

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження методів оцінки людського капіталу є вкрай необхідним, оскільки для розвитку людського капіталу головною прерогативою є підвищення вимог до професійних якостей працівників, створення умов для найкращого використання кожним працюючим власних здібностей, докладання зусиль працівника до вдосконалення своїх знань. Ефективне використання людського капіталу пов'язане як з успіхом окремого підприємства, так і з розвитком економіки України.

Проблеми розробки та використання методів оцінки людського капіталу вивчались в економічній літературі такими вченими, як А.Андерсен, У.Мерсер, Г.Аширова, М.Грейбіл, С.Дятлов, Р.Капелюшников, М.Критський, А.Саградов, О.Грішнова, В.Андріанова, М.Ажажа, В.Близнюк, О.Соловійова та інші. Однак єдиного підходу до оцінки людського капіталу підприємств поки що не вироблено.

Метою дослідження є пошук методів для оцінки людського капіталу підприємств.

Неефективність механізму зайнятості населення, низькі реальні доходи та інші несприятливі умови закладають підстави до загострення ситуації з використанням людського капіталу підприємств. Нові умови господарювання вимагають проведення ефективної трудоворесурсної політики, розширення внутрішнього ринку, збільшення мобільної робочої сили. Сьогодні відбувається формування принципів «людинотворчого» етапу в соціальній політиці уряду, зумовленого необхідністю підвищення рівня продуктивного використання людського капіталу, що в змозі підвищити віддачу факторів виробництва. Людський капітал використовується у нерозривному зв'язку з соціальною сферою, яка поєднує в собі загальнонаціональні інтереси, відносини суспільства та громадян, умови трудової діяльності та життя.

Доцільно запроваджувати стимули до зростання працездатності та працевитості населення для задоволення об'єктивних

потреб економіки.

В останні роки суттєво збільшилась кількість видань з проблем погіршення умов життя людей, забезпечення витрат на перепідготовку і виховання трудових ресурсів. Якщо витрати на відтворення людського капіталу оцінювати як будь-які витрати, наприклад, затрати інвестиційної діяльності, то можна визначити їх через застосування багатьох методів: методів фінансового й економічного аналізу (горизонтального, вертикального, трендового, аналізу відносних показників, порівняльного, факторного), статистичних методів (зведення і групування даних, спостереження, вивчення зв'язків між явищами, порівняння), методів матеріалістичної діалектики, економіко-математичних, економіко-технічних, економіко-статистичних, нормативних та інших методів.

Все більш вагомими стають проблеми суті людського капіталу. Вони і потребують розвитку комплексного підходу до вивчення характеру відтворення людських ресурсів, зокрема, до системи знань, рівня культури, системи управління трудовими ресурсами, тощо. Зрозуміло, що ці проблеми не можуть бути вирішені в рамках тільки економіки, подальше зміцнення якої залежить від людини. Зростає потреба у сучасному комплексі показників, що аналізують компоненти людського капіталу з кількісного та якісного боку. Адже всі його складові настільки пов'язані, що розгляд однієї з них значно зменшує об'єктивність аналізу.

Для характеристики професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей персоналу, мотивів до праці доцільно розробити анкету. Її можна використовувати для визначення параметрів працівників, їх вимог, оцінки діяльності, моральних якостей робітників. Можна визначити професійно-кваліфікаційний рівень за загальним для всіх категорій персоналу набором об'єктивних ознак – освіта, стаж роботи за спеціальністю, активність набуття професії і підвищення професійної майстерності. Кожну з цих ознак можна оцінити певною кількістю балів. Для оцінки ділових якостей робітників до уваги беруться найбільш універсальні ознаки, які істотно впливають на морально-психологічний клімат у колективі та індивідуальну продуктивність праці. До групи таких ознак увійдуть: професіоналізм, здатність генерувати нові методи роботи, організованість, відповідальність, можливості контактів, творчий потенціал, психофізіологічні можливості тощо.

Ефективне управління персоналом є важливою ланкою в дія-

льності підприємства, особливо в умовах поглиблення економічної кризи. При порівнянні ефективності використання наявних людських ресурсів підприємств застосовується метод аналітичної оцінки людського капіталу, виявлення реальних можливостей працівників, активного використання переважно інноваційних організаційно-управлінських рішень.

Метод оцінки персоналу дає змогу підбирати і розставляти нових працівників, прогнозувати просування працівників по службі, раціоналізувати прийоми і методи роботи.

Дуже широко застосовується на практиці комплексна оцінка персоналу за бальною системою. За допомогою такої оцінки пропонується кількісно виміряти за допомогою балів найбільш істотні характеристики як самого працівника, так і виконуваної ним роботи. Оцінка результатів праці робітників передбачає вивчення взаємозв'язку стажу роботи і виробітку продукції. Перший крок – це групування робітників за стажем роботи, для чого виділяється п'ять груп з рівним інтервалом. Другий крок – розрахунок по кожній групі і в сукупності кількості робітників, середнього стажу роботи та середньомісячного виробітку продукції.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що формування засад продуктивного використання людського капіталу відбувається через систему регулювання зайнятості, зростання рівня доходів населення, підвищення платоспроможного попиту та позитивні зрушення в економіці. Мобілізація всіх методів забезпечить створення нових робочих місць і відтворення людського капіталу.

Родічева І.С., аспірант
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ ЗАЙНЯТОСТІ: МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Державна служба зайнятості в Україні є основним контрагентом державної політики на ринку праці. Згідно з діючим законодавством, діяльність Державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Саме розподіл