

7. Пошук перевірного наслідку – якщо названа причина має місце, то у неї повинен бути не тільки вказаний наслідок, а й деякі інші, побічні (які не обов'язково повинні бути вказані в конкретній діаграмі).

8. Відсутність тавтології – наслідок пропонується як обґрунтування існування причини.

Отже, застосування теорії обмежень системи до процесу планування оборотних активів підприємства може максимізувати їх ефективність відповідно до реальних потреб ресурсів виробництва та достатніх складських запасів для безперервного отримання прибутку. Це дозволить набути необхідної гнучкості в реаліях глобальної економіки та стрімкого розвитку технологій.

Список використаних джерел

1. Детмер У. Теория ограничений Голдратта: Системный подход к непрерывному совершенствованию / У. Детмер. – М. : Альпина Паблишер, 2010. – 448 с.

2. Теория ограничений [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.arbconsulting.ru/management/teoriya-ogranichenii-sistem/>

Малюга Наталія Михайлівна,

доктор економічних наук,

професор кафедри обліку та оподаткування,

Національна академія статистики, обліку та аудиту;

Давидюк Тетяна Вікторівна,

доктор економічних наук,

професор кафедри економічного аналізу та обліку;

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

НЕФОРМАЛІЗОВАНІ ПОКАЗНИКИ ПРИ ОЦІНЮВАННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Стратегічний розвиток України пов'язаний з економікою, що основана на знаннях. В економіці знань підприємства для забезпечення своїх конкурентних переваг повинні виконувати такі завдання:

– забезпечення умов для створення і реалізації плану розвитку підприємства, враховуючи його стратегічний напрям та досягнення першості у підприємницькій діяльності;

– оцінювання успіху підприємницької діяльності на основі фінансових і нефінансових стратегічних, тактичних і оперативних показників діяльності підприємства;

– ефективне використання потенціалу набутих знань працівників.

При оцінюванні рівня людського капіталу підприємства враховують цінність працівників, інтенсивність використання їх знань, умінь, кваліфікації, ступінь закріплення відповідних складових людського капіталу за підприємством. Як вказує Л. Едвінссон, кожного фахівця підприємства слід розглядати як інтелектуального носія творчих дій, здатного досягати заданого економічного результату при виконанні певних робіт в необхідний час на своєму робочому місці. Шлях до видатних досягнень в роботі лежить через визначення й удосконалення унікальних особистих умінь і навичок [5, с. 185].

Найбільш поширеною з-серед використовуваних сьогодні методик є методика вимірювання людського капіталу, побудована на неформалізованих або якісних показниках. Неформалізовані показники застосовуються з метою вивчення сукупності характеристик співробітників компанії, залучених у процес господарської діяльності, які створюють доходи підприємства (рис. 1).

Облік результатів праці охоплює весь персонал, оскільки він є основою системи оплати праці. Результати праці службовців визначаються рівнем виконання норм.

Також застосовується методика оцінювання рівня внеску працівника в діяльність компанії: результати праці співвідносяться не з індивідуальними плановими показниками, а з більш загальними формальними вимогами. Опис рівня внеску здійснюється не за окремими виконавцями, а за посадовими групами працівників.

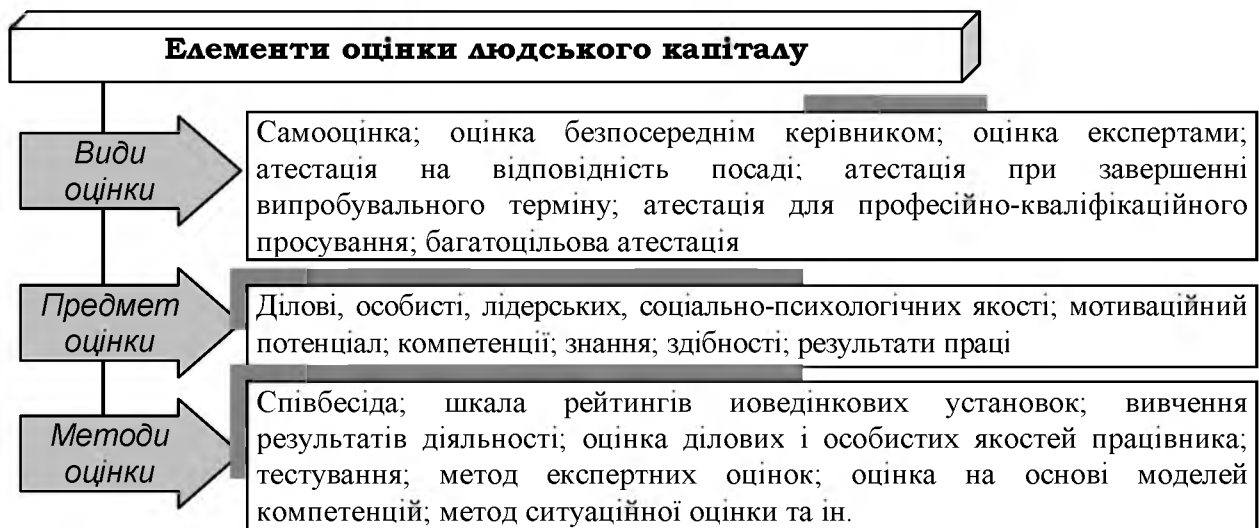


Рис. 1. Види, предмет та методи оцінювання людського капіталу при використанні неформалізованих показників

Оцінювання результатів праці проводиться шляхом порівняльного аналізу планованих і фактичних результатів праці за допомогою розроблених на етапі атестації робочих місць параметрів і критеріїв (вимог до результатів виконання посадових функцій). Його результати дозволяють побудувати ефективну систему його оплати.

Оцінка ділових і особистих якостей працівника характеризує його діяльність за критеріями, що відповідають уявленням про те, як слід виконувати свої обов'язки і які якості потрібно проявити, щоб досягти максимальної результативності праці (оцінка за факторами результативності). До таких якостей, передусім, належать професійні та виробничі навички, а також психологічні здібності працівників.

При оцінюванні ділових і особистих якостей працівників важливе значення має зворотний зв'язок, тобто необхідність доведення отриманих результатів до самих працівників, щоб вони могли зіставити свої успіхи з офіційною оцінкою.

Залежно від стратегічних завдань підприємства розробляється система управління персоналом, визначаються навички і уміння, якими повинні володіти працівники та ін. Детальне опрацювання і модернізація цієї системи управління людським капіталом призводить до того, що працівники краще виконують свої функції, що сприяє зростанню прибутку та інших фінансових показників, а відтак ринкової вартості компанії.

Зарубіжними вченими [1; 6] систематизовано найбільш відомі підходи до вимірювання й оцінювання інтелектуального капіталу, зокрема, людського (табл.).

Таблиця

Підходи до оцінювання інтелектуального та людського капіталу

Назва підходу	Сутність підходу
Навігатор «Скандія»	Виділяється 30 ключових індикаторів. На додаток до традиційних фінансових показників вони включають клієнтський напрям, напрям процесів, людський напрям і напрями розвитку/оновлення. Індикатори людського напрямку включають: плинність кадрів, частку менеджерів, частку жінок-менеджерів і витрати на освіту одного працівника.
Невидимий баланс (KonradGroup)	Інтелектуальний капітал поділяється на індивідуальний і структурний капітал. Індикатори індивідуального капіталу: професійні навички і майстерність ключових співробітників, а також їх освіта, досвід тощо.
Модель Б. Лева «ValueChainBlueprint»	Побудована на інноваційній активності підприємства та включає дев'ять груп показників: внутрішня здатність до оновлення (дослідження, розвиток персоналу, організаційні процеси); накопичений потенціал (закуплені технології, інвестиційна діяльність); ділова мережа (альянси, снільні підприємства, інтеграція клієнтів і постачальників); інтелектуальна власність; технологічна реалізація інновацій (клінічні тести, дозволи, прототипи); діяльність в Інтернеті (трафік на сайті, замовлення онлайн, альянси в Інтернет); клієнти (маркетингові альянси, вартість бренду, цінність клієнтів, відтік клієнтів); ефективність (збут, прибуток, частка ринку, частка нових продуктів, продаж ліцензій); перспективи зростання (передбачає зростання результатів, заплановані ініціативи тощо).

Підхід до оцінювання, запропонований Б. Левом, характеризується автором таким чином: «Я розробив спосіб оцінки активів знань, інтелектуального прибутку, а також прибутку від знань. Розрахунок починається з показника, який я називаю “нормалізованим прибутком”, що відображає минулі й майбутні доходи <...> Мій підхід враховує минуле. Але я також враховую розроблені колективними зусиллями прогнози аналітиків. Спираючись на ці прогнози, я створюю середню, яку і називаю нормалізованим прибутком. З цього нормалізованого прибутку я потім віднімаю середній доход від матеріальних і фінансових активів, враховуючи, що ці активи взаємозамінні <...> і те, що залишається, я визначаю як прибуток від знань» [1, с. 54].

Б.Лев застосував запропонований ним підхід в декількох компаніях. За розрахунками дослідника, “Microsoft” володіє активами знань на суму 211 млрд. дол.; активи знань “Intel” коштують 170 млрд дол., а “Merck & P” – 110 млрд. дол.

В Україні є підприємства, які отримали державне визнання оцінки людського капіталу. Так, державним департаментом інтелектуальної власності України видано свідоцтво про реєстрацію авторського права на процес комплексного оцінювання освітньо-кваліфікаційного рівня (сертифікації) персоналу ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» [4, с. 20].

Як відмічає професор В. Жук, запровадження методології оцінювання нематеріальних активів, адекватної сучасним економічним умовам господарювання, забезпечить належну інформаційну базу про вартість підприємства та окремих його активів для прийняття управлінських та інвестиційних рішень [3, с. 447].

Якісні характеристики конкретного співробітника є невід’ємною частиною вартісної оцінки його людського капіталу, оскільки саме наявність таких якісних характеристик як здатність мислити, використовувати навички і досвід в поєднанні з інтуїцією є невід’ємною частиною людського капіталу працівників компанії.

Неформалізовані показники є важливою ланкою в системі методів оцінювання людського капіталу, оскільки вони дають найбільш об’єктивну оцінку якісних складових людського капіталу, проте обмеження тільки цими прийомами не дозволяє отримати вартісну оцінку людського капіталу в цілому, оцінити його місце у формуванні вартості бізнесу, а також розрахувати фінансові характеристики людського капіталу. Неформалізовані прийоми оцінювання людського капіталу є суб’єктивними і можуть використовуватися тільки в окремих компаніях. Через це їх результати є непорівнянними, що зводить їх до спроби обґрунтованого управління людським капіталом, але не вартісної оцінки.

Список використаних джерел

1. Андриссен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов / Д. Андриссен, Р. Тиссен; пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 304 с.
2. Давидюк Т. В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія : [моногр.] / Т. В. Давидюк. – Житомир : ЖДТУ, 2011. – 508 с.
3. Жук В. М. Концепція розвитку бухгалтерського обліку в аграрному секторі економіки : [моногр.] / В. М. Жук. – К. : ННЦ ІАЕ, 2009. – 648 с.
4. Скударь Г. М. Развитие персонала – необходимое условие повышения конкурентоспособности современного промышленного предприятия (на примере ЗАО «НКМЗ») / Г. М. Скупар // Непрерывное профессиональное развитие персонала – основа профобразования будущего Персонала-технологии XXI. – 2007. – 56 с.
5. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 248 с.
6. Rodov I. FiMIAM: financial method of intangible assets measurement / I. Rodov, Ph. Leliaert // Journal of Intellectual Capital. – 2002. – No 3. – P. 323–336.

*Маршавін Юрій Миколайович,
доктор економічних наук,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці;
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАЗИС ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ: ФІНАНСОВИЙ АСПЕКТ

Протягом усього періоду ринкової трансформації в Україні реалізується відверто спрощена політика на ринку праці, яка в основному зводиться до питань діяльності державної служби зайнятості. Про це свідчать чисельні спроби її реформування: спочатку в центральний орган виконавчої влади (2012 р.), потім в Національне агентство зайнятості (2014–2015 рр.), а також зміни керівників (за 5 років змінилося 6 очільників служби). Влада бачить своє основне завдання в тому, щоб «реально боротись з безробіттям» [1]. Але зводити зміст державної політики зайнятості лише до «боротьби з безробіттям», оцінювати стан такого багатогранного ринку, як ринок праці, його різноманітні сторони, прояви та властивості лише за рівнем безробіття є абсолютно необгрунтованим. На переконання автора, сучасний стан ринку праці в Україні можна охарактеризувати як кризовий.