

УДК 331.522.4

Аніщенко Л.О.

*старший викладач кафедри менеджменту
Дніпропетровської національної металургійної академії України***ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕХАНІЗМІВ ОЦІНКИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРИЗОВОГО ПІДПРИЄМСТВА****THE USE OF MODERN MECHANISMS FOR EVALUATING
THE PERSONNEL POTENTIAL CRISIS ENTERPRISES****АНОТАЦІЯ**

Стабільний стан і криза виступають постійними антагонізмами в розвитку будь якої системи. Ефективність усієї системи управління найчастіше визначається і забезпечується активною, творчою діяльністю фахівців. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку промислового комплексу України стоїть важлива задача щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємств, який є ключовим фактором, що суттєво впливає на кінцеві результати виробництва.

Ключові слова: вартість, методика, інвестиції, персонал, потенціал, підприємство, антикризове управління, оцінка, підвищення ефективності.

АННОТАЦИЯ

Стабильное состояние и кризис выступают постоянными антагонизмами в развитии любой системы. Эффективность всей системы управления чаще всего определяется и обеспечивается активной, творческой деятельностью специалистов. На современном этапе социально-экономического развития промышленного комплекса Украины стоит важная задача по повышению эффективности использования персонала предприятий, который является ключевым фактором, который существенно влияет на конечные результаты производства.

Ключевые слова: стоимость, методика, инвестиции, персонал, потенциал, предприятие, антикризисное управление, оценка, повышение эффективности.

ANNOTATION

Stable state and the crisis is a permanent antagonisms in the development of any system. The effectiveness of the control system is most often defined and the active, creative work of specialists. At the present stage of socio-economic development of the industrial complex of Ukraine has an important task to improve the efficient use of personnel of enterprises, which is a key factor that significantly affects the results of production.

Keywords: cost method investments, personnel, potential, company, crisis management, evaluation, efficiency.

Постановка проблеми. Для запобігання кризи велике значення має своєчасне виявлення майбутньої кризової ситуації. Господарському керівнику, менеджеру необхідно вміти передбачити причини і джерела виникнення проблемних ситуацій і мати про запас заздалегідь спроектований механізм їхнього розв'язання для того, щоб наявними ресурсами і можливостями можна було, якщо і не досягати поставленої мети, то хоча б не мати збитків.

Для всіх підприємств, управління людьми має першорядне значення. Без професійно підготовлених і раціонально розставлених фахівців жодна організація не зможе вижити і досягти своїх цілей. Це положення є основним у концепції стійкого розвитку підприємства й антикризового управління.

Сучасний етап економічного розвитку країни підтверджує необхідність та значимість оцінки кадрового потенціалу підприємства як одного із основного чинника нарощування національного багатства України.

Довгі роки продуктивні здібності людини розглядалися і оцінювалися як один з кількісних факторів виробництва. Необхідність вивчення та оцінки персоналу на підприємствах пов'язана з вирішенням питань про їх розстановці, висування, навчання та заохоченні.

В умовах соціогуманітарних трансформацій XXI ст., які визначають параметри сучасного господарського порядку, головним чинником людського розвитку та необхідною передумовою економічного зростання є людський капітал, основою для нарощування якого виступає людський потенціал.

Реалізація сучасної політики управління людським капіталом набуває особливого значення за умов підвищення його конкурентоспроможності, інституційного відтворення соціально-економічної системи, формування ринку праці та інструментів інвестування в людський розвиток, включення України в глобальну економічну, наукову та освітню системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Людина, її творчі якості, сили і здібності, за допомогою яких він перетворює себе і навколишній світ, традиційно займали центральне місце в економічних і соціальних науках. Разом з тим, прискорений розвиток матеріально-технічної бази виробництва, пов'язане з промисловим переворотом, заступило проблеми розвитку людини та її продуктивних здібностей, створивши ілюзію переваги фізичного капіталу в забезпеченні економічного зростання. Як наслідок цього, довгі роки продуктивні здібності людини (потенціал) розглядалися і оцінювалися як один з кількісних факторів виробництва. Завдання полягало лише в тому, щоб вдало поєднати працю і основного і оборотного капіталів.

Вагомий дослідницький внесок з вирішення питань ринку праці, управління персоналом використання трудового потенціалу та його ефективності мають такі вітчизняні науковці: І. Бондар, Т. Білорус, В. Воронкова, В. Гончаров, Ю. Гончаров, О. Данілов, А. Добриня, С. Дятел, Т. Заєць, І. Ігнат'єва, В. Костюк,

Ю. Краснов, В. Лич, Е. Ліанова, Л. Симкіна, О. Чумаченько, Г. Ярошенко, також дане питання досліджено в працях таких зарубіжних вчених: Л. Туроу, Ф. Махлуп, Т. Шульц, Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Крит та ін.

Методології оцінювання людського капіталу присвячено праці багатьох науковців, зокрема: Д.П. Богині, Н.В. Голікова, О.М. Головінова, О.А. Грішнєвої, М.І. Долішнього, Т.А. Зяць, С.М. Злупка, І.С. Каленюк, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісона, Р. Солоу, Дж. Кендрика, С. Кузнеца, І. Фишера, Р. Лукаса Я. Мінсера, Л. Туроу та ін. Визнаючи високу значимість та важливість досліджень названих авторів, сьогодні в межах модернізації української економіки виникає потреба переосмислення базових теорій та формулювання сучасних концепцій оцінювання кадрового потенціалу підприємств [2, с. 10].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Антикризисне управління – це управління, у якому поставлено певним чином передбачення небезпеки кризи, аналіз його симптомів, заходів для зниження негативних наслідків кризи і використання його факторів для наступного розвитку. Антикризисне управління так само, як і будь яке інше, може бути малоефективним чи більш ефективним.

Ефективність антикризового управління характеризується ступенем досягнення цілей пом'якшення чи локалізації позитивного використання кризи в зіставленні з витраченими на це ресурсами. Важко оцінити таку ефективність у точних розрахункових показниках, але побачити її можна при аналізі і загальної оцінки управління, його успішності чи прорахунків.

Можливість антикризового управління визначається, у першу чергу, людським фактором. Основною метою антикризового управління є забезпечення гарних результатів за планових чи випадкових за допомогою здорової організації, що досягається шляхом використання оточення на основі добре поставленого управління людьми і комунікаціями.

Необхідність модернізації оцінки кадрового потенціалу в сучасній ринковій системі господарювання визначається багатьма факторами: домінуючою роллю людини в системі суспільного виробництва; прискоренням науково-технічного прогресу, який є одним із головних чинників успішного розвитку суспільного виробництва; суттєвим значенням і цінністю інтелектуальних ресурсів порівняно з матеріальними ресурсами; визнанням того факту, що людина є джерелом і носієм ідей, знань та можливістю їх реалізувати; людський капітал є найпривабливішим об'єктом для інвестування, найбільш економічно вигідним та ефективним.

Єдиної методики оцінки не існує. Так, У. Петті в XVII ст. зробив перші спроби оцінити грошову вартість продуктивних властивостей людини. Він вказував на те, що багатство су-

спільства залежить від характеру занять людей та їх здатності до праці. Величину запасу людського капіталу У. Петті оцінює капіталізацією заробітку як пожиттєвої ренти з ринковою ставкою відсотка, а величину зарплати він виводив шляхом виводу особистого доходу з національного.

У. Фарр удосконалив методику У.Петті, його метод передбачав визначення сучасної вартості майбутніх заробітків індивіда (майбутні заробітки мінус витрати на життя).

Е. Енгель під час оцінювання грошової цінності людини надавав перевагу методу цін. Його модифікований підхід був корисним в оцінюванні компонентів людського капіталу, таких як капіталізовані послуги освіти та охорони здоров'я.

Т. Вітстейн розглядав людину-носія робочої сили як капітальний товар і використовував підходи до оцінювання людського капіталу, запропоновані У. Фарром та Е. Енгелем. Його інтерес був викликаний тим, що в сфері страхування необхідно було розробляти довідкові таблиці для розрахунку позовів на компенсацію за втрату здоров'я чи життя. Ним було висунуто тезу про те, що розмір заробітку протягом життя індивіда дорівнює витратам на його утримання та витратам на освіту. Проте такий підхід породжує такі оцінки, які дорівнюють нулю в момент народження людини [1, с. 115].

Зрозуміло, що оцінювання кадрового потенціалу є важливим процесом, який передбачає отримання реальної інформації про вартість людського капіталу в конкретний період часу та розрахунок ефективності віддачі від інвестицій у людину та її розвиток з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень під час кризи.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є обґрунтування підходів до оцінки кадрового потенціалу суб'єктів господарювання в системі загострення сучасних конкурентних відносин та в умовах кризи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Значні зміни, наявність кризової ситуації в соціальній, економічній, політичній, духовній сферах сучасності одночасно як розширюють можливості, так і створюють серйозні обмеження для кожної людини, стабільності її існування і росту. Гнучке управління персоналом у таких умовах покликане врахувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх і внутрішніх умов функціонування і розвитку організації [5, с. 47].

Концепція гнучкого управління персоналом спонукає керівників організації зосереджуватися на стратегічних, перспективних напрямках роботи з людьми.

Важливим стратегічним напрямом системи гнучкого управління персоналом є ефективне застосування кадрового маркетингу. Це забезпечується рядом способів одним із яких є організація прогностичних досліджень.

Іншим стратегічним напрямом гнучкого управління персоналом є розробка й удосконалення професіограм, тобто визначення комплексу якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на дану посаду. В основі професіограм, моделей чи посад, лежить облік майбутніх потреб у персоналі тієї чи іншої професії необхідної кваліфікації в зв'язку зі змінюваною стратегією розвитку підприємства.

Сьогодні існують наступні підходи (механізми) до оцінювання кадрів підприємства: витратний, дохідний, експертний, порівняльний. Найбільш використовуваними підходами є витратний та експертний, які мають як переваги так і ряд недоліків.

Витратний підхід може бути реалізовано двома методами: непрямим; прямим.

Непрямий метод заснований на зіставленні ринкової вартості об'єкта оцінки з вартістю заміщеного даного об'єкта. Для цієї мети Д. Тобін, лауреат Нобелівської премії в галузі економіки, запропонував показник – коефіцієнт Д. Тобіна.

Традиційно використовувалися дві методики вартісного оцінювання людського капіталу – це вартість виробництва і капіталізація заробітків. Вартість виробництва оцінювалась через витрати засобів існування людини, а капіталізація заробітку передбачала оцінку дійсної цінності майбутнього доходу індивіда.

Звичайно, сьогодні не можна говорити тільки про кількісну оцінку кадрів без акценту на якісну складову, крім того, сучасна концепція людського капіталу потребує оцінки не тільки вкладень у людину, а й визначення обсягу доходу, який потенційно може акумулювати індивід.

Якісна оцінка (експертний підхід) – оцінці піддаються якісні показники, що характеризують як індивідуальні особливості конкретного працівника, так і властивості працівників підприємства в сукупності.

За допомогою експертного підходу доцільно оцінювати наступне: чи достатня кваліфікація працівника для виконання функцій (профільний утвір, стаж); чи є в рамках загальної системи керування організаційні можливості для реалізації функцій; наскільки організаційно-управлінські комунікації забезпечують виконання функції; чи забезпечує організація розвиток працівників.

Якісні характеристики конкретного співробітника є невід'ємною частиною спроби його вартісного виміру, оскільки саме наявність таких якісних характеристик як здатність неочевидно мислити, використовувати навички та досвід у поєднанні з інтуїцією та ін. Зокрема, названі якісні характеристики є невід'ємною частиною капіталу знань підприємства. Внесок персоналу в загальні результати визначається за напрямами: вклад у розвиток нових наукових напрямів; вклад у збільшення доходів підприємства; вклад у розвиток відносин із замовниками; вклад у координацію діяльності

підрозділів; вклад у успішне виконання лінійних функцій.

У рамках експертного підходу оцінюються як якісні характеристики конкретного працівника, так і сукупність властивостей. При більшій об'єктивності даної методики використовуються вагові коефіцієнти.

Наявні методи вимірювання мають ряд істотних недоліків. Експертний метод (метод якісної оцінки) є важливою ланкою в системі методів оцінки людини, оскільки з усіх існуючих моделей, найбільш об'єктивно оцінює якісні складові людського капіталу, однак обмеження тільки даним методом не дозволяє отримати вартісний вимір людського капіталу. Це очевидно, зважаючи на неможливість адекватного переходу від якісних показників до кількісних. Будь-яка формалізація неминує суб'єктивна і може розглядатися тільки в контексті розглянутого промислового підприємства, і відповідно виключає можливість зіставлення, що зводить дану модель виключно до спроби обґрунтованого управління людським капіталом, але ніяк не оцінки.

До недоліків витратного підходу (метод інвестицій), виникає проблема об'єктивного розрахунку всіх інвестицій у кадри. У даній моделі не можна ототожнювати інвестиції в людину з її «справедливою вартістю», оскільки нівелюються витрати на самоосвіту, що грають ключову роль у формуванні людського потенціалу.

Якщо розглядати інвестиції тільки на рівні промислового підприємства, призначенням яких є поліпшення показників діяльності конкретного працівника, підвищення його кваліфікації, навчків, то необхідно оцінити ефективність спрямованих інвестицій, що в кінцевому підсумку повинно знайти адекватне відображення у формуванні фінансових результатів діяльності підприємства.

Об'єктивну складність також представляє собою спроба визначення питомої ваги ефективності конкретного працівника в загальному фінансовому результаті промислового підприємства. Таким чином, при даному підході не можна знехтувати впливом зовнішніх факторів, які можуть чинити істотний вплив на формування фінансових результатів цього підприємства. Крім того, певні складнощі виникають з бухгалтерським і податковим обліком інвестицій у людський капітал і вимірюванням одержуваних результатів. Витрати на навчання персоналу та підвищення його кваліфікації за правилами фінансового обліку слід відносити до витрат, а не до інвестицій.

Звичайно, можна спробувати провести поєднання зазначених методів оцінки і застосувати їх у рамках конкретного підприємства, однак вказані недоліки таким чином можна мінімізувати, але не можна уникнути.

Дохідний підхід заснований на оцінці людського капіталу підприємства по ступеню участі сукупного працівника підприємства в доходах підприємства й використовує наступні методи:

метод управлінської доданої вартості; метод надлишкового прибутку.

Порівняльний підхід до оцінки може ґрунтуватися на парних порівняннях з підприємствами – аналогами. Суть методу порівнянь полягає у виявленні відмінностей між об'єктом оцінки й аналогами. В якості аналогів можуть бути застосовані організаційні структури й кадровий склад наступних підприємств:

- підприємств, що пройшли реструктуризацію, що створили управлінську структуру й кадровий потенціал, близький до ідеальної моделі;

- деяких синтетичних моделей, що відображають ідеальну для даного виду бізнесу структуру й кадровий склад;

- проданих на ринку підприємств, в оцінних звітах про яких є інформація про оцінку кадрового потенціалу;

- підприємств, подібних по профілю й масштабам бізнесу, але більш процвітаючих на ринку.

Усі перераховані характеристики кількісно вимірні, що робить проблему порівнянь цілком розв'язуваною.

Одержання обґрунтованих оцінок індивідуального й сукупного служить необхідною науковою основою для визначення оптимального рівня оплати праці працівників при висновку трудових договорів (індивідуальних і колективних).

Для отримання дієвої системи показників оцінки система повинна відповідати вимогам:

- бути інформаційною базою при прийнятті рішень;

- показники повинні бути як абсолютними, так і відносними величинами;

- відображати мету конкретного зацікавленого суб'єкта (індивіда, підприємства, громадських та державних інститутів та ін.), які виражаються в конкретних економічних показниках – прибуток, продуктивність праці, ВВП та ін.;

- бути деталізованою за певними класифікаційними ознаками та рівнями оцінювання;

- бути адаптованою до міжнародних зіставлень.

На сьогодні більшість підприємств промисловості не справляється з цим важливим завданням у зв'язку з відсутністю відповідних науково обґрунтованих методичних рекомендацій та механізмів.

Сучасними найбільш розповсюдженими методиками оцінювання є такі:

1. Й. Бен-Порет спробував реально моделювати життєвий цикл отримання доходів.

2. Дж. Мінсер оцінив внесок освіти та тривалості трудового життя в людський капітал. Опрацювавши статистику США, він зміг вивести залежності ефективності людського капіталу від кількості років загальної освіти, професійної підготовки та віку працівника.

3. Дж.-Дж. Хекмен розвинув модель Й. Бен-Порета життєвого циклу пропозиції праці, одержання доходів, споживання і неринкової виго-

ди від освіти. Запропонована ним принципова схема дала змогу дослідити зміни в поведінці громадян протягом їхнього життєвого циклу, залежно від початкового запасу людського капіталу і фінансового багатства, ринкової відсоткової ставки, ставок податків та спроможності індивіда.

4. К.Б. Малліган и Х.С. Мартін запропонували методіку оцінювання запасу сукупного людського капіталу за допомогою системи індексів.

5. У межах концепцій Ф. Модільяні та М. Фрідмена – концепції життєвого циклу та перманентного доходу – проводиться оцінювання інвестицій у людський капітал. Теорія життєвого циклу ґрунтується на мікроекономічних передумовах планування обсягів споживання і заощадження протягом усього життя.

6. Г. Беккер вперше почав розглядати потенціал на мікрорівні і визначив його як сукупність навичок, знань та вмінь людини. Як інвестиції він розглядав витрати на освіту та навчання. Ефективність інвестицій він вбачає в основному для працівника. Г. Беккер враховував додатковий дохід тих, хто закінчив коледж і вираховував доходи працівників з середньою освітою [3, с. 112].

Висновки. Управління персоналом в умовах хиткого, а часом і кризового стану організації являє собою різнобічну, ретельно сплановану і продуману діяльність, що спирається на систему науково обґрунтованих принципів.

Принцип опори на професійне ядро кадрового потенціалу дуже важливий. Ядро кадрового потенціалу являє собою сукупність здібностей працівників підприємства, що забезпечують йому стратегічну перевагу на ринках товарів, послуг і знань. Ці здібності властиві організаційній системі підприємства, а не окремим видатним працівникам. Вони є довгостроковою основою для розробки і прийняття стратегічно важливих рішень, що забезпечують еволюцію організаційної системи і адаптацію до мінливих умов зовнішнього середовища.

Проаналізувавши роботи як закордонних, так і вітчизняних учених, можна сказати, що наразі немає єдиної універсальної методики оцінювання людського капіталу, що призводить до труднощів під час дослідження реального стану людського розвитку в країні та робить неможливим якісне оцінювання кадрового потенціалу.

За результатами порівняльного аналізу різних методик оцінювання можна стверджувати, що складність оцінювання полягає в тому, що одиниця кадрового потенціалу – це не працівник, а його знання, вміння та навички, і цей капітал без його носія – людини, не існує.

Оцінювання на рівні підприємства може здійснюватись через атестацію працівника та робочого місця, через капіталізацію майбутнього доходу, через визначення кількості людинороків навчання та інвестиції в людину.

Для оцінювання якісної складової ефективними методами можна вважати моніторинг інтелектуального капіталу за допомогою індексів, оцінювання якості активів за допомогою SWOT-аналізу; проведення якісного аудиту людських активів, відстеження їх часової динаміки; використання інформаційно-аналітичних систем, розроблення спеціальних методів оцінювання людських активів за допомогою трансформації вже відомих методів, що застосовуються для оцінювання інших видів активів.

З об'єктивних причин, існуючі до цього часу напрацювання розроблені основоположниками Г. Беккером, Т. Шульцем, продовжені послідовниками, зокрема і в Україні В. Антонюк, О. Грішновою, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. потребують подальшого вдосконалення і деталізації. Сучасні прояви переходу від індустріальної економіки та інформаційного суспільства до економіки знань дають підставу стверджувати, що людина перетворюється в ключову продуктивну силу розвитку та фактор виробничих відносин. Водночас існуюча практика оцінює людський капітал як один з доповнюючих елементів господарської діяльності.

З точки зору управління конкурентоспро-

можністю людського капіталу, до ключових проблем його оцінки на сучасному етапі належить відсутність нормативної бази та уніфікованих підходів до обліку та розрахунків. Зокрема наявні методи та методологічні підходи не забезпечують об'єктивну оцінку всіх кількісних та якісних характеристик, не відображають перетворення людського потенціалу в людський капітал.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В.П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Тугускина Г. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий / Г. Тугускина // Кадровик. – 2009. – № 11. – С. 4-13.
3. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; пер. с англ. [М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
4. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. Посібник. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 504 с.
5. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации / Учебное пособие. – К.: МАУП, 1998. – 224 с.