

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогодні людина розглядається як один із видів капіталу і в той же час як один з найголовніших факторів ефективного використання будь-якого капіталу взагалі – в тому числі і людського. Примноження та збереження людського капіталу є сучасною стратегією розвитку економік різних країн світу як на мікро- та макрорівнях. Дослідженням питань людського капіталу займалась досить велика кількість зарубіжних науковців-економістів: Б. Лев і А. Шварц, Л. Едвінссону і М. Мелоуну, Г. Беккер, Д. Добія. Активно працюють над цим напрямком і вітчизняні вчені – Н. Головай, О. Грішанова, Т. Давидюк, Н. Королюк, С. Легенчук, О. Романова, Н. Починок, К. Шиманська та ін.

Людина у сучасних теоріях науковців постає капіталом який є основою для зростання національного багатства країн. Людина може бути центром всіх економічних процесів, основою і рушійною силою економічного розвитку країни.

На сьогодні існуючий спосіб відображення в фінансовій звітності вартості компанії для інвесторів є застарілим і недосконалим. Інвесторам доводиться використовувати альтернативні методи оцінки вартості компанії, що призводить до нестійкості ринку. У зв'язку з цим Барух Лев відмічає, що для оптимального функціонування ринків капіталу фінансова звітність має нести в собі максимум необхідної інформації.

Теперішні показники фінансової звітності не надають чіткого уявлення про найважливіші фактори успіху, а баланс надає недостатньо інформації про основні перспективи розвитку підприємства. Інвестори в наш час зосереджують свою увагу на майбутніх перспективах розвитку підприємства. Вони користуються ринковою оцінкою, яка будується на власній інтуїції і методиці визначення вартості, не підконтрольній компанії, методиці, в створенні якої керівництво не приймає участі.

На сьогодні точна кількісна оцінка людського капіталу досить необхідна, однак треба розуміти важливість зв'язку людського капіталу і фінансових результатів підприємства, який в сучасних умовах з допомогою традиційних методів бухгалтерського обліку визначити не можливо. Проблемним питанням є урахування інвестицій в людський капітал та вимірювання одержаних результатів. Кошти витрачені на навчання та підвищення кваліфікації робітників за правилами фінансового обліку потрібно віднести на витратні рахунки, а не на рахунки інвестицій, хоча з точки зору управлінського обліку їх краще віднести до інвестицій. Для оцінки результатів таких інвестицій підприємства розробляють системи бухгалтерського обліку, які будуються в основному з якісних показників. Перехід від якісних до кількісних показників виразити в грошовому виразі достатньо складно. Даний зв'язок можна виразити конкретними показниками або цифрами, які виражають цінність людського капіталу. Намагаючись кількісно оцінити людський капітал можна вирахувати внесок кожного співробітника в роботу підприємства. «З метою порівняння людського капіталу окремих підприємств в сфері чи в окремих галузях економіки, – відмічає Л.І. Михайлова, – можна використати заробітну плату як основний вимірник вартості людського капіталу, яка має забезпечити відновлення робочої сили» [3].

Дж. Тобін запропонував розраховувати коефіцієнт як відношення ринкової вартості компанії до вартості заміни її основних виробничих фондів. Чим вище значення коефіцієнту, тим вищий інтелектуальний капітал компанії. Фіценс Ж. відмічає про розрахунок левериджу людського інтелекту, тобто відношення вартості людського капіталу компанії до її власних засобів. Кавецький В.В. відмічає, що величину людського капіталу можна розрахувати як зростання національного багатства, обумовленого індивідуальним внеском кожної людини, який можна оцінити у вартісному виразі за формулою рентабельності праці. Проте такий спосіб оцінки людського капіталу, на думку В.В. Кавецького, відображає лише частину його справжньої вартості [6].

На нашу думку при визначенні вартості людського капіталу на рівні підприємства також важливо врахувати всі якісні характеристики та кількісні параметри оцінювання людського капіталу. Серед них вважаємо за доцільне виділити такі (табл. 1).

Таблиця 1

Комплексна оцінка людського капіталу на рівні підприємства

Кількісні параметри	Якісні характеристики
<ul style="list-style-type: none"> <li>– середньоспискова чисельність працівників;</li> <li>– вікова структура працівників;</li> <li>– рівень освіти;</li> <li>– професійно-кваліфікаційна структура;</li> <li>– стаж роботи за спеціальністю;</li> <li>– трудовий стаж на підприємстві;</li> <li>– витрати на навчання персоналу;</li> <li>– наукові розробки;</li> <li>– охорона здоров'я;</li> <li>– додаткові витрати на персонал;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знання та навички;</li> <li>– професійні здібності та кваліфікація;</li> <li>– комунікабельність;</li> <li>– ініціативність;</li> <li>– лідерські якості людини;</li> <li>– організаторські здібності</li> <li>– здатність до самостійного прийняття рішення;</li> <li>– вміння працювати в команді;</li> <li>– орієнтованість на високий результат;</li> <li>– творчий підхід до виконання завдань;</li> </ul>

Досвід підприємств, які мають власні методики по вимірюванню людського капіталу свідчить про можливість визначення у грошовому виразі його обсягу як різницю між ринковою вартістю та власним капіталом. Підприємства, які здійснюють оцінку людського капіталу також складають і оприлюднюють звіти про інтелектуальний капітал. Такі звіти є інструментом для виміру та управління інтелектуальним капіталом і показують інвестиційну привабливість підприємства.

Існують проблеми поєднання та оцінки на одній шкалі різних видів навичок та здібностей робітників та результатів їх трудової діяльності, адже кожен вид інтелектуальних здібностей приносить різну суму прибутку для підприємства. Отже, на сьогодні існує потреба в чіткій класифікації, єдиній методиці визначення вартості людського капіталу, яка на сьогодні в Україні досі не розроблена. До того часу поки теоретичні дослідження, пропозиції науковців та зарубіжний досвід не почнуть застосовувати в своїй практиці вітчизняні підприємства неможливо детальніше оцінити проблеми бухгалтерського обліку людського капіталу. Також частину фінансування людського капіталу має взяти на себе держава, тому що завдяки цьому вона матиме право на частину майбутніх прибутків від використання цього виду капіталу. Цим і обумовлена головна мотивація держави для розробки стратегій ефективної економічної політики, спрямованої на розвиток людини та напрямів інвестування.

Досягнення основних цілей підприємств неможливо уявити без раціонального розподілу та управління людським капіталом. Головним завданням системи управління персоналом на сьогодні є зацікавленість робітників у досягненні потрібних результатів діяльності підприємства. Проблема є об'єктивною з точки зору необхідності створення оптимальних комунікаційних зв'язків на підприємстві з урахуванням різноманітних критеріїв оптимізації комунікаційного середовища. Необхідність перетворення організаційних структур у більшості вітчизняних підприємств і адаптація до сучасних умов ринкової економіки, де ще є залишкові кризові явища є невирішеною проблемою і потребує подальшого дослідження науковцями у сфері управління.

На нашу думку, на сьогоднішній день ні що інше, як налагоджена комунікаційна система відіграє вирішальне значення у процесі здійснення управлінських функцій, мотивацій персоналу та управління ним. Загалом, значення комунікацій на підприємстві важко оцінити та відомо те що ними користуються всі підприємства. Завдяки налагодженим комунікаційним процесам будь-яке підприємство функціонує правильно та досягає визначених цілей.

Досить важливим аспектом є обґрунтування та визначення методів реалізації принципів управління якістю в системі управління персоналом відповідно до принципів управління якістю ISO. В цьому аспекті впровадження систем менеджменту припускає стандартизацію всіх напрямків діяльності підприємства, в рамках якої одним із ключових завдань є формування систем управління персоналом відповідно до вимог стандартів ISO. Особливо актуальним є створення дієвого механізму управління персоналом в умовах впровадження системи менеджменту якості на підприємстві.

Стандарти ISO ґрунтуються на принципах загального менеджменту якості, що спираються на такі поняття, як корпоративна культура, стиль керівництва, демократизація управління, постійний процес покращень і змін на підприємстві. Процес управління якістю є системним і

повинен охоплювати всі сфери діяльності, включаючи управління якістю, управління процесами, управління персоналом та управління ресурсами.

З метою подальшої реалізації принципів якості пропонується їх класифікація на дві групи принципів: загальні та часткові. Загальні принципи спрямовані на елементи системи управління персоналом і вони обов'язково мають бути враховані в поточній діяльності служб управління персоналом та всіх структурних підрозділах підприємства. До загальних принципів відносяться «лідерство», «процесний підхід до управління», «системний підхід до управління», «постійне поліпшення». Часткові принципи доцільно спрямовувати на окремі управлінські процеси, організаційні підрозділи та елементи управління. До часткових принципів управління якістю варто віднести такі, як «орієнтація на замовника», «залучення персоналу», «взаємовигідні відносини з постачальниками».

Система управління персоналом включає в себе наступні напрямки:

- планування, організація набору та відбору якісного персоналу;
- профорієнтація та адаптація персоналу;
- оцінка якості персоналу;
- професійний розвиток персоналу;
- матеріальне стимулювання персоналу.

Управління персоналом як стратегічна функція являє собою розробку кадрової стратегії, підбір співробітників, безперервний процес навчання та винагороди працівників з врахуванням індивідуального внеску кожного в діяльність підприємства. Найбільш актуальним створення об'єктивної системи матеріального заохочення за результатами трудової діяльності.

Сучасна організаційна структура системи управління персоналом великих промислових підприємств може бути представлена як окремі підрозділи. Всі ці підрозділи несуть відповідальність за якість персоналу, реалізують кадрову політику та координують діяльність управління персоналом на підприємстві. При виконанні своїх функціональних обов'язків служба управління персоналом здійснює взаємодію з лінійними та функціональними підрозділами, створеними на підприємстві. Від того наскільки ефективно побудовані ці взаємовідносини залежить загальний результат діяльності всього підприємства. Без співпраці керівництва та служби управління персоналом неможливо досягти якісної та ефективної роботи підприємства в цілому.

Для підвищення якості оцінки персоналу підприємства запропоновано розподіл обов'язків між службою управління персоналом та лінійними керівниками. Тому важливим аспектом для конкретного підприємства є визначення функцій служби управління персоналом і керівників лінійних та функціональних підрозділів щодо забезпечення якості праці персоналу та їх подальший розподіл із встановленням рівнів відповідальності. Надалі забезпечення встановлення чіткої залежності засобів стимулювання від загального результату трудової діяльності персоналу дозволить здійснити об'єктивну оцінку загального результату трудової діяльності з відокремленням результату як кожного підрозділу, так і окремих виконавців.

*Список використаних джерел:*

1. Давидюк Т.В. Бухгалтерський облік в системі управління людським капіталом: теорія та методологія. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.09 / Т.В. Давидюк ; ЖДТУ. – Житомир, 2011.

2. Головай Н.М. Облік та аналіз в управлінні інтелектуальним капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 / Н.М. Головай; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К., 2009.

3. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посібн. / О.А. Грішнова. // – К.: КНЕУ, 2016. – 308 с.;

4. Королук Н.М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / Н. М. Королук. – Київ, – 2016. – 20 с.

5. Кулик А.Б. Застосування моделі Тобіна для аналізу економічних процесів в Україні/ А.Б. Кулик, Д.Г. Хохлич // Фінанси України. – 2015. – № 9. – С.37–48.

6. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал та його формування / [http://www.rusnauka.com/3\\_KAND\\_2007/Economics/18884.doc.htm](http://www.rusnauka.com/3_KAND_2007/Economics/18884.doc.htm)