

- лом організації / Митин А. Н., Федорова А. Э., Токарева Ю. А., Овчинников А. В. – С.Пб. : Питер, 2005. – 272 с.
8. Панченко А. І. Узагальнення моделі статистичної оцінки основних показників діяльності підприємства / Панченко А. І. // *Фінанси України*. – 2007. – № 3. – С. 133–135.
9. Подсолонко Е. А. Менеджмент: теорія і практика / Подсолонко Е. А. – К. : Вища шк., 2010. – 263 с.
10. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Хміль Ф. І. – К. : Академвидав, 2006. – 434 с.

УДК 331.10

## ОЦІНКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Д. В. Грек

Людський капітал справедливо вважається найбільш важливим чинником економічного зростання, а його внесок у національне багатство країн з інноваційною спрямованістю економіки становить більше 50 %. Вирішення проблем накопичення та використання людського капіталу потребує визначення його цінності, методологічне підґрунтя якої є предметом багаторічних наукових дискусій.

Питаннями оцінки людського капіталу у різні часи займалися У. Петті, Г. Беккер, Д. Кендрік, Я. Фітц-Енц, Р. Капелюшников, І. Соболева, Г. Тугускіна, П. Советов та інші вітчизняні й зарубіжні вчені. Досить розробленими є підходи до оцінки ефективності інвестицій у людський капітал, методи доходного та витратного підходів до вартісної оцінки людського капіталу, визначення внеску освіти у його загальну величину. Незважаючи на існуючі розробки з питань оцінки людського капіталу, вони здебільшого стосуються окремих його складових (інтелектуального, трудового, морально-етичного капіталу) та не дозволяють сформулювати цілісне бачення на оцінку в системі прийняття управлінських рішень. Крім того, численні авторські методики описують людський капітал або на загальнодержавному рівні, або на рівні окремого індивіда, тому пошук відповідей на питання про оцінку людського капіталу на рівні підприємств рес-

торанного господарства є актуальним науковим завданням.

Метою статті є визначення місця оцінки в системі управління людським капіталом на підприємствах ресторанного господарства та розробка цілісної системи такої оцінки, що визначає її зміст, цілі, суб'єкти, об'єкти, принципи та методи.

Оцінка є важливим етапом управлінського циклу, оскільки дозволяє виявити цінність отриманих результатів, їх відповідність цільовому рівню, проблемні зони, які потребують особливої уваги. Якщо управління людським капіталом розглядати з погляду процесного підходу, то його зміст визначатиметься цілеспрямованими діями з оцінки потреби у людському капіталі, підбору та організації навчання персоналу, що задовольняє вимогам формування людського капіталу, оцінки та забезпечення умов для більш повного його використання (рис.).

Щоб забезпечити послідовне та своєчасне виконання дій, визначених на рис., необхідно побудувати систему оцінки людського капіталу. На наш погляд, основними елементами такої системи на підприємствах ресторанного господарства мають бути її зміст, цілі, об'єкти, суб'єкти, принципи, показники та методи, що в комплексі забезпечують цілісне бачення на сформовану цінність людського капіталу, не-

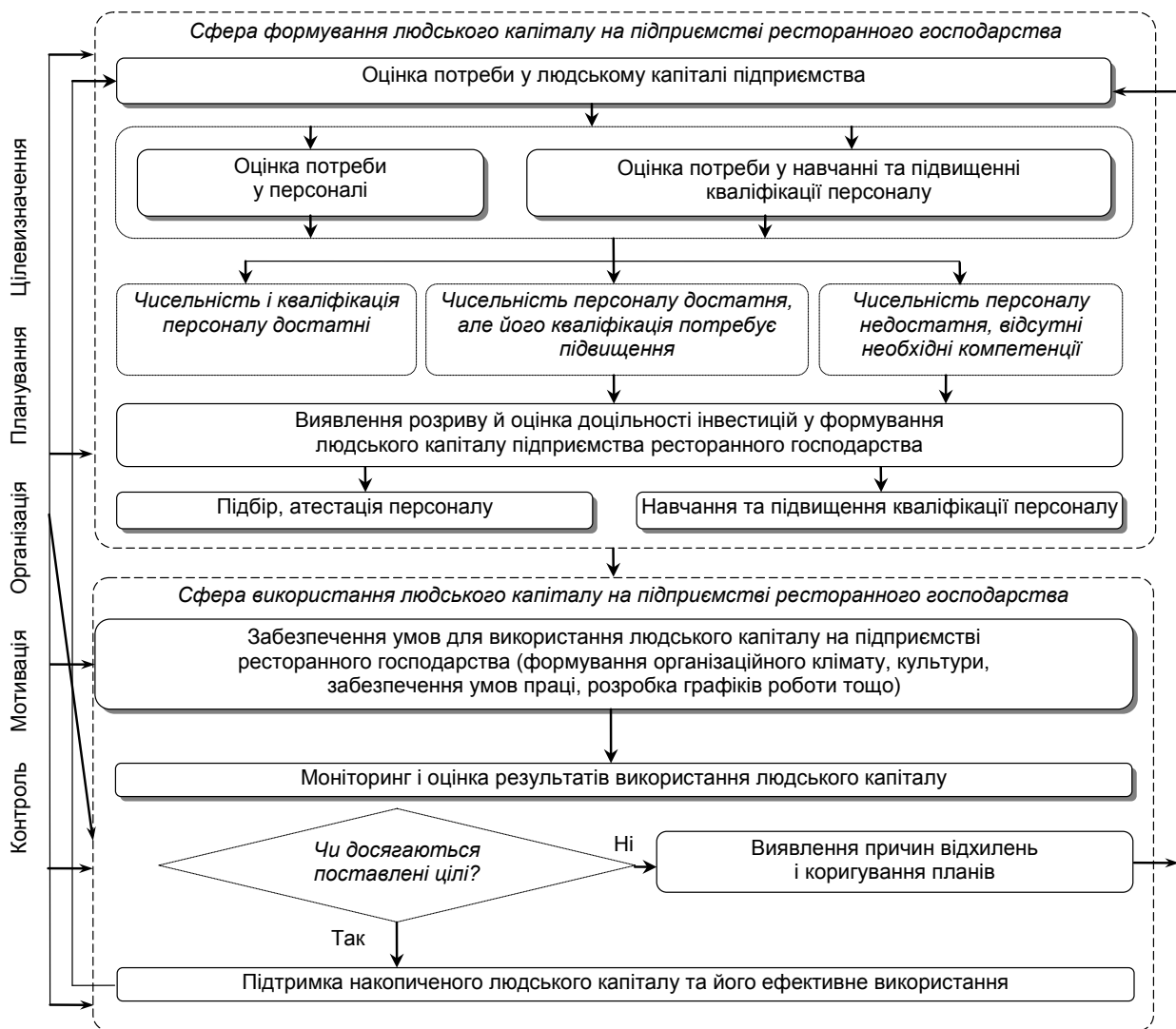


Рис. Зміст управління та оцінки людського капіталу підприємства ресторанного господарства з позицій процесного підходу (розроблено автором)

обхідність її посилення за рахунок додаткових інвестицій або підвищення ефективності використання накопиченого людського капіталу.

Зважаючи на види й особливості людського капіталу на підприємствах ресторанного господарства, зміст оцінки людського капіталу полягає у визначенні його розміру, достатності для досягнення поставлених цілей, а також ступеня віддачі від інвестицій у людський капітал. Відповідно, цілями оцінки людського капіталу мають бути: отримання реального уявлення про величину людського капіталу на підприємстві; визначення відповідності сформованого людського капіталу існуючій потребі в ньому; визначення результатів, ступеня та

ефективності використання людського капіталу.

Г. М. Тугускіна зазначає, що складність оцінки людського капіталу полягає у тому, що одиницею людського капіталу є не сам працівник, а його знання, вміння та навички, і цей капітал окремо від його носія – людини не існує [1]. Ураховуючи специфіку людського капіталу, нами пропонується виділяти такі об'єкти його оцінки під час прийняття управлінських рішень: результати праці персоналу; процеси праці; соціально-психологічні характеристики, що мають безпосереднє відношення до професійної діяльності.

Суб'єктами оцінки людського капіталу, на нашу думку, можуть бути вище керівництво

підприємства (директор, менеджер з персоналу (якщо підприємство є мережевою структурою) або незалежні експерти, які визначають внесок людського капіталу у величину вартості підприємства ресторанного господарства під час прийняття рішення щодо його купівлі-продажу. На рівні лінійного керівництва (завідуючого виробництвом, адміністратора залу) завдання оцінки людського капіталу не вирішується, оскільки інформаційна база такої оцінки формується на загально корпоративному рівні.

З наукового погляду, принципи є правилами, закономірностями, що дозволяють упорядкувати певну діяльність. Найбільш повний

спектр принципів вимірювання людського капіталу сформував Я. Фітц-Енц, який виділив одинадцять важливих правил оцінки такого складного об'єкта [2, с. 297–301]. Зважаючи на те, що не всі з виокремлених ученим принципів безпосередньо стосуються оцінки людського капіталу, а тяжіють до принципів управління (наприклад, «ключ – у безпосередньому керівнику, а керівництво – основа всього» або «для успіху необхідна захопленість працюючих» [2, с. 298], ми пропонуємо керуватися правилами оцінки людського капіталу, у яких враховано дев'ять принципових положень (табл.):

Таблиця

**Принципи оцінки людського капіталу (розроблено автором за матеріалами досліджень Я. Фітц-Енца [2])**

Принцип	Зміст принципу
1. Принцип врахування інформації	Знання людини можуть бути відокремлені від неї за допомогою інформаційних носіїв, але потребують урахування у величині людського капіталу
2. Принцип відбору релевантної інформації	Для прийняття управлінських рішень важливо враховувати лише важливу інформацію, а не будь-яку доступну
3. Принцип врахування кількісних і якісних характеристик	Основа для ефективних дій становить інформація про витрати на формування, витрати часу, кількість і якість людського капіталу
4. Послідовність і несуперечність	Використання показників оцінки людського капіталу має бути логічно узгодженим і ґрунтуватися на достовірних даних
5. Принцип цінності	За Я. Фітц-Енцем, «шлях до цінності часто прихований, і аналіз не дозволяє його виявити»
6. Принцип випадковості	Певні дії людини не обов'язково є закономірними, а часто є результатом випадкового збігу обставин
7. Принцип синергії	Людський капітал здатен посилювати інші види капіталу підприємства під час створення цінності
8. Принцип мінливості	Система показників оцінки людського капіталу має описувати не тільки його накопичений запас, але і дозволяти враховувати його майбутні зміни
9. Принцип урахування майбутнього	Через те, що інвестиції у людський капітал і віддача від його використання розподілені у часі, його оцінки мають враховувати майбутні очікування

Беручи до уваги розроблені принципи та визначені вище об'єкти оцінки людського капіталу, слід зазначити, що для їх урахування та опису необхідна розробка системи показників. Досліджуючи проблему вибору таких показників, П. Советов, А. Федорков, С. Кабичкін зазначають, що «існуючі в статистиці показники характеризують здебільшого використання трудових ресурсів і не розкривають

протиріччя, наприклад, між високим рівнем кваліфікації працівника (вмінням) і низькою зацікавленістю (бажанням) максимально реалізувати це вміння» [3, с. 107].

З метою урахування різних аспектів стану та використання людського капіталу ми пропонуємо як показників оцінки результатів праці обирати абсолютні та відносні показники, що дозволяють визначити як результат праці

загалом, так і порівняти його з розробленими на підприємстві нормами, нормативами та стандартами.

Крім того, показники результатів праці можуть бути кількісні та якісні, що, відповідно, слід застосовувати різні методи й оціночні процедури. Якщо кількісні показники переважно пов'язані із обсягом виготовленої і реалізованої продукції (в цілому або в одиницю часу, на одного працівника, на 1 грн витрат на оплату праці тощо), кількістю обслуговуваних споживачів, прибутком від реалізації продукції, то якісні показники характеризують більшою мірою рівень набутих навичок, знань і компетенцій і їх відповідність тій посаді, яку обіймає працівник.

Оцінка процесів праці як складова визначення умов формування та використання людського капіталу передбачає регламентування часу та якості торгово-технологічних і управлінських процесів. Тому основними показниками такої оцінки є абсолютні показники часу виконання тих чи тих операцій, відносні показники відповідності фактичного часу на виконання процесів праці їх регламентам, показники якості процесів, отримані за допомогою експертних оцінок.

Оцінка соціально-психологічних характеристик персоналу під час здійснення оцінки людського капіталу потребує визначення бальних показників кадрового аудиту за допомогою соціометричного обстеження та індивідуального психологічного тестування.

З огляду на те, що об'єкти оцінки людського капіталу дуже різняться за своїм змістом і складом, спектр методів, що можуть бути використані під час такої оцінки, також різноманітний. Дослідження методів оцінки людського капіталу представлені у працях Г. Беккера [4], Я. Фітц-Енца [2], І. Соболевої [5], Г. Тугускіної [1], П. Советова [3], О. Власенко [6], Д. Кір'янова [7] та інших учених. Для вимірювання стану людського капіталу, як правило, вважається доцільним застосовувати витратний або дохідний підходи. Автором витратного методу оцінки людського капіталу вважається американський економіст Дж. Кендрік, який ще в 70-х рр. XX ст. запропонував визначення його величини на основі розрахунку

накопичених інвестицій у людину. До складу таких інвестицій він відносив витрати на виховання дітей, на перепідготовку, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я, міграцію робочої сили, інвестиції у житлові умови тощо [8]. Такі розрахунки дозволяли визначити відновлювальну вартість людського капіталу, але не враховували його знос, витрати на відтворення та його реальне накопичення.

Спробу врахувати освітянську складову людського капіталу зробив Т. Шульц, який пропонував розраховувати такий капітал не для всього населення, а лише для працівників, реально залучених до трудової діяльності, за величиною витрат держави та приватних осіб на освіту та підвищення кваліфікації [7]. Розуміючи важливість професійних знань і навичок, слід, разом з тим, зазначити, що за допомогою методу Т. Шульца не можна врахувати особистісний морально-етичний капітал людини, капітал здоров'я тощо.

Розвиваючи логіку витратних методів, К. Чигор'єв запропонував оцінювати величину людського капіталу за розміром витрат на оплату праці (включаючи податки, премії, виплати та компенсації стимулюючого характеру), витрат на формування інтелектуального капіталу (навчання, підвищення кваліфікації, участь у наукових конференціях, форумах тощо) і витрат на підтримку здоров'я [9]. Хоча такий метод і не враховує імовірність звільнення працівника та його стаж роботи на підприємстві, проте він досить повно описує складові людського капіталу на нанорівні.

Особливістю методів дохідного підходу є врахування потоку цінності, що створюється працівником протягом періоду його трудової діяльності на підприємстві. Найбільшою популярністю в цьому напрямі користується модель індивідуальної вартості працівника, розроблена вченими Мічиганського університету, яка базується на визначенні умовної та реальної цінності обсягу послуг, який очікується, що працівник надасть або реалізує за час роботи на певному підприємстві [1]. Позитивними особливостями такої моделі є врахування за допомогою дисконтування періоду надання працівником визначеного обсягу послуг, а також імовірності його звільнення та необ-

хідності навчання нового персоналу. Обсяг наданих послуг є результатом не тільки праці, але й використання певного майнового потенціалу, тому застосування такої моделі має свої обмеження.

І витратний, і дохідний методи оцінки людського капіталу базуються на визначенні величини його вартості, проте для оцінки результатів або процесів праці можуть бути застосовані не тільки вартісні методи, але й коефіцієнтні та експертні. Система коефіцієнтів, що описують результати праці, на нашу думку, характеризує використання людського капіталу і може складатися з таких показників: продуктивність праці (за категоріями персоналу підприємства ресторанного господарства), трудомісткість виробничої програми підприємства ресторанного господарства, питома вага фонду оплати праці у витратах на виробництво та реалізацію продукції, коефіцієнт випередження темпів зростання обсягів товарообороту над темпами зростання фонду оплати праці тощо. Для опису стану процесів праці, на наш погляд, доцільно використовувати натуральні показники чисельності та складу персоналу, кількості людино-годин навчання та підвищення кваліфікації, метод хронометражу робочого часу на виконання певних торговельно-технологічних або управлінських операцій.

Оцінка поведінкових аспектів людського капіталу, морально-етичних, інтелектуальних здібностей працівника, рівня його ініціативності, освіти, дисциплінованості не може бути отримана за допомогою вартісних або коефіцієнтних методів. Тому в ході вимірювання якості зусиль персоналу із забезпечення результатів праці, психологічної напруженості праці та відповідності соціально-психологічних якостей працівника таким вимогам необхідно застосовувати експертні методи, які хоча і мають суб'єктивний характер, але для цілей такої оцінки є пріоритетними.

Таким чином, у розробленій системі оцінки людського капіталу підприємств ресторанного господарства враховуються особливості

управлінського процесу на етапах формування та використання такого капіталу, забезпечується комплексність оцінки, що є вагомим підґрунтям для прийняття управлінських рішень.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Тугускина Г. Н. Оценка человеческого капитала в стоимости бизнеса: теория, методология, практика : монография / Г. Н. Тугускина. – Пенза : Информационно-издательский центр Пензенского гос. ун-та, 2009. – 200 с.
2. Фитц-Энц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-Энц. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
3. Советов П. М. Методологические аспекты оценки состояния и использования человеческого капитала / П. М. Советов, А. И. Федорков, С. Е. Кабичкин // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 2 (20). – С. 104–114.
4. Беккер Г. Не жалейте денег на людей / Г. Беккер // Бизнес уик. – 1996. – № 6. – С. 12–26.
5. Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала / И. В. Соболева. – М. : Ин-т экономики РАН, 2009. – 50 с.
6. Власенко О. С. Теоретико-методологические основы оценки и оптимизации человеческого капитала на морском транспорте / О. С. Власенко // Развитие методов управления и хозяйствования на транспорте. – 2010. – № 32. – С. 56–75.
7. Кирьянов Д. А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных / Д. А. Кирьянов, Т. Н. Сухарева // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. – С. 337–340.
8. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. – М. : Прогресс, 1978. – 275 с.
9. Чигорьев К. Н. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат / К. Н. Чигорьев, Н. А. Скопинцева, В. В. Ульяновко // Известия Томского политехнического университета. – 2008. – № 6. – С. 54–56.