

ФОРМУВАННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ВИМІРЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Волошина С. В.

Об'єктом дослідження є вимірювання людського капіталу підприємства. Виступаючи початковим етапом управління даним капіталом, процес вимірювання у нинішньому вигляді характеризується наявністю суттєвих наукових прогалин. Серед основних – вузьке коло елементів людського капіталу для вимірювання, обмеженість характеристик за окремими елементами капіталу, вибір останніх без належного обґрунтування, ототожнення процесів вимірювання та оцінювання тощо. Встановлено, що збереження відзначених прогалин загрожує бізнесу прийняттям необґрунтованих управлінських рішень, наслідком чого виступатиме уповільнення розвитку людського капіталу при погіршенні якісних характеристик або навіть його втрата.

Визначена необхідність чіткого розмежування змістовності і результатів вимірювання та оцінювання людського капіталу як суміжних процесів єдиного управлінського контуру. Представлена класифікація показників вимірювання людського капіталу підприємства, що у комплексі відображає завдання даного процесу та потребує формування системи відповідних показників. Визначено вимоги до системи показників вимірювання людського капіталу підприємства та її рівні, їх відповідність стадіям відтворення даного капіталу. Доведена доцільність виокремлення окремих підсистем за елементами людського капіталу підприємства та засобами забезпечення функціонування цих підсистем, що відповідає архітектоніці даного капіталу та об'єктам управлінського впливу.

Обґрунтовано наповненість підсистем вимірювання людського капіталу підприємства за елементами «капітал освіти», «капітал заохочення», «капітал мобільності», «капітал здоров'я», «капітал культури» та у розрізі засобів забезпечення функціонування відзначених елементів. Запропоновано процедуру вимірювання людського капіталу підприємства за комплексними і загальними показниками його стану та показниками ефективності його використання.

Реалізація на практиці розроблених пропозицій дозволяє послідовно і поглиблено ідентифікувати стан людського капіталу підприємства, розвиток засобів забезпечення функціонування його окремих підсистем, ефективність використання сукупного людського капіталу. На відміну від аналогічних відомих методів запропоновані підходи створюють підґрунтя для подальшого комплексного оцінювання як характеристик людського капіталу, так і важелів управління ним.

Ключові слова: людський капітал підприємства, багаторівнева система показників, засоби забезпечення функціонування.

1. Вступ

Успіх України в реалізації соціально-економічних завдань розвитку та її інтеграція у світове співтовариство у визначальній мірі залежить від вирішення усіма суб'єктами економічних відносин питань щодо ефективного управління людським капіталом. Останній в умовах поширення у всьому світі економіки знань вважається основним критерієм економічного розвитку і конкурентоспроможності країни, пріоритетним фактором економічної діяльності суб'єктів господарювання та всебічного розвитку особистості. Низький розвиток людського капіталу як результат незадовільного управління ним є причиною низького рівня заробітної плати, її значної диференціації, стрімкої міграції робочої сили, соціальної напруги у суспільстві та інших негараздів, добре відомих українцям.

Тому дослідження питань, пов'язаних із забезпеченням цілеспрямованого впливу на характеристики людського капіталу та умови його ефективного використання, що в стислому варіанту відображає головне завдання управління, є надзвичайно актуальним напрямком наукового дослідження. Нагальність подолання проблемних аспектів в управлінні людським капіталом зростає на мікрорівні, який утворюють підприємства та працівники, які відповідно є споживачами і носіями людського капіталу. Між тим саме підприємство переважно виступає місцем безпосередньої взаємодії цих економічних суб'єктів та реалізації їх інтересів. Тому питання дослідження процесів управління людським капіталом, основними з яких є вимірювання, оцінювання, планування і контроль, є надзвичайно важливими саме для підприємства, які становлять базис національної економіки. Причому ефективність управління забезпечується на кожному із названих етапів, що потребує досконалості використовуваних науково-методичних підходів, їх зрозумілості бізнесом і відповідності його завданням.

2. Об'єкт дослідження та його технологічний аудит

Об'єктом дослідження є вимірювання людського капіталу підприємства. Виступаючи початковим етапом управління даним капіталом, процес вимірювання у нинішньому вигляді характеризується наявністю суттєвих наукових прогалин:

- вузьке коло елементів капіталу для вимірювання;
- обмеженість характеристик за окремими елементами капіталу;
- вибір останніх без належного обґрунтування;
- переважне застосування вартісних показників;
- ототожнення процесів вимірювання та оцінювання тощо.

Збереження відзначених прогалин у методичних підходах загрожує бізнесу прийняттям необґрунтованих управлінських рішень, наслідком чого виступатиме уповільнення розвитку людського капіталу при погіршенні якісних характеристик або навіть його втрата.

3. Мета та задачі дослідження

Метою дослідження є розвиток науково-методичних підходів до вимірювання людського капіталу підприємства на основі обґрунтування багаторівневої системи показників даного управлінського процесу.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань:

1. Визначити вимоги до розробки системи показників вимірювання людського капіталу підприємства, її змістовності та ієрархічної композиції.
2. Обґрунтувати наповненість підсистем показників вимірювання за виокремленими рівнями.

4. Дослідження існуючих рішень проблеми

Людський капітал є відображенням продуктивних здібностей людини до праці, які приносять дохід його власнику та іншим економічним суб'єктам, що приймають участь у його відтворенні. Однак на даний час відсутні єдині підходи до його вимірювання та подальшого оцінювання через дію низки факторів. До таких слід віднести: комплексність даної категорії, різноманіття думок щодо елементного складу та результатів використання, багаточисельність вимірювальних процедур тощо.

Довгий час триває наукова полеміка відносно пріоритетності та значущості підходів до вимірювання людського капіталу. Так, у роботі [1] наголошено на важливості доходного підходу на основі визначення грошової оцінки працівників за розмірами капіталізованих доходів. Однак така оцінка базується на узагальненій характеристиці якостей і властивостей людини-працівника.

Автор роботи [2] розширив методологічні підходи до оцінки та вимірювання людського капіталу натуральними показниками. Однак вимірювальна процедура автором зведена до встановлення найбільш досконалого натурального показника, яким визнано освітній потенціал.

Робота [3] присвячена вартості людського капіталу, яка обчислена на основі його прибутковості з урахуванням кваліфікації і капіталізації доходу працівників. На практиці дана пропозиція не набула підтвердження, оскільки аналіз людського капіталу обмежено оцінкою кадрового забезпечення, підготовки кадрів і доходів працівників.

Прихильники витратного підходу у роботах [4–6] відстоюють необхідність структурувати людський капітал за витратами на відтворення робочої сили, розглядаючи по-різному їх склад. При цьому автор роботи [4] підходить до завдання через визначення залежності заробітної плати від витрат на освіту і навчання, а також розвитку особистих здібностей людини. У такій постановці завдання дослідження зорієнтовані на вимірювання особистісного людського капіталу, що не співпадають із завданнями розвитку людського капіталу підприємства.

У роботі [5] представлено обмежений склад витрат на відтворення робочої сили (на освіту, охорону здоров'я і мобільність), що не відповідає сучасним завданням розвитку людського капіталу.

Автор роботи [6] додатково включає у витрати на робочу силу витрати на навчання, мотивацію, поліпшення умов праці та витрати, які пов'язані із

нелояльністю персоналу. При такому виокремленні витрат втрачається змістовність характеристик людського капіталу, відбувається їх заміна напрямками інвестування.

У роботі [7] розглядаються питання вимірювання віддачі від інвестицій у людський капітал, яку автор пов'язує переважно із доданою економічною вартістю. Одноформатність результатів використання людського капіталу спрощує дослідження і обмежує потік інформації для управління ним.

Багато пропозицій у науковій спільноті висловлюється стосовно необхідності використання комбінації підходів до вимірювання людського капіталу. Так, у роботі [8] доведена доцільність поєднання доходного компоненту оцінки результатів трудової діяльності і грошових витрат на відтворення працівника, однак склад останніх обмежено витратами на освіту.

Автори робіт [9, 10] підкреслюють важливість збалансованого підходу до вимірювання людського капіталу і наголошують на неузгодженості методів, показників та інформаційної бази даного процесу, не надаючи пропозицій по подоланню наявних проблем.

Загалом аналіз наукової думки щодо підходів до вимірювання людського капіталу підприємства показав наступне:

1. У сучасних дослідженнях поступово здійснюється розширення підходів, методів і показників вимірювання та наступного за ним в управлінському контурі процесу оцінювання людського капіталу й сфери їх застосування. Це стосується використання комбінованих підходів до дослідження на основі поєднання різних методів, а також все більшого використання натуральних показників. Останні безпосередньо відображають характеристики людського капіталу і мають нарівні з вартісними показниками завжди входити до системи показників. У свою чергу, конкретна комбінація методів вимірювання визначається цілями і завданнями програми дослідження.

2. Процедура вимірювання та оцінювання людського капіталу застосовується відносно вузького кола елементів даного капіталу.

3. Кількість показників в більшості випадків є обмеженою і не відображає повний або наближений до такої повноти зміст продуктивних здібностей працівників. Так, відносно кожного елемента людського капіталу досліджується в середньому від 2 до 5 характеристик. Причому вибір показників для вимірювання не містить глибокого обґрунтування, що, передусім, має базуватися на змісті характеристик людського капіталу, які об'єднані в певний його елемент.

4. Попри комплексний характер наукових досліджень, які стосувалися проблематики управління людського капіталу, його відтворення, розвитку, інвестування тощо, інструментарій вимірювання та оцінювання є вузьким. Найбільш поширеними загальними методами виступали: модель виробничої функції, кореляційно-регресійний аналіз, модель життєвого циклу, матрична модель та ін.

5. У більшості досліджень поняття «вимірювання» ототожнюється з поняттям «оцінювання («оцінка»)). Існування подібної наукової прогалини створює підґрунтя для поверхового дослідження людського капіталу,

можливості отримання значної похибки в результатах та обумовлює ймовірність прийняття нераціональних управлінських рішень.

5. Методи досліджень

Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження виступає теорія людського капіталу та загальнонаукові і спеціальні методи:

- системний підхід – для визначення сутності системи (підсистеми) показників вимірювання людського капіталу підприємства, розробки ієрархічної композиції багаторівневої системи показників;

- типології – для визначення класифікаційних ознак і відмінностей у показниках, формування системи і підсистем показників, встановлення сутнісних зв'язків між показниками;

- аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення – для встановлення наукових прогалин у дослідженні, формування підсистем показників, оцінки результатів дослідження, формулювання висновків.

6. Результати досліджень

Прийняття управлінських рішень будь-якого характеру логічно передують процедури вимірювання та оцінювання. Такий підхід пов'язаний із вимогами принципу об'єктивності наукового дослідження, який передбачає обґрунтованість, точність і надійність інформаційної бази у поєднанні з науковою аргументацією. Це загалом можливо виразити відомим американським прислів'ям «виконується тільки те, що вимірюється та оцінюється».

Відповідно до Сучасної енциклопедії «вимірювання – це дії, які виконуються з метою знаходження числових значень якої-небудь величини у прийнятих одиницях виміру» [11]. Отже, вимірювання необхідне для формалізації опису явищ і процесів, що досліджуються. Причому вимірюванню підлягають найбільш значущі складові об'єкта дослідження, які мають відобразити його загальні властивості. У свою чергу, оцінювання (оцінка) трактується, зокрема у Словнику-довіднику термінів науково-технічної документації, як «систематичне визначення ступеня, за яким деякий об'єкт задовольняє встановленим критеріям» [11]. А також у Бухгалтерському словнику – «як встановлення якості кого-небудь, ступеня, рівня чого-небудь; висловлювання думки, судження про цінність або значення кого-небудь» [11]. На підставі вище наведеного можна стверджувати, що оцінювання є логічним продовженням вимірювання, яке надає якісну характеристику явищам і процесам. Воно здійснюється шляхом порівняння результатів вимірювання з прийнятими критеріями або на основі суджень фахівців.

З урахуванням вище наведеної проблематики пропонується удосконалити існуючі наукові підходи до вимірювання та пов'язаного з ним процесу оцінювання людського капіталу підприємства на основі:

- 1) чіткого розмежування процесів вимірювання та оцінювання відповідно до сутності цих термінів з отриманням в якості результатів:

- для процесу вимірювання – числових значень певної величини;

– для процесу оцінювання – ступеня відповідності рівня показників, що отримано в результаті вимірювання, встановленим критеріям (нормативам або нормальним обмеженням) та/або ж бажаному напрямку змін, а також якісних фахових оцінок;

2) формування багаторівневої системи показників, з використанням якої стає можливою послідовна ідентифікація:

- стану людського капіталу підприємства;
- розвитку засобів забезпечення функціонування його окремих підсистем;
- ефективності використання сукупного людського капіталу,

що водночас відповідатиме розробленій автором архітектоніці даного капіталу [12], пропозиції щодо вузького (згорнутого) ланцюга його відтворення [13] та вимогам принципів системності, комплексності, конкретності, ієрархії.

У загальному вигляді пропозиція презентована на рис. 1. Окремо слід звернути увагу на рівень 2, показники якого розширюють традиційний аналіз людського капіталу підприємства, оскільки створюється можливість для подальшого комплексного оцінювання як характеристик людського капіталу, так і важелів управління ним;

3) класифікації показників вимірювання людського капіталу підприємства (табл. 1), що у комплексі відображає завдання даного процесу та висуває вимогу формування системи показників.



Рис. 1. Багаторівнева система показників вимірювання людського капіталу підприємства

Таблиця 1

Класифікація показників вимірювання людського капіталу підприємства

Ознака класифікації	Показники	Призначення показників
За охопленням характеристик (елементів) людського капіталу	а) часткові (одиничні) укрупнені і деталізовані	а) для відображення однієї характеристики (якості) у розгорнутому і згорнутому вигляді
	б) комплексні (групові)	б) для одночасного відображення кількох характеристик або вимірювання елемента загалом
	в) загальні (інтегральні)	в) для визначення людського капіталу підприємства загалом
За часом подання	а) статичні	а) для вимірювання в межах одного періоду
	б) динамічні	б) для порівняння за кількома періодами
За формою виразу	а) натуральні	а) для відображення у фізичних та умовних вимірниках певної характеристики людського капіталу
	б) трудові	б) для визначення через чисельність персоналу і робочий час окремих характеристик людського капіталу та ефективності його використання
	в) вартісні	в) для визначення розміру окремого елемента або розміру сукупного людського капіталу
За способом розрахунку	а) абсолютні	а) для відображення розміру значення окремої характеристики або людського капіталу загалом, без віднесення до інших показників
	б) відносні	б) для знаходження рівня, середніх величин, визначення динаміки, а також ефективності використання людського капіталу
	в) питомі (структурні)	в) для визначення значущості окремої характеристики (елемента) у сукупному людському капіталі або ж у групі, а також для оцінки їх сформованості
За економічним змістом	а) кількісні	а) для відображення розміру та змін людського капіталу
	б) якісні	б) для відображення суттєвих особливостей людського капіталу та визначення ефективності його використання
За можливістю виміряти причинно-наслідкові зв'язки	а) результативні	а) для встановлення результату впливу кількох факторів, серед яких наявні ті, які характеризують людський капітал
	б) факторні	б) для визначення причин зміни людського капіталу або його впливу на результат діяльності підприємства
За умовами формування	а) планові	а) для відображення умов майбутнього періоду
	б) звітні	б) для відображення умов періоду, що минув

Під системою показників вимірювання людського капіталу підприємства варто розуміти таку їх множину, в якій кожен окремий показник несе певне змістовне навантаження, не дублюючи інші показники. Це в сукупності призводить до можливості отримання розгорнутої всебічної характеристики об'єкта дослідження і в загальному плані створює інформаційне підґрунтя для прийняття адекватних управлінських рішень;

4) розробки з використанням багаторівневого підходу до формування системи показників вимірювання людського капіталу деталізованих підсистем.

Підсистема показників вимірювання людського капіталу – це частина її загальної системи, яка виконує локальне завдання визначення змістовних характеристик окремого елемента, засобів формування або ж окремої стадії відтворення даного капіталу. У підсистемі всі показники розміщені в певній логічній упорядкованості.

У табл. 2 представлено підсистему показників вимірювання людського капіталу підприємства за елементом «капітал освіти».

Таблиця 2

Підсистема показників вимірювання людського капіталу підприємства за елементом «капітал освіти», складовими якого виступають знання, навички і вміння

Укрупнений частковий показник		Деталізований частковий показник	
11. Рівень загальної компетентності і персоналу	1. Склад і структура персоналу за рівнем освіти, осіб/%	1.1. Чисельність (частка) працівників з повною вищою освітою 1.2. Чисельність (частка) працівників з неповною вищою освітою 1.3. Чисельність (частка) працівників із середньою спеціальною освітою 1.4. Чисельність (частка) працівників із середньою загальною освітою 1.5. Чисельність (частка) працівників із неповною середньою освітою	
	2. Укрупнена освітня структура персоналу, %	2.1. Частка працівників із загальною освітою 2.2. Частка працівників із спеціальною освітою	
	3. Склад і структура персоналу за категоріями, осіб/%	3.1. Чисельність (частка) керівників 3.2. Чисельність (частка) професіоналів 3.3. Чисельність (частка) фахівців 3.4. Чисельність (частка) технічних службовців 3.5. Чисельність (частка) робітників	
	4. Укрупнена категоріальна структура персоналу, %	4.1. Частка адміністративно-управлінського персоналу (працівників інформаційної сфери) (АУП) 4.2. Частка робітників	
	5. Коефіцієнт навантаження на робітників, АУП/100 робітників		
	10. Рівень професійної компетентності персоналу	6. Середній кваліфікаційний розряд робітників	
		7. Коефіцієнт використання кваліфікації робітників	
		8. Коефіцієнти якості праці	8.1. Коефіцієнт якості праці (за кількістю упущень у роботі) 8.2. Коефіцієнт якості праці (за розміром вирахувань із заробітної плати)
		9. Рівень реалізації інтелектуальних здібностей персоналу	9.1 Чисельність (частка) винахідників і раціоналізаторів, ос./% 9.2. Коефіцієнт раціоналізаторської активності персоналу, рац. проп. на 1 тис. осіб

12. Капітал освіти за витратним підходом (прийнято за витратами на професійне навчання)	12.1. Капітал освіти (інвестиції у професійне навчання), у. о. 12.2. Середні витрати на професійне навчання, у. о./ос. 12.3. Частка витрат на професійне навчання у витратах на робочу силу, %
---	--

Наповненість цієї підсистеми здійснено на підставі того, що капітал освіти включає знання, навички і вміння працівників підприємства. Саме тому часткові показники вимірювання капіталу освіти мають відображати:

- рівень володіння працівниками підприємства певними поняттями, теоріями, явищами (розуміння знань), що визначається за освітньою структурою персоналу;
- практичні дії, які тривалий час виконуються працівниками на своїх робочих місцях задля якісного виконання доручених завдань (розуміння навичок і вмінь), що визначаються за категоріальною структурою персоналу;
- одночасне володіння теоретичними знаннями і практичними навичками та вміннями, що визначаються кваліфікаційним розрядом, використанням кваліфікації, якістю праці тощо;
- інтелектуальні здібності як «розумові властивості людини, які проявляються в її умінні вирішувати різноманітного роду завдання» [11], а отже також є поєднанням знань і вмінь на основі більш високого рівня розумових якостей їх носія і є невіддільними від людини. Пропонуємо відображення цієї характеристики капіталу освіти покласти на укрупнений показник «рівень реалізації інтелектуальних здібностей персоналу»;
- вартісну форму капіталу освіти, яка представлена витратами на професійне навчання (освіту і спеціальну підготовку).

Виходимо також з того, що кожен показник такої підсистеми має виконувати окрему функцію та бути побудований найкращим чином як за формою виразу, так і за способом розрахунку (відповідно до табл. 1).

Так, укрупнений показник «склад і структура персоналу за рівнем освіти» доцільно представляти у форматі абсолютних і відносних величин якісних характеристик потенціалу людського капіталу підприємства. Вони є відображенням спроможності носіїв праці до генерації нових продуктивних здібностей, необхідних для виконання завдань різної складності.

Показник «укрупнена освітня структура персоналу» має характеризувати пропорції у якісних характеристиках потенціалу людського капіталу з точки зору виконання загальних і спеціальних робіт. Ці пропорції у подальшому враховуються при визначенні джерел інвестицій у професійне навчання і факторів, що впливають на рівні заробітної плати.

На укрупнений показник «склад і структура персоналу за категоріями» покладена функція відображення ролі і місця людини у трудовому процесі, в управлінській ієрархії, а також можливого характеру участі в управлінні людським капіталом. У свою чергу, укрупнена категоріальна структура персоналу має відобразити пропорції у можливостях реалізації людського капіталу в сферах розумової (творчої) і фізичної праці.

Показник «коефіцієнт навантаження на робітників» може свідчити про існування резерву оптимізації розміру людського капіталу на основі оцінювання пропорцій між укрупненими категоріями персоналу. Середній кваліфікаційний розряд робітників надасть інформацію про рівень знань і трудових навичок, що сформувався у переважної більшості робітників.

Показник «коефіцієнт використання кваліфікації робітників» демонструватиме ступінь відповідності знань, навичок і вмінь персоналу вимогам виконання призначених робіт. Доповненням до вище зазначених показників є коефіцієнт якості праці, який можна виразити двома формами і який свідчатиме про рівень реалізованих знань, вмінь і навичок. Це обумовлює якісне виконання роботи і збільшення коштів, які спрямовуються на відтворення людського капіталу.

Інтелектуальна або креативна складова капіталу освіти, що є невіддільною від працівника, може бути деталізовано представлена показниками, які відображають реалізований на підприємстві потенціал розумових здібностей персоналу у форматі визнаних винахідників і раціоналізаторів.

Сукупність показників, якими вимірюється ступінь володіння знаннями, навичками і вміннями, включаючи рівень реалізації інтелектуальних здібностей, їх використання працівниками у професійній діяльності, пропонується визначати як укрупнений показник «рівень професійної компетентності персоналу». Після додавання до цієї сукупності показників, що характеризують загальний рівень знань, отримаємо укрупнений показник «рівень загальної компетентності персоналу».

Укрупнений показник «капітал освіти за витратним підходом» відображає у грошовій формі накопичення продуктивних здібностей працівників (знань, навичок і вмінь) внаслідок освіти і спеціальної підготовки і приймається на рівні витрат на професійне навчання. Базою для визначення значущості капіталу освіти та інших елементів людського капіталу обрано витрати на робочу силу або ж вартість робочої сили. У роботі [14] вона визначається як «розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили», що відповідає результату вимірювання людського капіталу за витратним підходом.

У табл. 3 представлено пропозиції щодо наповнення підсистеми показників вимірювання засобів забезпечення капіталу освіти. При розробці підсистеми виходили із Закону України «Про професійний розвиток працівників». В ньому професійне навчання розглядається як «процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь...» [15]. Отже, засобом забезпечення функціонування підсистеми «капітал освіти» є професійне навчання.

Таблиця 3

Підсистема показників вимірювання засобів забезпечення функціонування підсистеми «капітал освіти»

Частковий показник	Доцільне розширення показника
1. Чисельність (частка) робітників, які пройшли первинну професійну підготовку, осіб/%	-
2. Чисельність (частка) працівників, які пройшли перепідготовку, осіб/%	у тому числі: 2.1. Робітники 2.2. АУП
3. Чисельність (частка) працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб/%	у тому числі: 3.1. Робітники 3.2. АУП
4. Загальна чисельність (частка) працівників, які були охоплені професійним навчанням, осіб/%	у тому числі: 4.1. Робітники 4.2. АУП
5. Періодичність професійного навчання, роки	у тому числі: 5.1. Робітники 5.2. АУП
6. Загальна кількість годин на професійне навчання, люд.-год.	у тому числі: 6.1. Робітники 6.2. АУП
7. Середня кількість годин на професійне навчання працівника, год.	у тому числі: 7.1. Робітники 7.2. АУП
8. Тривалість (частка) відпусток на навчання, що оплачується підприємством, год./%	-
9. Частка працівників, які пройшли атестацію, %	у тому числі: 9.1. Робітники 9.2. АУП
10. Питомі витрати на професійне навчання працівника, у. о./год.	у тому числі: 10.1. Робітники 10.2. АУП
11. Витрати на професійне навчання, % до фонду оплати праці	-

Примітка: розроблено на основі [15].

Показники, які включені до табл. 3, деталізовані за видами професійного навчання й укрупненими категоріями персоналу і представлені у придатній для прийняття управлінських рішень формі. Зокрема, об'єктами управлінських впливів в даному процесі слід вважати групи персоналу різного характеру праці, періодичність навчання, його тривалість, витрати.

У табл. 4 представлені пропозиції по наповненню підсистеми показників вимірювання капіталу заохочення, який складається з матеріальної мотивації (функцію морального заохочення переважно виконує капітал культури) [12].

Таблиця 4

Підсистема показників вимірювання людського капіталу підприємства за елементом «капітал заохочення» в частині матеріальної мотивації

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Капітал заохочення (прийнято за фондом оплати праці персоналу підприємства)	1.1. Загальний фонд оплати праці, у. о.
2. Фонд оплати праці персоналу основної діяльності, у. о.	2.1. Загальний фонд оплати праці 2.2. Фонд основної заробітної плати 2.3. Фонд додаткової заробітної плати 2.4. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати(за виключенням матеріальної допомоги та суми, наданих підприємством, трудових і соціальних пільг працівникам і членам їх сімей)
3. Середня заробітна плата на підприємстві, у. о.	3.1. Середня заробітна плата одного працівника 3.2. Середня заробітна плата одного працівника персоналу основної діяльності 3.3. Середня заробітна плата одного робітника 3.4. Середня заробітна плата одного працівника АУП
4. Частка витрат на оплату праці у витратах на робочу силу, %	

Представлені у табл. 4 показники переважно є вартісними, оскільки:

– в такій формі їх зручно порівнювати із вартістю споживчих благ, отримання яких входить в систему економічних інтересів працівника;

– в такій формі вони включаються у витрати підприємства, що пов'язано із реалізацією економічних інтересів підприємства як суб'єкта господарювання.

Отже фонд оплати праці як сукупна заробітна плата та її середній розмір виступають спонукальним мотивом економічної і трудової діяльності для усіх учасників господарської діяльності і становлять базу підсистеми показників вимірювання капіталу заохочення. Показник «частка витрат на оплату праці у витратах на робочу силу» є відносним і відображає рівень даного капіталу.

Водночас слід звернути увагу на необхідність виключення з інших заохочувальних і компенсаційних виплат розміру матеріальної допомоги і пільг працівникам, які входять до капіталу культури (складова «соціальний захист»). Це дозволяє уникнути повторного рахунку, оскільки основна функція вище зазначених виплат полягає саме у додатковому захисті працівників і не пов'язана з результатами їх трудової діяльності.

У табл. 5 представлено пропозиції щодо наповнення підсистеми показників вимірювання засобів забезпечення матеріальної мотивації.

В їх основу покладено:

– фактори формування фонду оплати праці, зокрема рівні мінімальної і середньої заробітної плати;

– еластичність (чутливість) середньої заробітної плати до змін ключових показників ефективності діяльності підприємства;

– структура заробітної плати;

– податки з доходів фізичних осіб;

– заборгованість з виплати заробітної плати.

Розроблена підсистема показників переважно побудована на відносних показниках, які представлені на основі різнорівневого порівняння показників заробітної плати.

Таблиця 5

Підсистема показників вимірювання засобів забезпечення функціонування підсистеми «капітал заохочення» в частині матеріальної мотивації

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Рівень мінімальної заробітної плати на підприємстві, у. о./ %	1.1. Мінімальна заробітна плата на підприємстві, у. о. 1.2. Рівень мінімальної заробітної плати на підприємстві, % до прожиткового мінімуму працездатної особи 1.3. Рівень мінімальної заробітної плати на підприємстві, % до мінімальної заробітної плати у світі (ЄС) 1.4. Рівень мінімальної заробітної плати на підприємстві, % до мінімальної заробітної плати в країні 1.5. Рівень мінімальної заробітної плати на підприємстві, % до мінімальної заробітної плати в галузі 1.6. Рівень мінімальної заробітної плати на підприємстві, % до його середньої заробітної плати
2. Рівень середньої заробітної плати на підприємстві, %	2.1. Рівень середньої заробітної плати на підприємстві, % до середньої заробітної плати у світі (ЄС) 2.2. Рівень середньої заробітної плати на підприємстві, % до середньої заробітної плати в країні 2.3. Рівень середньої заробітної плати на підприємстві, % до середньої заробітної плати в галузі 2.4. Рівень середньої заробітної плати на підприємстві, % до середньої заробітної плати в регіоні
3. Індекс реальної середньої заробітної плати на підприємстві	
4. Рівень чистої (нетто) середньої заробітної плати на підприємстві, у. о./%	4.1. Чиста середня заробітна плата на підприємстві, у. о. 4.2. Рівень чистої середньої заробітної плати на підприємстві, % до прожиткового мінімуму
5. Рівень чистої середньої заробітної плати на підприємстві, скоригований на суму заборгованості, у. о./%	5.1. Середня сума заборгованості з виплати заробітної плати (без податків), у. о./ос. 5.2. Скоригована чиста середня заробітна плата (без заборгованості з її виплати), у. о. 5.3. Рівень скоригованої чистої середньої заробітної плати, % до прожиткового мінімуму
6. Структура фонду оплати праці персоналу основної діяльності, %	6.1. Частка основної заробітної плати 6.2. Частка додаткової заробітної плати 6.3. Частка інших заохочувальних і компенсаційних виплат
7. Коефіцієнт еластичності середньої заробітної плати за ефективністю діяльності	7.1. Коефіцієнт еластичності середньої заробітної плати за продуктивністю праці 7.2. Коефіцієнт еластичності середньої заробітної плати за витратами 7.3. Коефіцієнт еластичності середньої заробітної плати за рентабельністю продажу

Результатом вимірювання матеріальної мотивації як засобу забезпечення капіталу заохочення має бути розгорнута інформаційна база у вигляді

відповідних показників. Їх використання спрямоване на коригування рівнів і структури заробітної плати (мінімальної і середньої) на підприємстві таким чином, щоб забезпечити повну реалізацію основних її функцій (відтворювальної, стимулюючої, регулюючої і соціальної).

Побудована підсистема показників вимірювання капіталу мобільності представлена у табл. 6. При її розробці відштовхувалися від змісту терміну «мобільність», який [11]:

- у Великому енциклопедичному словнику визначено як «рухомість, спроможність до швидкого пересування, дії»;
- у Фінансовому словнику – як «міра спроможності фактору виробництва до переміщення між сферами використання»;
- у Словнику з географії – як «стан або спроможність бути рухомим. Цей термін застосовується до людей, які з готовністю змінюють місце проживання або роботи у пошуках кращого заробітку, або до конкретної людини та її домашнього господарства при зміні соціального і майнового стану».

Таблиця 6

Підсистема показників вимірювання людського капіталу підприємства за елементом «капітал мобільності»

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Склад і структура персоналу за віком, осіб/%	1.1. Чисельність (частка) працівників у віці 15–34 роки (молодь) 1.2. Чисельність (частка) працівників у віці 35–49 років 1.3. Чисельність (частка) працівників у віці 50–54 роки 1.4. Чисельність (частка) працівників у віці 55–59 років 1.5. Чисельність (частка) працюючих пенсіонерів
2. Середній вік персоналу, роки	
3. Структура персоналу за загальним стажем роботи, %	3.1. До 1 року 3.2. Від 1 до 3 років 3.3. Від 3 до 10 років 3.4. Понад 10 років
4. Середній загальний стаж роботи працівника, роки	
5. Структура персоналу за стажем роботи на даному підприємстві, %	5.1. До 1 року 5.2. Від 1 до 3 років 5.3. Від 3 до 10 років 5.4. Понад 10 років
6. Середній стаж роботи працівника на даному підприємстві, роки	
7. Коефіцієнт неповної зайнятості, %	
8. Коефіцієнт використання робочого часу	
9. Показники руху персоналу (зовнішньої мобільності)	9.1. Коефіцієнт обороту з прийому персоналу 9.2. Коефіцієнт обороту зі звільнення персоналу 9.3. Коефіцієнт загального обороту персоналу 9.4. Коефіцієнт плинності персоналу 9.5. Коефіцієнт стабільності персоналу

<p>10. Показники внутрішньої мобільності персоналу, ос./%</p>	<p>10.1. Чисельність (частка) працівників, яких підвищено в посаді або кваліфікації (АУП) і встановлено більш високий розряд (робітники) 10.2. Чисельність (частка) працівників, яких переміщено на інше рівноцінне місце роботи 10.3. Чисельність (частка) працівників, яких понижено в посаді або кваліфікації (АУП) і понижено розряд (робітники)</p>
<p>11. Коефіцієнт еластичності зовнішньої мобільності за факторами її зміни</p>	<p>11.1. Коефіцієнт еластичності плинності персоналу за скоригованою чистою середньою заробітною платою 11.2. Коефіцієнт еластичності стабільності персоналу за середніми витратами на професійне навчання 11.3. Коефіцієнт еластичності стабільності персоналу за середніми загальними витратами на охорону здоров'я 11.4. Коефіцієнт еластичності стабільності персоналу за середніми витратами на культурну сферу</p>
<p>12. Коефіцієнт еластичності внутрішньої мобільності за факторами її зміни</p>	<p>12.1. Коефіцієнт еластичності чисельності (частки) працівників, яких підвищено в посаді та/або кваліфікації (у розряді) за середніми витратами на професійне навчання 12.2. Коефіцієнт еластичності чисельності (частки) працівників, яких підвищено в посаді та/або кваліфікації (у розряді) за середньою заробітною платою</p>
<p>13. Капітал мобільності за витратним підходом (прийнято за витратами найм і звільнення працівників)</p>	<p>13.1. Загальні витрати на найм і звільнення працівників, у. о. 13.2. Середні витрати на найм і звільнення працівників, у. о./ос. 13.3. Частка витрат на найм і звільнення працівників у витратах на робочу силу, %</p>

У контексті теорії людського капіталу погоджуємося з думкою щодо трактування мобільності як «спроможності людини до якісного вдосконалення та якісних змін у житті...» [16]. З цієї широкої позиції доцільно в підсистемі показників вимірювати форми мобільності: зовнішню і внутрішню. Зовнішня мобільність характеризує переміщення працівника за межі даного підприємства. Внутрішню мобільність розглядаємо як ситуацію, коли працівник змінює робоче місце в межах того ж підприємства, отримуючи при цьому інші професійні завдання та іншу заробітну плату.

Наведені у табл. 6 показники підсистеми «мобільність» послідовно відображають потенціал мобільності, її форми та фактори впливу (коефіцієнти еластичності за формами мобільності).

Враховуючи причинно-наслідкові зв'язки між мобільністю та іншими елементами людського капіталу, засобами розвитку капіталу мобільності є засоби, які також забезпечують функціонування інших підсистем (зокрема, професійне навчання, матеріальна мотивація, професійна безпека, охорона здоров'я тощо). Специфічним засобом забезпечення цієї підсистеми слід вважати пошук інформації.

При розробці підсистеми показників вимірювання даного засобу виходимо зі змісту базового поняття. Під інформацією розуміються «відомості, які

об'єктивно відображають різні сторони та елементи навколишнього середовища і діяльності людини. Вони матеріалізовані у формі, що зручна для використання, передавання, зберігання та/або обробки людиною або автоматизованими засобами» [11]. Отже, вимірювання процесу пошуку інформації, яка призначена для визначення важливих характеристик людського капіталу, найдохідніших сфер його використання можливо звести до визначення витрат на її збір, передачу, зберігання, обробку і споживання в процесі управління. За формами виразу такі показники виступатимуть трудовими і вартісними.

Робота з інформацією триває постійно і пов'язана не лише з процесами найму і звільнення, а що є найголовнішим – з процесами використання і розвитку персоналу. Отже, витрати на її пошук (у т. ч. на самому підприємстві) слід розглядати на основі широкого підходу. Тому у даному дослідженні побудовані показники вимірювання пошуку інформації на основі як трансакційних витрат на найм і звільнення працівників, так і повних витрат інформаційної сфери (табл. 7).

Таблиця 7

Підсистема показників вимірювання засобів забезпечення функціонування підсистеми «капітал мобільності» в частині пошуку інформації

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Витрати на персонал інформаційної сфери	1.1. Чисельність (частка) працівників інформаційної сфери, ос./% 1.2. Розмір (частка) витрат на оплату праці працівників інформаційної сфери, у. о./% до загального фонду оплати праці 1.3. Розмір (частка) адміністративних витрат, у. о./% до операційних витрат
2. Витрати на інформаційні технології, у. о./%	2.1. Розмір (частка) електронно-обчислювальних машин, інших машин для автоматичного оброблення інформації, пов'язаних з ними комп'ютерних програм, інших інформаційних систем тощо у складі основних засобів
3. Фондоозброєність праці в інформаційній сфері, у. о./ос.	
4. Продуктивність праці в інформаційній сфері	4.1. Продуктивність праці, у. о./ос. 4.2. Продуктивність праці (за адміністративними витратами), у. о./у. о.
5. Витрати на найм працівників	5.1. Розмір (частка) витрат на найм працівників, у. о./% до адміністративних (операційних) витрат
6. Втрати підприємства при звільненні працівників	6.1. Розмір (частка) втрат підприємства при звільненні працівників, у. о./% до операційного прибутку

При розробці підсистеми показників вимірювання капіталу здоров'я виходимо з можливостей відображення цінних для підприємства фізичних здібностей працівників або ж втрат цих здібностей. В даному контексті здоров'я як окремих елемент людського капіталу розглядаємо в частині фізичного здоров'я, тоді як аспекти психічного здоров'я будуть розглянуті

через капітал культури. При розгляді сукупної робочої сили (персоналу загалом) вимірювання здоров'я проводимо від зворотного, тобто з урахуванням виробничого травматизму і захворювань. Сформована за таких умов підсистема показників представлена у табл. 8.

Таблиця 8

Підсистема показників вимірювання людського капіталу підприємства за елементом «капітал здоров'я» в частині фізичного здоров'я

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Показники виробничого травматизму	1.1. Рівень виробничого травматизму, травм/1000 осіб 1.2. Показник частоти нещасних випадків зі смертельними наслідками, випадки/100 осіб 1.3. Показник тяжкості травматизму, дні 1.4. Тривалість непрацездатності у потерпілих, дні 1.5. Рівень матеріальних втрат, у. о./1000 осіб 1.6. Рівень витрат на попередження нещасних випадків, у. о./1000 осіб
2. Показники професійних захворювань	2.1. Рівень профзахворювань, випадки /1000 осіб 2.2. Тривалість непрацездатності у зв'язку із профзахворюваннями, дні/1000 осіб 2.3. Тривалість одного випадку профзахворювання, дні
3. Загальні показники захворюваності	3.1. Рівень загальної захворюваності працівників, випадки/1000 осіб 3.2. Тривалість тимчасової непрацездатності, дні/1000 осіб 3.3. Загальна тривалість одного випадку захворювання, дні
4. Частка осіб, які вийшли на пенсію за інвалідністю, %	
5. Частка осіб, які переведені на легку працю, %	
6. Рівень захворюваності, %	
7. Рівень здоров'я, %	
8. Капітал здоров'я за витратним підходом (прийнято за загальними витратами на охорону здоров'я)	8.1. Загальні витрати на охорону здоров'я, у. о. 8.2. Середні загальні витрати на охорону здоров'я, у. о./ос. 8.3. Частка загальних витрат на охорону здоров'я у витратах на робочу силу, %

Примітка: розроблено на основі [17, 18].

Засобом забезпечення функціонування капіталу здоров'я має розглядатися єдина система професійної безпеки і здоров'я, що відповідає міжнародному стандарту «OHSAS 18001 Occupational health and safety management systems – Requirements standard», який визнаний Міжнародною Організацією зі Стандартизації ISO. Однак, в умовах поступового переходу України до вимог даного стандарту, доцільно розглядати в якості окремих засобів систему професійної безпеки (її базою виступає система охорони праці) і систему охорони здоров'я. Наповненість підсистеми показників вимірювання цих засобів представлено у табл. 9, 10.

Таблиця 9

Підсистема показників вимірювання засобів забезпечення функціонування підсистеми «капітал здоров'я» в частині професійної безпеки

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Показники умов праці, пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці та за особливий характер праці	1.1. Загальний рівень умов праці 1.2. Частка працівників, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, %, у тому числі за шкідливими виробничими факторами (шум, вібрація, важкість праці, напруженість праці тощо) 1.3. Частка працівників, яким встановлені додаткові відпустки за шкідливі умови праці 1.4. Частка працівників, яким встановлені додаткові відпустки за особливий характер праці, % 1.5. Частка працівників, яким встановлено скорочений робочий тиждень, % 1.6. Частка працівників, яким встановлені доплати за умови праці, % 1.7. Частка працівників, яким безкоштовно надаються молоко або інші рівноцінні харчові продукти, % 1.8. Частка працівників, яким встановлено пенсії за віком на пільгових умовах, %
2. Показники рівня охорони праці	2.1. Коефіцієнт дотримання правил охорони праці 2.2. Коефіцієнт безпеки технологічних процесів 2.3. Коефіцієнт технічної безпеки обладнання 2.4. Коефіцієнт безпеки будівель і споруд 2.5. Коефіцієнт забезпеченості засобами індивідуального захисту 2.6. Коефіцієнт забезпеченості санітарно-побутовими приміщеннями 2.7. Коефіцієнт виконання плану заходів з охорони праці 2.8. Узагальнюючий коефіцієнт рівня охорони праці
3. Інтегральний показник професійного ризику	
4. Витрати на професійну безпеку (охорону праці), у. о.	
5. Середні витрати на професійну безпеку (охорону праці), у. о./ос.	
6. Частка витрат на професійну безпеку (охорону праці) у витратах на робочу силу, %	

Примітка: розроблено на основі [17].

Звернемо увагу на принципову відмінність між системами професійної безпеки та охорони праці, яка полягає на базуванні першої з них на управлінні ризиками безпеки праці. Це знайшло відображення у відповідній підсистемі показників вимірювання, зокрема в інтегральному показнику професійного ризику. Крім того, узагальнюючий коефіцієнт рівня охорони праці розширено на врахування додаткових умов. Такими виступають: безпека технологічних процесів, безпека будівель і споруд, забезпеченість засобами індивідуального захисту, забезпеченість санітарно-побутовими приміщеннями. Таким чином розширюється підґрунтя для прийняття управлінських рішень за значно ширшим колом об'єктів контролю.

Таблиця 10

Підсистема показників вимірювання засобів забезпечення функціонування підсистеми «капітал здоров'я» в частині охорони здоров'я

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
1. Показники охоплення медичним страхуванням	1.1. Частка працівників, які охоплені медичним страхуванням, осіб/%
2. Показники охоплення медичними оглядами	2.1. Частка працівників, які охоплені медичними оглядами, осіб/%
3. Показники охоплення працівників оздоровленням	3.1. Частка працівників, які зміцнили здоров'я в санаторіях, профілакторіях, будинках відпочинку тощо
4. Витрати на охорону здоров'я (без витрат на охорону праці), у. о.	у тому числі: 4.1. Медичне страхування 4.2. Лікарняні 4.3. Витрати на санітарно-курортне лікування 4.4. Витрати на утримання спортивних та оздоровчих об'єктів
5. Середні витрати на охорону здоров'я, у. о./ос.	
6. Частка витрат на охорону здоров'я у витратах на робочу силу, %	
7. Витрати на екологічні заходи, у. о.	
8. Середні витрати на екологічні заходи, у. о./ос.	
9. Частка витрат на екологічні заходи у витратах на робочу силу, %	

Примітка: розроблено на основі [17].

Отже, система професійної безпеки має спрямування на зниження рівня професійного ризику на основі реалізації заходів з попередження нещасних випадків і професійних захворювань. А також надання компенсацій і пільг за шкоду, яку спричиняє виробниче середовище на організм людини. Система охорони здоров'я забезпечує реалізацію широкого кола профілактичних впливів загального характеру задля попередження негативного впливу сукупності факторів виробничого і побутового середовища на організм людини.

Вимірюванням капіталу культури маємо забезпечити відображення вимог до людини-працівника з боку підприємства відносно володіння різноманітними творчими, духовними, моральними, психологічними та іншими здібностями. Їх прояв у трудовій діяльності і соціальній поведінці сприятиме максимально ефективному виконанню виробничих завдань. При розробці показників виходимо із розуміння терміну «культура» як «сукупності матеріальних і духовних цінностей, життєвих уявлень, зразків поведінки, норм, способів і прийомів людської діяльності» [11]. На цій підставі також розглядаємо в якості складових засобів забезпечення капіталу культури:

- житлово-побутове забезпечення;
- соціальний захист;
- культурний розвиток.

Через ці засоби формується соціально активний і захищений працівник, який спроможний встановлювати ефективні комунікації, бути універсальним, гнучким тощо.

У табл. 11 представлені логічно упорядковані пропозиції щодо підсистеми показників вимірювання капіталу культури. Так, показник «чисельність і структура персоналу за групами» характеризує потенціал підприємства для розвитку капіталу культури, що потребує наявності власних об'єктів соціальної інфраструктури та персоналу для їх обслуговування. Показник «статева структура персоналу» має надати соціально-психологічний портрет трудового колективу як потенціалу ефективного відтворення людського капіталу, вагомість жіночого компонента у даному процесі тощо. Показники соціальної активності персоналу є відображенням підходу до вимірювання капіталу культури з використанням натуральних вимірників, тоді як вартісне вимірювання проведене за витратами на культурну сферу.

Таблиця 11

Підсистема показників вимірювання людського капіталу підприємства за елементом «капітал культури»

Укрупнений частковий показник		Деталізований частковий показник
4. Рівень соціальної компетентності персоналу	1. Чисельність і структура персоналу за групами, осіб/%	1.1. Чисельність (частка) персоналу основної діяльності 1.2. Чисельність (частка) персоналу неосновної діяльності
	2. Статева структура персоналу, %	2.1. Частка жінок 2.2. Частка чоловіків
	3. Показники соціальної активності персоналу, %	3.1. Частка працівників, які приймають участь у культурно-масових заходах 3.2. Частка працівників, які приймають участь у спортивно-масових заходах 3.3. Частка працівників, які приймають участь у громадській і волонтерській роботі 3.4. Частка працівників, які приймають участь в управлінні підприємством 3.5. Узагальнюючий коефіцієнт рівня соціальної активності персоналу
5. Капітал культури за витратним підходом (прийнято за загальними поточними витратами на культурну сферу)		5.1. Розмір поточних витрат в капітал культури, у. о. 5.2. Середній розмір поточних витрат на культуру, у. о./ос. 5.3. Частка поточних витрат на культуру у витратах на робочу силу, %

Узагальнені вище зазначені натуральні показники є характеристикою рівня соціальної компетентності персоналу. Під нею розуміємо «наявність комунікаційних і інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, домагатися свого, правильно сприймати й інтерпретувати думки інших, висловлювати до них ставлення, вести бесіди та ін.» [11].

У табл. 12 узагальнено пропозиції по вимірюванню засобів забезпечення капіталу культури. Результати такого вимірювання структуровані за видами засобів і створюють розгорнуту інформаційну базу для діагностики та подальшої активізації їх дії.

Таблиця 12

Підсистема показників вимірювання засобів забезпечення функціонування підсистеми «капітал культури»

Укрупнений частковий показник	Деталізований частковий показник
Засіб «житлово-побутове забезпечення»	
1. Забезпеченість працівників житлом, %	
2. Показники розвитку матеріальної бази побутового призначення, %	2.1. Забезпеченість місцями в дошкільних закладах, % 2.2. Забезпеченість об'єктами громадського харчування, % 2.3. Забезпеченість об'єктами побутового обслуговування, %
3. Поточні витрати на утримання об'єктів житлово-побутового призначення (ЖПП)	3.1. Розмір поточних витрат на утримання об'єктів ЖПП, у. о. 3.2. Середні витрати на утримання об'єктів ЖПП, у. о./ос. 3.3. Частка витрат на утримання об'єктів ЖПП у витратах на робочу силу, %
Засіб «соціальний захист»	
4. Вартість пільг працівникам і членам їх сімей	4.1. Розмір пільг працівникам і членам їх сімей, тис. 4.2. Середній розмір пільг, у. о./ос. 4.3. Частка вартості пільг у витратах на робочу силу, %
5. Матеріальна допомога працівникам	5.1. Розмір матеріальної допомоги працівникам, у. о. 5.2. Середній розмір матеріальної допомоги, у. о./ос. 5.3. Частка матеріальної допомоги у витратах на робочу силу, %
6. Відрахування у соціальні фонди	6.1. Розмір відрахувань у соціальні фонди, у. о. 6.2. Середній розмір відрахувань у соціальні фонди, у. о./ос. 6.3. Частка відрахувань у соціальні фонди у витратах на робочу силу, %
Засіб «культурний розвиток»	
7. Показники рівня культурного розвитку	7.1. Коефіцієнт виконання плану культурно-масових заходів 7.2. Коефіцієнт виконання плану спортивно-масових заходів 7.3. Коефіцієнт забезпеченості працівників об'єктами культури 7.4. Коефіцієнт забезпеченості працівників спортивними об'єктами 7.5. Коефіцієнт забезпеченості працівників об'єктами відпочинку, % 7.6. Узагальнюючий коефіцієнт рівня культурного розвитку
8. Поточні витрати на утримання об'єктів культури	8.1. Розмір поточних витрат на утримання об'єктів культури, у. о. 8.2. Середні витрати на утримання об'єктів культури, у. о./ос. 8.3. Частка витрат на утримання об'єктів культури у витратах на робочу силу, %
9. Витрати на культурний розвиток	9.1. Розмір витрат на культурний розвиток, у. о. 9.2. Середні витрати на культурний розвиток, у. о./ос. 9.3. Частка витрат на культурний розвиток у витратах на робочу силу, %

Процедура вимірювання людського капіталу згідно рис. 1 продовжується у форматі розрахунку комплексних і загальних показників стану людського капіталу.

Комплексний показник вимірювання людського капіталу відображає групові його характеристики, які можна отримати на основі:

– визначення найбільш значущих характеристик людського капіталу, що передбачає використання експертних методів. Результати такого вимірювання носитимуть суб'єктивний характер, де не виключається вірогідність значних похибок та включення до вибірки несуттєвих характеристик;

– методом часткових показників, що раціонально можливо здійснити за комп'ютерною програмою «Statgraphics».

Отримання повної оцінки людського капіталу підприємства можливо досягнути на основі використання системи загальних показників вимірювання, пропозиції щодо наповнення якої представлені у табл. 13. У такій пропозиції знайшла відображення систематизація основних підходів до вимірювання людського капіталу, як в межах реалізації розглянутого автором витратного (інвестиційного) підходу, так і альтернативного йому доходного підходу.

Таблиця 13

Система загальних показників вимірювання людського капіталу підприємства

Група показників	Показник
За витратним (інвестиційним) підходом	вартість людського капіталу у виробництві (інвестиції на робочу силу у виробництві)
	повна вартість людського капіталу (сукупні витрати на робочу силу)
	середня вартість людського капіталу у виробництві
	середня повна вартість людського капіталу
За доходним підходом	вартість людського капіталу (прибуток від використання капіталу, який скоригований на норму відсотка)
	майбутня вартість людського капіталу за методом дисконтування
	ринкова вартість людського капіталу (зіставлення з середньогалузевою рентабельністю)

На рис. 2 представлено пропозиції щодо наповнення системи показників вимірювання ефективності використання людського капіталу підприємства та методичні підходи до їх розрахунку.

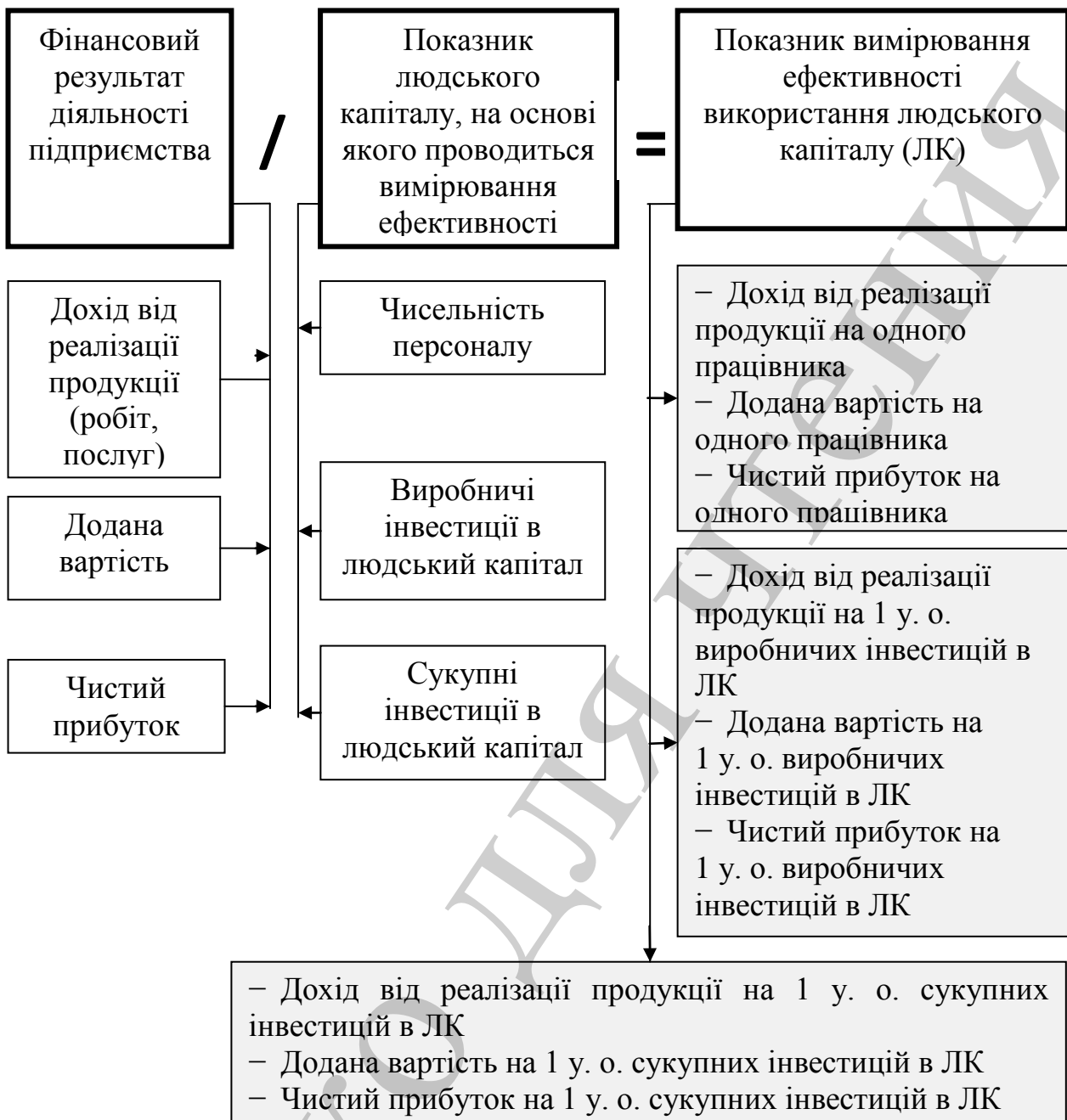


Рис. 2. Система показників вимірювання ефективності використання людського капіталу підприємства

Отже, побудова системи показників вимірювання ефективності використання людського капіталу базується на основних фінансових результатах діяльності підприємства. До того ж вона пов'язана із логікою реалізації його економічних інтересів та різним колом інвестицій, які обумовлюють як виконання виробничих завдань, так і реалізують цілі людського розвитку.

Загалом усі показники, які увійшли до сформованих автором систем і підсистем показників вимірювання людського капіталу є ланцюгами причинно-наслідкових залежностей, які інтегрують цілі розвитку людського капіталу зі стратегічними і тактичними завданнями підприємства.

У результаті такого вимірювання керівництво підприємства отримає інформацію для комплексного оцінювання характеристик людського капіталу, а отже – для управління. Таким чином, розроблений підхід до вимірювання людського капіталу та управління ним взаємопов'язані: комплексне вимірювання та оцінювання допомагає краще управляти капіталом, а ефективне управління, з іншого боку, допомагає дати більш точну оцінку.

7. SWOT-аналіз результатів досліджень

Strengths. До сильних сторін відносяться:

- реалізація комплексного підходу у вимірюванні людського капіталу підприємства обумовлює можливість розгорнутої діагностики стану та ефективності його використання, визначення важелів управління ним. Це призводить до розробки, прийняття і реалізації адекватних управлінських рішень з оптимальними розмірами інвестиційних ресурсів;

- пропозиція щодо включення до системи показників вимірювання розвитку засобів функціонування підсистеми людського капіталу за окремим елементом. Вона спрямована на підвищення дієвості управлінського процесу на початковому етапі за рахунок додаткової діагностики засобів впливу на розвиток та ефективність використання даного капіталу;

- формування системи вимірювання людського капіталу з урахуванням пропозиції щодо розгорнутої класифікації відповідних показників демонструє додаткові можливості розширення діагностики. Розширення форм виразу показників, врахування фактору часу та інших ознак дозволяє поглибити як оцінку людського капіталу, так і встановлення пріоритетних факторів впливу та його наслідків.

Weaknesses. Слабкими сторонами є:

- збільшення трудомісткості управлінських операцій, що долається за рахунок належного інформаційного та прикладного програмного забезпечення;

- необхідність додаткової координації зусиль з боку фахівців різноманітних служб, які мають різне підпорядкування. Названа перешкода долається шляхом створення єдиного координаційного центру, завдання якого полягатимуть в реалізації повного комплексу завдань управління людським капіталом;

- зростання вартості процесу управління підприємством загалом за сукупністю вище названих обставин;

- потенційне збільшення розміру інвестицій в людський капітал українських підприємств внаслідок нерозвиненості основних елементів їх людського капіталу до рівня світових стандартів, що викликатиме зростання собівартості продукції і зміни в політиці розподілу чистого прибутку. Між тим лише на основі розвитку усіх складових людського капіталу український бізнес в змозі створювати конкурентоспроможну продукцію та стримувати відтік висококваліфікованої робочої сили, що в економічному аспекті означатиме отримання фінансового виграшу.

Opportunities. Подальші дослідження в даній предметній галузі пов'язуємо з опрацюванням підходів до оцінювання людського капіталу підприємства з

визначенням критеріальних значень показників, які були отримані на етапі вимірювання. На основі повних теоретичних результатів за комплексом завдань вимірювання та оцінювання людського капіталу передбачається проведення експериментального дослідження.

При впровадженні результатів дослідження очікується підвищення рівня керованості виробничих і соціальних процесів. Це стає можливим за рахунок цілеспрямованого покращення характеристик людського капіталу при утриманні витрат на його відтворення на конкурентному рівні. Останній можна взяти за основу оптимізації розміру сукупного людського капіталу підприємства.

Результати дослідження можуть становити інтерес для дослідників в інших країнах, що в умовах відкритої економіки означає використання спільних підходів в управлінні людським капіталом на усіх економічних рівнях.

Threats. Загрози у впровадженні результатів можуть надходити від:

- держави в разі погіршення параметрів її економічної політики, аспекти якої прямо стосуються питань розвитку людського капіталу;
- стейкхолдерів підприємства в разі виникнення конфлікту інтересів. Це у більшій мірі відноситься до позиції, яку займають мажоритарні акціонери, великі інвестори, власники бізнесу, які не здійснюють оперативне управління і водночас не вважають завдання управління людським капіталом стратегічними завданнями розвитку підприємства.

8. Висновки

1. На подолання наукових прогалин у досліджуваній предметній галузі здійснено чітке розмежування змістовності і результатів вимірювання та оцінювання людського капіталу, які виступають суміжними процесами у складі єдиного управлінського контуру. Розроблена класифікація показників вимірювання людського капіталу підприємства, що у комплексі відображає завдання даного процесу та потребувала формування системи відповідних показників. Визначено, що під системою показників вимірювання людського капіталу підприємства варто розуміти таку їх множину, в якій кожен окремий показник несе певне змістовне навантаження, не дублюючи інші показники. Це в сукупності призводить до можливості отримання розгорнутої всебічної характеристики об'єкта дослідження і в загальному плані створює інформаційне підґрунтя для прийняття адекватних управлінських рішень. Розроблена ієрархічна композиція багаторівневої системи показників вимірювання. У ній додатково виокремлені окремі підсистеми за елементами людського капіталу підприємства та засобами забезпечення функціонування цих підсистем. Такий підхід відповідає архітектоніці даного капіталу та об'єктам управлінського впливу.

2. Обґрунтовано наповненість підсистем вимірювання людського капіталу підприємства за елементами «капітал освіти», «капітал заохочення», «капітал мобільності», «капітал здоров'я», «капітал культури» та у розрізі засобів забезпечення функціонування відзначених елементів. Запропоновано процедуру вимірювання людського капіталу підприємства за комплексними і

загальними показниками його стану та показниками ефективності його використання. Загалом вимірювання в практичних умовах людського капіталу підприємства з використанням розробленої багаторівневої системи дозволяє послідовно і поглиблено ідентифікувати стан даного капіталу, розвиток засобів забезпечення функціонування його окремих підсистем, ефективність його використання.

Література

1. Petti V. Ekonomicheskie i statisticheskie raboty. Moscow: Direkt-Media, 2007. 324 p.
2. Antoniuk V. P. Otsinka ta zabezpechennia rozvytku liudskoho kapitalu Ukrainy: Abstract's Doctor of Economic Sciences thesis. Donetsk, 2008. 36 p.
3. Hadzalo A. Ia. Formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu v aharnii sferi rehionu Ukrainy: Abstract's PhD thesis. Bila Tserkva, 2010. 20 p.
4. Ricardo D. Principles of Political Economy and Taxation. Createspace Independent Publishing Platform, 2010. 220 p.
5. McConnell C. R., Brue S. L., Flynn S. M. Economics: Principles, Problems and Policies Global Edition. McGraw-Hill Higher Education, 2011. 920 p.
6. Pirozhkova N. I. Zatraty na personal predpriyatiya kak faktor, vliyayushhiy na velichinu chelovecheskogo kapitala predpriyatiya // Vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. 2011. Issue 21. P. 229–236.
7. Fitz-Enz J. The Roi of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. Amacom, 2009. 336 p.
8. Marshall A. Principles of Economics: Unabridged Eighth Edition. Cosimo Classics, 2009. 740 p.
9. Krakovskaya I. N. Izmerenie i otsenka chelovecheskogo kapitala organizatsii: podkhody i problemy // Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika. 2008. Issue 19 (124). P. 41–50.
10. Tuguskina G. N. Razvitie metodov kolichestvennoy otsenki chelovecheskogo kapitala // Kreativnaya ekonomika. 2009. Issue 1. P. 82–87.
11. Slovare i entsiklopedii na Akademike. URL: <http://dic.academic.ru>
12. Voloshyna S. V. Arkhitektonika liudskoho kapitalu pidpriemstva // Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo. 2018. Issue 1. P. 46–52.
13. Voloshyna S. V. Zavdannia vidtvorennia liudskoho kapitalu pidpriemstva // Ekonomika i upravlinnia v umovakh hlobalizatsii: proceedings. Kryvyi Rih: DonNUET, 2018. P. 55–57.
14. Instruksiiia po vyznachenniu vartosti robochoi syly: Nakaz Ministerstva statystyky Ukrainy No. 131. 29.05.1997. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97>
15. Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy No. 4312-VI. 12.01.2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>
16. Bilyk O. M. Mobilnist v systemi liudskoho kapitalu: metodyka otsiniuvannia ta napriamky aktyvizatsii: Abstract's PhD thesis. Kyiv, 2009. 20 p.

17. Hohitashvili H. H., Karpachevski Ye.-T., Lapin V. M. Upravlinnia okhoronoiu pratsi ta ryzykom za mizhnarodnymy standartamy. Kyiv: Znannia, 2007. 367 p.

18. Hvozdyk N. M. Efektyvnist investytsii v liudskyi kapital na pidpriemstvakh: Abstract's PhD thesis. Kyiv, 2011. 20 p.

Т О Л Ь К О Д Л Я Ч Т Е Н Н Я