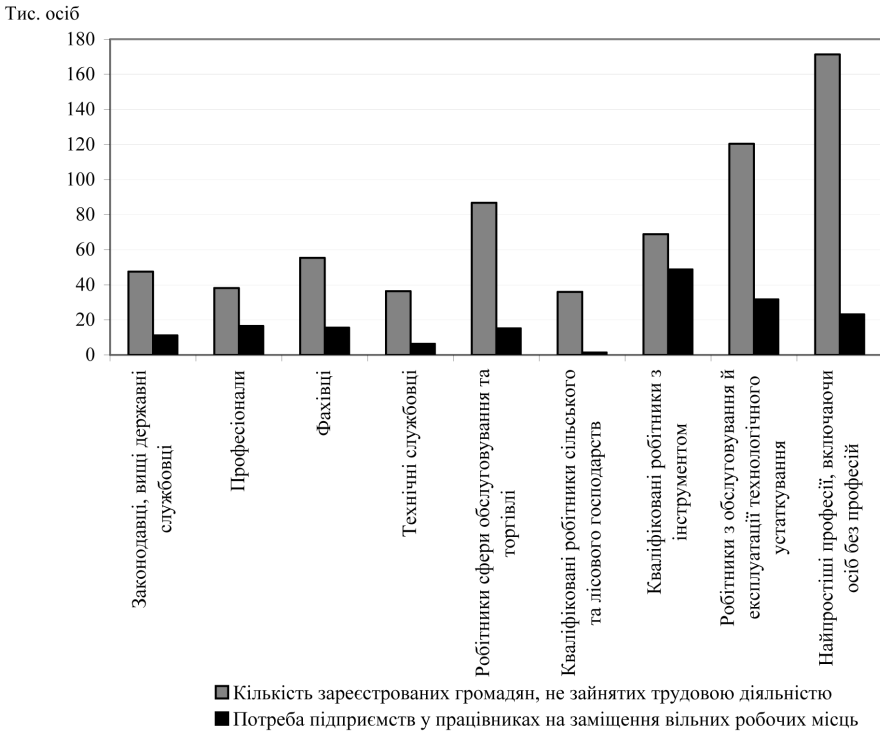


Рис. 2.2. Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці України у 2007 р. за професійними групами

Розвиток потенціалу людських ресурсів і пристосування його до сучасної економічної ситуації та науково-технічних досягнень сформували в Україні досить суперечливу систему соціально-трудова відносин. Така система являє собою сукупність масштабної нерегламентованої зайнятості, регресу у структурі зайнятості й погіршення кваліфікаційної якості персоналу та прихованого безробіття. Результатом такої ситуації є поточні й майбутні збитки від використання людського капіталу за рахунок відхилення фактичного стану ринку праці від соціально орієнтованої моделі повної та продуктивної зайнятості. Державна й регіональні програми зайнятості населення знаходяться у відриві від реальних соціально-економічних процесів. Деформацію розвитку ринку праці неможливо нормувати без створення ефективного механізму його регулювання, без

державного пріоритету політики зайнятості. Політика зайнятості й політика доходів від трудової діяльності мають бути розроблені в комплексі, узгоджені в щорічних державних програмах зайнятості населення та генеральній тарифній угоді. При цьому показники оплати праці мають ураховувати рівень відтворення робочої сили й набувати постійного коригування відповідно до вартості життя.

Формування попиту на людський капітал, що володіє певним кваліфікаційним потенціалом, має базуватися на національній концепції зацікавленості в економічному зростанні, підвищенні ефективності українських товаровиробників, стимулюванні широкої інвестиційної активності на підприємствах усіх форм власності. При цьому необхідно використовувати світовий досвід регулювання ринку праці, де головними напрямками є програми зі стимулювання зростання зайнятості, програми підготовки і перепідготовки персоналу, що базуються на централізованому та децентралізованому фінансуванні, яке супроводжується пільговим оподаткуванням.

Перспективи формування, використання та нагромадження людського капіталу тісно пов'язані з його якістю. Людський капітал в Україні має відповідати за своїми кількісними та якісними характеристиками особливостям перехідного періоду, активним структурним зрушенням, що здійснювалися відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення. Для цього структура людського капіталу має бути приведена у відповідність науково-обґрунтованим пріоритетам структурної перебудови економіки. Головним пріоритетом сучасної економіки є виробництво товарів інноваційного типу. Отже, людський капітал має відповідати новим вимогам, що висувуються до рівня знань, умінь та навичок, для забезпечення конкурентних переваг на ринку на всіх рівнях управління.

Аналіз основних тенденцій і особливостей формування людського капіталу в Україні в умовах ринкових перетворень свідчить про наявність проблем і суперечностей його розвитку, що виявляються в таких формах соціально-економічних втрат: посиленні структурної деформації зайнятості внаслідок кризи виробництва, а також фінансової, податкової, кредитної та цінової систем; збільшенні надлишкової зайнятості; штучному стримуванні процесів вивільнення робочої сили; загостренні проблем зайнятості для найбільш незахищених соціальних груп; зниженні професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих, що пов'язано як зі зменшенням організаційно-технічного рівня виробництва, так і з випереджальним вивільненням висококваліфікованої робочої сили, що руйнує систему мотивації та продуктивності праці; низькому ступені регулятивного впливу держави та переваги стихійних регуляторів ринку праці. Такі соціально-економічні втрати негативно впливають на процеси відтворення людського капіталу, що потребує нових підходів до його управління.

2.2. Оцінка використання людського капіталу на промислових підприємствах

Відтворення людського капіталу підприємства являє собою один із перспективних напрямів роботи з персоналом порівняно із традиційними підходами управління, основною рисою якого є інвестування в розвиток людських ресурсів задля нагромадження знань, умінь і навичок відповідно до концепції розвитку підприємства. Така політика, орієнтована на розвиток підприємства, забезпечує стале зростання його ефективності, збереження фінансової рівноваги, зміцнення досягнутих результатів і збільшення прибутку. Тому доцільним є дослідження основних процесів використання та нагромадження людського капіталу підприємства, які є складовими його відтворення.

Людський капітал підприємства формується з людського капіталу всіх його працівників, які беруть безпосередню участь у виробничо-господарській діяльності. Трудовий внесок кожного працівника визначає кінцеві результати діяльності суб'єкта господарювання, тому важливим є визначення показників, за якими можна досліджувати й оцінювати людський капітал окремих працівників як сукупність їх особистих можливостей. Для побудови системи показників комплексної оцінки людського капіталу підприємства необхідно визначити мету її розробки, яка в остаточному підсумку спрямована на ефективне відтворення людського капіталу на підставі прийняття ефективних управлінських рішень. Критерієм ефективності функціонування системи показників оцінки людського капіталу має бути конкретний результат, який являє собою досягнення встановлених цілей, є складовим стратегії та місії підприємства. Досягнення встановлених цілей має забезпечувати кожен працівник підприємства, тому необхідно забезпечити сприятливі умови для його діяльності з максимально можливими умовами реалізації людського капіталу у трудовому процесі.

Розробка системи показників оцінки людського капіталу підприємства має здійснюватися відповідно до загальноприйнятого поняття «система», що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, які є порівнянними за методологією формування та вимірювання, а також мети та принципів формування системи показників оцінки людського капіталу [112; 121]. На підставі теоретичного узагальнення показників, що застосовуються у практичних умовах для оцінки людського капіталу, й особливостей їх використання розроблено загальні принципи формування системи показників оцінки людського капіталу підприємства, які полягають у такому:

— система повинна мати комплексний характер, тобто містити всі показники кількісної та якісної оцінки наявного людського капіталу підприємства;

— система показників має враховувати специфічні особливості як конкретного підприємства, так і тієї галузі, до якої це підприємство належить;

— показники системи мають знаходитись у взаємозв'язку;

— показники системи мають бути такими, що кількісно вимірюються;

— функціонування системи має забезпечуватися на двох рівнях управління: підприємство, працівник.

Комплексність системи показників має забезпечувати всебічну характеристику процесів відтворення людського капіталу підприємства. Кількісний аспект полягає в урахуванні основних показників відтворення людського капіталу, таких як чисельність усіх категорій персоналу, загальні витрати на робочу силу, і кількісних результатів діяльності персоналу, до складу яких в рамках пропонованої системи належать такі: обсяг виробництва продукції, у тому числі нової, кількість раціоналізаторських пропозицій, патентів, свідоцтв, кількість науково-дослідних робіт та обсяг їх фінансування. Якісний аспект оцінки людського капіталу в кількісному вимірюванні являє собою врахування освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу підприємства, рівня його підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, стабільності кадрів.

Однією із суттєвих переваг удосконаленої системи показників є її універсальний характер, що надає можливість її використання на підприємствах незалежно від видів їх економічної діяльності, форм власності, обсягів виробництва, видів продукції та інших властивостей. Для підприємств різних галузей типовим може бути тільки підхід до оцінки людського капіталу, водночас конкретний перелік показників може змінюватися, оскільки кожна галузь має свої специфічні особливості, що безпосередньо впливають на показники відтворення людського капіталу підприємств. Тому при розробці системи показників для конкретного підприємства необхідним є врахування специфічних особливостей як підприємства, так і тієї галузі, до якої воно належить. При наявності схожих властивостей та ознак підприємства можуть суттєво відрізнятися, наприклад місце на ринку й умови ринкового оточення.

Система показників являє собою сукупність взаємозалежних елементів, у якій досягається взаємне ув'язування та порівнянність показників, що потребує їх кількісного вимірювання. Система показників відтворення людського капіталу підприємства має бути відкритою, що обумовлено її взаємодією із зовнішнім середовищем. Відповідно до загальноприйнятої побудови система має вхід і вихід. На вході система відтворен-

ня людського капіталу, що поєднує декілька управлінських процесів, які умовно поділені на процеси нагромадження та використання людського капіталу, одержує людські ресурси з наявними знаннями, уміннями, навичками, накопиченим досвідом, які людина формує та розвиває у процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду. Результатом діяльності системи можуть бути конкретні товари або послуги, що мають споживчу вартість і формують економічні та фінансові результати з відповідною системою показників.

Показники системи мають бути кількісно вимірювані, оскільки вони дозволяють одержати порівнянну оцінку, зробити зіставлення як у просторі, так і у часі, надати кількісну оцінку переваг та недоліків управління людськими ресурсами підприємства.

Оскільки людський капітал підприємства складається із сукупності людського капіталу всього персоналу, функціонування системи показників має відбуватися на двох рівнях управління, що дає можливість здійснювати узагальнюючу оцінку показників відтворення людського капіталу як для всього підприємства в цілому, так і індивідуально для окремих працівників. Такий підхід дозволяє не тільки охарактеризувати поточний стан людського капіталу на підприємстві, а й надає можливість обґрунтувати і своєчасно спрямувати конкретні заходи на поліпшення тих властивостей та ознак людського капіталу, які характеризуються незадовільними значеннями показників, або їх недостатнім рівнем.

Процеси відтворення людського капіталу підприємства відіграють визначальну роль у досягненні його конкурентних переваг, оскільки безпосередньо впливають на результати діяльності. Для забезпечення взаємозв'язку між кінцевими результатами діяльності підприємства й управлінням людськими ресурсами необхідним є наявність відповідних кількісних показників використання та нагромадження людського капіталу. Для комплексної оцінки людського капіталу пропонується система показників оцінки, яка ґрунтується на системі відтворення людського капіталу, що поєднує всі управлінські процеси у дві функціональні групи (рис. 2.3).

У рамках дослідження система відтворення людського капіталу розглядається як сукупність процесів використання та нагромадження. Використання людського капіталу характеризується такими ознаками, як виробництво нових видів продукції, кількість науково-дослідних робіт, раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів, які є результатом інтелектуальної активності персоналу, що є складовою людського капіталу. Результат інноваційної діяльності персоналу знаходить своє відображення в рентабельності персоналу, яка являє собою один із показників оцінки ефективності використання персоналу підприємства і як економічна категорія має безпосередній вплив на

процес використання людського капіталу як результативний показник діяльності підприємства.

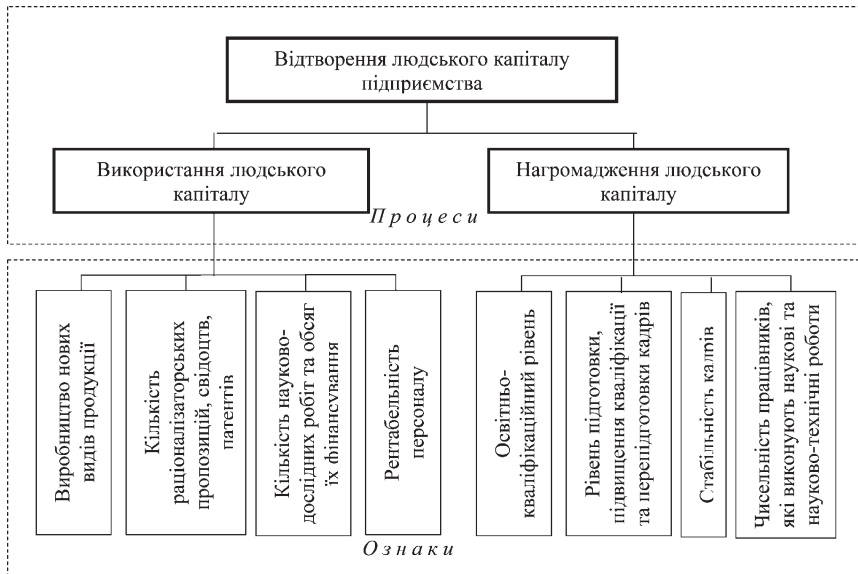


Рис. 2.3. Система відтворення людського капіталу підприємства

Кожна група ознак процесу використання людського капіталу підприємства містить показники, які комплексно характеризують людський капітал за цією ознакою та взаємопов'язані між собою (табл. 2.3). Крім того, зв'язок є між показниками ознак як процесу використання, так і процесу нагромадження. Наприклад, підтримка людського капіталу на необхідному рівні володіння завдяки високому рівню підготовки й постійному підвищенню кваліфікації та перепідготовки кадрів, що характеризує процес нагромадження людського капіталу, сприятиме збільшенню раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів та кількості нових видів продукції, що є відображенням процесу використання людського капіталу, і в остаточному підсумку має збільшити прибуток підприємства та рентабельність персоналу.

Для оцінки рівня використання людського капіталу кожен із наведених показників системи має бути порівняним із рекомендованим або нормативним значенням. Здебільшого рекомендовані значення показників системи відтворення людського капіталу, що характеризують процес його використання, мають бути встановлені безпосередньо на промисловому підприємстві з урахуванням його особливостей.

Система показників використання людського капіталу підприємства

Ознаки	Формула розрахунку	Умовні позначення
Виробництво нових видів продукції	$D_n = \frac{P_n}{P}$ $D_{nn} = \frac{H_m}{H}$	D_n — питома вага виробництва нових видів продукції; P_n — обсяг виробництва нових видів продукції; P — загальний обсяг виробництва продукції підприємства; D_{nn} — питома вага виробництва нової продукції за номенклатурною оцінкою; H_m — кількість номенклатурних одиниць нової продукції; H — загальна кількість номенклатурних одиниць продукції підприємства
Рационалізаторські пропозиції, свідоцтва, патенти	$D_{pn} = \frac{PP}{\mathcal{C}}$	D_{pn} — кількість рационалізаторських пропозицій, поданих заявок на патенти, свідоцтв на одного працюючого; PP — загальна кількість рационалізаторських пропозицій, патентів, свідоцтв; \mathcal{C} — загальна чисельність працівників підприємства
Чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	$D_n = \frac{\mathcal{C}_n}{\mathcal{C}}$ $D_{nc} = \frac{\mathcal{C}_{nc}}{\mathcal{C}_n}$ $P_{nc} = \frac{\mathcal{C}_{nc}}{\mathcal{C}}$	D_n — питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на підприємстві; D_{nc} — питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на підприємстві та мають науковий ступінь; P_{nc} — питома вага працівників підприємства, які мають науковий ступінь; \mathcal{C}_n — чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на підприємстві; \mathcal{C}_{nc} — чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на підприємстві та мають науковий ступінь
Науково-дослідні роботи та обсяг їх фінансування	$D_{no} = \frac{HD}{\mathcal{C}}$ $\Phi_\phi = \frac{O_\phi}{\mathcal{C}}$	D_{no} — кількість науково-дослідних робіт на одного працюючого; HD — загальна кількість науково-дослідних робіт; Φ_ϕ — обсяг фінансування науково-дослідних робіт на одного працюючого; O_ϕ — загальний обсяг фінансування науково-дослідних робіт
Рентабельність персоналу	$R = \frac{\mathcal{C}P}{B_{pc}}$	R — рентабельність персоналу підприємства; $\mathcal{C}P$ — чистий прибуток підприємства; B_{pc} — загальні витрати на робочу силу

Однак існують загальні тенденції до певних показників, що сприяють розробці конкретних критеріїв їх оцінки. Так, світовий досвід показує, що головним критерієм результативності інноваційної діяльності є зростання наукоємних галузей у структурі виробництва країни. Підприємства, у яких частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції становить понад 70%, є інноваційними. Проте низький рівень інноваційної активності підприємств, особливо у створенні нових технологій, що характеризує процес використання людського капіталу, негативно впливає на структуру промислового виробництва в Україні [58, с. 31-32]. Характерною є стрімка втрата позицій галузями, які визначають науково-технічний прогрес. Якщо скорочення частки галузей, які виробляють товари, у валовій доданій вартості є закономірним процесом, оскільки є наслідком відповідного зростання частки сфери послуг, то напрям і динаміка трансформації структури промисловості свідчать про прогресуюче технологічне відставання України від розвинутих країн світу. Питома вага машинобудування та металообробки постійно знижується, притому що понад 60% склало виробництво сировинної та проміжної продукції [3, с. 20].

Низька оцінка інноваційного розвитку промисловості відбиває реальний занепад інноваційної активності в цій провідній галузі економіки, оскільки лише 11,9% промислових підприємств здійснювало інновації. Дещо вищими є оцінки рівня інноваційної діяльності підприємств, зроблені експертами, які є представниками тих підприємств, що здійснювали інноваційну діяльність. Експертам було запропоновано оцінити інноваційну діяльність в Україні за такими показниками: генерація нових знань, ідей; передача, використання знань; продуктивність інновацій; кадри для інновацій; фінансування інновацій; витрати НДДКР; розвиток ринку інновацій; кількість патентів; обсяг високотехнологічного виробництва [3]. Більшість експертів відзначили низький рівень фінансування інновацій, витрат НДДКР і розвитку ринку інновацій. Передача та використання знань є також на досить низькому рівні, на думку експертів. Це свідчить про те, що й на провідних промислових підприємствах, які розробляють та використовують інновації у своїй діяльності, її параметри знаходяться на досить низькому рівні. Більш високою оцінкою була відзначена можливість генерації нових знань та ідей, продуктивність інновацій і наявність відповідних кадрів для продукування нових ідей. Однак невідповідне їх використання призводить майже до унеможливлення розробки та виробництва якісно нової промислової продукції, що має конкурентні переваги як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

Для обґрунтованої оцінки відтворення людського капіталу на промислових підприємствах Донецького регіону проведено аналіз процесу його використання. У цьому випадку базовими є техніко-економічні по-

казники промислової діяльності підприємств Донецької області, а саме добувної, переробної промисловості, виробництва та розподілу електроенергії, газу та води. Динаміка техніко-економічних показників підприємств добувної промисловості Донецької області наведена в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Динаміка техніко-економічних показників підприємств добувної промисловості Донецької області

Показники	ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»					Шахта «Південнодонбаська № 1»				
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Дохід від реалізації продукції, млн. грн.	854	822	102,4	891,2	1551,6	175,9	168,8	162,2	280,1	317,9
Прибуток (збиток) від операційної діяльності, млн. грн.	66,8	39,9	-15,8	288,2	294,7	-15,2	-19,8	-15,4	-7,6	1,2
Собівартість продукції, млн. грн.	603,2	809	724	1001,2	1007,5	10,3	148,2	169,3	215,1	217,8
Кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів, од.	27	49	43	39	54	21	25	18	19	22
Загальний обсяг виробництва, млн. грн.	724,6	935,8	1139	1267,1	1354,8	33,3	31,7	29,7	38,7	56,7
Обсяг виробництва нової продукції, млн. грн.	7,2	10,2	12,9	14,8	14,9	1,5	1,2	1,1	2,8	3,1
Загальна кількість науково-дослідних робіт, од.	2	3	3	5	7	3	4	1	0	1
Загальний обсяг фінансування науково-дослідних робіт, млн. грн.	0,11	0,08	0,05	0,07	0,07	*	*	*	*	*

* Немає інформації.

Результати розрахунку показників пропонованої системи для оцінки процесу використання людського капіталу на відповідних підприємствах добувної промисловості Донецької області наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка показників використання людського капіталу підприємств добувної промисловості Донецької області

Показники	ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»					Шахта «Південнодонбаська № 1»				
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Питома вага виробництва нових видів продукції в загальному обсязі	0,01	0,011	0,011	0,012	0,011	0,05	0,039	0,037	0,071	0,055
Кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів на одного працюючого, од.	0,003	0,005	0,004	0,004	0,006	0,005	0,006	0,004	0,004	0,005
Питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	0,023	0,027	0,036	0,039	0,048	0,013	0,017	0,014	0,011	0,012
Кількість науково-дослідних робіт на одного працюючого, од.	0,0002	0,0003	0,0003	0,001	0,001	0,001	0,001	0,0002	0	0,0002
Обсяг фінансування науково-дослідних робіт на одного працюючого, тис. грн.	0,01	0,01	0	0,01	0,01	*	*	*	*	*
Рентабельність персоналу, %	11,07	4,93	-2,18	28,78	29,25	-147	-13,3	-9,11	-3,55	0,57

* Немає інформації.

Одним із вагомих та дуже важливих результатів використання людського капіталу є створення та виробництво нових видів продукції. Система державного статистичного обліку враховує цей фактор через показник новизни продукції підприємства, якою є питома вага виробництва нових видів продукції в загальному обсязі виробництва. Максимальний за значенням серед досліджуваних підприємств цей показник спостерігається в умовах ВАТ ДМЗ «Експеримент», де його рівень досягає близько 15,5%. Водночас по виробничих підприємствах Донецької області в цілому цей показник не перевищує 10%.

Ефективність використання людського капіталу відображають такі показники системи, як кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів та кількість науково-дослідних робіт на одного працюючого. Їх аналіз виявив існування загальної тенденції до зростання, за винятком окремих підприємств: Шахта «Південнодонбаська № 1», де кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів на одного працюючого є відносно стабільною, а кількість науково-дослідних робіт має тенденцію до зменшення, і ВАТ «ДонЕРМ», де показник кількості науково-дослідних робіт протягом досліджуваного періоду зменшується.

Найбільший показник рентабельності персоналу, що характеризує ефективність діяльності персоналу підприємства, спостерігається в умовах ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» та ВАТ «ДМЗ». Однак не всі показники пропонованої системи відтворення людського капіталу є достатньо вагомими на цих підприємствах серед досліджуваної сукупності. Такий результат свідчить про можливість і доцільність їх підвищення за допомогою визначених заходів, що приведе до поліпшення кінцевих результатів діяльності промислових підприємств.

Аналіз динаміки техніко-економічних показників підприємств добувної промисловості свідчить про зростання доходу від реалізації продукції та обсягу продукції як усієї загалом, так і нової зокрема за досліджуваний період. Так, виробництво нової продукції у 2007 р. порівняно з 2003 р. збільшилося майже у 2 рази, що є наслідком упровадження інновацій у виробництво. Зростає кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів та науково-дослідних робіт на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», що є свідченням наукової активності персоналу підприємств.

Шахта «Південнодонбаська № 1» характеризується зменшенням кількості наукових розробок із 3 до 1 од. за досліджуваний період. Брак даних щодо загального обсягу фінансування науково-дослідних робіт унеможливує повний аналіз відповідних показників на виробничих підприємствах. На ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» фінансування науково-дослідних робіт у середньому досягає 70 тис. грн. і не має чіткої тенденції до збільшення, чи зменшення.

За результатами розрахунку показників використання людського капіталу на добувних підприємствах Донецької області за період із 2003 по 2006 р. можна зробити такі висновки. Майже всі показники, що надані в розрахунках, мають сталу тенденцію до зростання на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», окрім обсягу фінансування наукових робіт, який є практично незмінним за досліджуваний період і дорівнює 0,01 тис. грн. на одного працюючого. Спостерігається негативне значення рентабельності персоналу на підприємстві у 2005 р., що є наслідком збитку від операційної діяльності за аналогічний період.

Кількість раціоналізаторських пропозицій на одного працюючого й питома вага працівників, які виконують наукові роботи на шахті «Південнодонбаська № 1», за період із 2003 по 2007 р. майже не змінюються та складають 0,05 та 0,14% відповідно. Є досить незначною та має тенденцію до зниження кількість науково-дослідних робіт, що розрахована на одного працюючого на даному підприємстві.

Шахта «Південнодонбаська № 1» характеризується негативною рентабельністю персоналу, що є свідченням відсутності прибутків від певної діяльності, тільки в останній рік досліджуваного періоду спостерігається позитивне значення показника, воно дорівнює 0,57%.

За логікою проведення обґрунтованої оцінки використання людського капіталу промислових підприємств необхідним стає аналіз техніко-економічних показників підприємств переробної промисловості та виробництва й розподілу газу. Динаміка техніко-економічних показників підприємств переробної промисловості, виробництва і розподілу газу в Донецькій області наведена в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка техніко-економічних показників підприємств переробної промисловості, виробництва і розподілу газу в Донецькій області

Показники	Роки	ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»	ВАТ ДМЗ «Експеримент»	ВАТ «ДМЗ»	ЗАТ «НКМЗ»	ВАТ «ДонЕРМ»	ВАТ «ПівденНДІ-діпрогаз»
1	2	3	4	5	6	7	8
Дохід від реалізації продукції, млн. грн.	2003	126,8	29,1	1656,3	795,6	17,0	28,3
	2004	150,7	28,0	1867,1	846,7	24,4	48,5
	2005	112,8	15,1	2317,8	1136,0	33,2	49,8
	2006	69,1	20,8	1588,2	1213,5	29,6	158
	2007	130,9	21,6	1326,8	1236,6	31,1	158,3

Закінчення таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8
Прибуток (збиток) від операційної діяльності, млн. грн.	2003	6,3	0,7	84,0	109,9	2,3	4,8
	2004	-1,8	-0,2	115,7	116,9	0,4	6,6
	2005	3,4	0,3	112,9	151,1	0,0	1,4
	2006	0,5	0,4	12,4	195,1	0,7	-6,2
	2007	1,4	0,4	10,2	201,3	0,9	-5,7
Собівартість продукції, млн. грн.	2003	100,6	22,9	117,6	573,3	9,9	21,5
	2004	122,6	23,0	1126,1	810,0	14,6	34,1
	2005	89,1	26,6	168,0	984,6	23,8	38,6
	2006	53,3	15,9	1287,6	1450,0	20,9	152
	2007	101,5	16,6	1342,8	1613,4	21,7	135,5
Кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів, од.	2003	32	11	76	3360	22	34
	2004	24	8	43	3278	27	32
	2005	27	5	70	3524	34	19
	2006	31	9	54	3649	29	25
	2007	44	14	57	3780	42	27
Загальний обсяг виробництва, млн. грн.	2003	143,3	16,9	845,9	769,4	35,4	47,3
	2004	195,5	19,3	900,2	809,7	33,2	49,3
	2005	168,4	19,1	1893,9	984,4	34,3	65,5
	2006	198,5	17,1	1004,7	998,4	43,5	161,1
	2007	158	15,7	1457,7	1108,7	54,3	172,7
Обсяг виробництва нової продукції, млн. грн.	2003	1,5	1,7	16,9	77,1	0,3	0,4
	2004	2,4	2,8	15,3	81,9	0,1	0,39
	2005	1,3	3	18,9	97,5	0,7	0,5
	2006	0,2	2,2	11,1	110,7	1,2	0,8
	2007	3,5	2	15,5	112,9	0,5	1,01
Загальна кількість науково-дослідних робіт, од.	2003	4	0	4	8	3	1
	2004	5	0	4	9	3	0
	2005	0	2	3	7	2	4
	2006	7	1	6	10	4	1
	2007	5	3	7	11	1	1
Загальний обсяг фінансування науково-дослідних робіт, млн. грн.	2003	0,16	*	0,14	0,32	0,19	*
	2004	0,15	*	0,08	0,37	0,2	*
	2005	-	*	0,12	0,48	0,21	*
	2006	0,08	*	0,07	0,59	0,16	*
	2007	0,1	*	0,08	0,61	0,2	*

Результати розрахунку показників запропонованої системи для оцінки процесу використання людського капіталу на відповідних підприємствах добувної промисловості Донецької області наведено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка показників використання людського капіталу підприємств переробної промисловості та виробництва і розподілу газу в Донецькій області

Показники	Роки	ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»	ВАТ ДМЗ «Експеримент»	ВАТ «ДМЗ»	ЗАТ «НКМЗ»	ВАТ «Дон ЕРМ»	ВАТ «ПівденНДІ-діпрогаз»
Питома вага виробництва нових видів продукції в загальному обсязі	2003	0,098	0,098	0,02	0,1	0,008	0,009
	2004	0,0121	0,143	0,017	0,1012	0,004	0,008
	2005	0,0075	0,155	0,01	0,099	0,019	0,008
	2006	0,0121	0,128	0,011	0,1109	0,028	0,005
	2007	0,022	0,124	0,0106	0,1018	0,01	0,006
Кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів на одного працюючого	2003	0,0203	0,084	0,0082	0,2063	0,033	0,063
	2004	0,0141	0,033	0,0050	0,2052	0,035	0,051
	2005	0,0211	0,023	0,0170	0,2284	0,047	0,022
	2006	0,0261	0,038	0,0155	0,2452	0,037	0,027
	2007	0,0382	0,063	0,0254	0,2636	0,057	0,027
Питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	2003	0,0496	0,0538	0,0098	0,0350	0,0410	0,0203
	2004	0,0383	0,0288	0,0088	0,0409	0,0210	0,0268
	2005	0,0398	0,0366	0,0225	0,0492	0,0536	0,0155
	2006	0,0731	0,0460	0,0212	0,0427	0,0547	0,0194
	2007	0,0788	0,0583	0,0392	0,0606	0,0555	0,0244
Кількість науково-дослідних робіт на одного працюючого, од.	2003	0,0025	0	0,0004	0,0005	0,0042	0,0023
	2004	0,0029	0	0,0005	0,0006	0,0044	0
	2005	0	0,0081	0,0007	0,0005	0,0029	0,0042
	2006	0,0058	0,0041	0,0017	0,0007	0,0031	0,0011
	2007	0,0043	0,0134	0,0031	0,0008	0,0013	0,0012
Обсяг фінансування науково-дослідних робіт на одного працюючого, тис. грн.	2003	0,075	*	0,01	0,02	0,284	*
	2004	0,086	*	0,01	0,02	0,129	*
	2005	0	*	0,03	0,03	0,292	*
	2006	0,065	*	0,02	0,04	0,198	*
	2007	0,085	*	0,04	0,04	0,267	*
Рентабельність персоналу, %	2003	6,23	2,97	71,44	19,16	23,14	22,50
	2004	-1,44	-0,99	10,28	14,43	2,91	19,40
	2005	3,82	1,31	67,23	15,35	0,11	3,74
	2006	0,87	2,20	0,96	13,46	3,52	-4,07
	2007	1,35	2,25	0,76	12,48	4,02	-4,21

* Немає інформації.

Аналіз техніко-економічних показників підприємств переробної промисловості Донецького регіону свідчить про існування збитків від операційної діяльності у 2004 р. на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» та ВАТ ДМЗ «Експеримент», що негативно вплине на рентабельність продукції. Кількість раціоналізаторських пропозицій та науково-дослідних робіт має мінливу тенденцію до зростання. З аналізу темпів зміни відповідного показника видно, що у 2007 р. відносно 2003 р. кількість пропозицій зростає на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» майже в 1,4 раза, на ВАТ ДМЗ «Експеримент» — в 1,3, на ВАТ «ДонЕРМ» — в 1,9 і на ЗАТ «НКМЗ» — в 1,1 раза. Тільки ВАТ «ДМЗ» характеризується зниженням показника, темп зміни кількості раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів становить 1,3.

Мінімальну частку виробництво нових видів продукції займає в загальному її обсязі на ВАТ «ДонЕРМ», такий показник за певний період не перевищує 3%. Кількість науково-дослідних робіт на одного працюючого по досліджуваних підприємствах переробної промисловості Донецької області має тенденцію до зростання за період із 2003 по 2007 р., виключенням є ВАТ «ДонЕРМ», на якому відповідний показник зменшився у 3,2 раза.

Найбільше значення фінансування наукових робіт у розрахунку на одного працюючого серед досліджуваних підприємств спостерігається на ВАТ «ДонЕРМ», у середньому він дорівнює 234 грн., тоді як на інших підприємствах відповідний показник ледве досягає 10 грн.

До групи промисловості, що характеризується виробництвом та розподілом електроенергії, газу та води належить ВАТ «ПівденНДДіпрогаз». Аналіз динаміки показників використання людського капіталу свідчить про зменшення питомої ваги нової продукції в загальному обсязі майже у 1,5 раза, кількість раціоналізаторських пропозицій та науково-дослідних робіт знизилась у 2,3 та 1,9 раза відповідно. Спостерігається зменшення рентабельності персоналу за досліджуваний період, починаючи з 2006 р. відповідний показник має негативне значення, що є наслідком відсутності прибутків від відповідної діяльності.

Система відтворення людського капіталу підприємства являє собою сукупність показників, які характеризують процеси нагромадження та використання людського капіталу, що при відсутності загальної тенденції до зростання або зменшення можуть призвести до неправильного трактування з боку керівництва щодо результативності процесів управління персоналом, що відбуваються на підприємстві. Виникає необхідність розробки такого показника, який буде відображати зміни індикаторів системи відтворення людського капіталу й водночас характеризувати поточний стан його процесів на підприємстві в певний період часу [45; 85]. Найбільш доцільним є розробка узагальнюючого показника, що базується на використанні

економіко-математичного моделювання та має складатись із сукупності часткових показників. Такий підхід дає можливість оцінити людський капітал за якісними та кількісними параметрами через зведення часткових показників до однієї одиниці вимірювання. Вирішення цього питання може бути здійснено шляхом застосування певних прийомів багатомірного економіко-статистичного моделювання, а саме визначення таксономічних коефіцієнтів процесів відтворення людського капіталу [116].

Початковим етапом формування таксономічних коефіцієнтів є побудова матриці вхідних даних, у якій вертикально подані досліджувані об'єкти, тобто промислові підприємства, горизонтально — параметри, що являють собою вимірювані показники, які характеризують процеси відтворення людського капіталу:

$$\begin{matrix} X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1j} \\ X_{12} & X_{22} & \dots & X_{2j} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ X_{i1} & X_{i2} & \dots & X_{ij} \end{matrix}, \quad (2.1)$$

де X_{ij} — j -й показник, визначений на i -му об'єкті, $i=[1,2,\dots,m]$, $j=[1,2,\dots,n]$;
 n — кількість вимірюваних показників;
 m — кількість досліджуваних об'єктів.

Другим етапом є зведення ознак об'єктів для подальшої можливості зіставлення досліджуваних показників: із цією метою розраховується відносне відхилення показника за формулою

$$Y_{ij} = \frac{X_{ij} - \bar{X}_j}{Z_j}, \quad (2.2)$$

де \bar{X}_j — середньоарифметичне значення j -го показника;
 Z_j — стандартне відхилення j -го показника.

Стандартне відхилення показника розраховується за такою формулою:

$$Z_j = \left[\frac{1}{m} \sum_i (X_{ij} - \bar{X}_j)^2 \right]^{\frac{1}{2}}. \quad (2.3)$$

Наступний етап характеризується визначенням показника-еталона Y_{0j} , що являє собою сукупність показників, значення яких є оптимальними для групи досліджуваних підприємств.

Після визначення оптимального показника розраховується відхилення кожного показника за всіма підприємствами від показника-еталона та середнього значення відхилення за всіма об'єктами за формулою:

$$d_{i0} = \left[\sum_j (Y_{ij} - Y_{oj})^2 \right]^{\frac{1}{2}}. \quad (2.4)$$

Наступним кроком є розрахунок середньоквадратичного відхилення багатомірних відхилень і визначення параметра таксономічних коефіцієнтів. Середньоквадратичне відхилення багатомірних відхилень пропонується розраховувати за допомогою такої формули:

$$Z_0 = \left[\frac{1}{m} (d_{i0} - \overline{d_{i0}})^2 \right]^{\frac{1}{2}}. \quad (2.5)$$

Параметр таксономічних коефіцієнтів може бути розраховано за формулою

$$d_0 = \overline{d_{i0}} + 2Z_0. \quad (2.6)$$

Заключним етапом визначення узагальнюючих показників є розрахунок таксономічних коефіцієнтів:

$$\eta_i = 1 - \frac{d_{i0}}{d_0}. \quad (2.7)$$

Значення узагальнюючого показника процесів відтворення людського капіталу можуть коливатися від нуля до одиниці. Чим ближчий таксономічний коефіцієнт до максимального граничного значення, тим ефективніше процеси відтворення людського капіталу на підприємстві, і навпаки.

Для аналізу процесу використання людського капіталу на промислових підприємствах Донецької області проведено дослідження відповідних показників оцінки його відтворення та розраховано узагальнюючі таксономічні показники. Вхідними даними для розрахунку фактичного значення узагальнюючого таксономічного показника оцінки використання людського капіталу на промислових підприємствах були часткові показники системи відтворення людського капіталу (див. табл. 2.5. та 2.7). Результати розрахунку узагальнюючого показника оцінки, що характеризує процес використання на досліджуваних промислових підприємствах, подано в табл. 2.8.

Найбільший рівень використання людського капіталу спостерігається у 2006 р. в умовах ЗАТ «НКМЗ», його значення залишається найкращим протягом досліджуваного періоду серед промислових підприємств Донецької області. Така ситуація є наслідком високого рівня значень часткових показників системи відтворення людського капіталу та їх зростання протягом періоду 2003-2007 рр. Так, збільшується виробництво нових видів продукції в загальному обсязі, кількість раціоналізаторських пропо-

зицій, свідоцтв, патентів, чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи і, як наслідок — зростає кількість науково-дослідних робіт та обсяг їх фінансування. У 2007 р. рівень використання людського капіталу на ЗАТ «НКМЗ» досяг найбільшого значення у 0,38 пункту, яке є найвищим серед досліджуваних промислових підприємств в аналогічному періоді, та збільшився порівняно з базовим 2003 р. у 1,7 раза.

Таблиця 2.8

Результати розрахунку узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу промислових підприємств Донецької області

Підприємства	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»	0,05	0,07	0,07	0,08	0,09
ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»	0,09	0,04	0,05	0,08	0,1
ВАТ ДМЗ «Експеримент»	0,1	0,03	0,03	0,03	0,11
ВАТ «ДМЗ»	0,08	0,07	0,02	0,09	0,04
ЗАТ «НКМЗ»	0,23	0,37	0,25	0,3	0,38
Шахта «Південнодонбаська № 1»	0,16	0,13	0,1	0,11	0,17
ВАТ «ПівденНДІпрогаз»	0,04	0,01	0,08	0,12	0,1
ВАТ «ДонЕРМ»	0,13	0,03	0,1	0,12	0,14

Низьким рівнем використання людського капіталу характеризувалися інші досліджувані промислові підприємства за період із 2003 по 2007 р. Так, значення узагальнюючого показника використання на жодному з них не перевищувало бар'єра у 0,17 пункту, хоча максимально він може дорівнювати одиниці. Найменшим рівнем використання людського капіталу характеризувалися ВАТ ДМЗ «Експеримент», ВАТ «ДМЗ» та ВАТ «ПівденНДІпрогаз».

Найнижче значення узагальнюючого показника використання людського капіталу було характерним для ВАТ «ПівденНДІпрогаз» у 2003 р., воно практично дорівнювало нулю. Відсутність фінансування наукових та науково-дослідних робіт призводить майже до унеможливлення розробки якісно нових та модифікованих продуктів, тобто повністю виробничі здібності персоналу є невикористаними. Ситуація змінюється дещо на краще протягом досліджуваного періоду, показник використання людського капіталу зростає у 2,5 раза та дорівнює 0,1 пункту у 2007 р., що характеризує рівень використання професійно-кваліфікаційних здібностей персоналу як незадовільний.

Результати аналізу темпів зростання узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу у 2007 р. порівняно з 2003 р., подані в табл. 2.9, дозволили зробити такі висновки. Так, найбільше зростання досліджуваного показника спостерігається на ВАТ «ПівденНДІ-

прогаз» з 0,04 у 2003 р. до 0,1 у 2007 р. (у 2,5 раза) та ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» — з 0,05 до 0,09 (в 1,8 раза) відповідно. Падіння рівня використання людського капіталу є характерним для ВАТ «ДМЗ» (у 2 рази), що пов'язане зі структурною перебудовою підприємства.

Таблиця 2.9

Темпи зростання узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу промислових підприємств Донецької області

Підприємства	Темпи зміни узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу у 2007 р. порівняно до 2003 р.
ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»	1,8
ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»	1,1
ВАТ ДМЗ «Експеримент»	1,1
ВАТ «ДМЗ»	0,5
ЗАТ «НКМЗ»	1,7
Шахта «Південнодонбаська № 1»	1,06
ВАТ «ПівденНДІпрогаз»	2,5
ВАТ «ДонЕРМ»	1,08

Проведений аналіз динаміки узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу на промислових підприємствах Донецької області свідчить про відсутність загальної тенденції до зростання або зменшення протягом досліджуваного періоду. Тільки на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» спостерігається зростання рівня використання людського капіталу з 0,05 до 0,09 (в 1,8 раза), що є позитивною тенденцією, однак навіть після підвищення показника його рівень є незадовільним. На ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» та ВАТ «ДонЕРМ» зростання відповідного показника спостерігається починаючи з 2004 р. у 4,7 та 2,5 раза відповідно. Динаміка узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу (ЛК) на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» подана на рис. 2.4.

Стрімке падіння узагальнюючого таксономічного показника використання людського капіталу на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» у 2004 р. пов'язане зі значним зменшенням таких часткових показників як виробництво нових видів продукції (у 8 разів), кількість раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів (в 1,4 раза), питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи (в 1,3 раза), і рентабельність персоналу, що скоротилася з 6,23% до -1,44%. Зниження показника використання людського капіталу завдяки зменшенню питомої ваги виробництва нових видів продукції в загальному обсязі та значне падіння рентабельності персоналу є наслідком неефективного використання навних професійних здібностей працівників.

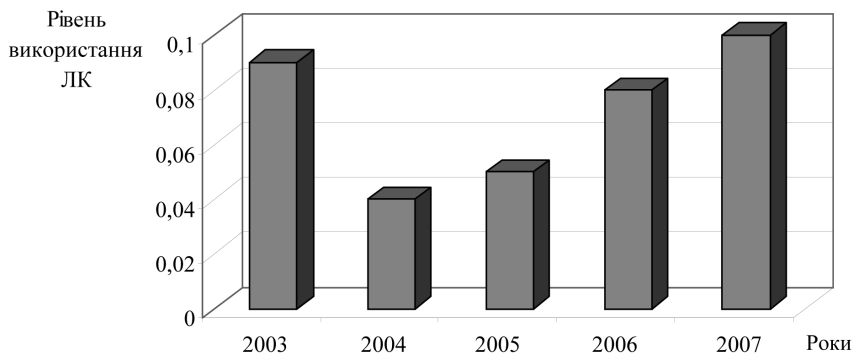


Рис. 2.4. Динаміка узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»

Аналіз динаміки часткових показників процесу використання людського капіталу на ВАТ «ДонЕРМ» дозволяє зробити висновок щодо зміни рівня використання професійно-кваліфікаційних здібностей працівників підприємства. Так, у 2004 р. відбулося зменшення виробництва нових видів продукції, кількості працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи, й обсягу фінансування відповідних робіт майже у 2 рази. Така ситуація мала негативний вплив на показник рентабельності персоналу, який скоротився протягом року у 8 разів. Узагальнюючий показник оцінки використання людського капіталу на ВАТ «ДонЕРМ» мав тенденцію до зростання починаючи з 2004 р. (рис. 2.5).

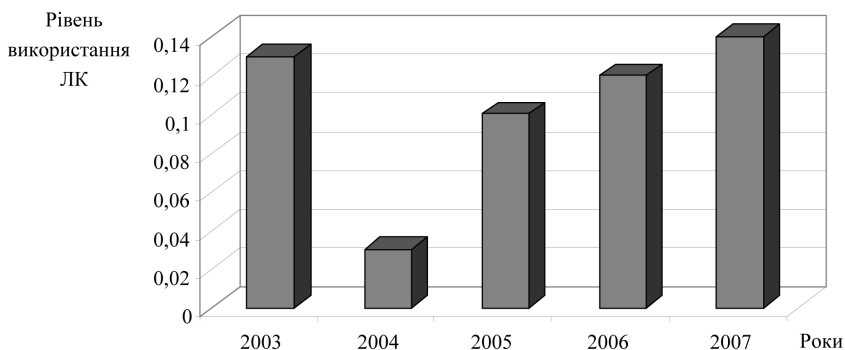


Рис. 2.5. Динаміка узагальнюючого показника оцінки використання людського капіталу на ВАТ «ДонЕРМ»

Результати розрахунку узагальнюючого показника використання людського капіталу на промислових підприємствах Донецької області у 2003-2007 рр. показали, що фактичний його рівень не перевищував відмітки у 0,4 пункту. Це охарактеризувало використання людського капіталу на досліджуваних промислових підприємствах за відповідний період як незадовільний.

Комплексна оцінка використання людського капіталу на промислових підприємствах дозволяє проаналізувати відповідний процес шляхом його детального розгляду за допомогою системи показників та виявлення спільних тенденцій при розрахунку узагальнюючого показника оцінки досліджуваного процесу. Результати оцінки використання людського капіталу на конкретному підприємстві дають можливість виявити недоліки процесу та своєчасно спрямувати конкретні заходи на їх поліпшення, що має позитивно вплинути на відтворення людського капіталу підприємства в цілому. Однак аналіз тільки одного з управлінських процесів, а саме процесу використання людського капіталу, є неповною характеристикою його відтворення, що унеможливорює ефективне прийняття рішень щодо управління людськими ресурсами підприємства. Необхідною стає оцінка рівня нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах, результати якої сприятимуть розробці певних заходів, які мають стабілізувати чи поліпшити ситуацію, що склалася, тим самим позитивно вплинути на кінцеві результати діяльності підприємства.

2.3. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах

Конкурентоспроможність країни, її економічна незалежність, успішна інтеграція в розвинені світові системи в сучасних умовах і перспективі можлива лише за умов існування певних конкурентних переваг на зовнішньому та внутрішньому ринку продуктів вітчизняних суб'єктів господарювання. Сучасні вимоги ведення бізнесу формулюються завдяки стрімкому розвитку прогресивних технологій та появи на світовому ринку якісно нової продукції. У зв'язку з цим вимоги до споживчих характеристик продукції, яка постачається на ринки збуту, стають більш жорсткими та спостерігається стала тенденція до їх зростання [3]. Головним чинником конкурентоспроможності країни має стати інноваційна модель розвитку її економіки, яка потребує створення відповідних умов для ефективної діяльності промислових підприємств, а основним стратегічним ресурсом упровадження такої моделі мають бути людські ресурси [8]. Тому доцільним є дослідження саме процесу нагромадження людського

капіталу як завершального процесу відтворення, що характеризує дієвість підприємства щодо остаточного формування необхідного рівня людського капіталу на підприємстві, вимоги до якого сформульовані відповідно до особливостей організації виробництва та праці.

У рамках дослідження система відтворення людського капіталу розглядається як сукупність процесів його використання та нагромадження (див. рис. 2.3). До процесу нагромадження людського капіталу на підприємстві можна віднести декілька ознак. Так, освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу в сучасних умовах, коли старіння знань відбувається дуже швидкими темпами, а вимоги підприємств постійно зростають, має бути на достатньо високому рівні, відповідному вимогам. Цей рівень має постійно збільшуватися завдяки підготовці, перепідготовці кадрів та підвищенню їх кваліфікації. Безпосередній вплив на людський капітал підприємства має рівень стабільності персоналу. Якщо він більший за економічно припустиме значення, то відбувається «старіння» кадрів, якщо менший — виникає зниження продуктивності праці [163].

В умовах інноваційної економіки при постійному оновленні техніки і технології виникає необхідність у наявності таких працівників на підприємстві, які виконують наукові та науково-технічні роботи, що в подальшому сприятимуть розробці нової продукції та модифікації вже існуючої. Виробництво нових видів продукції має забезпечити стійкі конкурентні переваги на ринку.

Кожна група ознак процесу нагромадження людського капіталу підприємства містить показники, які комплексно характеризують людський капітал за цією ознакою та взаємопов'язані між собою (табл. 2.10). Наприклад, рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів має безпосередній вплив на освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу підприємства через постійний розвиток виробничих здібностей працівників для підтримки на необхідному рівні професійних та особистісних характеристик персоналу.

Первинною інформацією, що використовується для оцінки процесу нагромадження людського капіталу, є фінансова, статистична й управлінська звітність підприємства. Деякі з форм звітності на підприємстві є необхідними внаслідок їх доцільності, але не є обов'язковими, тому система показників нагромадження людського капіталу базується на використанні звітності різного рівня керованості.

Для визначення рівня нагромадження людського капіталу кожен із наведених показників системи має бути порівняним із рекомендованим або нормативним значенням. Існують показники, нормативні значення яких є загальноприйнятими. Так, на підставі соціологічних досліджень виявлено, що припустимий рівень стабільності кадрів має становити 93-95% [163].

Таблиця 2.10

Система показників нагромадження людського капіталу підприємства

Ознаки	Формула розрахунку	Умовні позначки
Освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу підприємства	$BO_y = \frac{Ч_{воу}}{Ч_y}, CO_y = \frac{Ч_{соу}}{Ч_y},$ $ZO_y = \frac{Ч_{зоу}}{Ч_y}, BO_c = \frac{Ч_{воc}}{Ч_c},$ $CO_c = \frac{Ч_{соc}}{Ч_c}, ZO_c = \frac{Ч_{зоc}}{Ч_c},$ $BO_p = \frac{Ч_{воp}}{Ч_p}, CO_p = \frac{Ч_{соp}}{Ч_p},$ $ZO_p = \frac{Ч_{зоp}}{Ч_p}$	BO_y, BO_c, BO_p — питома вага управлінського персоналу, спеціалістів, робітників із вищою освітою; CO_y, CO_c, CO_p — питома вага управлінського персоналу, спеціалістів, робітників із середньою освітою; ZO_y, ZO_c, ZO_p — питома вага управлінського персоналу, спеціалістів, робітників із загальною освітою; $Ч_{воу}, Ч_{воc}, Ч_{воp}$ — чисельність управлінського персоналу, спеціалістів, робітників із вищою освітою; $Ч_{соу}, Ч_{соc}, Ч_{соp}$ — чисельність управлінського персоналу, спеціалістів, робітників із середньою спеціальною освітою; $Ч_{зоу}, Ч_{зоc}, Ч_{зоp}$ — чисельність управлінського персоналу, спеціалістів, робітників із загальною освітою; $Ч_y, Ч_c, Ч_p$ — чисельність управлінського персоналу, спеціалістів, робітників на підприємстві
Підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів	$P_{нк} = \frac{ПК_{\phi}}{ПК_{пл}},$ $D_y = \frac{Ч_{унк}}{Ч_y},$ $D_c = \frac{Ч_{cнк}}{Ч_c},$ $D_p = \frac{Ч_{pнк}}{Ч_p}$	$P_{нк}$ — рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на підприємстві; $ПК_{\phi}$ — чисельність працівників підприємства, які фактично пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; $ПК_{пл}$ — чисельність працівників підприємства, які мають пройти планову підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; D_y, D_c, D_p — питома вага управлінського персоналу, спеціалістів, робітників, які пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; $Ч_{унк}, Ч_{cнк}, Ч_{pнк}$ — чисельність управлінського персоналу, спеціалістів, робітників, які пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів
Стабільність кадрів	$C_{к} = 1 - \frac{Ч_{зв}}{Ч}$	$C_{к}$ — стабільність кадрів на підприємстві; $Ч_{зв}$ — чисельність працівників, які були звільнені за всіма причинами; $Ч$ — загальна чисельність працівників підприємства

Для визначення окремих показників пропонованої системи може бути використаний зарубіжний досвід. Так, американськими вченими було виявлено, що прибуток від інвестицій у людський капітал майже втричі перевищує прибуток від інвестицій в основні засоби виробництва. Дослідженнями науковців залежності продуктивності праці від освітньо-кваліфікаційного рівня доведено, що при підвищенні рівня освіти на 10% продуктивність праці збільшується на 3-4%. Водночас така залежність ураховує особливості певної системи й може не бути властивою виробничим характеристикам конкретного суб'єкта господарювання. Тому для більшості з показників пропонованої системи нормативні значення необхідно визначати безпосередньо на підприємстві з урахуванням його особливостей.

Система показників нагромадження людського капіталу є необхідною для обґрунтування кадрової політики та стратегії підприємства. Усі показники мають розглядатись у динаміці для отримання сталої та достовірної оцінки результативності відтворення людського капіталу. Базовим показником, який буде використовуватися для розрахунку похідних показників пропонованої системи, є чисельність персоналу промислових підприємств Донецького регіону, що є віднесеними до добувної, переробної промисловості, виробництва та розподілу електроенергії, газу та води. Так, динаміка показників чисельності персоналу підприємств добувної промисловості Донецького регіону подана в табл. 2.11.

Аналіз динаміки чисельності персоналу підприємств добувної промисловості Донецького регіону свідчить про значне зростання чисельності на шахті «Комсомольська» у 2007 р. на 52% порівняно з базовим 2003 р. Однак, якщо у 2003 р. частка персоналу з вищою освітою становила 53% від загальної кількості працівників підприємства, то 2007 р. характеризується зменшенням питомої ваги працівників із такою освітою. Частка працівників, які пройшли підготовку кадрів та підвищення кваліфікації, у загальній кількості працівників за досліджуваний період майже не змінилася, її коливання відбуваються на рівні 1,6-4,7%. Спостерігається зменшення кількості звільнених працівників відносно персоналу підприємства, про що свідчить падіння значення коефіцієнта обороту з вибуття з 2003 по 2007 рр. на 27% відповідно (з 53 до 26%).

Чисельність працівників з вищою освітою на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» за досліджуваний період має тенденцію до зростання, хоча загальна чисельність працівників за аналогічний період зменшується, що є свідченням підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу на підприємстві. Спостерігається зростання рівня підготовки кадрів та підвищення кваліфікації, якщо у 2003 р. відповідний показник становив 41,5%, то у 2007 р. — майже 63%. Незважаючи на зменшення загальної чисельності працівників шахти зростає чисельність працівників, які займаються виконанням науково-дослідних робіт як абсолютно, так і відносно до всього персоналу, що підвищує конкурентоспроможність персоналу завдяки задоволенню постійно зростаючих вимог ринку.

Чисельність працівників з вищою освітою на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» за досліджуваний період має тенденцію до зростання, хоча загальна чисельність працівників за аналогічний період зменшується, що є свідченням підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу на підприємстві. Спостерігається зростання рівня підготовки кадрів та підвищення кваліфікації, якщо у 2003 р. відповідний показник становив 41,5%, то у 2007 р. — майже 63%. Незважаючи на зменшення загальної чисельності працівників шахти зростає чисельність працівників, які займаються виконанням науково-дослідних робіт як абсолютно, так і відносно до всього персоналу, що підвищує конкурентоспроможність персоналу завдяки задоволенню постійно зростаючих вимог ринку.

Для об'єктивної оцінки процесу нагромадження людського капіталу необхідно здійснити аналіз техніко-економічних показників, які характеризують різні аспекти відтворення людського капіталу. У табл. 2.12 наведено розраховані показники оцінки процесу нагромадження людського капіталу, які відображають якість управлінських процесів щодо людського капіталу на відповідних промислових підприємствах.

Найменший освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу серед досліджуваних підприємств добувної промисловості за відповідний період спостерігається на шахті «Південнодонбаська № 1». Так, питома вага працівників із вищою освітою коливається від 4,4% у 2003 р. до 9,7% у 2007 р., підготовка кадрів та підвищення кваліфікації знаходиться в середньому на рівні 7,3%. Частка працівників, які виконують науково-дослідні роботи, змінюється в межах 1-3%.

Найбільше значення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу серед підприємств добувної промисловості Донецької області спостерігається на шахті «Комсомольська», яке дорівнює 53% і протягом досліджуваного періоду набуває незначного зменшення на 7%. Рівень підготовки кадрів та підвищення кваліфікації відповідної шахти має незначні коливання від 0 до 4%, що є низьким серед досліджуваних промислових підприємств. Найменший показник кваліфікаційного рівня персоналу є притаманним для шахти «Південнодонбаська № 1», його коливання відбуваються в межах від 1 до 9%. Рівень підвищення кваліфікації на цьому підприємстві майже дорівнює 0, а значення показника підготовки кадрів змінюється від 3 до 6%.

Стабільність кадрів характеризується зростанням на шахті «Комсомольська» з 47 до 74% та відносною постійністю на інших досліджуваних підприємствах добувної промисловості. Найбільш близьким до оптимального значення є відповідний показник шахти «Південнодонбаська № 1» у 2007 р., який дорівнює 88%.

Таблиця 2.12

**Динаміка показників процесу нагромадження людського капіталу підприємств добувної промисловості
Донецького регіону**

Показники	Шахта «Комсомольська»			ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»			Шахта «Південнодонбаська №1»								
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.					
Освітньо-кваліфікаційний рівень	0,53	0,52	0,41	0,43	0,46	0,33	0,32	0,35	0,37	0,4	0,04	0,05	0,07	0,09	0,1
Рівень підготовки кадрів	0,01	0,01	0	0,01	0,01	0,09	0,08	0,09	0,07	0,1	0,03	0,03	0,04	0,06	0,03
Рівень підвищення кваліфікації	0,02	0,04	0,02	0,01	0,03	0,33	0,37	0,43	0,5	0,53	0,0009	0,0016	0,0011	0,0026	0,0048
Стабільність кадрів	0,47	0,55	0,55	0,71	0,74	0,87	0,8	0,8	0,78	0,81	0,83	0,86	0,83	0,8	0,88
Питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	*	*	*	*	*	0,0231	0,027	0,0362	0,039	0,0479	0,013	0,0171	0,014	0,0107	0,0121

* Немає інформації.

Питома вага працівників, які займаються науковими та науково-технічними роботами є більш значною на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», вона зростає протягом досліджуваного періоду із 23 до 48%, тоді як на шахті «Південнодонбаська № 1» від 12 до 17%.

За результатами аналізу динаміки чисельності персоналу підприємств переробної промисловості, а саме металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів, що подано в табл. 2.13, можна зробити такі висновки. Найбільше зростання чисельності персоналу спостерігається на ЗАТ «Донецьксталь-металургійний завод», майже у 16,5 раза, що пов'язано зі структурною перебудовою підприємства. ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)» характеризується зростанням чисельності персоналу у 1,5 раза. ВАТ «ДМЗ» навпаки характеризується значним зменшенням загальної чисельності працівників за досліджуваний період у 4 рази (з 9288 до 2245 осіб відповідно).

ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)» та ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод» характеризуються зростанням майже всіх показників чисельності персоналу, окрім звільнення працівників. Протилежна тенденція є притаманною ВАТ «ДМЗ», оскільки саме це промислове підприємство було поділено на декілька окремих самостійних підприємств: ВАТ «ДМЗ», ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)» та ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод».

Результати аналізу динаміки показників процесу нагромадження людського капіталу на досліджуваних металургійних підприємствах Донецької області, що відображено в табл. 2.14, свідчать про майже однаковий освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу на відповідних підприємствах за період із 2003 по 2007 р., який дорівнює приблизно 40-55%, тільки у 2003 р. спостерігається максимальне значення цього показника за досліджуваний період у 77% на ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод». Значний освітньо-кваліфікаційний рівень може бути наслідком збільшення питомої ваги працівників, що підвищили свою кваліфікацію в цьому році, частка працівників, які розвили свої професійні здібності дорівнювала 71%.

Найбільшою стабільністю кадрів характеризується ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)», його граничні значення досягають 92 та 95% відповідно. Мінімальна стабільність персоналу спостерігається на ВАТ «ДМЗ» у 2007 р. та дорівнює 6%. Стрімким зростанням стабільності кадрів за досліджуваний період характеризується ВАТ «ПівденНДІпрогаз», цей показник досягає 0,85, що перевищує аналогічне значення показника у базовому році у 5 разів (з 0,17 до 0,85%).

Відсутність інформації щодо питомої ваги працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)» та ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод», унеможливило об'єктивну оцінку та повний аналіз відповідного показника. Так, ВАТ «ДМЗ» характеризується зростанням чисельності працівників, які займаються науковими розробками, отже, частка таких працівників у загальній чисельності персоналу теж зростає майже з 1% у 2003 р. до 3,9% у 2007 р.

Таблиця 2.13

Динаміка показників чисельності персоналу підприємств переробної промисловості (металургійне виробництво та виробництво готових металевих конструкцій) і промисловості, що характеризується виробництвом і розподілом електроенергії, газу та води в Донецькому регіоні, осіб

Показники	ВАТ «Півден НДДіпрогаз»					ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)»					ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод»					ВАТ «ДМЗ»				
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Чисельність персоналу підприємства	543	634	905	928	982	2102	2193	2509	2775	3139	538	1594	6259	6768	8865	9288	8663	4128	3491	2245
Чисельність працівників, які мають вищу освіту	403	462	675	700	745	815	830	1032	1070	1293	415	775	2753	3155	3956	3698	3737	1815	1907	950
Чисельність працівників, які пройшли підготовку кадрів	-	-	2	2	-	158	199	270	264	270	44	123	308	451	545	885	772	492	93	83
Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію	12	26	112	110	326	1318	1081	812	886	1323	382	522	988	3826	2005	3222	2603	1990	1537	499
Чисельність працівників, які були звільнені за всіма причинами	453	430	122	154	152	114	176	212	152	244	101	161	877	921	1167	1768	3321	1321	1306	2109
Чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	11	17	14	18	24	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	91	76	93	74	88

* Немає інформації.

Таблиця 2.14

Динаміка показників процесу нагромадження людського капіталу підприємств переробної промисловості (металургійне виробництво та виробництво готових металевих конструкцій) і промисловості, що характеризується виробництвом і розподілом електроенергії, газу та води в Донецькому регіоні

Показники	ВАТ «Півден-НДДіпрогаз»					ЗАТ ММЗ «Істгіл (Україна)»					ЗАТ «Донецьк-сталь — металургійний завод»					ВАТ «ДМЗ»				
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Освітньо-кваліфікаційний рівень	0,74	0,73	0,75	0,75	0,76	0,39	0,38	0,41	0,39	0,41	0,77	0,49	0,44	0,47	0,45	0,4	0,43	0,44	0,55	0,42
Рівень підготовки кадрів	-	-	0,002	0,002	-	0,08	0,09	0,11	0,1	0,09	0,08	0,08	0,05	0,07	0,06	0,1	0,09	0,12	0,03	0,04
Рівень підвищення кваліфікації	0,02	0,04	0,12	0,12	0,33	0,63	0,49	0,32	0,32	0,42	0,71	0,33	0,16	0,57	0,23	0,35	0,3	0,48	0,44	0,22
Стабільність кадрів	0,17	0,32	0,87	0,83	0,85	0,95	0,92	0,92	0,95	0,92	0,81	0,9	0,86	0,86	0,87	0,81	0,62	0,68	0,63	0,06
Питома вага працівників, які виконують науково-технічні роботи	0,02	0,03	0,015	0,019	0,024	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0,01	0,009	0,023	0,021	0,039

* Немає інформації.

До групи промисловості, що характеризується виробництвом та розподілом електроенергії, газу та води, належить одне з досліджуваних підприємств Донецького регіону, а саме ВАТ «ПівденНДДіпрогаз». Результат аналізу показників процесу нагромадження людського капіталу на відповідному промисловому підприємстві свідчить про відносну стабільність освітньо-кваліфікаційного рівня, який дорівнює в середньому 74,5%. Практично немає на ВАТ «ПівденНДДіпрогаз» підготовки кадрів як одного з видів розвитку персоналу, однак рівень підвищення кваліфікації протягом досліджуваного періоду постійно зростає та досягає у 2007 р. 33%.

Загальна чисельність персоналу досліджуваних підприємств машинобудування Донецької області не має спільної тенденції до зростання чи зниження (табл. 2.15). Так, ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» і ЗАТ «НКМЗ» характеризується скороченням чисельності персоналу протягом періоду з 2003 по 2007 р., показник зменшився майже у 1,4 та 1,2% відповідно. Якщо загальна чисельність персоналу зменшується протягом певного періоду на ЗАТ «НКМЗ», то кількість працівників із вищою освітою значно зростає, що збільшує освітньо-кваліфікаційний рівень працівників підприємства.

За даними табл. 2.16, максимальний рівень підготовки кадрів та підвищення кваліфікації спостерігається на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» у 2005 р., який дорівнює 20%. Найменший відповідний показник спостерігається на ВАТ ДМЗ «Експеримент» у 2003 р. і становить 1%. Протягом періоду з 2003 по 2007 р. найбільш стабільним є персонал на ЗАТ «НКМЗ», його значення знаходиться в межах 90–93%, що майже дорівнює оптимальному значенню. Найменше значення показника стабільності кадрів спостерігається на ВАТ «ДонЕРМ» і становить 65% у 2007 р., хоча у 2006 р. значення відповідного показника дорівнювало 76%.

Спільною є тенденція до зростання показника, що відображає частку працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи на всіх досліджуваних машинобудівних підприємствах Донецької області. Коливання відсотка працівників, які займаються науковими розробками становить від 2% на ВАТ «ДонЕРМ» у 2003 р. до 8% на ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» у 2007 р.

Характерним для підприємства є зростання стабільності кадрів із 17% у 2003 р. до 85% у 2007 р. Питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи дорівнює в середньому 2% у загальній чисельності персоналу.

У результаті аналізу техніко-економічних показників за пропонованою системою на промислових підприємствах Донецької області виявлено, що освітньо-кваліфікаційний рівень працівників на підприємствах у цілому має тенденцію до підвищення, за винятком таких машинобудівних підприємств: ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» та ВАТ ДМЗ «Експеримент», де освітньо-кваліфікаційний рівень є відносно стабільним і не зростає протягом аналізованого періоду.

Таблиця 2.15

**Динаміка показників чисельності персоналу підприємств переробної промисловості
Донецького регіону (машинобудування), осіб**

Показники	ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»					ВАТ ДМЗ «Експеримент»					ЗАТ «НКМЗ»					ВАТ «ДонЕРМ»				
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Чисельність персоналу підприємства	1574	1697	1356	1190	1155	130	243	246	239	223	16289	15973	15432	14879	14342	659	762	727	786	739
Чисельність працівників, які мають вищу освіту	878	713	574	517	490	81	95	100	103	102	5525	5975	6231	6032	7430	111	190	176	176	364
Чисельність працівників, які пройшли підготовку кадрів	109	63	194	105	151	1	11	16	13	5	809	926	892	1021	1269	37	73	99	87	126
Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію	181	403	76	137	62	0	0	12	11	8	626	612	724	810	782	4	0	1	7	15
Чисельність працівників, які були звільнені за всіма причинами	389	800	755	373	317	59	65	59	60	47	1097	1248	1274	1478	1152	178	214	234	191	258
Чисельність працівників, які виконують науково-технічні роботи	78	65	54	87	91	7	7	9	11	13	570	653	759	636	869	27	16	39	43	41

Таблиця 2.16

Динаміка показників процесу нагромадження людського капіталу підприємств переробної промисловості Донецького регіону (машинобудування)

Показники	ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»					ВАТ ДМЗ «Експеримент»					ЗАТ «НКМЗ»					ВАТ «ДонЕРМ»				
	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Освітньо-кваліфікаційний рівень	0,56	0,42	0,42	0,43	0,42	0,62	0,39	0,41	0,43	0,46	0,34	0,37	0,4	0,41	0,52	0,17	0,25	0,24	0,22	0,49
Рівень підготовки кадрів	0,07	0,04	0,14	0,09	0,13	0,01	0,05	0,07	0,05	0,02	0,05	0,06	0,06	0,07	0,09	0,06	0,1	0,14	0,11	0,17
Рівень підвищення кваліфікації	0,11	0,24	0,06	0,12	0,05	0	0	0,05	0,05	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,01	0	0	0,01	0,02
Стабільність кадрів	0,75	0,53	0,44	0,69	0,73	0,55	0,73	0,76	0,75	0,79	0,93	0,92	0,92	0,9	0,92	0,73	0,72	0,68	0,76	0,65
Питома вага працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи	0,05	0,04	0,04	0,07	0,08	0,05	0,03	0,04	0,05	0,06	0,04	0,04	0,05	0,04	0,06	0,04	0,02	0,05	0,05	0,06

Основними формами розвитку персоналу підприємств є підготовка, перепідготовка кадрів та підвищення кваліфікації. Так, рівень підготовки кадрів є відносно стабільним як за окремими підприємствами, так і в динаміці в межах окремого підприємства. Найбільш високий рівень підвищення кваліфікації працівників спостерігається в умовах ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод», де значення показника становить 0,71, що суттєво перевищує середній рівень по підприємствах, а саме майже у 7 разів. Таке істотне відхилення викликано управлінськими заходами щодо структурної реорганізації підприємства ВАТ «ДМЗ».

Рівень стабільності кадрів у середньому дорівнює 60%, що є меншим за нормативне значення показника. Однак серед розглянутих існують підприємства, де цей показник наближається до рекомендованого. Так, в умовах ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод» та ЗАТ «НКМЗ» значення цього показника досягає 90%.

Система відтворення людського капіталу підприємства представлена у вигляді сукупності показників, які характеризують процеси нагромадження та використання людського капіталу. При відсутності загальної тенденції до зростання або зменшення результати аналізу таких показників можуть призвести до неправильного трактування з боку керівництва результативності процесів відтворення людського капіталу, які відбуваються на підприємстві. Виникає необхідність використання пропонованого узагальнюючого таксономічного показника, який має відображати зміни, що відбуваються у процесі використання людського капіталу й водночас характеризувати його поточний стан на підприємстві в певний період часу. Такий підхід дає можливість оцінити нагромадження людського капіталу за якісними й кількісними параметрами завдяки зведенню часткових показників до однієї одиниці вимірювання.

Для аналізу процесу нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах Донецької області було проведено дослідження показників оцінки та розраховано узагальнюючі таксономічні показники за пропонованою методикою. Вхідними даними для розрахунку фактичного значення узагальнюючого таксономічного показника оцінки людського капіталу на промислових підприємствах були часткові показники системи відтворення людського капіталу (див. табл. 2.12, 2.14 та 2.16). Результати розрахунку узагальнюючого показника оцінки, що характеризує процес нагромадження на досліджуваних промислових підприємствах, подано в табл. 2.17.

Аналіз динаміки узагальнюючого показника оцінки нагромадження людського капіталу промислових підприємств за досліджуваний період дозволив зробити такі висновки. Так, найбільший рівень показника за досліджуваний період спостерігається на ВАТ «ПівденНДДіпро-

газ», який дорівнює 0,47 у 2007 р., що пояснюється високим освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників підприємства, які виконують наукові та науково-технічні роботи. Слід відзначити, що темп зміни узагальнюючого показника нагромадження людського капіталу у 2007 р. відносно 2003 р. на підприємстві становить 7,83, що є свідченням підвищення показника протягом досліджуваного періоду майже у 8 разів. Найнижчий рівень показника спостерігається на ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод», рівень нагромадження людського капіталу не перевищує відмітки у 0,05 за весь період дослідження, що є наслідком структурної перебудови підприємства.

Таблиця 2.17

Результати розрахунку узагальнюючого показника оцінки нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах Донецької області

Підприємства	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Шахта «Комсомольська»	0,11	0,06	0,22	0,02	0,13
ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»	0,05	0,02	0,08	0,05	0,09
ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш»	0,12	0,07	0,03	0,08	0,04
ВАТ ДМЗ «Експеримент»	0,03	0,01	0,05	0,04	0,06
ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)»	0,12	0,07	0,03	0,03	0,04
ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод»	0,03	0,01	0,05	0,01	0,01
ВАТ «ДМЗ»	0,12	0,13	0,2	0,14	0,13
ЗАТ «НКМЗ»	0,16	0,17	0,18	0,19	0,21
Шахта «Південнодонбаська № 1»	0,02	0,05	0,04	0,03	0,07
ВАТ «ПівденНДІпрогаз»	0,06	0,11	0,4	0,31	0,47
ВАТ «ДонЕРМ»	0,12	0,11	0,11	0,14	0,15

Найбільше зростання досліджуваного показника, що характеризує процес нагромадження людського капіталу, спостерігається на ВАТ «ПівденНДІпрогаз» (у 7,8 раза) та шахті «Південнодонбаська №1» (3,5 раза). Найнижчими показниками нагромадження людського капіталу характеризуються ВАТ «Рутченківський завод «Гормаш» (0,4 пункту), ЗАТ ММЗ «Істіл (Україна)» (0,4 пункту) та ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод» (0,1 пункту). Рівень узагальнюючого показника нагромадження людського капіталу на відповідних підприємствах у 2007 р. відносно 2003 р. зменшився майже на 34%.

Відносна стабільність процесів нагромадження людського капіталу є характерною для ВАТ «ДМЗ», ЗАТ «НКМЗ» і ВАТ «ДонЕРМ». Так, рівень нагромадження людського капіталу на ВАТ «ДМЗ» збільшився в 1,08 раза за досліджуваний період, на ЗАТ «НКМЗ» — в 1,31 раза та на ВАТ «ДонЕРМ» — в 1,25 раза. Однак на ВАТ «ДМЗ» у 2005 р. спостерігається

чітке збільшення узагальнюючого показника, що є наслідком зростання значень часткових показників, таких як рівень підготовки та підвищення кваліфікації кадрів і, як наслідок — збільшення питомої ваги працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи.

Характерна для ВАТ «ДонЕРМ» відсутність змін у рівні нагромадження людського капіталу є результатом правильно сформованих професійно-кваліфікаційних якостей у працівників підприємства відповідно до вимог його організації виробництва та праці.

Більшість серед досліджуваних підприємств характеризується підвищенням узагальнюючого показника нагромадження людського капіталу у 2007 р., однак найбільш чітка тенденція до зростання протягом періоду, що аналізується, спостерігається лише на ЗАТ «НКМЗ». На даному підприємстві за досліджуваний період відповідний показник збільшився з 0,16 до 0,21, що подано на рис. 2.6.

Рівень нагромадження людського капіталу за період із 2003 по 2007 р. на жодному з досліджуваних підприємств не перевищив межі в 0,5 пункту, хоча значення найбільшої ефективності відповідних процесів дорівнює одиниці, що дозволяє зробити висновок про незадовільний рівень нагромадження людського капіталу.

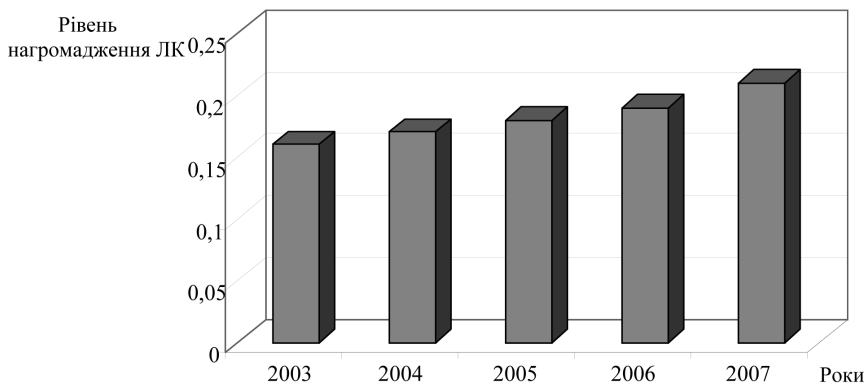


Рис. 2.6. Динаміка узагальнюючого показника оцінки нагромадження людського капіталу на ЗАТ «НКМЗ»

Пропоновані методичні рекомендації щодо комплексної оцінки відтворення людського капіталу на промислових підприємствах дозволяють проаналізувати процеси використання та нагромадження людського капіталу завдяки детальному аналізу часткових показників системи й узагальнюючого таксономічного показника оцінки процесів відтворення

людського капіталу. Проведення відповідного дослідження на конкретному промисловому підприємстві надасть можливість виявити індикатори процесів використання та нагромадження людського капіталу, що негативно впливають на процеси управління людськими ресурсами, розробити та своєчасно спрямувати конкретні заходи на їх поліпшення. Одними з необхідних заходів, які можуть бути впроваджені в системі управління підприємствами, є використання нових підходів до нагромадження людського капіталу на підставі формування ключових компетенцій персоналу. Це потребує розробки відповідних методів оцінки й розвитку професійних здібностей персоналу з урахуванням поточних та перспективних потреб підприємства.

РОЗДІЛ 3 | ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ОСНОВ ОЦІНКИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

3.1. Формування комплексної системи компетентності працівника

Сучасні умови ведення бізнесу висувають нові складні вимоги до керівників різного рівня й особливо до тих, які обіймають управлінські посади. Як свідчить практичний досвід, непрофесіоналізм з боку керівників може призвести до суттєвих збитків підприємства. Для запобігання виникненню явищ, несприятливих для нормальної виробничої діяльності підприємства при наймі, слід визначити необхідні вимоги щодо якісної характеристики кандидата, який має займати конкретну провідну посаду [30; 73; 159]. Обґрунтування певного набору якостей потенційного керівника в подальшому надасть можливість оцінити відповідність на конкретну управлінську посаду як існуючого кандидата, так і працюючого керівника. Найбільш доцільним методологічним підходом вирішення визначеної проблеми є розробка комплексної системи компетентності працівника.

Проблемі формування та практичного використання складових компетенцій приділяється суттєва увага з боку зарубіжних провідних спеціалістів у сфері управління людським ресурсами. Так, Гай Ле Ботер дослідив теоретичні аспекти управління компетентністю персоналу [178]. Роджер Міллс проаналізував складові компетенції на етапі їх формування [106]. Лабрюф Ален приділив увагу у своїх працях економічній природі й сутності категорії «компетенція» [181]. Девід МакКлелланд розробив методологію оцінки компетентності [182]. Лайл Л. Спенсер та Сайн М. Спенсер створили словник компетенцій, запропонували практичні рекомендації щодо адаптації моделей компетенцій персоналу відповідних посад і загальні моделі компетенцій, використання яких дає можливість розробити на підприємстві моделі ключових компетенцій для відповідної посади [138]. Дослідженню процесів формування, використання та розвитку компетентності присвячені наукові праці українських учених у сфері управління персоналом. Так, О.А. Грішнова визначила основні елементи поняття «компетентність» і його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями, такими як «людський капітал», «трудо-

вий потенціал» [38]. О.О. Ільченко дослідила методи наукового управління компетенціями персоналу [62]. І.В. Канардов та С.В. Лазарєв запропонували здійснювати оцінку потенційного керівника з використанням методу компетенцій [65; 90]. Разом із тим значна кількість означених питань потребує подальшої розробки, а саме розробки методичних рекомендацій щодо визначення уніфікованого комплексу складових компетенцій керівника, на базі якого можна сформулювати конкретну систему компетентності певної керівної посади. Система компетентності керівника для визначення придатності кандидата до роботи на відповідній посаді за пропонованою системою критеріїв дозволить здійснити відбір на управлінські посади висококваліфікованого персоналу.

Розробка комплексної системи компетентності керівника передбачає класифікацію індивідуальних та професійних якостей як складових його компетенцій. Ураховуючи різноплановість компетенцій керівника, у рамках системи компетентності можна виділити дві підсистеми: якісних і функціональних компетенцій. Якісні компетенції являють собою характеристику професійного рівня керівника, а також характеризують наявність і ступінь використання його особистісних властивостей. Підсистема якісних компетенцій поєднує професійні й особистісні компетенції. При цьому професійні компетенції впливають на знання, уміння й навички, необхідні для виконання професійних функцій і ефективного вирішення визначеного типу професійних завдань. Характеристикою особистісних компетенцій є якості, які характеризують керівника як особистість. Підсистема функціональних компетенцій працівника поєднує управлінські й організаційно-комунікативні компетенції та характеризує його уміння виконувати функціональні обов'язки. Управлінські компетенції впливають на особистісні здібності, що складають сукупність умінь і навичок, які необхідні керівникам для ефективного управління персоналом. Організаційно-комунікативні компетенції характеризують ділові й особистісні якості, необхідні для прийняття управлінських рішень щодо взаємодії керованого підрозділу із внутрішнім і зовнішнім середовищем. Пропонована система складових компетенцій керівника наведена на рис. 3.1.

Використання відповідної системи надає можливість оцінювати як діючих керівників, так і потенційних претендентів на відповідність вимогам, що висуваються до кандидата на відповідну посаду при наймі персоналу. Разом із тим механізм визначення відповідності особистих професійно-кваліфікаційних характеристик керівника вимогам конкретної посади потребує формування для неї набору ключових компетенцій, під якими слід розуміти компетенції, що є найбільш важливими для підприємства в конкретний час. Ключові компетенції мають бути сформульовані з урахуванням корпоративних стандартів ефективності, стратегії підприємства й завдань персоналу щодо її реалізації, а також корпоративної культури, знання якої є необхідним для інтеграції кандидата в колектив.

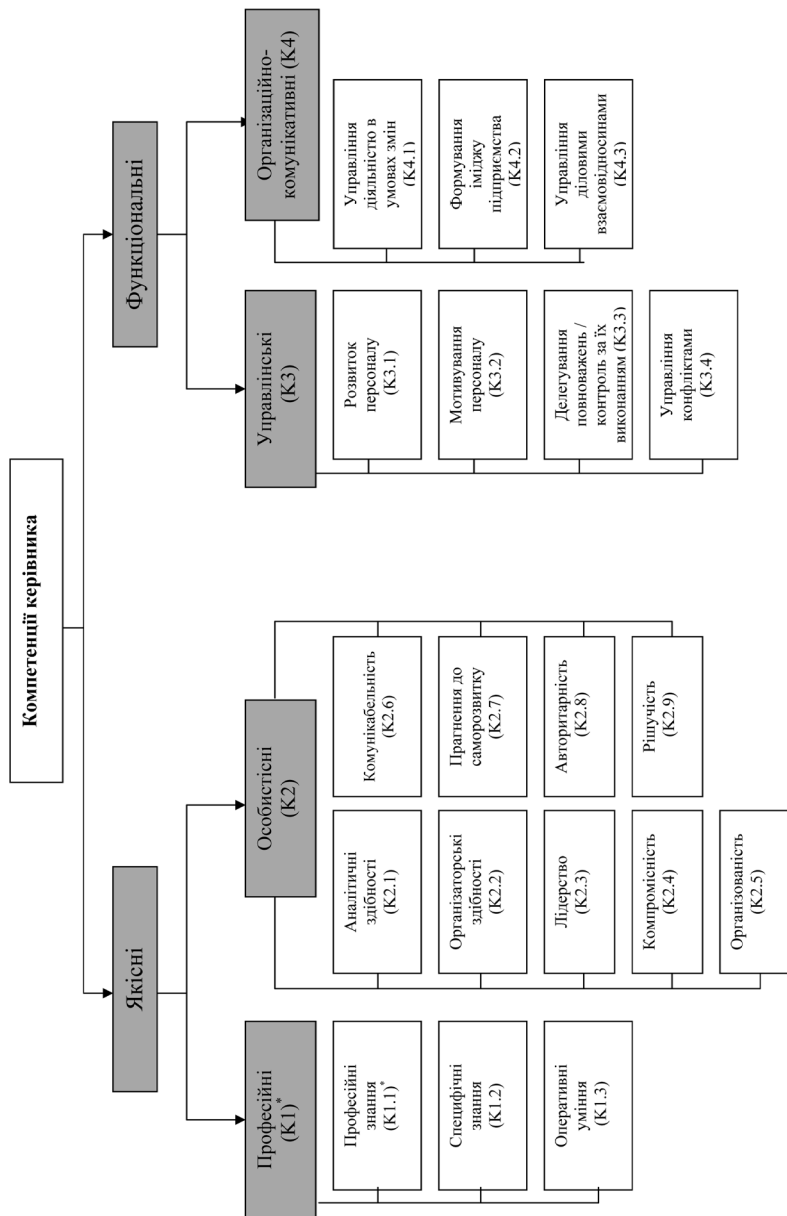


Рис. 3.1. Комплексна система складових компетенцій керівника

Після визначення ключових компетенцій для конкретної посади кожній складовій компетенції дається опис і розробляються рівні володіння нею з характеристикою поведінки кандидата на кожному рівні. Так, професійні знання керівника необхідні для виконання професійних функцій і ефективного вирішення певного класу завдань та потребують наявності вищої освіти. До специфічних знань слід віднести знання внутрішніх і зовнішніх умов професійної діяльності, що виявляються при необхідності здійснення певних професійних дій. Оперативні уміння є необхідними для виконання керівником конкретних функцій, при вирішенні певних професійних завдань із врахуванням умов функціонування підприємства, припускається наявність досвіду роботи в конкретній галузі. Оцінювання рівнів складових компетенцій професійної групи пропонується за шкалою, наведеною в табл. 3.1.

Особистісна група складових компетенцій поєднує необхідні якості, що характеризують керівника як особистість. Так, аналітичні здібності являють собою розуміння проблемної ситуації шляхом її синтезу й аналізу за принципом причинності, містять систематизовану організацію елементів проблеми, аналіз різноманітних чинників і аспектів; раціональну розстановку пріоритетів; вирішення елементів проблеми за ступенем важливості; формулювання й оцінку ситуації, що склалася після вирішення проблеми. Шкала оцінювання рівнів складової компетенції «аналітичні здібності» подана в табл. 3.2.

Важливим етапом класичного процесу управління і ключовою функцією менеджменту є організація. Тому управлінська діяльність керівника будь-якого рівня потребує від нього володіння й ефективного використання організаторських здібностей, які являють собою уміння довести сутність завдання, переконати чи вплинути на співробітників, щоб організувати їх до відповідного або індивідуального виконання. Рівні володіння складовою компетенції «організаторські здібності» наведено у табл. 3.3.

Сучасна практика відображає важливість використання парадигми кадрового менеджменту, в основі вирішення організаційних завдань якої лежить командний метод управління. Доктрина командного менеджменту являє собою синтез трансформацій організаційних культур, що відбуваються відповідно до вимог часу. Лідерство є формою діяльності, що виявляється у відносинах між лідером та індивідами, які підтримують його для досягнення певної спільної мети. Лідерство як особистісна якість являє собою можливість взяти на себе роль лідера серед підлеглих, здатність вести за собою інших працівників, застосування різних комплексних стратегій для підвищення командного духу, уміння об'єктивно оцінити ситуацію, що склалася на підприємстві, і перейти до рішучих дій, а також прийняття відповідальності за отримані результати.

Таблиця 3.1

Рівні володіння складовими компетенцій професійної групи

Рівень володіння	Складові компетенції			Оперативні уміння
	Професійні знання	Специфічні знання	Відсутність специфічних умінь	
0	Відсутність професійних знань	Відсутність специфічних знань	Відсутність специфічних умінь	
1	Поверхневі професійні знання, помилки, пов'язані з недостатнім професіоналізмом у виконанні конкретних дій	Має специфічні знання, однак не використовує їх, делегує роботу підлеглим	Перекладає питання, пов'язані з вирішенням певних професійних завдань, на підлеглих	
2	Загальні професійні знання. Обмежене використання наявних знань у реалізації поставлених завдань. Володіння виключно вирішенням завдань у межах поточної роботи	Випадкове використання специфічних знань	Випадкове використання оперативних умінь	
3	Професійні знання. Виконання спеціалізованих професійних чи управлінських функцій, здатність до вдосконалення діючих методів, способів вирішення професійних завдань. Найвищий рівень знань дозволяє досягти ефективного результату	Періодичне використання специфічних знань при виконанні професійних завдань	Періодичне використання оперативних умінь при виконанні конкретних функцій	
4	Професійні знання, що включають знання особливостей роботи колективу, постійно актуалізуються у процесі навчання й обміну досвідом. Ґрунтовне теоретичне розуміння проблем, що вирішуються. Наявний рівень знань при вирішенні завдань дозволяє критично оцінити результативність і правильність їх виконання	Постійне використання в роботі специфічних знань	Постійне використання для вирішення певних професійних завдань	
5	Всебічні професійні знання як теоретичні, так і практичні, що дозволяють оптимізувати вирішення завдань, особливо в аспекті ефективності їх результатів. Знання, що гарантують повну самостійність у прийнятті рішень	Не тільки використання специфічних знань самостійно, але й навчання підлеглих	Не тільки використання оперативних умінь самостійно, але й допомога колегам для досягнення ефективних результатів	

* Умовне позначення складових компетенцій та їх груп.

Таблиця 3.2

Рівні володіння складовою компетенції «аналітичні здібності»

Опис поведінки	Рівень володіння
Відсутність аналітичних здібностей	0
Відсутність аналітичного досвіду: неефективне використання отриманих даних, організація роботи іншими співробітниками	1
Поділ проблеми на прості завдання чи дії, випадкове використання своїх аналітичних здібностей	2
Аналіз базових взаємовідносини між деякими частинами завдання і поєднання їх між собою. Ранжування завдань за рівнем важливості	3
Аналіз взаємозв'язку між окремими частинами завдання. Систематизований поділ складного завдання на керовані елементи. Передбачення кількох можливих наслідків дій та їх оцінка	4
Систематичний поділ складних завдань на складові частини для досягнення ефективних результатів і визначення цінності кожного. Оцінка альтернативного варіанта розвитку ситуації	5

Таблиця 3.3

Рівні володіння складовою компетенції «організаторські здібності»

Опис поведінки	Рівень володіння
Відсутність впливу на підлеглих і неможливість переконання їх узяти участь у спільній ефективній діяльності	0
Намір мати певний вплив, але відсутність конкретних дій	1
Відсутність уваги до рівня й інтересів співробітників. Користування прямим переконанням у дискусії	2
Моделювання поведінки, що є очікуваною від інших. Користування нехарактерними для даної ситуації ефективними діями для конкретного впливу	3
Користування складними, поетапними аргументами для конкретного впливу на співробітників. Підтримка ідей, користування знаннями і навичками щодо закономірності групових процесів, для спрямування підлеглих	4
Користування комплексними стратегіями впливу, використання прикладів конкретних ситуацій. Зміна організаційної структури для заохочення бажаної поведінки. Застосування політичного впливу для досягнення бажаного результату	5

Лідерство має використовуватися з достатньою відповідальністю, а його застосування в особистих цілях, невідповідних для цілей підприємства, не є ефективним. Для досягнення певних ефективних результатів діяльності важливим стає співпраця з іншими людьми та здатність йти на компроміс у деяких питаннях. Наявність компромісності є важливою умовою ефективної праці керівника в колективі й у взаємовідносинах із представниками інших підприємств із різних професійних питань. Компромісністю є здатність йти на поступки при зіткненні інтересів та прагнень. Оцінювання рівнів складової компетенції «лідерство» та складової компетенції «компромісність» пропонується за шкалою, наведеною в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Рівні володіння складовими компетенції «лідерство» та «компромісність»

Складові компетенції		Рівень володіння
Лідерство	Компромісність	
Відсутність лідерських якостей	Відсутність компромісу	0
Неформальний лідер. Орієнтація колег на дії, що не завжди позитивно впливають на підприємство	Відсутність своєї думки щодо питань, які виникли при розв'язанні робочих завдань, тому завжди йде на поступки	1
Спроби до лідерства, але відсутність авторитету у співробітників	Компроміс у дуже рідких випадках, тільки коли існує впевненість у позитивному результаті	2
Лідер, що заслуговує довіру, проте випадкове використання лідерських якостей	Наявність значних зусиль при переконанні в необхідності прийняття управлінського рішення	3
Лідер, що має авторитет у колег. Постійне використання лідерських якостей	Здатність поступитися своєю думкою, але за наявністю вагомих аргументів для ухвалення рішення	4
Харизматичний лідер. Здатність викликати бажання й ентузіазм у співробітників іди до поставленої мети	Здатність визначити всі позитивні й негативні аспекти наявної ситуації, прийняти оптимальне рішення	5

Важливою функцією управління є функція організації, що полягає у встановленні постійних та тимчасових взаємовідносин між усіма підрозділами, забезпеченні узгодженості й умов функціонування підприємства. Однією з необхідних умов ефективного прийняття управлінських рішень є наявність у керівника такої особистісної компетенції, як організованість, що являє собою раціональне використання робочого часу, високу працездатність і уміння зосередитися на головному аспекті при великій кількості інформації. Шкала оцінювання рівнів складової компетенції «організованість» подана в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Рівні володіння складовою компетенції «організованість»

Опис поведінки	Рівень володіння
Відсутність самоорганізації	0
Існування високої працездатності, але відсутність самоорганізації через нездатність зосереджуватися на головному, що призводить до нерационального використання робочого часу	1
Відсутність самоорганізації. Уміння виділити головне при великій кількості інформації, що надходить, однак невиконання поставленого завдання	2
Самоорганізація при виконанні завдань, у яких присутній особистий інтерес	3
Самоорганізація. Швидкість реакції на інформацію, що надходить, ранжування її за ступенем важливості, але необхідність додаткових стимулів для досягнення мети	4
Висока самоорганізація	5

Для ефективної взаємодії з підлеглими співробітниками та представниками інших підприємств, організацій є необхідною наявність комунікабельності як особистісної якості керівника. Комунікабельність являє собою бажання зрозуміти інших людей, здатність уважно слухати і розуміти інформацію, ефективно взаємодіяти з підлеглими та добиватися підтримки своїх ідей і думок на будь-якому рівні управління. Така особистісна характеристика допомагає керівникові досягти поставленої мети більш швидкими темпами. Оцінювання рівнів складової компетенції «комунікабельність» пропонується за шкалою, наведеною в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Рівні володіння складовою компетенції «комунікабельність»

Опис поведінки	Рівень володіння
Відсутність комунікабельності	0
Відсутність бажання працювати спільно зі співробітниками. Надання переваги роботі поодиночці. Підтримання рішень керованого підрозділу, надання підлеглим необхідної додаткової інформації	1
Заохочення ефективних пропозицій підлеглих щодо розв'язання поставлених завдань. У команді менш ініціативний, ніж при самостійному вирішенні завдань	2
Ініціативність у команді. Прогнозування реакції співробітників, розуміння поточних невисловлених думок, дії з метою допомоги	3
Об'єктивне оцінювання внеску і професіоналізму співробітників. Спонування до вираження ідей і думок, що дозволяють прийняти конкретні рішення чи підготувати плани	4
Розвиток співробітництва в керованому підрозділі. Здатність досягти підтримки на будь-якому рівні	5

Наявність авторитарності дозволяє керівнику здійснювати ефективне управління за допомогою впливу на підлеглих в окремих кризових ситуаціях. Авторитарність виявляє намір керівника підкорити своїм бажанням підлеглих, може змінюватися від явних клопотань до прояву люті чи звільнення підлеглих без виникнення почуття провини. Досвідчені керівники не проявляють авторитарності щодня, а застосовують її вибірково, з високою ефективністю впливу. Рівні володіння складовою компетенції «авторитарність» наведено у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Рівні володіння складовою компетенції «авторитарність»

Опис поведінки	Рівень володіння
Відсутність авторитарності	0
Звільнення персоналу без жалю та відповідних причин	1
Явне вираження незадоволення співробітниками через проблеми у виконанні	2
Встановлення стандартів в односторонньому порядку, вимоги високого рівня виконання, якості. Наполягання на відповідності з власними наказами	3
Надання відповідних вказівок, досить ясне висунання своїх вимог	4
Делегування повсякденних завдань підлеглим для вирішення більш важливих довгострокових завдань, надання вказівок із дуже конкретними рекомендаціями та зауваженнями	5

У даний час цінність роботи, що виконується працівниками, і вартість продукції та послуг, які виробляються підприємствами всіх галузей, обумовлюються значною мірою знаннями й інформацією. Підприємства мають навчитися управляти знаннями, оскільки ефективне використання знань є ключовим чинником вивчення потреб ринку та їх задоволення найбільш інноваційним способом. Усе більша кількість підприємств прагне наймати на управлінські посади висококваліфікований персонал, що здатний і прагне розвивати свої знання, уміння і навички. Саме складова компетенції «прагнення до саморозвитку», що являє собою безупинний процес розвитку своїх професійних і особистісних якостей, є необхідною для підтримки своїх знань, умінь та навичок на належному рівні. Шкала оцінювання рівнів складової компетенції «прагнення до саморозвитку» подана в табл. 3.8.

Для ефективної управлінської діяльності в сучасних умовах необхідність рішучості для керівника є безперечною, оскільки вона передбачає наполегливість, здатність діяти при зіткненні з перешкодами, усвідом-

лення можливостей і уміння скористатися ними; передбачає виконання набагато більшого обсягу робіт, повноважень, ніж потребує посада. Оцінювання рівнів складової компетенції «рішучість» пропонується за шкалою, наведеною в табл. 3.9.

Таблиця 3.8

**Рівні володіння складовою компетенції
«прагнення до саморозвитку»**

Опис поведінки	Рівень володіння
Відсутність розвитку професійних і особистісних якостей	0
Підтримка професійних й особистісних якостей на сучасному рівні	1
Прикладання значних зусиль для придбання нових навичок і знань тільки у своїй сфері діяльності	2
Розвиток знань та умінь, що дозволяють виконувати різні завдання в рамках підрозділу. Прагнення до розширення сфери відповідальності й підвищення рівня професійних знань	3
Практичне використання своїх професійних знань і різних джерел інформації для пошуку нових підходів і рішень. Виконання конкретних дій для відновлення і розширення своїх знань, участь у професійних дискусіях, навчанні, використання знань і досвіду співробітників	4
Постійне професійне вдосконалення і зростання ефективності праці, уміння знаходити і розробляти нові методи й техніку роботи. Упровадження нововведень в існуючі способи роботи для досягнення більш високих результатів, висока результативність у реалізації різних нестандартних завдань	5

Таблиця 3.9

Рівні володіння складовою компетенції «рішучість»

Опис поведінки	Рівень володіння компетенцією
Відсутність рішучості	0
Демонстрація рішучості при вирішенні неважливих завдань	1
Швидкість і рішучість дій тільки у критичній ситуації	2
Наполегливість при подоланні будь-яких перешкод співробітниками, але відсутність самостійного виконання роботи	3
Визначає ситуації завчасно і намагається їх націлити на інтереси підрозділу. Випадкове використання рішучих дій при вирішенні завдань	4
Швидкість і рішучість дій у будь-якій ситуації. Виконання набагато більшого обсягу робіт, ніж того потребує посада	5

Для ефективного функціонування підприємства в ринкових умовах необхідним є створення нормальних умов праці для персоналу, оскільки саме від задоволеності працівників залежить якість виконання посадових обов'язків [54; 104; 127; 135; 158]. Процес організації відповідних умов безпосередньо залежить від управлінських компетенцій, якими мають володіти керівники підприємств. Група управлінських компетенцій являє собою сукупність чотирьох взаємопов'язаних складових компетенцій, що включають ділові й особистісні якості, необхідні керівнику для ефективного управління персоналом на підприємстві. Така група складається з таких складових компетенцій: розвиток персоналу, мотивування персоналу, делегування повноважень/контроль за їх виконанням, управління конфліктами.

Розвиток персоналу являє собою кадрово-економічну функцію, метою якої є забезпечення потреби підприємства у висококваліфікованому персоналі. Реалізація такої функції має сприяти розвитку індивідуальних якостей працівників із врахуванням внутрішніх та зовнішніх змін, що відбуваються у процесі діяльності підприємства. Водночас особливої важливості набуває відповідність мети розвитку персоналу організаційному розвитку підприємства. «Розвиток персоналу» як складова управлінських компетенцій являє собою намір сприяти розвитку необхідних навичок і умінь у підлеглих відповідно до певних професійних потреб.

Інноваційний характер виробництва, висока наукомісткість, пріоритетність якості продукції змінили вимоги до працівника, що призвело до істотних змін у принципах, методах та соціально-психологічних питаннях управління персоналом [147]. Такі зміни направлені на реалізацію політики мотивації, що набуває вирішального значення в сучасних умовах. У процесі розвитку колективних форм власності та залучення працівників до управління політика мотивації має за мету поширення взаємовідносин між персоналом та адміністрацією для досягнення спільної мети. Упровадженням такої мети на підприємстві має займатися управлінський персонал. Типова поведінка керівника при володінні складовою компетенції «мотивування персоналу» припускає створення ситуацій, що стимулюють людей на досягнення й розвиток власних здібностей.

Досягнення ефективних результатів діяльності передбачає координацію дій персоналу. Складова компетенції «делегування повноважень/контроль за їх виконанням» полягає в забезпеченні персоналу ресурсами і повноваженнями, необхідними для досягнення встановлених цілей; організації необхідного контролю за підлеглими й за досягнутими результатами, оцінці результатів.

Конфлікти у трудовому колективі є типовим явищем розвитку суспільства. Вони виникають в умовах складного соціально-економічного

стану країни як наслідок процесів оновлення виробничих відносин. Для ефективного вирішення трудових конфліктів необхідно володіти певним обсягом знань, умінь та навичок, що сприятимуть їх подоланню. Сучасний керівник має розумітися на сутності конфліктної ситуації та вміти вжити певних заходів при необхідності для її поліпшення. Складова компетенції «управління конфліктами» передбачає вміння запобігати виникненню конфліктів, розв'язувати конфлікти й суперечності в колективі, контроль за стресовими і кризовими ситуаціями, а також підготовку підлеглих співробітників до адекватної поведінки у конфліктній ситуації. Рівні володіння групою складових управлінських компетенцій подано в табл. 3.10

Для ефективної взаємодії керованого підрозділу з іншими підрозділами підприємства та зовнішніми організаціями необхідна сукупність компетенцій, що надасть можливість приймати управлінські рішення у критичних ситуаціях. Група організаційно-комунікативних компетенцій являє собою сукупність трьох компетенцій. Так, компетенція «управління діяльністю в умовах змін» являє собою вміння ефективно працювати під час виконання різних завдань; вміння вірно й упевнено розв'язувати професійні завдання в умовах змін. Компетенція «формування іміджу підприємства» передбачає представлення підприємства при взаємовідносинах із зовнішніми організаціями: урядовими, політичними, суспільними чи промисловими групами; розуміння впливу діяльності підприємства на суспільство, економіку й населення; постійну турботу про імідж підприємства.

Компетенція «управління діловими взаємовідносинами» полягає у розвитку й підтримці конструктивних відносин із клієнтами, постачальниками, суспільними й урядовими представниками; прояві особливої уваги до клієнта, пунктуальності при постачанні продукції та наданні послуг. Шкала оцінювання рівнів складових компетенцій організаційно-комунікативної групи подана в табл. 3.11.

Дослідження концепцій управління людськими ресурсами їх категорій дозволяє виокремити соціально-економічну категорію «компетенція», що забезпечує високий ступінь об'єктивності при оцінці індивіда, обумовлений рівнем формалізації поставлених до його знань і умінь вимог стосовно конкретної посади чи професії. Використання кількісно вимірюваних і оцінюваних складових компетенцій сприяє забезпеченню логічності, послідовності й об'єктивності оцінки персоналу. При цьому враховуються не стільки зовнішні та формальні характеристики кандидата, такі як досвід роботи, освіта, стаж, скільки необхідні для конкретної посади знання і навички, формалізація яких у типову схему поведінки дає можливість здійснювати прогнозування відносно майбутньої поведінки кандидата на робочому місці.

Таблиця 3.10

Рівні володіння групою складових управлінських компетенцій

Рівень володіння	Складові компетенції			
	Розвиток персоналу	Мотивування персоналу	Делегування повноважень/ контроль за їх виконанням	Управління конфліктами
0	Відсутність дій щодо розвитку персоналу	Відсутність дій щодо стимулювання працівників на досягнення і розвиток власних здібностей	Відсутність дій щодо делегування повноважень та контролю за їх виконанням	Відсутність дій щодо вирішення конфліктних ситуацій у колективі
1	Відсутність зацікавленості в розвитку персоналу. Надання тільки простих вказівок, що стосуються способу виконання завдань	Підтримка командних рішень, виконання свого обов'язку	Наявність загальної турботи про забезпечення персоналу ресурсами і повноваженнями, але відсутність конкретних дій. Відсутність контролю	Зацікавленість у розв'язанні тієї чи іншої кризової ситуації, однак дії не приводять до вирішення конфлікту
2	При розвитку персоналу користування наявними здібностями й уміннями. Відсутня постійна підтримка співробітників у сфері визначення їх професійних недоліків	Обговорення всієї корисної інформації чи тієї, що має відношення до справи з працівниками	Ретельна перевірка виконання інформації і своєї роботи. Делегування повноважень при розв'язанні конкретних завдань	Здійснення певних дій щодо розв'язання конфліктів
3	Здійснення довгострокового навчання підлеглих співробітників. Ставлення нових професійних завдань для заохочення навчання і розвитку персоналу. Змушення співробітників до самостійного пошуку вирішення проблем, а не надання їм готової відповіді	Виразення позитивних очікувань щодо співробітників та поваги до розумових здібностей працівників	Контроль якості роботи інших, перевірка дотримання процедур, але відсутність дій щодо забезпечення необхідними ресурсами підлеглих	Докладання значних зусиль для поліпшення клімату в колективі
4	Діагностування необхідних умінь для реалізації цілей. Постійне сприяння співробітникам у сфері діагностування їх сильних і слабких сторін, уміння визначити форми підготовки і професійного удосконалення. Уміння передбачати зміни і визначати необхідність розвитку умінь підлеглих	Цінування внеску і знань працівників, прагнення вчитися у них. Захист ідей, щоб надати сформувати певні рішення чи плани. Залучення всіх працівників зробити свій внесок у процес	Контроль просування завдання за етапами чи за кінцевими термінами. Контроль даних, виявлення слабких сторін і спроб їх усунути. Здійснення порівняння одержаних результатів із запланованими	Заохочення успішного вирішення конфліктних ситуацій
5	Ефективне, активне формування професійного розвитку співробітників як у рамках навчання, так і у процесі роботи. Розвиток форм колективного навчання в колективі чи за участю інших співробітників і організаційних підрозділів. С. дослідченим наставником, розподіляє завдання з точки зору індивідуальної ефективності	Надання довіри тим співробітникам, які добре виконали завдання. Заохочення підлеглих, змушення їх відчувати себе необхідними на підприємстві. Створення дружньої атмосфери, підтримка ко-	Резкоба й упровадження комплексної системи контролю для підвищення якості досягнутих результатів. Забезпечення підлеглих усіма необхідними ресурсами і повноваженнями для досягнення бажаного результату	Заповаження конфліктам, здійснення повного контролю за стресовими і кризовими ситуаціями

Рівні володіння групою складових організаційно-комунікативних компетенцій

Рівень володіння	Складові компетенції		
	Управління діяльністю в умовах змін	Формування іміджу підприємства	Управління діловими взаємовідносинами
0	Відсутність дій з управління діяльністю під час виникнення будь-яких змін	Відсутність дій, що направлені на підтримку чи підвищення репутації підприємства	Відсутність здатності управляти діловими взаємовідносинами
1	Здатність діяти за налагодженими схемами, не зважаючи на зміни	Увага до репутації тільки свого підрозділу	Повне виконання вимог ділових партнерів. Інформування ділового партнера щодо перебігу реалізації контрактів
2	Об'єктивна оцінка наявної ситуації, але відсутність дій щодо адаптації до неї	Увага до репутації підприємства в рідких випадках	Виявлення особистої відповідальності при роботі з діловими партнерами
3	Зміна поведінки чи підходу залежно від наявної ситуації	Користування корпоративною культурою для більш ефективної взаємодії як зі співробітниками, так і діловими партнерами	Пошук інформації про потреби ділового партнера та спроби їх співвідношення з доступними засобами і ресурсами
4	Здійснення незначних змін у керованому підрозділі у зв'язку з наявною ситуацією	Розуміння причин поточної поведінки на підприємстві чи прихованих проблем і можливостей, що впливають на підприємство. Усунення проблем і використання нових можливостей на користь підприємства	Формування незалежної думки про потреби ділових партнерів і можливості їх упровадження. Безпосередня участь керівника у процесі ухвалення рішення діловим партнером
5	Здійснення значних змін у керованому підрозділі у зв'язку зі сформованою ситуацією. Здатність адаптуватися й ефективно працювати в різноманітних ситуаціях	Звернення до політичних сил, що впливають на підприємство. Постійне звернення уваги до репутації підприємства при взаємозв'язку із зовнішніми організаціями	Підтримка сторони ділового партнера навіть проти власного підприємства, але з довгостроковою перспективою вигоди для підприємства

Використання запропонованої системи компетентності забезпечує суттєві переваги під час проведення оцінки нагромадження людського капіталу підприємства. Так, застосування конкретної системи компетентності можливе в різних сферах діяльності, для різних управлінських посад і в усіх процесах управління персоналом: найм, оцінка, розвиток, що дозволяє диференціювати управлінський персонал та визначити перспективи професійного розвитку й кар'єрного просування працівника. Високий рівень володіння персоналом професійними компетенціями, а особливо його управлінською категорією, дозволяє визначити в майбутньому конкурентну перевагу конкретного підприємства на ринку.

3.2. Методичний підхід до оцінки нагромадження людського капіталу

У сучасних умовах постійної зміни техніки й технології виробництва спостерігається підвищення вимог до кваліфікаційного рівня персоналу. Працівник повинен володіти не тільки стандартною сукупністю виробничих характеристик, необхідних для займання конкретної посади, а і специфічним людським капіталом, притаманним певному підприємству [17]. Виникає потреба у сформульованих вимогах до персоналу з урахуванням цієї складової. Для формування висококваліфікованого людського капіталу в умовах, що склалися, необхідним стає використання комплексної системи компетентності працівників, що являє собою сукупність ключових складових компетенцій, необхідних для займання певної управлінської посади. Водночас існує необхідність визначення відповідності кандидата вимогам, що сформульовані для обраної посади. Найбільш доцільним підходом для вирішення цієї проблеми є використання методу компетенцій для розробки методичних рекомендацій щодо оцінки й подальшого розвитку складових компетенцій персоналу.

У даний час науковцями розроблено певну кількість підходів для оцінки нагромадження людського капіталу підприємства в цілому й окремих працівників зокрема [12; 15; 16; 62; 65; 90; 105; 108; 148; 178]. Для комплексної оцінки складових компетенцій управлінського персоналу пропонується використання шкали, що складається з п'яти рівнів оцінок:

- повна відсутність складової компетенції;
- складова компетенції є неефективною (рівень володіння складовою компетенції близький до нуля);
- складова компетенції має потребу в розвитку (рівень володіння складовою компетенції нижче середнього);

— складова компетенції є ефективною (середній рівень володіння складовою компетенції);

— складова компетенції є високоефективною (рівень володіння складовою компетенції вище середнього).

Оцінка «повна відсутність складової компетенції» має на увазі відсутність даної складової компетенції в керівника, тому кількісна оцінка рівня дорівнює нулю. Така ситуація є суттєвим недоліком і може призвести до серйозних наслідків, якщо для виконання роботи конкретну відсутню складову компетенції не можна компенсувати іншою.

Оцінка «складова компетенції є неефективною» означає, що рівень володіння складовою компетенції є близьким до нуля. На цьому рівні для можливого подальшого формування складової компетенції необхідно витратити багато часу, або залучити значні грошові вкладення.

Оцінка «складова компетенції має потребу в розвитку» означає, що виконання керівником роботи не відповідає вимогам підприємства, що надалі може призвести до труднощів у практичних умовах. Складова компетенції з такою оцінкою потребує подальшого розвитку для досягнення необхідного рівня.

Оцінка «складова компетенції є ефективною» означає, що виконання професійних обов'язків є ефективним і цілком відповідає вимогам підприємства. Таке виконання очікується від керівника середнього рівня управління.

Оцінка «складова компетенції є високоефективною» передбачає найвищу якість роботи. Керівник, що одержав оцінку такого рівня, повинен не тільки бути взірцем, «еталоном» для інших працівників, але й бути здатним здійснювати навчання щодо власного досвіду.

Рівень володіння тією чи іншою складовою компетенції керівником пропонується визначати за допомогою такої системи співвідношень:

$$\begin{cases} x_i = 0 \rightarrow \text{складова компетенції відсутня,} \\ 0 < x_i \leq x_i^l \rightarrow \text{складова компетенції неефективна,} \\ x_i^l < x_i \leq x_i^m \rightarrow \text{складова компетенції має потребу в розвитку,} \\ x_i^m < x_i \leq x_i^u \rightarrow \text{складова компетенції ефективна,} \\ x_i^u < x_i \leq x_i^h \rightarrow \text{складова компетенції високоефективна,} \end{cases} \quad (3.1)$$

де x_i — індикатор складових компетенцій керівника, $0 \leq x_i \leq x_i^h$;

$i = [1, 2, \dots, n]$ — перелік складових компетенцій керівника;

l — рівень володіння складовою компетенції нижче середнього;

m — середній рівень володіння складовою компетенції;

u — рівень володіння складовою компетенції вище середнього;

h — максимальний рівень володіння складовою компетенції.

Після розробки комплексної системи компетентності керівника, що включає не тільки перелік необхідних складових компетенцій для ефективної діяльності працівника управлінської посади (див. рис. 3.1), а й описову характеристику рівнів володіння ними (див. табл. 3.1-3.11), для кожної конкретної складової компетенції на підприємстві визначаються кількісні нормативні значення рівнів володіння нею, що відповідають рівням вище середнього, нижче середнього та середньому. Аналогічно для кожної конкретної посади на підприємстві визначається вагомість кожної ключової складової компетенції серед необхідних властивостей керівника. Установлені значення рівнів володіння складовими компетенцій та вагомість за кожною із них слід розглядати як критерії при подальшому порівнянні фактичного рівня володіння складовими компетенцій із нормативними значеннями. У подальшому запропоновані критерії можуть використатися для оцінки керівників під час найму кандидатів на відповідну посаду, а також під час поточної оцінки управлінського персоналу. Із цією метою доцільним є побудова діаграми рівнів володіння складовими компетенцій керівником для наочного подання нормативних та фактичних значень таких рівнів. Крім того, раціональним є групування складових компетенцій за рівнем складності розвитку тієї чи іншої складової, що надасть можливість одночасно визначити доцільність розвитку необхідних якостей. Залежно від того, до якої групи належить певна складова компетенції, рівень володіння якої нижчий за необхідний для підприємства, буде прийматися рішення щодо відповідності кандидата на конкретну посаду. При рішенні про найм кандидата на обрану посаду подальшим кроком має стати розробка рекомендацій щодо підвищення рівня володіння складовою компетенції, який є на небажаному рівні, або щодо нагромадження індивідуального людського капіталу. Отримані результати оцінки нагромадження індивідуального людського капіталу подані у вигляді комплексної оцінки складових компетенцій заступника директора з економіки ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Комплексна оцінка складових компетенцій заступника директора з економіки ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»

Позначення складової компетенції	Складові компетенції	Ваго-мість, %	Рівень володіння складовою компетенцією				
			Максимальний	Вище середнього	Середній	Нижче середнього	Фактичний
1	2	3	4	5	6	7	8
	Професійні:						
K1.1	Професійні знання	8,6	5	5	4	3	4
K1.2	Специфічні знання	6,3	5	5	4	2	2
K1.3	Оперативні уміння	5,9	5	5	3	2	3

Закінчення таблиці 3.12

1	2	3	4	5	6	7	8
	Особистісні:						
K2.1	Аналітичні здібності	5,4	5	5	3	2	3
K2.2	Організаторські здібності	5,7	5	4	3	2	4
K2.3	Лідерство	5,6	5	4	2	1	4
K2.4	Компромісність	5,6	5	4	3	2	3
K2.5	Організованість	4,4	5	5	4	2	5
K2.6	Комунікабельність	5,3	5	5	3	2	4
K2.7	Прагнення до саморозвитку	4,7	5	5	3	1	4
K2.8	Авторитарність	3,5	5	5	4	3	4
K2.9	Рішучість	4,3	5	5	3	2	4
	Управлінські:						
K3.1	Розвиток персоналу	6,0	5	4	2	1	3
K3.2	Мотивування персоналу	4,8	5	4	3	1	2
K3.3	Делегування повноважень/ контроль за їх виконанням	5	5	5	4	2	4
K3.4	Управління конфліктами	4,3	5	5	4	2	4
	Організаційно-комуніка- тивні:						
K4.1	Управління діяльністю в умовах змін	4,5	5	5	3	2	4
K4.2	Формування іміджу підприємства	5,2	5	5	4	1	3
K4.3	Управління діловими взаємовідносинами	4,9	5	4	3	2	5
Рівень компетентності, %			100	93	63	37	77

Діаграма рівнів володіння складовими компетенцій заступником директора з економіки подана на рис. 3.2.

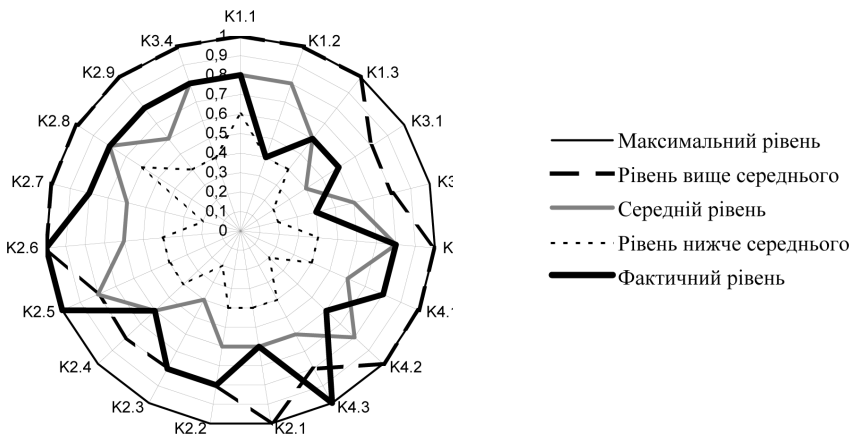


Рис. 3.2. Діаграма рівнів володіння складовими компетенцій заступником директора з економіки ОП «Шахта ім О.Ф. Засядька»

Після зіставлення даних, отриманих у результаті оцінки, формулюється висновок щодо відповідності кандидата на посаду керівника та надаються обґрунтовані рекомендації щодо можливості розвитку конкретних складових компетенцій. Так, заступник директора з економіки є придатним на конкретну посаду, оскільки більшість складових компетенцій із запропонованої системи мають достатній рівень володіння. Однак існують три складові компетенції, що є на недостатньому для підприємства рівні володіння в керівника і для яких необхідно розробити заходи щодо їх розвитку: «специфічні знання», «мотивування персоналом» і «формування іміджу підприємства». У практичній діяльності менеджерами з персоналу використовується три типи складових компетенцій за ступенем можливості розвитку: поверхневі складові компетенції, глибинні складові компетенції та складові компетенції із середнім ступенем можливості розвитку [138, с. 11]. На рис. 3.2 складові компетенції розташовані за ступенем можливості їх розвитку: поверхневі К1.1-К1.3; глибинні — К2.1-К2.9 та К3.4; середній рівень складності розвитку — К3.1-К3.4, К4.1-К4.3 та К 2.1.

Запропонований методичний підхід до оцінки нагромадження людського капіталу на підставі визначення рівнів володіння складовими компетенціями керівником надає можливість об'єктивно оцінити наявних працівників із метою їх подальшого розвитку і стимулювання й відібрати на управлінські посади новий висококваліфікований персонал, що дозволить підвищити ефективність процесів управління персоналом на підприємстві. Високий ступінь об'єктивності такої оцінки досягається в результаті комплексного аналізу рівня необхідних знань, умінь, навичок та інших якостей претендента стосовно конкретної посади.

Отримані результати оцінки за запропонованою системою компетентності не завжди є позитивними та задовільними. У крайньому разі може мати місце висновок щодо невідповідності керівника на конкретну посаду. Вирішення такої ситуації можливе двома способами: дійти висновку, що такий керівник є непридатним і звільнити його, або після ретельного вивчення результатів оцінки надати обґрунтовані рекомендації, з подальшим описом необхідних дій щодо можливості розвитку складових компетенцій. Висновок щодо можливості подальшої роботи керівника потребує розробок у сфері розвитку конкретних складових компетенцій, що є на недостатньому рівні володіння, і нагромадження індивідуального людського капіталу в цілому.

Оскільки в сучасних умовах при оцінці наявних складових компетенцій у працівника управлінської посади практично завжди виникає відхилення між фактичними у кандидатів і необхідними до тієї чи іншої управлінської посади знаннями, вміннями й навичками, яке може бути більш-менш істотним, то після виявлення такого відхилення виникає необхідність його подальшого скорочення або ліквідації. Зменшення по-

дібного відхилення й розвиток необхідних складових компетенцій у найкоротший термін є досить складним завданням для кожного керівника й залежить не тільки від часу, який необхідно витратити на їх розвиток, але й від рівня сприйнятливості працівника до знань, а також від виду компетенції, складові якої потребують розвитку [80]. Від ступеня можливості розвитку складових компетенцій залежить складність сприйняття знань кандидатом і кількість часу, який необхідно витратити на розвиток конкретної компетенції до потрібного рівня. Однак існують складові компетенцій, розвиток яких навіть при сприятливих умовах є складним або економічно недоцільним, тому що займає досить багато часу й потребує фінансових ресурсів, а результат заздалегідь є непередбачуваним.

Виходячи із цього необхідно виділити групи складових компетенцій, сформованих залежно від можливості їх подальшого розвитку до необхідного рівня. Кількість груп складових компетенцій не є детермінованою і залежить від конкретних умов: видів компетенцій, рівня сприйняття працівником знань, умінь і навичок, які потребують розвитку. Оптимальною кількістю груп складових компетенцій є виділення трьох рівнів розвитку знань, умінь та навичок, що дозволять класифікувати можливість підвищення рівня володіння компетенцією у працівника управлінської посади по двох гранично протилежних оцінках і проміжному значенню: якості, що легко розвиваються, практично не розвиваються, та якості із середнім ступенем можливості розвитку. Критерієм віднесення до конкретної групи складових компетенцій є кількісна і якісна оцінка знань, умінь і навичок працівника управлінської посади.

До складових компетенцій, що легко розвиваються, можна віднести ті професійні знання, уміння та навички керівника, якими користується працівник управлінської посади під час вирішення певного класу професійних завдань. Для складових компетенцій, що можна достатньо дешево та за короткостроковий період розвинути, тренінг є найбільш рентабельним способом зміцнити та зберегти знання, уміння й навички у співробітників. Складові компетенції, що практично не розвиваються, являють собою якості керівника, що характеризують його як особистість. Відбирати кандидатів на посаду потрібно за існуванням таких складових компетенцій, це буде більш рентабельним. Складовими компетенціями із середнім ступенем розвитку є комплексні складові компетенції, до яких належить сукупність здібностей і особистісних якостей, що необхідні керівнику для прийняття ефективних управлінських рішень. Підвищення рівня володіння складовою компетенцією з середнім ступенем розвитку можливе, але це потребує більше часу та зусиль, ніж підвищення такого рівня складових компетенцій, що легко розвиваються. Класифікація складових компетенцій за можливістю їх розвитку подана на рис. 3.3.

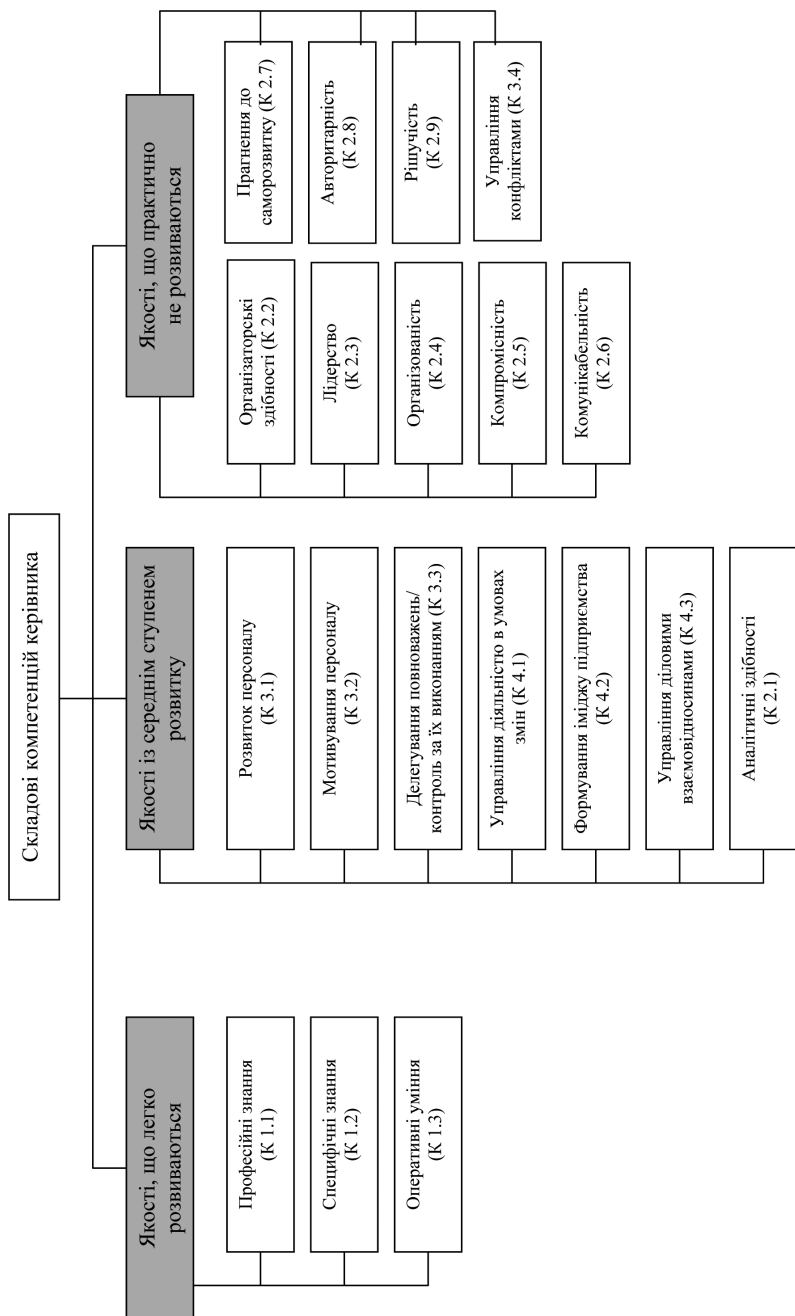


Рис. 3.3. Класифікація складових компетенцій за можливістю їх розвитку

Для керівника, що стикається із проблемою скорочення відхилення між достатнім для підприємства і фактичним рівнями складових компетенцій для конкретної посади, завдання має складатися з таких складових:

- 1) самооцінка й визначення відповідності вимогам, поставленим до посади;
- 2) проходження оцінки нагромадження індивідуального людського капіталу, що являє собою визначення рівнів володіння необхідними складовими компетенцій для даної посади;
- 3) у випадку неповної відповідності фактичного рівня складових компетенцій достатньому, їх розвиток.

Для виконання поставленого завдання необхідно визначити відхилення між реальним і достатнім рівнями складових компетенцій і розробити заходи щодо його скорочення (рис. 3.4). Однак для визначення невідповідності фактичного рівня володіння складовими компетенцій достатньому є необхідним докладний опис вимог, поставлених до конкретної посади, й оцінка відповідності керівника обраній посаді задля виявлення можливого відхилення між реальним і достатнім рівнями володіння ключовими компетенціями.

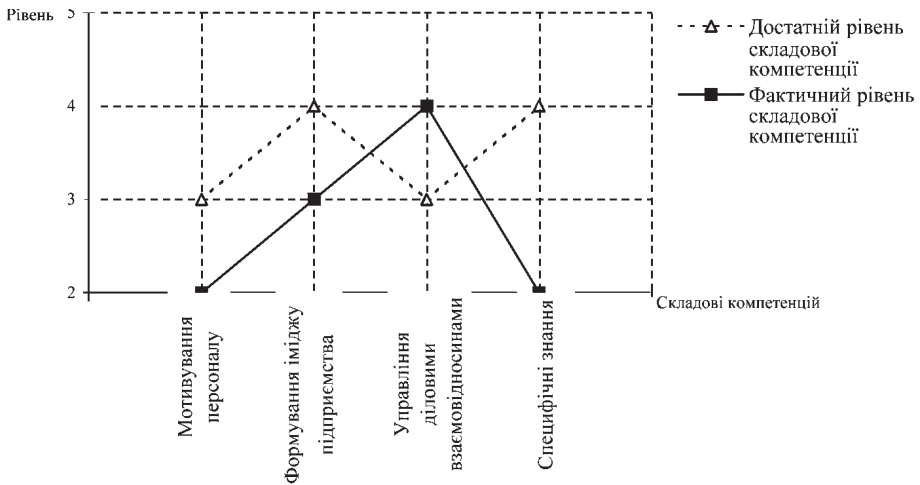


Рис. 3.4. Відхилення між достатнім і фактичним рівнями володіння керівником складовими компетенцій

Для реалізації процесу оцінки потреб у розвитку складових компетенцій управлінського персоналу використовуються різні методи і прийоми, апробовані на практиці. Використовують такі методи вимірювання потреб у розвитку складових компетенцій управлінського персоналу: спостереження за діями управлінського персоналу, аналіз звітів і робочих журналів, вивчення критичних ситуацій, інтерв'ювання, тестування, вправи центрів оцінки,

групові дискусії, анкетування, організаційний розвиток, навчання дією, реалізація структурованих програм підвищення показників діяльності.

Для оцінки нагромадження людського капіталу підприємства, що складається із сукупності складових компетенцій працівників найбільш застосованими є опитувальні методи, а саме тестування кандидатів на предмет виявлення необхідних для обраної посади знань, умінь та навичок і визначення фактичного рівня їх володіння [149]. Позитивні сторони їх застосування полягають у тому, що вони дозволяють одержати кількісні показники за більшістю критеріїв оцінки. Крім того, є можливими обробка й аналіз результатів за допомогою використання комп'ютерних технологій. До негативних сторін методу належить його слабка здатність до передбачення (додаток Б, табл. Б.2).

Після виявлення потреби в розвитку тієї чи іншої складової компетенції управлінського персоналу, необхідно відібрати методи їх розвитку, що є складним і займає велику кількість часу. При виборі форми формування та нагромадження індивідуального людського капіталу варто приділити увагу меті навчання. Програма розвитку людського капіталу, спрямована послідовно на весь перелік складових компетенцій, є занадто складною, не мобільною та малоефективною [78; 91]. Крім того, відвернути керівника від виробничого процесу на тривалий час для проведення навчання не є можливим. Іншим важливим аспектом є той факт, що тільки окремим керівникам необхідний розвиток усіх складових управлінських компетенцій. Як правило, доцільним є розвиток двох-трьох складових компетенцій із дев'ятнадцяти ключових. Таким чином, необхідною є розробка такого програмного продукту, який би дозволив здійснювати якісне управління розвитком складових компетенцій керівника на підприємстві, що не займає багато часу як у співробітників, що здійснюють розвиток, так і у працівників управлінської посади, рівні володіння компетенціями яких потребують підвищення. Доцільним стає розробка системи управління розвитком складових компетенцій, що являє собою комплекс заходів щодо підвищення рівня володіння професійно-кваліфікаційними здібностями працівників.

Система управління розвитком складових компетенцій являє собою базу даних, яка спільно використовується всіма службами управління персоналом на підприємстві, що дає їм можливість якісно управляти персоналом. Система здатна виявляти потреби в розвитку управлінського персоналу, установлені відповідно до існуючих завдань підприємства, а також визначати найбільш придатні методи підготовки. Конкретні методи можуть бути спрямовані як на розвиток окремих складових компетенцій, так і на їх сукупність, у якій компетенції об'єднані за загальним принципом. Основними принципами при об'єднанні окремих складових компетенцій є їх схожість за змістом чи сферою застосування компетенцій, що мають зв'язок між собою (додаток Б, табл. Б.1). Так, розвиток однієї складової компетенції може впливати на підвищення рівня володіння іншими компетенціями в керівника (рис. 3.5).

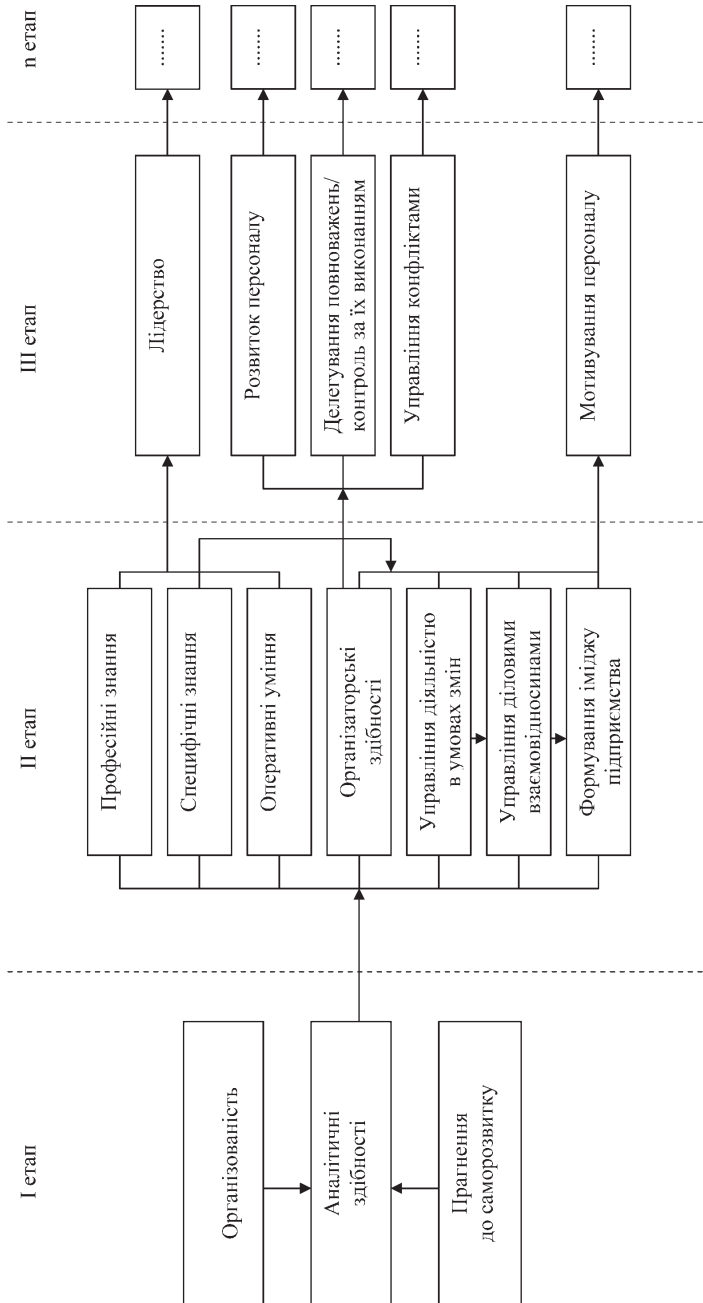


Рис. 3.5. Взаємозв'язок складової компетенції «аналітичні здібності» з іншими складовими ключових компетенцій керівника

Весь процес розвитку складових компетенцій можна поділити на етапи. На першому етапі відбувається визначення знань, умінь та навичок, які впливають на конкретні компетенції, що є на недостатньому рівні володіння в керівника. Таким чином, при плануванні розвитку складових компетенцій, можна уникнути зайвих заходів щодо підвищення рівня володіння тією чи іншою компетенцією у працівника управлінської посади, що потребує додаткових витрат часу й фінансових ресурсів. Так, підвищуючи рівень володіння складовими компетенцій «організованість» і «прагнення до саморозвитку» автоматично підвищується рівень складової компетенції «аналітичні та інтелектуальні здібності». Другий етап і наступні за ним являють собою встановлення взаємозв'язків між конкретною складовою компетенції, що потребує розвитку, та іншими ключовими компетенціями керівника.

Для функціонування подібної системи можна виділити кілька ключових елементів:

- посада як сукупність взаємозалежних компетенцій, що найбільш чітко характеризує всі необхідні знання, уміння й навички;
- складова компетенції як чітко формалізована описова характеристика знань, умінь і навичок, якими необхідно володіти співробітнику;
- метод навчання як основний носій навчальної інформації.

Між зазначеними елементами мають бути визначені чіткі взаємозв'язки (рис. 3.6). Кожний з методів навчання пов'язаний із певними складовими компетенцій, які він здатен розвинути. Чітко формалізовані складові компетенції залежно від того, наскільки загальними вони є, пов'язані з однією чи декількома посадами. Таким чином, використання системи управління розвитком персоналу на підприємстві дозволяє досягти раціонального використання ресурсів часу, а також фінансових та людських ресурсів.

Відбір методів і форм навчання залежить від багатьох факторів, таких як кількість фінансових ресурсів, передбачених на нагромадження людського капіталу підприємства; корпоративна культура; наявність центру навчання персоналу [2]. Залежно від можливостей підприємства формується програма навчання співробітників, орієнтована на його потреби і специфічні особливості розвитку персоналу.

Засновані на компетенціях розвиток і навчання управлінського персоналу містять: формальні тренінгові програми; зворотний зв'язок, отриманий у центрі розвитку; керівництво із саморозвитку; самонавчання за допомогою комп'ютерних та інтерактивних відеоматеріалів; зміни на рівні структури підприємства, процесів і культури, розроблені для розвитку складових індивідуальних компетенцій.

Програми формального тренінгу на основі компетенцій розроблені і здійснюються як одноденні чи тижневі заняття в аудиторіях, що проводить досвідчений фахівець, який використовує всі способи навчання на базі досвіду: семінари, лекції, відеодемонстрації, рольові ігри, імітації. За цими програмами існує можливість розвитку професійних, управлінських та організаційно-комунікативних компетенцій.

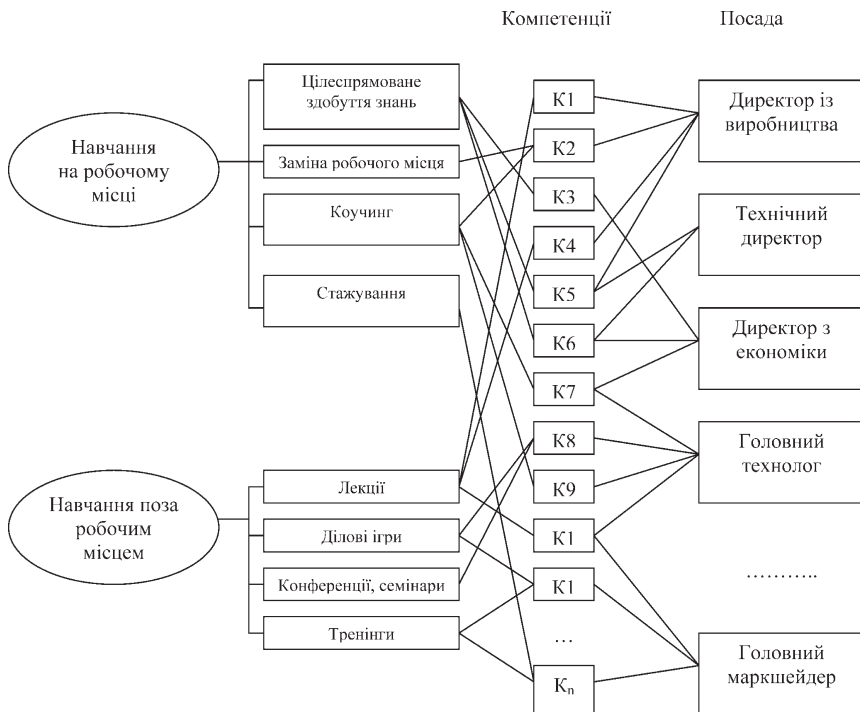


Рис. 3.6. Взаємозв'язок між основними методами навчання, компетенціями і посадами керівників в умовах ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»

Центри розвитку являють собою одноденні чи двотижневі центри оцінки, у яких учасників тестують, спостерігають за ними при виконанні різних завдань, таких як презентації, групові обговорення, рольові ігри, переговори, а потім розповідають про компетенції, продемонстровані з їх боку. Центри розвитку відрізняються від центрів оцінки тим, що їх метою є розвиток здібностей учасників, а не надання підприємству даних, за якими необхідно приймати рішення про відбір

чи просування кандидата. Вони ґрунтуються на тому, що самооцінка може бути достатнім стимулом для розвитку вже існуючих, чи формування відсутніх складових компетенцій. Така програма розвитку персоналу може бути використана для розвитку всіх видів складових ключових компетенцій.

Керівництво із саморозвитку являє собою інструкції для розвитку конкретних складових компетенцій. Ці посібники спрямовують працівника до тих тренінгів, що проводяться на підприємстві, до можливостей кар'єрного просування і курсів, що є доступними у вищих навчальних закладах. В основному вони використовуються для професійних та організаційно-комунікативних компетенцій.

Системи самонавчання за допомогою комп'ютерних та інтерактивних відеоматеріалів навчають володінню особистісними компетенціями, використовуючи для цього системи моделювання поведінки. Ці системи допомагають визначити, зрозуміти та самооцінити уміння й навички. Однак вони потребують великої кількості фінансових ресурсів, витрати на такі системи є обґрунтованими тільки в тих випадках, коли потрібним стає навчання великої кількості співробітників, але для більшості з них програма курсу стандартна, тобто не враховує індивідуальних особливостей працівника.

Зміни на рівні структури, процесів і культури підприємства можуть бути розроблені з метою збільшення складових компетенцій співробітників. Ці програми допомагають у розвитку комплексних складових компетенцій, таких як «розвиток персоналу», «мотивування персоналу», «формування іміджу підприємства» та інші.

Після того, як буде сформована база даних системи управління розвитком знань, умінь та навичок, прив'язаних до певних компетенцій і посад, а також при наявності результатів оцінки нагромадження людського капіталу, що показує яких саме складових компетенцій не вистачає співробітнику, необхідно сформувати навчальний план, що може містити різні форми й методи навчання персоналу і забезпечити безпосередньо процес навчання. Автоматичне формування навчального плану з індивідуальною динамічною траєкторією навчання дозволить персоналізувати навчальну програму залежно від індивідуальних здібностей тих працівників, здібності яких мають бути розвинутими.

Ефективне нагромадження людського капіталу підприємства є складним процесом, що потребує значних витрат часу, матеріальних та людських ресурсів. Однак його відсутність спричиняє незадоволеність персоналу, підвищену плінність кадрів, що обмежує отримання підприємством висококваліфікованих працівників на управлінські посади.

Використання системи управління розвитком складових компетенцій дає можливість сформулювати конкретні переваги. Так, при функціонуванні такої системи на підприємстві виникає можливість своєчасно та якісно планувати професійний і діловий розвиток працівників управлінської посади з урахуванням їх особистих інтересів та побажань. Як результат отримуємо мотивованих та лояльних співробітників, які пов'язують свою професійну діяльність із конкретним підприємством, що збільшує продуктивність праці та зменшує плинність кадрів. Використання даної системи дозволяє розробити плани розвитку кар'єри окремих працівників управлінської посади, які зацікавлені у професійному зростанні, підвищити ефективність їх професійної діяльності та, як наслідок — діяльності підприємства в цілому.

3.3. Визначення критеріїв ефективності використання компетентності працівника

Перехід від індустріального суспільства до постіндустріального, інтенсивний розвиток інформаційних технологій зменшують значення факторів природного та соціального середовища, підсилюючи роль творчих сил особистості, які беруть участь у виробничій діяльності. Із цієї причини ефективність сучасної економіки, включаючи процес матеріального виробництва, усе більшою мірою визначається наявністю й розвитком інтелектуально-творчого потенціалу й інформаційних ресурсів порівняно з традиційними факторами економічного розвитку сучасного суспільства. Поява нових знань у різних сферах потребує суттєвого підвищення ролі науки в розвитку суспільства. За даними ОЕСР на одиницю вкладених у науку коштів віддача становить приблизно у 5 разів більше [153, с. 28]. Означена ситуація виявляється можливою тільки при високому рівні якості освіти і професійної підготовки, при наявності налагоджених механізмів функціонування науки, її зв'язків із виробництвом і поширенням знань.

В умовах економічного зростання виробництва переважна більшість підприємств України відчуває потребу у кваліфікованих працівниках, що визначається невідповідністю ринку освітніх послуг потребам ринку праці. На сьогоднішній день у виробництві існує близько 7 тис. професій, у той час як професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку працівників тільки 550 професій [35, с. 23]. Це потребує вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу підприємств. Порушена система підготовки працівників національного господарства, істотні зміни на ринку праці, що обумовлюють нові вимоги до його учасників, а також демографічний спад призвели до

нестачі професійно-компетентного персоналу на багатьох підприємствах. Тому виникла необхідність закріплення й навчання існуючих кадрів, що для підприємств означає підвищення якості підготовки працівників, які пов'язують свою професійну діяльність із цілями й завданнями самого підприємства, що у свою чергу веде до зростання продуктивності праці і зниження плинності кадрів. Як свідчать дослідження трудової мотивації, працівники зацікавлені в роботі на підприємствах, які забезпечують можливість не тільки здійснювати свої професійно-функціональні обов'язки, але і створюють умови для самореалізації шляхом постійного підвищення професійних знань, умінь та навичок [53, с. 91; 86]. Якість навчання персоналу є однією з умов, що впливає на якість отриманих знань і, як наслідок — на ефективність використання професійних характеристик працівників. Водночас якість навчання залежить не тільки від здібностей людини, яку навчають, але й від фахівців, що здійснюють навчання.

Французький учений Гай Ле Ботер виділив цілісну систему навчання. На його думку, для створення якісного навчання, і, як наслідок — якісної компетентності необхідна злагоженість дій осіб, які залучені до процесу навчання [178]. Управління якістю освіти має бути орієнтованим на оволодіння процесами освіти. Забезпечення якості процесів навчання стає можливим через комплекс заходів, за допомогою яких досягаються бажані кінцеві результати. Управління якістю формування компетентності являє собою безперервний процес, що має забезпечувати декілька напрямів: по-перше, контролювати рівень володіння отриманих у процесі формування та розвитку складових компетенцій, по-друге, забезпечувати наявність тих виробничих здібностей персоналу, через використання яких стає можливим отримання бажаного кінцевого результату діяльності підприємства [106; 162].

Для досягнення процесів формування компетентності високої якості необхідно дотримуватися таких принципів:

- виявлення процесів формування компетентності й залучення до них процесу навчання;
- забезпечення високої ймовірності отримання компетентності шляхом створення сприятливих умов для здійснення постійного дієвого контролю;
- забезпечення високого рівня професіоналізму осіб, які беруть участь у процесі формування компетентності.

Сформовану в результаті навчання компетентність можна вважати якісною за умов наявності декількох складових якості, основними з яких є такі:

- якість адміністративних рішень, що складається із сукупності прийнятих управлінських рішень, необхідних дій та осіб, які беруть безпосередню участь у розробці й упровадженні політики формування компетентності;

— якість проектування стосується певних рішень, дій та фахівців, які визначають сукупність потреб та розробляють на їх основі нормативні вимоги до процесу навчання, систему контрольних показників;

— якість програмування передбачає розробку необхідних методичних рекомендацій щодо формування й можливого поточного коригування навчальних програм;

— якість формування компетентності визначається складом та кваліфікацією фахівців, які покликані формувати й розвивати виробничі здібності працівників безпосередньо на виробництві з використанням існуючих знань, умінь та навичок робітників;

— якість отриманої компетентності передбачає не тільки здобуття необхідного рівня володіння певними професійними й особистісними характеристиками персоналом, а й забезпечення необхідних умов для одержання бажаного кінцевого результату від залучення та використання одержаних складових компетенцій;

— якість оцінки компетентності визначається відповідністю й ефективністю заходів, спрямованих на оцінку використання складових компетенцій із метою поліпшення якості бізнес-процесів та їх результатів.

Взаємозв'язок складових якості формування компетентності подано на рис. 3.7. Аналіз складових якості процесу формування компетентності свідчить про наявність певної послідовності у формуванні кожної складової та остаточного результату. Якщо політика формування компетентності є обґрунтованою, а будь-яка зі складових якості не була досягнута, то існує можливість повернення до попередньої складової. Задля уникнення вищезазначеної ситуації необхідно створити комплекс заходів із контролю процесів формування якісних складових компетенцій.

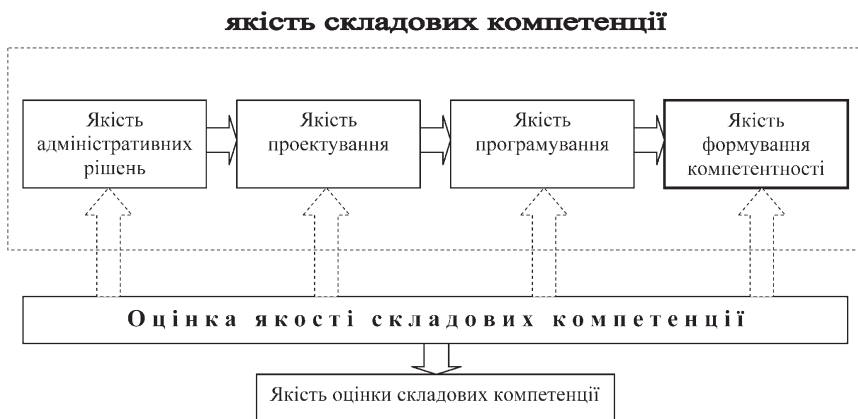


Рис. 3.7. Взаємозв'язок складових якості компетенцій

Для кількісної оцінки будь-якої складової якості компетенції можуть бути використані такі критерії, основними з яких є: термін створення необхідної складової компетенції, достатній рівень володіння компетенцією працівником, сукупність колективних компетенцій за видами, вартість формування необхідної складової компетенції.

Критерій терміну створення необхідної складової компетенції є підтвердженням відповідності встановлених термінів формування компетентності вимогам завдань, при виконанні яких використовуються відповідні складові компетенції [177]. Для визначення оптимальної кількості часу, потрібного для створення якісної складової компетенції, необхідним є виконання таких вимог:

- розрахунок бюджету часу формування необхідної компетентності;
- конкретизація в нормативних вимогах до навчання календарних планів та термінів, яких потрібно дотримуватись.

У деяких випадках термін створення компетентності може перевищувати період, який може бути в наявності. Необхідно завчасно прийняти відповідне управлінське рішення, яким може бути рішення про зміну терміну виконання встановленого завдання, або оптимізація (скорочення) часу формування компетентності за умови наявності такої можливості.

Достатній рівень володіння конкретною компетенцією являє собою сукупність сформованих у процесі навчання знань, умінь та навичок у працівника, він має бути досягнутий для одержання ефективного результату при виконанні встановленого завдання.

Сукупність колективних компетенцій у даному контексті являє собою, з одного боку, взаємодію колективних компетенцій певного виду, тобто виробничих здібностей декількох працівників для досягнення кінцевого результату, а з іншого боку — вимірювання рівня досягнення цієї взаємодії та синергії між складовими компетенціями.

Критерій вартості являє собою результат оптимізації співвідношення результату до витрат, а також є вимірюванням отриманої ефективності від використання сформованих складових компетенцій персоналу.

В умовах постійної зміни техніки й технології необхідним стає підвищення кваліфікації персоналу підприємства для задоволення зростаючих вимог ринку та спроможності виробляти нову й модифіковану продукцію більш високої якості. Працівник, який постійно розвиває виробничі здібності, стає здатним здійснювати функціональні обов'язки із застосуванням сучасних більш досконалих, прогресивних прийомів, способів та методів. Тому актуальною стає розробка комплексу заходів щодо забезпечення необхідної якості процесу формування професійних

здібностей персоналу [181]. Такий процес має здійснюватися при певних умовах, що сприятимуть створенню процесу формування компетентності високої якості, тобто тих професійних характеристик персоналу, що є дійсно необхідними для отримання кінцевого результату підприємства. Необхідні умови для створення якісного формування компетентності та їх характеристики наведено в табл. 3.13.

Після впровадження заходів щодо створення процесу формування компетентності високої якості й отримання професійних характеристик у вигляді знань, умінь та навичок певного рівня володіння необхідною є оцінка ефективності процесів формування та використання виробничих здібностей персоналу.

Таблиця 3.13

Необхідні умови для створення якісного формування компетентності та їх характеристика

Умови	Характеристика
1. Відповідність обраної політики підприємства	відповідність планам розвитку та кінцевим цілям підприємства
2. Взаємозв'язок із процесами управління персоналом на підприємстві	узгодження процесів управління персоналом та методів формування компетентності
3. Упровадження у процес підготовки осіб, які беруть участь у навчальному процесі	відповідальність осіб-учасників процесів формування компетентності
4. Дотримання нормативної та законодавчої бази	дотримання державних норм, стандартів, законів, угод, а також внутрішніх правил регулювання соціально-трудових відносин
5. Ефективність обраних засобів	забезпечення процесів формування компетентності людськими, фінансовими і матеріальними ресурсами; здійснення контролю за використанням усіх видів ресурсів

Ефективність формування і використання компетентності управлінського персоналу має бути оціненою на етапі виявлення проблем та визначення, аналізу й оцінки можливих шляхів їх вирішення. Визначення ефективності використання професійних здібностей працівників управлінських посад являє собою інструмент удосконалення не тільки системи управління персоналом, а й діяльності підприємства в цілому. Оскільки від рівня володіння ключовими компетенціями керівниками та якості виконання ними своїх функціональних обов'язків залежить ефективність кінцевих результатів діяльності підприємства, необхідною стає оцінка ефективності використання професійних здібностей управлінського персоналу та спрямування в разі необхідності заходів щодо їх подальшого розвитку.

Оцінка ефективності використання компетентності управлінського персоналу являє собою багатоаспектний аналіз діяльності підприємства та має здійснюватися за умови дотримання таких вимог:

- загальна ефективність діяльності підприємства має оцінюватися через досягнення виробничих, економічних і соціальних цілей;
- виконання плану економічного і соціального розвитку;
- наявність стійкого фінансового стану підприємства;
- відповідність техніко-технологічного рівня й організації виробництва об'єктивним вимогам його розвитку в умовах ринку;
- відповідність якості продукції, робіт, послуг світовим стандартам.

Очікуваний ефект формування якісної компетентності має перевищувати витрати підприємства на програми формування та розвитку необхідних знань, умінь та навичок у працівників управлінських посад. Збільшення прибутку підприємства від використання системи компетентності керівників обумовлено більш якісним виконанням обов'язків та функцій працівниками управлінських посад завдяки оволодінню сучасними методами роботи, новими технологіями та їх застосуванню у професійній діяльності.

Загальний показник ефективності формування та використання компетентності керівників на підприємстві може бути розрахований як співвідношення прибутку підприємства від використання придбаних необхідних складових компетенцій керівників до витрат підприємства на формування та розвиток необхідних складових компетенцій у працівників управлінських посад за формулою

$$E_{\kappa} = \frac{P_{\kappa}}{B_{\kappa}}, \quad (3.2)$$

де E_{κ} — ефективність формування та використання складових компетенцій керівників;

P_{κ} — прибуток підприємства від використання придбаних необхідних складових компетенцій керівників, грн.;

B_{κ} — витрати підприємства на формування та розвиток необхідних складових компетенцій працівників управлінських посад, грн.

Поряд із загальним показником для оцінки ефективності використання системи компетентності керівників на підприємстві можливим є використання часткових показників ефективності. Розрахунок ефективності формування, розвитку та використання необхідної складової компетенції може бути здійснено за такою формулою:

$$E_{\kappa i} = \frac{(D_{\kappa i} - B_{\kappa i})}{B_{\kappa i}}, \quad (3.3)$$

де E_{ki} — ефективність використання i -ї складової компетенції комплексної системи компетентності керівників;

D_{ki} — додана вартість від формування та розвитку i -ї складової компетенції комплексної системи компетентності керівників, грн.;

B_{ki} — витрати на формування та розвиток i -ї складової компетенції комплексної системи компетентності керівників, грн.;

i — перелік складових компетенцій управлінської посади, од.

У багатьох випадках на промислових підприємствах існують управлінські посади, компетенції яких забезпечують одержання сукупного планового результату. У такому випадку слід урахувувати участь кожного працівника в загальному результаті. За цих умов показник ефективності використання складової компетенції конкретного працівника управлінської посади можна обчислити за формулою

$$E_{kj} = \frac{P_k}{B_k} \cdot k_j, \quad (3.4)$$

де E_{kj} — ефективність використання складової компетенції j -го працівника управлінської посади;

k_j — коефіцієнт участі конкретного працівника управлінської посади в сукупній ефективності системи компетентності керівників;

j — перелік управлінських посад, до складових компетенцій яких належить досліджувана, од.

Коефіцієнт участі конкретного працівника управлінської посади в сукупній ефективності використання складових компетенцій керівників має бути розрахований як співвідношення достатнього рівня обраної i -ї складової компетенції для конкретної управлінської посади до суми аналогічних показників достатнього рівня даної складової компетенції всіх управлінських посад, до компетенцій яких входить обрана компетенція, за такою формулою:

$$k_j = \frac{m_j^i}{\sum_{j=1}^n m_j^i}, \quad (3.5)$$

де m_j^i — необхідний рівень i -ї складової компетенції для j -ї управлінської посади;

j — кількість працівників управлінської посади, до системи компетентності яких входить i -та складова компетенції, осіб.

Даний коефіцієнт може використовуватися при розрахунку ефективності будь-якої складової компетенції працівника управлінської посади. Розрахунок коефіцієнта участі працівників управлінських посад в умовах

ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», до системи компетентності яких входять такі складові компетенцій, як «специфічні знання», «мотивування персоналу» та «формування іміджу підприємства», наведено в табл. 3.14.

Таблиця 3.14

**Розрахунок коефіцієнта участі працівників управлінських посад
ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»**

Управлінські посади	Складові компетенції					
	специфічні знання		мотивування персоналу		формування іміджу підприємства	
	рівень	коєф.	рівень	коєф.	рівень	коєф.
Директор шахти	5	0,1	5	0,11	5	0,1
Технічний директор	5	0,1	5	0,11	5	0,1
Директор із соціального розвитку	4	0,08	5	0,11	5	0,1
Директор із виробництва	5	0,1	5	0,11	5	0,1
Директор із комерційних та фінансових питань	5	0,1	5	0,11	5	0,1
Директор з економіки	5	0,1	5	0,11	5	0,1
Помічник голови Ради орендарів	3	0,07	3	0,06	4	0,08
Начальник штабу ЦО	3	0,07	4	0,08	3	0,07
Старший інспектор	4	0,08	3	0,06	3	0,07
Заступник директора з економіки	4	0,08	4	0,08	4	0,08
Головний архітектор	5	0,1	3	0,06	4	0,08
Разом	48	1	47	1	48	1

Більшість авторів-дослідників мотиваційного механізму вважають, що оцінка ефективності мотивації праці має відображати ступінь досягнення тих цілей, які визначають керівництво підприємства і працівники. Водночас цілі працівника та цілі підприємства мають бути спільними. Тому керівництво має створити таке внутрішнє середовище на підприємстві, що задовольняло би вимоги персоналу. Разом із тим слід визначати ефективність мотивації праці ступенем досягнення економічних та соціальних цілей як працівника зокрема, так і підприємства в цілому [132].

Для промислових підприємств критеріями економічної ефективності мотивації праці персоналу слід вважати досягнення таких економічних цілей: забезпечення максимізації прибутку, зростання продуктивності праці, підвищення якості та зниження собівартості продукції, упровадження інновацій через відповідну кваліфікацію персоналу, поширення ринків збуту за рахунок підвищення конкурентоспроможності продукції. Критеріями соціальної ефективності мотивації праці персо-

налу може бути підвищення ефективності процесів формування, використання та розвитку людського капіталу, поліпшення стану соціально-трудових відносин, як наслідок зниження рівня трудових конфліктів, що має бути забезпечено за рахунок поліпшення умов праці, матеріального стимулювання, створення сприятливого морально-психологічного клімату, умов для поліпшення здоров'я та підвищення працездатності працівників, підвищення компетентності. Поліпшення будь-якого з наведених соціальних індикаторів буде сприяти постійному підвищенню якості життя. У табл. 3.15 наведено індикатори соціальної та економічної ефективності мотивування персоналу на рівні окремого індивіда й на рівні підприємства.

Таблиця 3.15

**Критерії соціальної та економічної ефективності
мотивування персоналу**

Критерії	Працівник	Підприємство
Соціальна ефективність	задоволеність працею; підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня; зростання добробуту сім'ї; підвищення якості життя; підвищення рівня соціальної безпеки; отримання додаткових соціальних благ за рахунок підприємства; зниження рівня конфліктності соціально-трудових відносин	стабілізація соціально-трудових відносин, зниження рівня їх конфліктності; формування висококваліфікованого персоналу; сприяння інноваційної діяльності персоналу; формування і розвиток корпоративних цінностей; поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі; інвестування у формування та розвиток людського капіталу; поліпшення якості трудового життя колективу
Економічна ефективність	підвищення реальної заробітної плати; зростання індивідуальної продуктивності праці; отримання додаткових матеріальних благ за рахунок підприємства; отримання доходу від участі у прибутках підприємства	максимізація прибутку; зростання обсягів виробництва нової продукції, та тієї, що виробляється; зростання рентабельності праці; упровадження інновацій через високу кваліфікацію працівників

Для оцінки соціально-економічної ефективності мотивації праці необхідно визначити прибуток підприємства та відповідні витрати на соціальну й економічну мотивацію праці. До витрат на соціальну мотивацію праці можна віднести соціальні інвестиції, у тому числі витрати на створення кращих умов праці, формування, використання та нагромадження людського капіта-

лу. Витрати на економічну мотивацію праці в загальному випадку являють собою витрати на оплату праці та преміювання персоналу.

Загальний показник ефективності соціально-економічної мотивації праці на підприємстві може бути розрахований за формулу

$$E_m = \frac{P_m}{B_{cm} + B_{em}}, \quad (3.6)$$

де E_m — ефективність соціально-економічної мотивації праці;

P_m — прибуток від використання складової компетенції «мотивування персоналу», грн.;

B_{cm} — витрати на заходи соціальної мотивації праці, грн.;

B_{em} — витрати на заходи економічної мотивації праці, грн.

Зазвичай на підприємствах існує декілька управлінських посад, функціональні обов'язки яких передбачають мотивування персоналу. З урахуванням чисельності осіб управлінських посад показник ефективності використання складової компетенції «мотивування персоналу» конкретного працівника може бути розрахований за формулою

$$E_{mj} = \frac{P_m}{B_{cm} + B_{em}} \cdot k_j, \quad (3.7)$$

де E_{mj} — ефективність використання складової компетенції «мотивування персоналу» j -го працівника.

Виходячи з попередніх розрахунків фактичного рівня володіння компетенціями заступником директора з економіки ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька», недостатній рівень володіння має місце для складових компетенцій «специфічні знання», «мотивування персоналу» та «формування іміджу підприємства». Для поліпшення цієї ситуації фахівцями з управління персоналом було прийняте рішення щодо розробки відповідних заходів із розвитку необхідних професійно-кваліфікаційних якостей. Так, складову компетенції «специфічні знання» було вирішено розвинути за допомогою проходження курсів англійської мови загальною вартістю 750 грн. за весь курс навчання. Рівень володіння складовою компетенції «мотивування персоналу» погоджено підвищити у процесі навчання за програмами для керівників «Керівництво, що мотивує» та «Керівництво «важкими» співробітниками» загальною вартістю 2370 грн. за весь період навчання. Складову компетенції «формування іміджу підприємства» було вирішено розвинути у процесі проходження навчання за програмою «Ефективність взаємовідносин із зовнішніми організаціями», загальна вартість якого встановлена на рівні 1750 грн.

Після впровадження запропонованих заходів щодо розвитку конкретних компетенцій працівника управлінської посади доцільним є розрахунок ефективності використання складових компетенцій, рівень володіння яких було підвищено до необхідного. Техніко-економічні показники й ефективність використання складових компетенцій «специфічні знання», «мотивування персоналу», «формування іміджу підприємства» наведено в табл. 3.16.

Таблиця 3.16

Ефективність використання компетенцій управлінської посади «заступник директора з економіки» ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька»

Показники	Складові компетенції		
	специфічні знання	мотивування персоналу	формування іміджу підприємства
Витрати на формування й розвиток складових компетенцій, грн.	750	2370	2750
Додана вартість від розвитку та використання складових компетенцій, грн.	945,8	3655	2710,9
Коефіцієнт участі працівника в сукупній ефективності	0,08	0,09	0,08
Ефективність використання складових компетенцій працівника, %	2,1	3,2	-0,1

Аналіз ефективності використання трьох складових компетенцій управлінської посади, що були підвищені в керівника до достатнього рівня володіння, свідчить про доцільність запроваджених заходів, оскільки дві складові компетенції мають відсоток ефективності, більший за нуль. Складова компетенції «формування іміджу підприємства» є неефективною, тому що витрати від підвищення рівня володіння нею в керівника перевищили додану вартість від її використання, що було обумовлено нижченаведеними причинами. По-перше, це може бути наслідком особистісних якостей керівника, рівень сприйняття ним певних знань є не дуже високим. По-друге, якість навчання за запропованою програмою розвитку певних складових компетенцій є недостатньою для отримання бажаних кінцевих результатів від використання здібностей.

Розрахунок ефективності використання складових компетенцій із врахуванням динаміки отриманих результатів від застосування професійних здібностей персоналу було запропоновано Д. Аршакяном і вдосконалено В. Весніним. Згідно із запропонованим підходом ефективність

діяльності менеджерів розраховується як співвідношення динаміки зміни ефекту від реалізації рішень, прийнятих працівником, до динаміки зміни зусиль робітника, що були витрачені на виконання функціональних обов'язків [31]. Після певних коригувань такий підхід може бути використаний для визначення ефективності використання складових компетенцій управлінського персоналу за формулою

$$I_e = \frac{P_{li} - P_{oi}}{B_{li} - B_{oi}} \cdot k_j = \frac{\Delta P_i}{\Delta B_i} \cdot k_j, \quad (3.8)$$

де I_e — індекс ефективності використання складових компетенцій працівника управлінської посади;

P_{li}, P_{oi} — результат, що був досягнутий у базовому та звітному періодах за допомогою використання i -ї складової компетенції;

B_{li}, B_{oi} — витрати на формування та розвиток i -ї складової компетенції в базовому та звітному періодах.

Для оцінки динаміки результатів, отриманих від використання складових компетенцій працівника управлінської посади, необхідним є розрахунок індексу ефективності використання професійних здібностей персоналу за певний період. Індекси ефективності використання складових компетенцій за видами для управлінської посади «Заступник директора з економіки» ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» за 2006-2007 рр. становили:

за складовою компетенції «специфічні знання»:

$$I_e = \frac{(540 - 350) - (945,8 - 750)}{350 - 750} \cdot 0,08 = 0,1\%;$$

за складовою компетенції «мотивування персоналу»:

$$I_e = \frac{3800 - (3655 - 2370)}{2370} \cdot 0,09 = 9,5\%;$$

за складовою компетенції «формування іміджу підприємства»:

$$I_e = \frac{(2900 - 2150) - (2710,9 - 2750)}{2150 - 2750} \cdot 0,08 = 9,4\%.$$

Після проведеного аналізу ефективності використання складових компетенцій, рівень володіння яких було підвищено внаслідок недостатності певних знань, умінь та навичок у цій сфері, можна зробити такі висновки. По-перше, найменший індекс ефективності має складова компетенції «специфічні знання», який дорівнює 0,1%, тобто темп зростання прибутку від використання компетенції є меншим за темп зменшення витрат на її формування та використання. По-друге, індекси ефективності

використання складових компетенцій «мотивування персоналу» та «формування іміджу підприємства» є майже однаковими і дорівнюють 9,5% та 9,4% відповідно, що є наслідком зменшення витрат на їх формування й розвиток та значної різниці між прибутком від використання професійних здібностей за досліджуваний період.

Зростання ефективності діяльності управлінського персоналу від використання певних складових компетенцій комплексної системи компетентності керівників може бути наслідком як збільшення отриманого кінцевого результату, досягнутого за допомогою володіння компетенціями, так і зменшення фінансових ресурсів, витрачених для досягнення відповідного результату. Водночас може мати місце ситуація зменшення коефіцієнта ефективності при збільшенні обсягу коштів без зміни кінцевого результату. Так, зменшення темпів зростання ефекту від використання певної складової компетенції спричиняє значні темпи зниження коефіцієнта ефективності від застосування певних виробничих здібностей. Для того щоб сформована компетентність була ефективною протягом тривалого періоду, необхідним стає постійний її розвиток для відповідності сучасним вимогам, що висувуються на ринку у зв'язку з оновленням техніки й технології виробництва.

Методичні рекомендації щодо формування якісних складових компетенцій та оцінки їх ефективності дозволяють якісно сформулювати, розвинути як професійні, так і комплексні компетенції та оцінити ефективність від використання конкретних знань, умінь та навичок, або системи компетентності. Дослідження якості створення складових компетенцій дає можливість виявити недоліки на кожному етапі загального процесу формування знань, умінь та навичок і спрямувати необхідні заходи для їх поліпшення в короткостроковий період, що дозволить підвищити ефективність процесів управління персоналом на промислових підприємствах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абалкин Л.И. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества / Л.И. Абалкин. — М.: Мысль, 1973. — 263 с.
2. Акмаев А.І. Освітні, психологічні і морально-етичні засади формування системи підготовки підприємницького персоналу / А.І. Акмаєв, О.В. Ульницька // Економічні проблеми адаптації та розвитку вищої школи в умовах ринку: зб. наук. праць. — Алчевськ: ДГМІ, 2004. — С. 12-23.
3. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: моногр. / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землякін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 328 с.
4. Альбрехт У. Мошенничество. Луч света на темные стороны бизнеса / У. Альбрехт. — СПб: Питер, 1995. — 396 с.
5. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / В.П. Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 348 с.
6. Антонюк В.П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития / В.П. Антонюк, И.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженик // Економіка промисловості. — 2004. — № 4 (26). — С. 175-181.
7. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 5. — С. 39-47.
8. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстонг. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с.
9. Артус М.М. Фінансовий механізм в умовах ринкової економіки / М.М. Артус // Фінанси України. — 2005. — № 5. — С. 54-59.
10. Баева О.Н. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала: автореф. дис. на получение науч. степени канд. экон. наук / О.Н. Баева. — Иркутск, 1998. — 18 с.
11. Базарова Т.Ю. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Т.Ю. Базарова. — Режим доступа: www.cfin.ru/management/people/rmanbook-4.shtml

12. Балацкий Е. Дисконт-фактор в расчетах рентабельности вложений в человеческий капитал / Е. Балацкий // Общество и экономика. — 2000. — № 11-12. — С. 93-103.
13. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 109-119.
14. Белоусов А. Умные, но бедные / А. Белоусов // Компаньон. — 2002. — № 20. — С. 26-27.
15. Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающей фирмы: проблемы идентификации и измерения / М.А. Бендиков, Е.В. Джалай // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 3-24.
16. Бизюкова И. Кадры управления: подбор и оценка / И. Бизюкова. — М.: Экономика, 1998. — 152 с.
17. Блинов А. Дорогие работники — крепкая страна / А. Блинов // Эксперт Украины. — 2006. — № 1-2. — С. 33-35.
18. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
19. Богиня Д.П. Соціально-трудові відносини в контексті організації оплати праці та врегулювання доходів / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 7. — С. 3-8.
20. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. праць. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — Вип.1 — С. 10-18.
21. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. — К.: Штурм, 2003. — 382 с.
22. Большая Советская Энциклопедия: 3-е изд. — М.: Сов. энциклопедия, 1973. — Т.12. — 624 с.
23. Большов А.В. Управление инвестициями в персонал / А.В. Большов // Вестник ТИСБИ. — 2000. — № 2.— С. 52-59.
24. Борецька Н.П. Розвиток галузей людського капіталу як основа соціальної політики держави / Н.П. Борецька // Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами: сб. науч. статей. — Ялта: РВВ ГГИ, 2005. — Ч. 3. — С. 26-37.
25. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. — 2003. — № 7. — С. 48-53.
26. Брюховецкая Н.Е. Усиление роли науки в формировании человеческого капитала общества / Н.Е. Брюховецкая // Управління розвитком. — 2006. — № 3. — С. 29-33.

27. Булеев И. Проблемы развития среднего класса в современном и в постиндустриальном обществе / И. Булеев // Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. науч. трудов / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2003. — Т. 2. — С. 23-32.
28. Булеев И.П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов / И.П. Булеев. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1993. — 225 с.
29. Буров О. Людський чинник у формуванні інтелектуального капіталу / О. Буров // Теорія і практика інтелектуальної власності. — 2002. — № 7-8 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ndiiv.org.ua
30. Василенко В.Н. Управленческий труд на металлургическом предприятии: организация, обособление, мотивация: моногр. / В.Н. Василенко, О.С. Мороз / НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. — Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2006. — 175 с.
31. Веснин В. Практический менеджмент персонала / В. Веснин. — М.: Юрист, 1998. — 496 с.
32. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін. — К.: ВД «Професіонал», 2006. — 576 с.
33. Геєць В.М. Інноваційні перспективи України / В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. — Харків: Константа, 2006. — 272 с.
34. Глинчикова А. Природные ресурсы и человеческий капитал / А. Глинчикова // Свободная мысль. — 1999. — № 3. — С. 34-41.
35. Гнибіденко І.Ф. Актуальні аспекти підготовки кадрів: стан, проблеми, перспективи / І.Ф. Гнибіденко // Економіка промисловості. — 2004. — № 4 (26). — С. 23-27.
36. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации / М. Грачев. — М.: Дело ЛТД, 1993. — 208 с.
37. Грішнова О.А. Дослідження залежності доходів громадян України від рівня освіти з позицій теорії людського капіталу / О.А. Грішнова // Вісник Технологічного університету Поділля. — 2001. — № 2. — Ч. 3. — С. 142-147.
38. Грішнова О.А. Зарубіжний досвід фінансування освіти та перспективи його застосування в Україні / О.А. Грішнова // Наукові праці НДФІ. — 2000. — Вип. 10-11. — С. 214-222.
39. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 7. — С. 33-37.
40. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2000. — 255 с.
41. Деловому человеку: словарь-справочник / Б.Т. Клияненко, Т.Н. Маслова, Л.Я. Миленика. — Луганск: ИИО ЦПО ВУГУ, 1997. — 220 с.

42. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций / Г.А. Дмитренко. — К.: МАУП, 1998. — 188 с.
43. Добрынин А.И. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский. — СПб: СПбУЭФ, 1993. — 164 с.
44. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренкова. — СПб.: Наука, 1999. — 246 с.
45. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: моногр. / М.С. Дороніна. — Харків: ХДЕУ, 2002. — 432 с.
46. Дракер П. Эффективное управление / П. Дракер. — М.: ГРАНД, 2001. — 512 с.
47. Дуткевич Я.М. Формування та використання людського капіталу (соціально-економічний аспект): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Я.М. Дуткевич. — К., 1997. — 27 с.
48. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. — СПб: СПбУЭФ, 1994. — 56 с.
49. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала / С.А. Дятлов. — СПб: СПбУЭФ, 1999. — 243 с.
50. Егиазарян Г. К целостной системе хозяйствования / Г. Егиазарян // Экономическая газета. — 1986. — № 21. — С. 6.
51. Економічна доповідь «Підготовка кадрів та підвищення кваліфікації робочої сили Донецької області у 2005 році» / Управління статистики у Донецькій області. — Донецьк, 2006. — 17 с.
52. Жданова А.А. Организация управления капиталистической фирмой / А.А. Жданова. — М.: УДН, 1987. — 256 с.
53. Желнина Е.В. Система непрерывного обучения персонала организации / Е.В. Желнина // Кадры предприятия. — 2006. — №4. — С. 91-106.
54. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. — М.: Экзамен, 1999. — 576 с.
55. Забродин Ю.М. Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов / Ю.М. Забродин // Общество и экономика. — 1997. — № 7-8. — С. 73-93.
56. Зубко В. Надпроблема вищої освіти: фінансування / В. Зубко, К. Корсак // Освіта і управління. — 1999. — Т. 3. — № 2. — С. 11-20.
57. Зуев А. Интеллектуальный капитал / А. Зуев, Л. Мясникова // РИСК. — 2002. — № 4. — С. 4-13.
58. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / За ред. Л.І. Федулової. — К.: Основа, 2005. — 552 с.

59. Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління: моногр. / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, Н.С. Власенко та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Держкомстат України. — Київ; Донецьк, 2004. — 656 с.
60. Иванов Н. Внутрифирменная подготовка кадров в экономически развитых странах / Н. Иванов // Управление персоналом: тематический сб. статей. — М.: Глав. ред. междунар. журн. «Проблемы теории и практики управления», 1999. — Вып. 9. — С. 77-85.
61. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский. — СПб: СПбУЭФ, 1996. — 64 с.
62. Ильченко О.А. Компетенции персонала: методы научного управления / О.А. Ильченко // Управление развитием персонала. — 2006. — № 4. — С. 252-260.
63. Исаенко А.Н. Новое в теории и практике управления персоналом / А.Н. Исаенко // США. — 1991. — № 3. — С. 97-104.
64. Кабаков В.С. Совершенствование механизма и экономические эксперименты в управлении производством / В.С. Кабаков. — Л.: ЛДНТП, 1986. — 24 с.
65. Канардов И.В. Топ-фактор или оцениваем потенциального руководителя / И.В. Канардов, О.А. Шипилова // Кадры предприятия. — 2006. — № 11. — С. 48-56.
66. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной политэкономии / Р.И. Капелюшников. — М.: Наука, 1977. — 287 с.
67. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации / Р.И. Капелюшников, И.М. Албегова, Т.Г. Леонова и др. // Общество и экономика. — 1993. — № 9-10. — С. 47-52.
68. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала / Р.И. Капелюшников [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.libertarium.ru/10624
69. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование / Д. Кендрик. — М.: Прогресс, 1978. — 275 с.
70. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: моногр. / О.В. Кендюхов / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; ДонУЕП. — Донецьк: ДонУЕП, 2008. — 363 с.
71. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 2. — С. 32-36.
72. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А.В. Кирьянов // Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml

73. Кличановский В.В. HR-менеджер в инновационном бизнесе. Реалии XXI века / В.В. Кличановский // Справочник кадровика. — 2003. — № 5. — С. 72-74.
74. Кліяненко Б.Т. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону / Б.Т. Кліяненко, С.Ф. Большенко // Регіональна економіка. — 2004. — № 4. — С. 7-15.
75. Козырь Ю.В. Размышление о стоимостной оценке знаний / Ю.В. Козырь // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www. old.appraiser.ru/info/method/oc_zn.doc](http://www.old.appraiser.ru/info/method/oc_zn.doc)
76. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
77. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4-10.
78. Колпаков В.М. Управление развитием персонала / В.М. Колпаков. — К.: МАУП, 2006. — 712 с.
79. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базилюк, Я.В. Белінська та ін.; за ред. Я.А. Жаліла. — К.: НІСД, 2005. — С. 146-155.
80. Коняева А. Подготовка соискателей вакансий к интервью по компетенциям / А. Коняева // Менеджер по персоналу. — 2005. — № 5. — С. 16-27.
81. Котов Є. Удосконалення теоретичного та науково-методичного забезпечення стимулювання охорони праці / Є. Котов // Економіка промисловості. — 2001. — № 1 (11). — С. 125-130.
82. Косалс Л.Я. «Социальный механизм» инновационных процессов / Л.Я. Косалс, Р.В. Рывкина. — Новосибирск: Наука, 1989. — 248 с.
83. Кошулько О. Пошук шляхів удосконалення управління і збереження людського капіталу на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 6. — С. 39-45.
84. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. — Л.: ЛГУ, 1991. — 120 с.
85. 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. — Харков, 2004. — 27 с.
86. Кузнецов С. Технологии управления, основанного на знаниях / С. Кузнецов // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 6. — С. 85-89.
87. Кульман А. Экономические механизмы: пер. с фр. / А. Кульман. — М.: Группа «Прогресс», «Универс», 1993. — 192 с.

88. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — № 10. — С. 136-145.
89. Куценко В.І. Людський капітал: місце і роль у реалізації економічних реформ / В.І. Куценко, Т.І. Шпарага // Вісник НАН України. — 1997. — № 1-2. — С. 27-32.
90. Лазарев С.В. Оценка персонала на энергетических предприятиях / С.В. Лазарев // Управление развитием персонала. — 2006. — № 4. — С. 292-300.
91. Лапин А. Формирование системы управления персоналом / А. Лапин // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — № 5. — С. 83-87.
92. Львов С. Как оценить инвестиции в персонал / С. Львов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.iteam.ru/publications/human/section_67/article_2585/
93. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А.Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — № 6. — С. 3-11.
94. Маркова Н.С. Дослідження чинників формування й розвитку людського капіталу / Н.С. Маркова // Управління розвитком. — 2006. — № 3. — С. 40-42.
95. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1961. — Т. 20. — 828 с.
96. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1960. — Т. 23. — 908 с.
97. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1964. — Т. 26, ч. 3. — 674 с.
98. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1968. — Т. 46, ч. 1. — 560 с.
99. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1974. — Т. 49. — 556 с.
100. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики / В.И. Марцинкевич. — М.: Наука, 1991. — 240 с.
101. Маршалл А. Принципы политэкономии: пер. с англ. / А. Маршалл. — М.: Прогресс, 1984 — Т. 1. — 415 с.
102. Маслов Е. Управление персоналом предприятия / Е. Маслов. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 312 с.
103. Матвеева Н.С. Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала [Электронный ресурс] / Н.С. Матвеева // Экономический лабиринт. — 2001. — № 11. — Режим доступа: www.economer.khv.ru

104. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / За ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004. — 315 с.
105. Методы оценки человеческого капитала // HR-portal [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.hr-portal.ru/node/317
106. Миллс Р. Компетенции: пер. с англ. / Р. Миллс. — М.: НИРРО, 2004. — 128 с.
107. Мильнер Б.З. Управление знаниями / Б.З. Мильнер. — М.: ИНФРА-М, 2003. — XIV. — 178 с.
108. Мороз О. Грейды и тарифы — дом и его фундамент / О. Мороз // Менеджер по персоналу. — 2007. — № 5. — С. 20-26.
109. Морозов О.Ф. Ціна думки — інтелектуальний капітал: монографія / О.Ф. Морозов. — Донецьк: ТОВ «Юго-Восток», 2005. — 352 с.
110. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. — К.: ДП «Інформ.-вид. центр Держкомстату України», 2006. — 363 с.
111. Нижегородцев Р. Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики / Р. Нижегородцев // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 4. — С. 87-95.
112. Оникиенко В.В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов / В.В. Оникиенко. — К.: Наук. думка, 1989. — 192 с.
113. Основи економічної теорії / За ред. С.В. Мочерного. — Тернопіль: АТ «Тарнекс», 1993. — 688 с.
114. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами / І. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 23-29.
115. Петти У. Антология экономической классики / . Петти, А. Смит, Д. Рикардо. — М.: Эконом-Ключ, 1995. — Т. 1. — 476 с.
116. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: методы таксономии и факторного анализа / В. Плюта. — М.: Статистика, 1980. — 151 с.
117. Позднякова С.В. Особенности формирования и использования трудового потенциала Донецкой области / С.В. Позднякова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — Вип. 192, т. 3. — С. 712-716.
118. Позднякова С.В. Особливості формування та розвитку людського капіталу в сучасних умовах / С.В. Позднякова // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України: сб. науч. трудов. — Донецьк: ІЭП НАНУ, 2007. — Т. 2. — С. 351-358.
119. Позднякова С.В. Методичні рекомендації щодо розробки комплексної оцінки управління людським капіталом підприємства / С.В. Поздня-

- кова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. — Одеса: ОДЕУ, 2008. — Вип. 32. — С. 320-325.
120. Позднякова С. Формування якісних компетенцій працівника промислового підприємства / С. Позднякова, Т. Помиткіна // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: матеріали IV міжнар. наук.-теор. конф. молодих вчених і студентів (Донецьк, 7-8 черв. 2007 р.). — Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2007. — Т. 3. — С. 47-50.
121. Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом / В.С. Пономаренко. — Харків: ХНЕУ, 2006. — 348 с.
122. Праця України 2007: стат. зб. / Держкомстат України. — К.: Консультант, 2008. — 393 с.
123. Про прогноз показників зведеного бюджету України за основними видами доходів, видатків і фінансування на 2008-2010 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 вересня 2006 р. № 1359 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
124. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р. №1001 // Офіційний вісник України — 2006. — № 3. — Ст. 2132.
125. Про освіту: Закон України від 23 березня 1996 р. № 100/96ВР зі змін. та доповн. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 21. — Ст. 84.
126. Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки: Закон України від 11 липня 2001 р. № 2623-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 48. — Ст. 253.
127. Пугачев В. Руководство персоналом организации / В. Пугачев. — М.: Аспект-пресс, 1998. — 279 с.
128. Риндзак О. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні / О. Риндзак // Регіональна економіка. — 2003. — № 1. — С. 252-257.
129. Романюк Л.М. Компетенція персоналу — фактор реалізації конкурентної стратегії діяльності підприємства / Л.М. Романюк // Економіка промисловості. — 2004. — № 4 (26). — С. 126-130.
130. Савельев С. Человеческий капитал: проблема альтернативного перехода / С. Савельев // Образование и рынок. — 1997. — № 2. — С. 40-46.
131. Семенов А. Посттейлоризм и теория человеческого капитала / А. Семенов // МЭиМО. — 1995. — № 9. — С. 20-36.
132. Семикіна М.В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — № 10 (40). — С. 181-189.

133. Скрипник К.Д. Стандарти інвестування розвитку персоналу / К.Д. Скрипник // *Управління персоналом*. — 1997. — № 12. — С. 17-25.
134. Смірнова О. Вплив євроінтеграції на методи управління персоналом / О. Смірнова, С. Позднякова // *Матеріали I Всеукраїнської студ. наук. конф. з європейських студій (Донецьк, 4-6 берез. 2005 р.)*. — Донецьк: ДонДУУ, 2005. — С. 79-82.
135. Смирнов З.А. Разработка управленческих решений / З.А. Смирнов. — М.: ЮНИТИ, 2000. — 204 с.
136. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Соцэкгиз, 1956. — 492 с.
137. Смолюк В.Л. Методичний підхід щодо формування механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства / В.Л. Смолюк // *Економіка розвитку*. — 2007. — № 1 (41). — С. 63-65.
138. Спенсер Лайл Л. мл. Компетенции на работе: пер. с англ. / Лайл Л. мл. Спенсер, Сайн М. Спенсер. — М.: НІРРО, 2005. — 384 с.
139. Статистичний щорічник Донецької області за 2005 рік / Держкомстат України. Головне управління статистики у Донецькій області; за ред. О.А. Зеленого. — Донецьк, 2006. — 404 с.
140. Статистичний щорічник Донецької області за 2006 р. / Держкомстат України. Головне управління статистики у Донецькій області; за ред. О.А. Зеленого. — Донецьк, 2007. — 398 с.
141. Статистичний щорічник Донецької області за 2007 р. / Держкомстат України. Головне управління статистики у Донецькій області; за ред. О.А. Зеленого. — Донецьк, 2008. — 459 с.
142. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. — К.: Техніка, 2003. — 664 с.
143. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. — К.: Консультант, 2004. — 572 с.
144. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. — К.: Консультант, 2005. — 592 с.
145. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. — К.: Консультант, 2006. — 576 с.
146. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. — К.: Консультант, 2008. — 572 с.
147. Старобинский Е.В. Как управлять персоналом / Е.В. Старобинский. — М.: Бизнес-школа, 1995. — 240 с.
148. Стрельникова Л. Оценка топ-менеджеров / Л. Стрельникова // *Менеджер по персоналу*. — 2008. — № 4. — С. 62-68.
149. Стрельникова Л. Интервью по компетенциям / Л. Стрельникова // *Менеджер по персоналу*. — 2008. — № 9. — С. 70-74.
150. Структурні зміни та інвестиційні проблеми української економіки: зб. наук. пр. — К.: ІЕ НАН України, 1997. — 168 с.

151. Сэй Ж.-Б. Трактат по политэкономии / Ж.-Б. Сей. — М.: Дело, 2000. — 228 с.
152. Супян В.Б. Наемный труд в США на новом этапе НТР / В.Б. Супян. — М.: Наука, 1990. — 144 с.
153. Сухарев О. Теоретические основы и оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / О. Сухарев, Т. Макаренко // Инвестиции в России. — 2004. — № 8. — С. 28-38.
154. Сухоруков А.І. Пріоритети інвестування національного технологічного розвитку / А.І. Сухоруков // Стратегічна панорама. — 2003. — № 1. — С. 133.
155. Теория человеческого капитала и его применение в оценке финансовых потоков здравоохранения [Электронный ресурс] // Экономический лабиринт. — 2002. — № 4. — Режим доступа: www.economer.khv.ru/content/n045/16_kap content/n045
156. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции / Ю.А. Тихомиров. — М.: Юринформцентр, 2004. — 355 с.
157. Толкачікова Н.В. Кадровий резерв як система організації професійного навчання керівників та фахівців підприємства на перспективу / Н.В. Толкачікова, С.В. Позднякова // Матеріали III Міжнар. наук.-теор. конф. молодих вчених і студентів (Донецьк, 7-8 черв. 2006 р.). — Донецьк: ДонНТУ, 2006. — Т. 2. — С. 233-235.
158. Травин В. Менеджмент персонала предприятия / В. Травин. — М.: Дело, 1998. — 272 с.
159. Тупик И.Я. Профессионалы работают у того, кто их для себя готовит / И.Я. Тупик // Менеджер по персоналу. — 2005. — № 5. — С. 4-15.
160. Уиддет С. Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд. — М.: НИРРО, 2003. — 228 с.
161. Україна у цифрах у 2005 році: стат. довідник. — К.: Держкомстат України, 2006. — 247 с.
162. Управление компетентностью [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.raup.perm.ru/publication.asp?id=420
163. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: пер. с англ. / Як Фитц-енц. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.
164. Харкненен Л. Інвестиції в людину — фактор розвитку економіки / Л. Харкненен // Віче. — 2000. — № 11. — С. 97-105.
165. Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США: пер. с англ. / Питер Т. Чингос. — М.: Вильямс, 2004. — 416 с.
166. Чумаченко О.В. Сучасні проблеми соціальної політики управління людськими ресурсами / О.В. Чумаченко, С.В. Позднякова // Социально-экономические аспекты промышленной политики.

- Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. трудов. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2004. — Т. 1. — С. 220-228.
167. Чумаченко О.В. Особливості комплексної оцінки керівників / О.В. Чумаченко, С.В. Позднякова // Формування ринкової економіки. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. — К.: КНЕУ, 2007. — Т. 1, ч. II. — С. 945-952.
168. Швец И.Б. Формирование и использование трудового потенциала в производственной сфере / И.Б. Швец, С.В. Позднякова // Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. Економіка: зб. наук. праць. — Рівне: УДУВГП, 2004. — Вип. 2 (26), ч. II. — С. 379-383.
169. Швец И.Б. Новые подходы в управлении персоналом / И.Б. Швец, С.В. Позднякова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. трудов. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2006. — Т. 3. — С. 67-74.
170. Швец И.Б. Теория компетенций в управлении персоналом / И.Б. Швец, С.В. Позднякова, И.Я. Тупик // Економічний вісник Національного технічного університету «Київський політехнічний університет»: зб. наук. праць. — К.: НТУУ «КПІ», — 2006. — № 3. — С. 192-198.
171. Швец И.Б. Применение метода компетенций при найме и оценке персонала / И.Б. Швец, А.Н. Следь, С.В. Позднякова // Формування ринкової економіки. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. — К.: КНЕУ, 2005. — Т. 3. — С. 561-567.
172. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. — М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 1996. — 496 с.
173. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. — 2001. — № 12. — С. 42-49.
174. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: моногр. / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.
175. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker — N.Y.: The National Bureau of Economic Research, 1964. — 379 p.
176. Dublin L.J. The Money Value of Man / L.J. Dublin, A. Lotka. — N. Y.: Roland Press Co., 1930. — 621 p.
177. Fisher Irving «Senses of Capital», Econ. J., VII (June 1897). — P. 201-202; он же, The Nature of Capital and Income. London: Macmillan & Co.,

1927. — P. 5, 51-52, 68; он же, *The Theory of Interest*. N. Y.: Augustus M. Kelley, 1965. — P. 77-92.
178. Guy Le Boterf. *L'ingenierie des compétences / Le Boterf Guy*. — Paris: Editions d'organisation, 1998. — 416 p.
179. Jean-Marie Peretti. *Dictionnaire des ressources humaines. 2-e édition / Jean-Marie Peretti*. — Librairie Vuibert. — 2001. — 260 p.
180. Joras Michel. *Comprendre le bilan de compétences / M. Joras*. — Paris: Ed. Liaisons, 1993. — 224 p.
181. Labruffe Alain. *Les compétences / A. Labruffe*. — Saint-Denis la plaine: AFNOR, 2003. — 260 p.
182. McClelland D. *A guide to job competence assessment / D. McClelland*. — Boston: McBer, 1976. — 178 p.
183. Michel Sandra. *Sens et contresens des bilans de compétences / S. Michel*. — Paris: Ed. Liaisons, 1993. — 159 p.
184. Pozdnyakova S. *Deformations of Labor Behavior as the Integral Part of Modern Professional System of the Worker / S. Pozdnyakova // Економіка: сучасні проблеми та перспективи розвитку: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Київ, 18-19 берез. 2004 р.)*. — К.: Європ. ун-т, 2004. — Т. 2. — С.122-127.
185. Stankiewicz F. *Travail, compétences et adaptabilité / F. Stankiewicz*. — Paris: L'Hartmattan, 1998. — 172 p.
186. Shultz T.W. *Investment in Human Capital / T.W. Shultz*. — N.Y.: The Free Press, 1971. — 134 p.
187. Senior Nassay William. *An Outline of the Science of Political Economy / W. N. Senior*. — N. Y.: Farrar & Rincart, 1939. — 263 p.
188. Thierry D. *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences / D/ Thierry*. — Paris: L'Hartmattan, 1990. — 421 p.
189. Walras L. *Elements of Pure Economics / L. Walras*. — Paris: L'Hartmattan 1954. — 314 p.
190. Weiss D. *La fonction ressources humaines / D. Weiss*. — Paris: Les Editions d'organisation, 1988. — 427 p.
191. Zarifian P. *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions / P. Zarifian*. — Paris : Editions Liaisons, 2001. — 109 p.

**Визначення економічних категорій «людський капітал»
та «компетенція»**

Таблиця А.1

Визначення економічної категорії «людський капітал»

<i>Автори</i>	<i>Визначення</i>
1	2
С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмаленд	Природжені здібності й талант людини, а потім уже її освіта та кваліфікація
Л. Туроу	Виробничі здібності, обдарування, знання людини, а також ставлення до політичної та соціальної стабільності
Г. Боуен	Складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг
Ф. Махлуп	Будь-які вдосконалення, що збільшують фізичні або розумові здібності людини
Дж. Кендрік	Здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу
Т. Шульц	Втілює розвиток знань і здібностей за допомогою шкільної освіти, навчання на робочому місці, зміцнювання здоров'я і зростаючого запасу економічної інформації
Г. Беккер	Формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи
Т. Стоуньєр	Найважливіший ресурс постіндустріального суспільства. Техніка, що створює багатства, приходить у життя через технологічні знання й організаційні удосконалення. І тільки досвідчена кваліфікована робоча сила здатна керувати високотехнологічним процесом. Крім цього, необхідне знання ділової кон'юнктури, ринкових можливостей, способів їх практичного застосування, але й у цьому випадку нам необхідні знання людини, її «капітал», що використовується у процесі виробництва для створення багатства суспільства
Дж.Р. Маккулох	Замість того, щоб розуміти капітал як частину продукції промисловості, невластивої людині, що міг би бути застосований для її підтримки і сприяти виробництву, здається, не існує будь-яких обґрунтованих причин, з яких сама людина не могла би ним вважатися, і дуже багато причин, за якими вона може бути розглянута як сформована частина національного багатства
Е. Долан, Д. Ліндсей	Як капітал у формі розумових здібностей, що здобуваються внаслідок формального навчання, освіти або на основі практичного досвіду

1	2
С.А. Дятлов	Найбільш цінний ресурс, набагато більш важливий, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є основою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Цей сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів конкретної людини
А.І. Добринін	Найважливіший у людини запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що сприяють зростанню його продуктивності праці і впливають на зростання доходів. Для постіндустріального суспільства характерне відтворення продуктивних сил людини не в товарній формі, а у формі людського капіталу
Р.І. Капелюшніков	Запас знань, здібностей і мотивацій, що складають капітал, оскільки формування їх потребує відволікання коштів за рахунок поточного споживання, але при цьому вони стають джерелом підвищення продуктивності й доходів у майбутньому
М.М. Критський	Виступає як загальна конкретна форма життєдіяльності, що асимілює попередні форми, і що здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану. В основі людського капіталу лежить рух економічного суб'єкта як нової сили суспільного прогресу й інтелектуальної діяльності
В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко	Сукупність знань, здібностей і кваліфікації як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств
О.А. Грішнова	Економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу

Визначення економічної категорії «компетенція»

<i>Автор</i>	<i>Визначення</i>
Французький словник термінології людських ресурсів	Поєднує три типи знань: теоретичні знання, навички (досвід) і поведінкові якості (уміння пристосовуватися), що мобілізуються працівником для використання з метою успішної реалізації покладеної на нього місії
Гай Ле Ботер	Складаються із внутрішніх, що знаходяться в ньому самому (знання, уміння, здатності, досвід) і зовнішніх елементів (взаємовідносини з іншими людьми, інформаційні зв'язки)
Стів Уїддет, Сара Холліфорд	Здатність працівника діяти згідно зі стандартами, прийнятими в організації. Являє собою основну характеристику особистості, власник якої здатний досягти високих результатів у роботі
Ч. Хендлер	Являє собою більш широке розуміння того аспекту, що кандидат здатний виконати в рамках роботи, крім того, вона описує, те, що дозволить людині виконати іншу роботу чи справитися з особливим завданням у деяких ситуаціях
Л.М. Спенсер, Д. МакКлелланд	Є базова якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного на основі критеріїв виконання поставлених задач
І.В. Канардов, О.А. Шипілова	Має на увазі певні поведінкові прояви, ряд поведінкових паттернів людини, що свідчать про той чи інший рівень розвитку здібностей. Компетенція дає можливість людині виконати якусь роботу якісно. Компетенція — відносне поняття і є основою ефективної роботи, що можлива тільки за умови цієї компетенції
С.В. Лазарев	Сукупність навичок, знань, ставлень людини до роботи і його поведінкових особливостей, що відрізняють вищі досягнення від середніх. Це те, що визначає досягнення людини, і те, чим вона володіє
О.А. Ільченко	Особиста здатність людини вирішувати певний клас задач
Велика Радянська Енциклопедія	Наявність виявлених знань, навичок, умінь у конкретній ситуації. Коло питань, у яких дана особа володіє знаннями, досвідом; коло повноважень будь-якого органу чи посадової особи

Додаток Б

Формування, використання та розвиток складових компетенцій

Таблиця Б.1

Взаємозв'язок складових компетенцій управлінського персоналу

<i>Складова компетенції</i>	<i>Залежить від:</i>	<i>Впливає на:</i>
1	2	3
Професійні компетенції		
Професійні знання (К1.1)	1. Аналітичні здібності (К2.1) 2. Прагнення до саморозвитку (К2.7)	1. Організаторські здібності (К2.2) 2. Лідерство (К2.3) 3. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 4. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Специфічні знання (К1.2)		
Оперативні уміння (К1.3)		
Особистісні компетенції		
Аналітичні здібності (К2.1)	1. Організованість (К2.5) 2. Прагнення до саморозвитку (К2.7)	1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Організаторські здібності (К2.2) 5. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 6. Формування іміджу підприємства (К4.2) 7. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Організаторські здібності (К2.2)	1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Аналітичні здібності (К2.1) 5. Організованість (К2.5)	1. Розвиток персоналу (К3.1) 2. Мотивування персоналу (К3.2) 3. Делегування повноважень/ контроль за їх виконанням (К3.3) 4. Управління конфліктами (К3.4) 5. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 6. Формування іміджу підприємства (К4.2) 7. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Лідерство (К2.3)	1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Організаторські здібності (К2.2) 5. Рішучість (К2.9)	1. Організованість (К2.5) 2. Авторитарність (К2.8) 3. Мотивування персоналу (К3.2) 4. Делегування повноважень/ контроль за їх виконанням (К3.3) 5. Управління конфліктами (К3.4)

1	2	3
Компромісність (К2.4)	1. Комунікабельність (К 2.6)	1. Управління конфліктами (К3.4) 2. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 3. Формування іміджу підприємства (К4.2) 4. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Організованість (К2.5)	1. Лідерство (К2.3)	1. Аналітичні здібності (К2.1) 2. Організаторські здібності (К2.2) 3. Лідерство (К2.3) 4. Розвиток персоналу (К3.1) 5. Делегування повноважень/контроль за їх виконанням (К3.3) 6. Управління конфліктами (К3.4) 7. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 8. Формування іміджу підприємства (К4.2) 9. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Комунікабельність (К2.6)	1. Лідерство (К2.3)	1. Мотивування персоналу (К3.2) 2. Управління конфліктами (К3.4) 3. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 4. Формування іміджу підприємства (К4.2) 5. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Прагнення до саморозвитку (К2.7)	1. Авторитарність (К2.8) 2. Рішучість (К2.9)	1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Аналітичні здібності (К2.1) 5. Розвиток персоналу (К3.1)
Авторитарність (К2.8)	1. Лідерство (К2.3)	1. Прагнення до саморозвитку (К2.7) 2. Розвиток персоналу (К3.1) 3. Делегування повноважень/контроль за їх виконанням (К3.3) 4. Управління конфліктами (К3.4)
Рішучість (К2.9)	1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Аналітичні здібності (К2.1) 5. Комунікабельність (К2.6)	1. Лідерство (К2.3) 2. Прагнення до саморозвитку (К2.7) 3. Мотивування персоналу (К3.2) 4. Делегування повноважень/контроль за їх виконанням (К3.3) 5. Управління конфліктами (К3.4) 6. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 7. Формування іміджу підприємства (К4.2) 8. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)

1	2	3
Управлінські компетенції		
Розвиток персоналу (К3.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організаторські здібності (К2.2) 2. Організованість (К2.5) 3. Прагнення до саморозвитку (К2.7) 4. Авторитарність (К2.8) 5. Рішучість (К2.9) 6. Мотивування персоналу (К3.2) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управління діяльністю в умовах змін (К4.1) 2. Формування іміджу підприємства (К4.2) 3. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Мотивування персоналу (К3.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організаторські здібності (К2.2) 2. Лідерство (К2.3) 3. Комунікабельність (К2.6) 4. Рішучість (К2.9) 5. Управління конфліктами (К3.4) 6. Формування іміджу підприємства (К4.2) 	1. Розвиток персоналу (К3.1)
Делегування повноважень/ контроль за їх виконанням (К3.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організаторські здібності (К2.2) 2. Лідерство (К2.3) 3. Організованість (К2.5) 4. Авторитарність (К2.8) 5. Рішучість (К2.9) 	1. Мотивування персоналу (К3.2)
Управління конфліктами (К3.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організаторські здібності (К2.2) 2. Лідерство (К2.3) 3. Компромісність (К2.4) 4. Організованість (К2.5) 5. Комунікабельність (К2.7) 6. Авторитарність (К2.8) 7. Рішучість (К2.9) 	1. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)
Організаційно-комунікативні компетенції		
Управління діяльністю в умовах змін (К4.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Аналітичні здібності (К2.1) 5. Організаторські здібності (К2.2) 6. Лідерство (К2.3) 7. Комунікабельність (К2.6) 8. Рішучість (К2.9) 9. Управління конфліктами (К3.4) 10. Компромісність (К2.4) 11. Організованість (К2.5) 	1. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)

1	2	3
Формування іміджу підприємства (К4.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналітичні здібності (К2.1) 2. Організаторські здібності (К2.2) 3. Лідерство (К2.3) 4. Розвиток персоналу (К3.1) 5. Комунікабельність (К2.6) 6. Рішучість (К2.9) 7. Управління конфліктами (К3.4) 8. Компромісність (К2.4) 9. Організованість (К2.5) 10. Управління діловими взаємовідносинами (К4.3) 	1. Мотивування персоналу (К3.2)
Управління діловими взаємовідносинами (К4.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Професійні знання (К1.1) 2. Специфічні знання (К1.2) 3. Оперативні уміння (К1.3) 4. Аналітичні здібності (К2.1) 5. Організаторські здібності (К2.2) 6. Лідерство (К2.3) 7. Комунікабельність (К2.6) 8. Рішучість (К2.9) 9. Управління конфліктами (К3.4) 10. Компромісність (К2.4) 11. Організованість (К2.5) 	1. Формування іміджу підприємства (К4.2)

Види оцінок складових компетенцій

№	Методи оцінки	Сутність методу
1	2	3
1	Індивідуальні ділові вправи	У вправі індивід зіштовхується з проблемами управління, такими як прохання підлеглого про відгул, рішення про розподіл ресурсів, конфлікти між колегами тощо
2	«Стресові» вправи та інтерв'ю	Респондентів ставлять у дуже стресові ситуації та запитують їх про мотиви і поведінку
3	Виступи з презентацією стратегії	Респондентів повідомляють про те, що в них є година на підготовку презентації для Ради директорів і залишають у кімнаті з необхідними для презентації речами
4	Робоче інтерв'ю	Кандидатам говорять, що можуть їх узяти на кожну із трьох посад і дають невизначений опис кожної з них на сторінку. Працівник Центру оцінки цікавиться про додаткову інформацію, яку хотіли б одержати кандидати
5	Центри оцінки	Групові вправи без лідера
6		Вправи на пошук
7		Гра в бізнес-виробництво
8		Рольові ігри
9		Вправа на консультування і коучинг колег
		Групі кандидатів пропонують вирішити одну чи кілька проблем, які потребують участі всіх членів групи
		Кандидатам дають завдання знайти незвичайні фізичні об'єкти чи факти, причому за обмежений час
		Кандидатам даються ролі менеджерів чи робітників у конкуруючих ділових іграх, що потребують постановки цілей, ефективного використання ресурсів і виробництва товарів за стандартами високої якості, у визначені часові рамки і під тиском з боку конкурентів
		Кандидатів просять розіграти роль професіонала, що спілкується з розгніваним клієнтом, чи з погано працюючим або збентеженим співробітником, показати вплив на потенційного клієнта, переговори з постачальником тощо
		Кандидатам дають роль радника і просять допомогти реальному колезі вирішити будь-яку проблему чи інтегрувати отримані колегою бали при оцінці

1	2	3
10	Вправа-розповідь за картинкою	Тест виконується письмово. Може дати можливість вимірити профіль компетенції: менеджерський чи сервісний. Ці профілі здатні прогнозувати успіх у роботі
11	Тест на швидкість навчання	Цей тест застосовується для перевірки на вирішення складних проблем у певній галузі знань. Респонденти, які володіють знаннями в цій сфері, вирішують більше проблем швидше, тому що знають, що шукати і як знайти відповідну інформацію
12	Тест на тематичний аналіз	Респонденти одержують два набори даних з однієї теми, які або розрізняються, або зовсім протилежні, і порівнюють їх. Відповіді оцінюються в балах за обґрунтовані розходження при порівнянні, наведені докази і формулювання більш великих тем
13	Аналіз доказів	Респондентам пропонують різкий виступ на користь одного з варіантів суперечливої теми і просять написати статтю з аргументами «за» та «проти». Потім їх просять написати другу статтю, протилежну першій. Відповіді набирають бали за логіку у висуванні спростувань аргументів протилежної сторони, створення центральних тем для атаки чи захисту своєї позиції і за інтелектуальну гнучкість під тиском часу й емоцій
14	Тести	Тест Векслера
		Класичний тест на інтелект із деякими проактивними вправами, у яких респондентів просять систематизувати дані у значимі моделі чи послідовності
15		Тест Роршаха
		Респондентам демонструють картинки у вигляді чорних плям і просять розпізнати їх. Відповіді одержують бали за формулювання загальної теми і підтвердження даними
16		Оцінка критичного мислення по Ватсоном-Глейзером
		Тест на розуміння того, що прочитав, тобто на наявність висновків, визнання припущень, дедукцію, тлумачення й оцінку доказів
17		Тест Селігмена
		Вимірює впевненість у собі індивідів за їх реакцією на невдачу
18		Тест Стронга-Кемпбелла
		Розроблений для оцінки цінностей і дій, що є переважними, та порівняння їх із діями та цінностями тих індивідів, яким подобається їх робота
19		Тести на знання
		На традиційних іспитах від учасників вимагають вибрати правильну відповідь
20		Запрограмовані ситуації
		Респондентам представляють коротку фактичну інформацію про життя людини, потім запитують, яка з двох запропонованих поведінок є більш притаманною для них

1	2	3
21	Особистісні тести	Даний тест вимірює компетенції самооцінки
22	Тести на розуміння соціальних зв'язків	Респонденти дивляться запис будь-якого складного процесу, що періодично зупиняється, і повинні відповідати на питання інтерв'юєрів
23	Дослідження ідеального клімату в компанії	Респонденти описують ідеальну, на їх погляд, робочу ситуацію на підприємстві: бажана відповідальність, стандарти, ясність, командні зобов'язання
24	Тести	Респонденти слухають короткий магнітофонний запис розмови, що була профільована електронним способом, так що можна почути тон голосу, але без слів. Респондентів просять визначити емоцію, виражену в тоні голосу
25	Тести на невербальні сигнали	Респондентів просять продивитися фотографії двох осіб, які знаходяться поруч чи один проти одного. Необхідно визначити хто з них є втягнутим у відносини, а хто просто позує, і хто є начальником, а хто підлеглим
26	Біографічні дані	Тести на оцінку складових компетенцій
27	Тести на оцінку складових компетенцій	Можна використовувати для прогнозування деяких складових компетенцій, які були сформовані, або розвинуті у процесі будь-яких життєвих ситуацій
28	Тести на оцінку складових компетенцій	Являють собою інструменти дослідження. Тести направлені на оцінку індивідів на наявність певних складових компетенцій їх колегами по роботі
29	Рейтинг	Q-сортування компетенцій
30	Систематичне багаторівневе спостереження за групами	Чинники, що впливають на формування компетенцій пишуться на картках. Спостерігача просять розсортувати їх за шкалою вагомості, тобто від більш вагової складової компетенції до менш вагової для посади працівника, який оцінюється
31	Менеджерський стиль	Виявляє працівників із високим рівнем роботи в команді й командному лідерстві
32	Клімат у компанії	Підлеглі виставляють оцінки керівникам по кожній із наявних компетенцій
	Опитування клієнтів	Оцінка клімату в компанії здійснюється менеджерами у своїх робочих групах, а потім їх підлеглими
		Клієнти мають оцінити співробітників підприємства з метою виявлення рівня володіння складовими компетенцій

