

розпитку (за ред. В.В.Онкієнка). — К.: УІСД, 2002. - 116 с.

4.Гофман Л., Зіденберг А. Зрушення до ринкової економіки. — К.: Фенікс, 1997.

5.Зіденберг А., Гофман Л. Україна на роздоріжжі. — К.: Фенікс, 1998.

6.Кондратюк Т.В. Державна політика підтримки малого бізнесу/ Монографія. — К.: Видавничий центр «Академія», 2003. - 112 с.

7.Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні: 36. наук, статей / За ред. Я. Жаліла. К.: Альтерпрес, 2002. - С. 35-36 (Сер. «Безпека економічних формацій», Вил. 19).

8.Портер М. Конкуренція /Навч. пос. перекл. з англ.-М.: видавничий дім „Вільямс”, 2000.-495с.

9.Реверчук С.К. Малий бізнес: методологія, теорія і практика. — Київ: ВМН, 1996. - 192 с.

**Анотація.** В статті кратко охарактеризована суть малого підприємництва и его значение для развития економіки України, а также раскрыты основные проблемы развития малых підприємств, предложено конкретные мероприятия по улучшению их функционирования.

**Ключевые слова:** развитие, економіка, малый бизнес, количество, темпы роста, продуктивность.

**Summary.** In the article the essence of small enterprise and his value is shortly described for development of economy of Ukraine, and also the basic problems of development of small enterprises are reflected, concrete measures are offered on the improvement of their functioning.

**Keywords:** development, economy, small business, quantity, rates of growth, productivity.

**Рецензент** к.е.н., доцент ХНЕУ Прохорова В.В.  
**Експерт редакційної колегії** к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.

УДК 331.10.:65.2

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Петухова Т.О., старший викладач (УкрДАЗТ)*

У статті наведено висновки, які зроблено на основі критичного аналізу існуючих методів оцінки людського капіталу, а також запропоновано методичний підхід до організації системи оцінки та сформульовано принципи оцінки людського капіталу підприємств залізниць України.

**Ключові слова:** людський капітал, оцінка, організація, принципи оцінки

**Постановка проблеми.** Перспективи розвитку світової економіки в ХХІ сторіччі визначаються переходом економічно розвинутих країн до нового етапу розвитку продуктивних сил від індустріальної стадії до постіндустріальної. При збереженні значущості виробництва матеріальних благ його економічна ефективність буде визначатися в першу чергу використанням людського капіталу – висококваліфікованих

кадрів, нових знань та навичок та методів управління. У зв'язку з особливістю залізничного транспорту, де якість кінцевого продукту визначається підсумком роботи взаємодії багатьох підприємств, головним аспектом є якість персоналу, тобто стан людського капіталу. Крім того, основні конкурентні переваги, які набуваються залізничним транспортом не стільки за рахунок зниження витрат та оптимізації

організаційної структури, скільки за рахунок ефективного та швидкого впровадження інновацій, які є інструментом підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту, його людського капіталу, а організація системи оцінки людського капіталу – однією зі складових системи управління підприємством. Це свідчить про актуальність організації сучасної адекватної системи оцінки людського капіталу та можливості її практичного застосування, у тому числі на вітчизняних підприємствах залізничного транспорту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Намагання здійснити оцінку людського капіталу на макро-, мезо- та мікро рівнях здійснюються вже багато років як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. У роботі А.В. Кудлай [1] розроблено збалансовану систему показників оцінювання людського капіталу підприємства, що складається з критерію – ринкової вартості людського капіталу, узагальнюючих показників – таксономічних коефіцієнтів рівня розвитку й використання людського капіталу та системи часткових монетарних і немонетарних показників. У роботі О.П. Кошулько [2] запропоновано методику визначення ринкової вартості людського капіталу, що полягає у накопиченні на індивідуальних рахунках працівників вкладень підприємства в інтелектуальний, фізіологічний та соціально-культурний розвиток працівників. У роботі В.В. Компанієць наводиться комплексний перелік показників з методикою їх розрахунку, які оцінюють людський капітал залізничного транспорту [3, с.42-47]. Але, наведені методики оцінки людського капіталу все ж мають недоліки, подолання яких можливо за умов організації системи оцінки людського капіталу підприємства, яка передбачає не тільки вимір показників, а й розробку системи умов та елементів побудови процесу оцінки з метою отримання достовірної та своєчасної інформації та здійснення контролю. **Формування цілей статті.** Метою статті є наведення висновків з аналізу існуючих методів оцінки людського капіталу та формування методичного підходу до системи оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На цей час вченими розроблено багато методів оцінки людського капіталу підприємств [4-10], критичний аналіз яких дозволив зробити наступні висновки: по-перше, не існує єдиної та комплексної методики оцінки людського капіталу на мезорівні. По-друге, методи не адаптовані до існуючої системи обліку та звітності в Україні. Отримання показників, які застосовуються в існуючих методах для виміру людського капіталу має високу вартість або

взагалі відсутня можливість їх отримання. Наприклад, метод оцінки за допомогою апарату гудвілу передбачає визначення вартості людського капіталу підприємства, як різниці між ринковою вартістю та балансовою вартістю власних активів підприємства. Визначення гудвілу можливо тільки за умови продажу підприємства, що створює неможливість застосування такого вимірника. Ефект від оцінки людського капіталу, особливо персоніфікованого, інколи нижче ніж витрати, які було здійснено на його отримання. Відсутність наукового обґрунтування, що створює низьку валідність тестів, які пропонується використовувати при оцінці психологічно-соціальних аспектів людського капіталу, заважає об'єктивному та економічному обґрунтуванню висновків. Методи засновані на витратному підході враховують тільки суми витрат або інвестицій підприємства на людський капітал, а його стан остається за межами дослідження. Викликає сумнів також об'єктивність розрахунків. Наприклад, оцінка ефективності інвестицій не враховує впливу зовнішніх факторів, тобто невизначеності та ризику, що в свою чергу призводить до помилкових висновків.

Все вищезазначене об'єктивно вимагає нових підходів, теоретичного переосмислення шляхів адаптації та забезпечення дієвості методів оцінки, шляхом розробки організації та комплексної методики оцінки людського капіталу особливо потрібних в умовах сучасного економічного стану економіки України, на етапі структурних і ринкових перетворень залізничної галузі України та на етапі її інтеграції до світової транспортної мережі.

Оцінка людського капіталу інформаційне забезпечує процес прийняття рішень стосовно формування, використання та розвитку людського капіталу залізниць, розробки стратегії та її реалізації [11], прогнозування динаміки людського капіталу на перспективу, управління персоналом та в підприємством в цілому [12].

Організація та методика системи оцінки людського капіталу повинна будуватись на наступних умовностях та принципах, тобто на таких основних правилах:

А – умовності: окреме підприємство та безперервності діяльності підприємства

Умовності базуються на тому господарському оточенні в якому здійснюється аналіз стану людського капіталу.

Перша умовність – окреме підприємство говорить про те, що кожна організація повинна розглядатись як індивідуальна, відокремлена від інших осіб та інших підприємств. Тобто ні показники інших осіб, які не є працівниками підприємства, ні показники інших підприємств не повинні бути включеними в (підсумки) в результативні показники крім того, не повинні

впливати на судження та висновки, або корегувати дійсні результати.

Друга умовність – безперервності діяльності. Припускається, що для цілей аналізу (оцінки) стану людського капіталу підприємство має невизначений термін життя, тобто підприємство буде продовжувати досягати своїх цілей необмежено довго.

Б – принципи. Важливість принципів полягає в тому що вони вказують на концептуальні напрямки застосування аналізу (оцінки) стану людського капіталу. Нами визначено одинадцять принципів, які є основоположними при проведенні оцінки людського капіталу: суттєвості, «вартості – зиску», консерватизму, погодженості, єдиної одиниці виміру, відповідності мети, періодичності, комплексності, превалювання сутності над формою, практичного застосування, достовірності та повного розкриття.

Принцип суттєвості передбачає, що хоч всі компоненти активів й повинні всебічно досліджуватись, але ті, що мають невелике значення, не повинні окремо звітуватися, щоб не заважати робити висновки. Наприклад, питома вага робітників, що палять. Це безумовно, впливає на збільшення витрат робочого часу, але досить сумнівним є те, що це знизить персоніфікований людський капітал. Але, коло компонентів, які досліджуються повинно бути достатнім, щоб надавати висновки стосовно людського капіталу.

Принцип «вартості-зиску» передбачає, що зиск з отриманої інформації, має бути вищим, ніж вартість забезпечення такою інформацією.

Принцип консерватизму передбачає уникненню завищення оцінки активів людського капіталу або заниженню негативних складових людського капіталу та їх ігнорування.

Принцип погодженості всі критерії оцінки повинні бути представлені за один обліковий період (період виміру).

Принцип єдиної одиниці виміру - всі критерії повинні бути представлені в єдиному вимірнику (відносні або абсолютні).

Принцип відповідності мети передбачає те, що всі критерії які будуть застосовані відповідають меті аналізу (оцінки).

Принцип періодичності - аналіз (оцінка) повинна проводитись періодично для можливості визначити зміни які відбулись.

Принцип комплексності - це виділення об'єктів оцінки на основі аналізу змісту категорії «людський капітал» [13] й комплексне їх дослідження. Такими об'єктами є стан людського капіталу, витрати або інвестиції в людський капітал, управління людським капіталом та його ефективність.

Принцип превалювання сутності над формою передбачає використання методів

дослідження які можуть підтвердити або спростувати якість компонента, яка представлена будь-якою формою. Наприклад, диплом про освіту не є підтвердженням фаху. Тестування, ділова гра або інші методи зможуть надати підтвердження рівня отриманих знань або спростувати її наявність.

Принцип практичного застосування вимагає від аналізу (оцінки) можливості її практичного застосування на підприємстві та отримання від цього бажаних результатів.

Принцип достовірності та повного розкриття. Цей принцип полягає у тому, що інформація яка буде представлена є достовірною та повною для того, щоб бути застосованою згідно мети дослідження.

Процес оцінки людського капіталу автором пропонується розпочати з організація оцінки стану людського капіталу підприємства та розділити на 5 етапів, які наведено на рисунку 1

Об'єктом оцінки стану людського капіталу є сукупні активи людського капіталу окремого підприємства (структурного підрозділу, господарства або залізниці).

На першому етапі відбувається підготовка до отримання та аналізу даних. З початку необхідно визначити:

- активи людського капіталу, які вважаються важливими для оцінки. Варто відмітити, що вибір активів не має бути обмежено їх важливістю для досягнення мети оцінки. Наприклад, якщо метою оцінки стану людського капіталу є обґрунтування рішення стосовно визначення необхідності перепідготовки кадрів й відповідно виконувати оцінку тільки одного компоненту – професійність, є недопустимим, тому що незадоволеність працею призведе к помилковому рішенням.

- компонент або компоненти активу людського капіталу, які б в найбільшому ступені характеризували його суть. Для цього виникає потреба в здійсненні логічного аналізу внутрішнього змісту компоненту, визначив його особливості;

- еталон (шкалу оцінки) за кожним видом активу людського капіталу та сукупним показником, який визначає стан людського капіталу.

Надалі, визначаються всі можливі джерела інформації, які б надавали як найбільше інформації про стан компонентів активів людського капіталу. Після цього, для кожного компоненту активів розробляється одиниця виміру.

Другий етап – це збір інформації. Третій етап присвячується обробці отриманих даних та розрахунку інтегрованого показника. Достовірність інтегрованого показника стану людського капіталу дуже пов'язана з

особливостями визначення вагових коефіцієнтів кожного елементу активів людського капіталу.

На четвертому етапі відбувається аналіз, підсумком якого є визначення відхилення від еталону.

П'ятий етап, який є заключним, передбачає розробку рекомендацій з покращення стану у разі його незначних відхилень від еталону, або заходів з реалізації резервів, які ще не використані.



Рисунок 1 – Етапи організації системи оцінки стану людського капіталу підприємства

**Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку.** Проведене дослідження доводить, що створення оцінки людського капіталу повинно будуватись на аналізі категорії «людський капітал», його особливостях, що в свою чергу вимагає організаційного, методичного та інформаційного забезпечення. В подальшому, для створення комплексної системи оцінки людського капіталу необхідно також розробити методику оцінки витрат та ефективності інвестицій у людський капітал, яка взаємопов'язана з оцінкою стану людського капіталу та надасть можливість визначити вплив людського капіталу на фінансові результати діяльності та можливості для моделювання розвитку підприємств.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кудлай Алла Володимирівна. Управління людським капіталом підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. — Х., 2004. — 20с.
2. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.
3. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на знічному транспорті: концептуальні підходи та методика

оцінки «людської складової» //Залізничний транспорт України, № 3, 2009р. - С.42-47

4. <http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods>
5. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. - СПб.: СПбУЭФ, 2006. стр.216
6. Критский М.М. Человеческий капитал. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1991.стр. 45
7. Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. - Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. - 286 с.
8. Фишер С., Дорнбун Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. — М.: Дело, 1998. стр.265
9. Гостев А.Д. Методы оценки «человеческого капитала». – М, 2004. стр.53
10. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.
11. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА – М, 2002.
12. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2003.
13. Петухова Т.О. Теоретичні підходи до формування та управління людським капіталом залізничної галузі // Вісник економіки транспорту і промисловості, випуск № 26 Харків, УкрДАЗТ. 2009 р. с 254-257

**Анотация.** В статье изложены выводы, которые выполнены на основании критического анализа существующих методов оценки человеческого капитала, а также предложен методический подход к организации системы оценки и сформулированы принципы оценки человеческого капитала предприятий железных дорог Украины.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, оценка, организация, принципы оценки

**Summary.** In articles conclusions which are executed on the basis of the critical analysis of existing methods of an estimation of the human capital are stated, and also the methodical approach to the organization of system of an estimation is offered and principles of an estimation of the human capital of the enterprises of railways of Ukraine are formulated.

**Key words:** the human capital, an estimation, the organization, principles of an estimation

**Рецензент** к.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.  
**Експерт редакційної колегії** к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.