

- И. А. Карачун (гл. ред.), Б. Н. Панышин, А. А. Королёва. – Минск : БГУ, 2021. – с. 268–271.
18. Семеновых, А. М. Оценка уровня цифровизации производственных процессов в контексте повышения эффективности деятельности предприятия / А. М. Семеновых // «Мировая наука». – № 12 (45). – 2020 г. – с. 262–270.
19. Ширинкина, Е. В. Многофакторная модель развития цифровизации бизнес-процессов предприятий / Е. В. Ширинкина // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – № 2.

УДК 331.101.262

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Савостьян В. А., студ., Прудникова Л. В., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В условиях экономики знаний человеческий капитал представляет собой самую большую ценность в организации, поскольку включает запас знаний, практических навыков, креативности и др., которые являются основой для получения дохода и роста ее конкурентоспособности. Для эффективного управления человеческим капиталом необходим методический инструментарий, позволяющий менеджерам получать своевременную информацию о развитии и взаимодействии структурных элементов человеческого капитала организации, характеризующих разные аспекты его функционирования. В статье представлена авторская методика комплексной оценки человеческого капитала организации.

Ключевые слова: оценка структурных элементов человеческого капитала, обобщающая оценка человеческого капитала, частные показатели, анкетирование, метод рангового рейтингования.

Оценка человеческого капитала и управление им представляет собой исключительно сложную и многогранную задачу, способствующую достижению стратегических целей организации. Изменяющиеся условия внешней среды вызывают необходимость постоянно совершенствовать методический инструментарий оценки человеческого капитала организации. В связи с этим была разработана методика комплексной оценки человеческого капитала организации включающая следующие этапы: оценка биологического капитала; оценка культурно-идеологического капитала; оценка приобретенного капитала познания; оценка мотивационного капитала; оценка капитала интеллектуальных вкладов; оценка капитала креативности; обобщающая оценка человеческого капитала.

Первый этап – оценка биологического капитала как структурного элемента человеческого капитала. Биологический капитал представляет собой инвестиции в профессиональное здоровье сотрудников организации, которые осуществляются с целью поддержания их работоспособности продолжительное время и поддержание определенного уровня качества выполнения ими функциональных обязанностей. Предлагается осуществлять оценку биологического капитала, используя следующие частные показатели: коэффициент оздоровления персонала организации; коэффициент медобслуживания и диспансеризации; коэффициент страхования персонала; коэффициент поддержания физического здоровья. Для того, чтобы учесть мнение сотрудников организации о состоянии биологического капитала предлагается провести анкетирование, включающее вопросы, касающиеся созданных условий, возможности оздоровления, поддержания физической формы и др.

Второй этап – оценка культурно-идеологического капитала организации. Культурно-идеологический капитал подразумевает нормы поведения, ценностные ориентиры и обуславливает обоснование действий и поступков персонала в среде организации и за ее пределами. Для его оценки предлагается использовать только анкетирование сотрудников организации, так как отсутствуют статистические данные для возможности расчета частных показателей. При этом, в анкету включаются вопросы, касающиеся психологического климата в коллективе, разрешения возникающих спорных вопросов и др.

Третий этап – оценка благоприобретенного капитала познания как структурного элемента человеческого капитала. Благоприобретенный капитал представляет собой характеристику общего и профессионального образования, а также совокупность знаний, способностей и навыков, изначально заложенных в человеке и развитых в течении жизни, до прихода в организацию. Предлагается осуществлять оценку благоприобретенного капитала познания, используя следующие частные показатели: доля работников с высшим образованием; доля работников со средним специальным образованием; доля работников с профессионально-техническим образованием; доля работников с общим средним и общим базовым образованием; коэффициент высшей квалификации персонала организации; коэффициент соотношения рабочих со средним специальным и профессионально-техническим образованием; коэффициент соотношения рабочих с профессионально-техническим образованием и общим средним и базовым образованием; коэффициент соотношения руководителей с высшим и средним специальным образованием; доля работников, находящихся в возрасте наибольшего проявления интеллектуальных способностей; доля работников, старше трудоспособного возраста; коэффициент соотношения работников среднего и старшего возраста и работников старше трудоспособного возраста. Для того, чтобы иметь представление о дополнительных компетенциях, стремлении к саморазвитию персонала организации и др. предлагается провести анкетирование.

Четвертый этап – оценка мотивационного капитала как структурного элемента человеческого капитала. Мотивационный капитал играет одну из важнейших императивных ролей в деятельности организации и включает систему вознаграждения, являющуюся одним из самых мощных и влиятельных инструментов, способствующих развитию и процветанию организации. Предлагается осуществлять оценку мотивационного капитала, используя следующие частные показатели: коэффициент доходности работников организации по отношению к среднему уровню по отрасли; доля стимулирующей части заработной платы работников организации; коэффициент материальной мотивации персонала к высокопроизводительному труду. Для того, чтобы учесть мнение сотрудников об уровне мотивации предлагается провести анкетирование, включающее вопросы, касающиеся заинтересованности работника в выполнении своих функциональных обязанностей максимально эффективно; в наращивании интенсивности его труда; в наличии возможностей повышения уровня оплаты и др.

Пятый этап – оценка капитала креативности как структурного элемента человеческого капитала. Капитал креативности характеризует не только способность сотрудников организации творчески мыслить и создавать новые перспективы на рабочем месте, но и стремление управлять креативностью сотрудников, получая за счет этого решающее преимущество в постоянно растущей конкуренции. Для его оценки предлагается использовать только анкетирование сотрудников организации, так как отсутствуют статистические данные для возможности расчета частных показателей. При этом, в анкету включаются вопросы, касающиеся наличия необходимости использования нестандартных решений для выполнения функциональных обязанностей работников в организации, наличия мотивационных механизмов для поощрения сотрудников к креативности и др.

Шестой этап – оценка капитала интеллектуальных вложений как элемента человеческого капитала. Капитал интеллектуальных вложений характеризует инвестиции в непрерывное обучение сотрудников организации как единственный ключ в обеспечении эффективности и стабильности работы организации благодаря повышению уровня знаний, умений и навыков, позволяющих приспособиться к постоянно изменяющейся бизнес-среде. Предлагается осуществлять оценку капитала интеллектуальных вложений, используя следующие частные показатели: коэффициент профессионального обучения работников организации; коэффициент переподготовки работников организации; коэффициент повышения квалификации работников организации; удельный вес рабочих, прошедших профессиональное обучение; удельный вес служащих, прошедших профессиональное обучение; коэффициент соотношения служащих и рабочих прошедших профессиональное обучение; коэффициент интенсивности расходов на профессиональное обучение работников организации; коэффициент опережения темпов роста производительности труда, по отношению к темпам роста расходов на профессиональное обучение, приходящихся на одного работника прошедшего профессиональное обучение; коэффициент опережения темпов роста чистой прибыли по отношению к темпам роста расходов на профессиональное обучение работников. Для того, чтобы учесть мнение сотрудников организации об интенсивности и непрерывности обучения предлагается

провести анкетирование, включающее вопросы, касающиеся видов, форм, периодичности, эффективности и инициаторов повышения квалификации персонала в организации.

При составлении анкеты по каждому из выделенных структурных элементов был определен перечень вопросов с вариантами ответов и в зависимости от выбранного варианта проставлены баллы.

На заключительном этапе осуществляется обобщающая оценка человеческого капитала организации. Для этого предлагается использовать систему рангового рейтингования, которая предполагает определение рангов, как для частных показателей оценки, так и результатов анкетирования по структурным элементам человеческого капитала организации. Это позволит осуществить обобщающую оценку человеческого капитала организации, основываясь не только на показателях, позволяющих дать количественную оценку, но и опираясь на мнения сотрудников организации о состоянии выделенных структурных элементов человеческого капитала. Частные показатели предлагается оценивать в динамике, так как определение направлений развития человеческого капитала зависит не столько от его текущего состояния, сколько от тенденций его развития. В соответствии с этим рейтинговая шкала формируется исходя из темпов роста исследуемых показателей: А (высокий уровень): $Tr > 100 \%$; В (средний уровень): $90 \% \geq Tr \leq 100 \%$; С (низкий уровень): $Tr < 90 \%$. Для возможности включения в обобщающую оценку результатов анкетирования сотрудников организации предлагается использовать графический метод, в рамках которого структурные элементы человеческого капитала оцениваются как площадь многоугольника, координаты вершин которого соответствуют как фактическим, так максимально возможным баллам, проставленным в результате проведения анкетирования. По количеству баллов соответствующих вопросам анкеты строится лепестковая диаграмма, отображающая распределение баллов относительно начала координат. После построения лепестковых диаграмм определяется площадь полученных многоугольников. При этом, определяется фактическая площадь, по результатам анкетирования персонала организации и максимально возможная. Рейтинговая шкала формируется исходя из оценки относительного отклонения фактической площади многоугольника от максимально возможной: А (высокий уровень): $T_{Sф}/S_{max} > 60 \%$; В (средний уровень): $30 \% \leq T_{Sф}/S_{max} \leq 60 \%$; С (низкий уровень): $T_{Sф}/S_{max} < 30 \%$.

Для определения уровня человеческого капитала организации разработан алгоритм рангового рейтингования человеческого капитала организации в соответствии с ранговым рейтингованием его структурных элементов и рейтинговыми шкалами. Так, например, алгоритм рангового рейтингования частных показателей оценки биологического капитала подразумевает, что ранг А может быть присвоен в том случае, если выполняется одно из условий: четыре показателя с рангом А; три показателя с рангом А и один показатель с рангом В; два показателя с рангом А, один показатель с рангом В, один показатель с рангом С; два показателя с рангом А, два показателя с рангом В.

Таким образом, разработанная методика позволяет: дать оценку человеческого капитала на основе выделенных структурных элементов, позволяющих оценить образовательный уровень, мотивацию, креативность и др. аспекты использования человеческого капитала в организации; в рамках оценки структурных элементов человеческого капитала использовать как частные относительные показатели, так и анкетирование, что дает возможность при проведении оценки использовать не только данные статистической и бухгалтерской отчетности, но и мнения сотрудников организации; для получения обобщающей оценки использовать метод рангового рейтингования, который позволяет обобщить полученные результаты оценки структурных элементов человеческого капитала и обеспечить возможность сравнительной оценки; определить направления развития человеческого капитала основываясь не столько на его текущем состоянии, сколько на тенденциях его развития.