

2. Следует еще раз подчеркнуть, что кризисное состояние сельских товаропроизводителей связано в значительной мере с макроэкономическими проблемами (разрыв межотраслевых связей, сокращение платежеспособного спроса, проблемы реализации произведенной продукции, кредитования, налогообложение, страхование).

3. Задачу компенсации сельским товаропроизводителям, потерь по причине нарушения паритетности цен в условиях кризиса необходимо решать комплексно. Это предусматривает, наряду с ценами, использование финансово-кредитных и налоговых рычагов, системы госзаказов, квот, таможенных платежей, государственное регулирование цен и тарифов естественных монополий, формирование МТС, использование лизинговых предприятий, введение ипотечного кредитования.

Библиографический список

1. Augustinovic M. Methods of International and Intertemporal Comparisons of

Structures / A.B. Carter and A. Brody (eds) // Contributions to Input-output Analysis. Amsterdam. North-Holland P.C., 1970 Vol. I.

2. Cella G. The Input-output measurement of Interindustry Linkages / Oxford Bulletin of Economics and Statistics. 46, 1. 1984. p. 73-84.

3. Chenery H.B. and Watanabe T. International Comparisons of the Structure of Production // Econometrica 26 (4). October, 1958. p. 487-521.

4. Clements B.J. On the Decomposition and Normalisation of Interindustry Linkages // Economics Letters. 33. 1990.

5. Dietzenbacher E. and van der Linden, J. Sectoral and Spatial Linkages in the EC Production Structure // Journal of Regional Science. 37(2). 1997.

6. Heimler A. Linkage and Vertical Integration in the Chinese Economy // Review of Economics and Statistics. 73. 1991. p. 261-267.

7. Hirschman A.O. The Strategy of Economic Development. New York: Yale University Press, 1958.



УДК 331.108.26

Т.А. Акимочкина

МЕТОДИКА ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКИ СОСТОЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Введение

Понятие «человеческий капитал» входит в практическую лексику, многие оперируют им, не предпринимая попыток изучить его сущность и специфику управления. Изучение проблем повышения эффективности использования производительной силы человека, реализуемое в современной экономике через развитие человеческого капитала, носит не просто актуальный характер, но выделяется как одно из приоритетных направлений социально-экономических исследований.

Необходимость исследования человеческого капитала и стоящих за ним экономических и управленческих отношений

сегодня усиливается тем, что человеческая составляющая рыночных преобразований учитывается недостаточно, что препятствует развитию любой организации, в том числе организации, относящейся к АПК. В настоящее время не решены проблемы оценки человеческого капитала, структуры инвестиций в человеческий капитал и определения их экономической эффективности, а также проблемы оптимизации состава и структуры человеческого капитала.

Методика исследования

Разработка и использование диагностики человеческого капитала организации позволяют дать характеристику его

состояния и являются основой для принятия управленческих решений по его развитию. Цель предлагаемой нами методики экспресс-диагностики человеческого капитала организации - это формирование предварительного представления о состоянии человеческого капитала и возможное принятие управленческого решения о необходимости проведения более углубленной диагностики. Отличительной особенностью этого вида диагностики является получение результатов путем наглядного и несложного (по времени и трудоемкости) сравнения коэффициентов, определяемых только по учетным данным организации.

Предлагаемую методику можно использовать также для определения состояния человеческого капитала в динамике, для сравнительного анализа состояния человеческого капитала подразделений организаций. Она приобретает особое значение в условиях дефицита времени и большого контингента работников.

Исследование состояния человеческого капитала по нашей методике проводилось в 2005-2006 гг. в ОАО «Алтайгазпром». Результаты исследований, проводимых с помощью предлагаемой методики, совпали с результатами традиционного статистического и социологического анализа состояния персонала организации, что свидетельствует о возможности практического применения данной методики.

Экспресс-диагностика человеческого капитала как процесс может быть представлена последовательностью следующих этапов:

- 1) определение типа стратегии организации;
- 2) определение цели диагностики и идентификация объекта диагностики;
- 3) определение источников и способов сбора информации;
- 4) выбор субъектов диагностики и определение времени диагностики;
- 5) сбор и обработка данных;
- 6) анализ полученных данных;
- 7) составление экспертного заключения о результатах диагностики;
- 8) принятие управленческого решения по дальнейшим действиям;

Содержание каждого этапа:

1. Стратегия организации определяется по основным учетным показателям

деятельности организации, желательно в динамике, с целью определения возможных условий функционирования человеческого капитала.

2. Согласно нашему подходу экспресс-диагностика представляет собой метод диагностики состояния человеческого капитала, основанный на расчете показателей, базирующихся на учетных показателях организации и не требующий длительных дополнительных исследований. В случае отсутствия необходимых данных они могут быть быстро и легко получены. Объектом экспресс-диагностики может стать как совокупный капитал организации в целом, так и ее подразделений в том случае, если на уровне подразделения ведется учет анализируемых показателей.

3. Источником информации являются регулярные учетные данные организации, формируемые бухгалтерией и кадровыми подразделениями.

4. В качестве субъекта управления может выступить как работник предприятия, так и внешний аналитик. Ввиду простоты методики специальной подготовки при этом не требуется.

5. Состав исходных данных для диагностики человеческого капитала организации:

- среднесписочная численность работников;
- плановый фонд рабочего времени;
- количество работников, отраслевой стаж которых превышает 3 года;
- количество уволившихся работников;
- количество невыходов на работу по болезни;
- количество работников, повысивших квалификацию;
- количество работников, образование которых соответствует требованиям к занимаемой должности.

Обработка данных заключается в расчете коэффициентов, состав и порядок расчета которых представлены в таблице 1.

6. Анализ полученных данных заключается в сопоставлении рассчитанных показателей с нормативными (табл. 2).

7. По результатам сопоставления и выявлению отклонений составляется заключение о состоянии отдельных параметров состояния человеческого капитала организации.

8. По результатам экспресс-диагностики человеческого капитала организации возможно принятие следующих управленческих решений.

- Если хотя бы один из коэффициентов лежит в кризисной «зоне», необходимо принять решение о необходимости немедленного проведения более глубокой диагностики человеческого капитала.

- Неустойчивое состояние предполагает рассмотреть ситуацию в той сфере (текучесть, здоровье, образование, профессиональный рост или наличие работников с большим отраслевым стажем), показатель которой дает отклонение, и наметить меры, улучшающие эти характеристики.

- Реакция на устойчивое состояние зависит от менталитета руководства. Если такое состояние они считают нормой для организации, возможно, ничего

предпринимать не нужно. Но при этом исходя из принципа непрерывности диагностики необходим постоянный анализ динамики показателей. Отрицательный характер динамики должен послужить сигналом к тому, что состояние человеческого капитала ухудшается, и нужно переходить к действиям, предусмотренным при неустойчивом состоянии.

- Оптимальное состояние. Отдельные показатели в зависимости от периода, лежащего в основе анализа, могут совпадать с предельными (например, коэффициент текущести); однако достичь предельных величин по всем характеристикам вряд ли возможно. Но если сделать допущение, что все фактические коэффициенты лежат в оптимальной «зоне», то управленческое решение в данной ситуации — ничего не предпринимать.

Таблица 1

Показатели экспресс-диагностики человеческого капитала организации

Показатель	Расчёт	Предельное значение
Коэффициент отраслевого стажа (K_1)	Количество работников, стаж которых превышает 3 года	1
	Среднесписочная численность работников	
Коэффициент стабильности (K_2)	Среднесписочная численность — количество уволившихся работников	1
	Среднесписочная численность работников	
Коэффициент здоровья (K_3)	Плановый фонд рабочего времени среднесписочная численность — Количество невыходов по болезни	1
	Плановый фонд рабочего времени среднесписочная численность	
Коэффициент профессионального роста (K_4)	Количество работников, повысивших квалификацию	1
	Среднесписочная численность работников	
Коэффициент образования (K_5)	Количество работников, образование которых соответствует требованиям занимаемой должности (рабочего места)	1
	Среднесписочная численность работников	

Таблица 2

Нормативные показатели диагностики человеческого капитала

Тип состояния	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5
Оптимальное состояние	0,8-1	0,95-1	0,9-1	0-0,5	1
Устойчивое состояние	0,5-0,8	0,9-0,95	0,8-0,9	0,3-0,5	0,9-1
Неустойчивое состояние	0,3-0,5	0,7-0,9	0,5-0,8	0,1-0,3	0,7-0,9
Неудовлетворительное (кризисное) состояние	<0,3	<0,7	<0,5	<0,1	<0,7

Выводы

1. Диагностику состояния человеческого капитала организации следует применять в качестве неотъемлемого элемента принятия управленческих решений.

2. Представленная методика экспресс-диагностики состояния человеческого капитала организации является базовой для проведения при необходимости более углубленной диагностики. В силу несложного алгоритма расчетов показателей она является доступной к применению в любой хозяйствующей организации.

Библиографический список

1. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.

2. Кирсанов А.Б. Теория труда: учебное пособие / А.Б. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. М.: Экзамен, 2003. 416 с.

3. Як Фитдц-Енц. Рентабельность инвестиций в человеческий капитал: измерение экономической ценности персонала / Фитдц-Енц Як; пер с англ. М.С. Меншикова, Ю.П. Леонова; под общ. ред. В.И. Ярных. М.: Вершина, 2006. 320 с.

