

КРІ: ОЦІНЮВАННЯ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Лебедев Степан
Крі: оценка капитализации
человеческого потенциала
персонала предприятия

Lebedev Stepan
Крі: evaluation of human potential
capitalization on enterprise

Характерною ознакою постіндустріальної економіки є перетворення людського капіталу у безпосередній виробничий ресурс. Якщо на індустріальному етапі поняття «capital», тобто «головний», «найважливіший», означало фізичний (матеріальний) капітал у всіх його видах, то для економіки знань саме людський капітал стає основним фактором, що визначає конкурентоспроможність підприємства. У цих умовах однією з провідних задач менеджменту є побудова системи показників для оцінювання результатів діяльності не тільки підприємства і його підрозділів, але і кожного учасника інноваційного процесу відповідно до обраної стратегії, а також мотивація учасників цього процесу. Отже, виникає необхідність створення чіткої і прозорої системи показників, яка дозволяє надати кількісну характеристику таким категоріям як людський потенціал і людський капітал персоналу підприємства, а також визначити міру капіталізації людського потенціалу персоналу.

Протягом останніх десятиліть проблема вимірювання людського потенціалу привертає увагу багатьох учених і практиків. На макрорівні кількісним показником розвитку людського потенціалу вважається Human Development Index (HDI), інформацію про який, починаючи з 1980 року, щорічно публікує ПРООН. Так, звіт Human Development Report за 2013 рік містить результати вимірювання індексу розвитку людського потенціалу 186 країн [1]. На мезорівні існують спроби застосування HDI до характеристики розвитку людського потенціалу окремих регіонів і галузей промисловості ([2, 3] та ін.). На рівні окремої особистості також запропоновані методи визначення вартості людського капіталу, що накопичує людина протягом життя; ці методи базуються на уявленнях теорії про людину економічну в її сучасній інтерпретації Г. Беккера [4]. Однак проблема вимірювання людського потенціалу на рівні окремого підприємства є найменш вирішеною. Метою даної роботи є побудова системи показників для оцінювання людського потенціалу, що завдяки професійному на-

вчанню накопичується як компетентності персоналу підприємства, і визначення тієї його частини, яка переноситься на вартість готової продукції, тобто здійснюється капіталізація людського потенціалу.

Для вимірювання людського капіталу як ресурсу, що застосовується у виробництві з метою отримання все більшої кількості економічних благ, можуть бути застосованими ті ж самі основні принципи, на яких базуються методи вимірювання фізичного капіталу, тобто доходний, витратний і порівняльний. При визначенні прибутковості людського капіталу і доходний, і порівняльний методи дають інформацію щодо вартості підприємства як єдиного цілого, тому більш придатні для оцінювання вартості, яка утворюється завдяки усім складовим інтелектуального капіталу, а не її окремо складовою — людським капіталом. Наприклад, порівняльний метод доцільно застосовувати для визначення вартості інтелектуального капіталу, який стоїть за гудвілом компанії. Для вимірювання людського потенціалу кожного окремого представника персоналу підприємства більш зручним є індикативний метод, оскільки він дозволяє всебічно охарактеризувати професійні досягнення робітника відповідно до його місця у структурі бізнес-процесу. Перевагою індикативного методу являється також те, що він може бути легко вбудованим у збалансовану систему показників (ЗСП), яка набуває все більшого розповсюдження у керуванні інноваційними процесами на підприємстві.

На прикладі кластеру підприємств енергетичного машинобудування Харківського регіону автором запропонована система ключових показників ефективності (Key Performance Indicators, або KPI), яка дозволяє каскадувати стратегічні цілі підприємства на всі структурні рівні організації. Формалізація бізнес-процесів і їх декомпозиція здійснювались за допомогою функціонального моделювання у методології IDEF0. Оскільки розвитку людського капіталу відводиться провідна роль у досягненні стратегічних цілей усіма підприємствами кластера, то спрямування KPI здійснювалось на перевірку результативності професійного навчання, яке проводиться у формі тренінгу, а також посттренінгового супроводження для визначення ефективності застосування набутих знань і навичок. Персональні KPI були розроблені для кожного робочого місця за принципом «як повинно бути».

Реальність поставлених задач, конкретність цілей, можливість вимірювання ступеню її досягнення з боку самого виконавця робить запропоновану систему KPI зручним інструментом як для кількісного вимірювання людського потенціалу, так і для мотивування персоналу всіх рівнів до більш повної його капіталізації відповідно стратегії інноваційного розвитку підприємства.

Література

1. Summary Human Development Report 2013 [Electronic resource] — Access mode : http://hdr.undp.org/en/media/HDR2013_EN_Summary.pdf
2. Кузьминчук Н. В. Оптимізація розподілу бюджетних коштів як задача математичного моделювання / Н. В. Кузьминчук, С. С. Лебедев // Економічний аналіз. — 2011. — Вип. 9. — Ч. 1. — С. 175—180.
3. Пономарева М. А. Определение приоритетов устойчивого развития региона на основе анализа индекса развития человеческого потенциала / М. А. Пономарева // СИСП. — 2011. — № 3. — С. 34—50.
4. Becker G. S. Human Capital : a theoretical and empirical analysis / G. S/ Becker. — 2d ed. — New York : National Bureau of Economic Research : distributed by Columbia University Press. — 1975. — 264 p.

О. Г. Малярчук,
асистент кафедри стратегії підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
e-mail: olga_maliarchuk@ukr.net

УПРАВЛІНСЬКІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ДИНАМІЧНИХ ЗДАТНОСТЕЙ ПІДПРИЄМСТВ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ

Малярчук Ольга
Управленческие технологии
развития динамических
способностей предприятий:
особенности применения

Maliarchuk Olga
Management technology
enterprises of dynamic
capabilities: features
of applications

Зростання ролі нематеріальних активів у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств у сучасних умовах зумовлює пошук ефективних управлінських інструментів їх формування та розвитку. Оскільки підприємствам не достатньо бути лише спроможними адаптуватися у відповідності з наявними обмеженнями та прагнути отримати ефект від масштабів виробництва, потребує розвинення здатності підприємства до змін та отримання віддачі від знань як активів. Саме формування динамічних здатностей забезпечує оновлення конфігурації матеріальних і нематеріальних активів підприємства, що є основою конкурентоспроможності в сучасних умовах. Застосування управлінських технологій щодо розвитку динамічних здатностей викликає активні дискусії, адже «технологізувати» процес управління «того, що постійно розвивається» досить складно. Проте практика бізнесу вимагає конкретні ефективні управлінські інстру-