

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано методологічні підходи оцінки людського капіталу підприємства та з'ясовано, що у світовій практиці існують принципово різні підходи до оцінки й обліку людських ресурсів: так звані моделі активів (або "витратні") і моделі корисності. Визначено методи оцінки людського капіталу підприємства та запропоновано показники вимірювання й оцінки кількісних та якісних параметрів людського капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал підприємства, оцінка людського капіталу підприємства, показники оцінки людського капіталу, методи оцінки людського капіталу.

METHODOLOGICAL APPROACH EVALUATION OF HUMAN CAPITAL ENTERPRISE

Abstract – Purpose of the study – is the theoretical and methodological research study methodological tools for assessment of human capital as an important asset of the enterprise. Analysis of methodological approaches estimates of human capital and found that in the world there are fundamentally different approaches to the assessment and accounting of human resources: the so-called model assets (or "consumables") and utility models. Defined methods for assessing human capital and proposed performance measurement and evaluation of quantitative and qualitative parameters of human capital. In spite of significant amount of foreign and domestic approaches to assessing human capital enterprise as a whole there is no comprehensive system of indicators to measure human capital enterprise.

Key words: human capital enterprise valuation of human capital businesses, performance evaluation of human capital, human capital valuation methods.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві, розвиток якого супроводжується зростанням і ускладненням інформаційно-комунікаційних технологій, динамічністю і невизначеністю зовнішнього середовища, людський капітал набуває вирішального значення, будучи не тільки основною рушійною силою економічного розвитку, але й найважливішим фактором конкурентоспроможності підприємств. Людський капітал підприємства визначає можливість ефективного використання факторів виробництва, впливаючи, таким чином, на конкурентоспроможність і ціну підприємства, що підтверджується багаточисельними прикладами значного перевищення ринкової ціни підприємства над його балансовою вартістю. Так, в 1995 р. корпорація IBM викупила за 3,5 млрд дол. компанію Lotus Development, балансові активи якої оцінювалися всього лише в 230 млн дол. У вартості імперії Б. Гейтса (приблизно 300 млрд дол. за даними Інтернету) тільки 5 % становлять матеріальні активи, 55–65 млрд дол. (за різними методиками визначення) – вартість бренду, а інші, як мінімум 50 % становить людський капітал [1, с. 30].

У зв'язку з цим, нагромадження й оцінка людського капіталу, як найбільш цінного з усіх видів капіталу, є одним з пріоритетних завдань підприємств. Проте, у сучасній практиці оцінки підприємств людський капітал не враховується у вартості підприємства [2, с. 253]. Обліку й оцінці підлягає лише інтелектуальний капітал, який ототожнюється з нематеріальними активами. Така практика недооцінки і не включення в активи підприємства людського капіталу веде до значних втрат ресурсів і суттєво занижує ринкову вартість капіталу підприємства. Однією з причин такої ситуації є відсутність теоретико-методологічної основи оцінки людського капіталу підприємств. Таким чином, проблема дослідження – у вирішенні суперечності між потребою вітчизняних підприємств в оцінці людського капіталу, з одного боку, й у відсутності відповідної комплексної, адаптованої до умов вітчизняної економіки теорії і методології оцінки, з іншого.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Методологія оцінки людського капіталу отримала розвиток у наукових працях Т. Шульца, В. Петті, В. Фарра, Дж. Кендрика, Е. Енгеля, Л. Туроу, Г. Беккера, А. Круджера, І. Фішера, М. Фрідмена, Т. Вітслейна, Л. Дубліна, А. Лотки, Д. Стюарта, В. Рошера, В. Багехота, Г. Сіджвіка, Ф. Ліста, Я. Фітц-енца, Г. Аширової, О. Добриніна, С. Дятлова, О. Циренової, М. Критського, О. Корицького, Д. Богині, О. Грیشнової, В. Антонюк, І. Журавльової, А. Кудлай та ін.

Методологічні основи оцінки людського й інтелектуального капіталу як важливих складових, що визначають ринкову вартість сучасного підприємства закладені у наукових працях зарубіжних дослідників Л. Едвінсона, М. Мелоуна, Д. Тобіна, Т. Стюарта, Д. Нортонна, Г. Тугускіної, М. Чеботарьова, І. Цапенко, вітчизняних дослідників В. Антонюк, О. Власенка, О. Драган, Д. Крисанова, В. Лисака, М. Ніколайчук, О. Руссія, Н. Ляшок, О. Каменської та ін.

Формулювання мети статті. Підкреслюючи велику значимість досліджень зазначених вище науковців у межах окресленої проблематики, разом з тим слід зазначити, що основні методи оцінки людського капіталу підприємства взяті в основному з практики розвинутих країн і не адаптовані до сучасних умов функціонування вітчизняних підприємств. Суперечливість різних концептуальних підходів, мала кількість емпіричних досліджень стримують упровадження теорії і методології людського капіталу в систему управ-

ління підприємствами та подальші дослідження у цій сфері. *Мета статті* – теоретико-методологічне обґрунтування методичного інструментарію оцінки людського капіталу як важливого активу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження методологічних підходів до оцінки вартості людського капіталу підприємства показав, що у світовій практиці існують принципово різні підходи до оцінки й обліку людських ресурсів: так звані моделі активів (або “витратні”) і моделі корисності [3]. Перші базуються на обліку витрат на людський капітал (за аналогією з основним капіталом) і його амортизацію, а другі спрямовані на безпосереднє оцінювання ефекту тих чи інших кадрових інвестицій.

Слід зазначити, що в основі моделей активів (витрат) закладена звичайна схема бухгалтерського обліку основного капіталу, перероблена відповідно до особливостей людського капіталу. У спеціальних рахунках за розробленим переліком враховуються витрати на людські ресурси, які в залежності від змісту або розглядаються як довгострокові вкладення, що збільшують розмір функціонуючого людського капіталу, або списуються як втрати. Облік людського капіталу при такому підході відбувається в рахунках так само, як облік основного капіталу. Така методика обліку витрат на формування й удосконалення людського капіталу отримала назву “хронологічної моделі витрат”.

За допомогою моделей корисності можна оцінити економічні наслідки зміни трудової поведінки робітників у результаті тих чи інших заходів. Ураховується здатність працівника приносити більшу або меншу додану вартість в умовах роботи підприємства. Відмінності в цінності визначаються характером посади та індивідуальними рисами працівників, що займають однакову посаду. Оцінка трудового внеску в розвиток підприємства завжди персоналізована та є основою кадрової політики на підприємстві.

Дослідження методологічних підходів до оцінки вартості підприємства, які застосовуються на практиці, показують, що в основному вони розглядають лише оцінку майнових об’єктів, які включають в себе: нерухомість (земельні ділянки, будівлі, споруди), машини, обладнання, транспортні засоби, інвентар, сировину, запасні деталі, частини, продукцію, а також майнові зобов’язання, фірмове найменування, знаки обслуговування, товарні знаки та інші види нематеріальних активів й інтелектуальної власності, і не зачіпають питання оцінки людського капіталу у складі активів підприємства [4, с. 264]. Таким чином, можна зазначити, що наявна методологічна база не дає можливості у повній мірі здійснювати об’єктивну оцінку вартості підприємства, оскільки не враховує найважливішу складову активів підприємства – людський капітал.

Проте, на сьогодні для визначення вартості людського капіталу підприємств як основного чинника економічного зростання та конкурентоспроможності вже існує розроблений певний набір теоретико-методологічних підходів та методик обліку [5, с. 59–91; 6, с. 124–129; 7, с. 197–201; 8, с. 90–94]. Слід зазначити, що можна було б погодитись з точкою зору, що при визначенні вартості людського капіталу підприємств найбільш раціональним є використання гудвілів у практиці обліку людського капіталу в структурі активів суб’єктів господарювання [8, с. 90]. Як зазначається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, під гудвілом слід розуміти умовну вартість ділових зв’язків фірми, підприємства; прес-тиж; різницю між ціною підприємства і реальною вартістю його основного капіталу; комплекс заходів, спрямованих на збільшення прибутку підприємства, без відповідного збільшення активних операцій [9, с. 201]. У більш широкому розумінні у гудвілі необхідно відобразити людський капітал підприємства, тобто, право на використання втілених у працівниках знань, умінь, досвіду, здібностей до інновацій, що поряд з економічними, господарськими та фінансовими вигодами, реалізується у загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях, культурі управління [8, с. 90]. У цьому плані можна погодитись з думкою В. Антонюк, що персонал суб’єкта господарювання є складовою гудвілу, оскільки він визначає успішність будь-якого підприємства і впливає на вартість у разі купівлі-продажу компанії [6, с. 142–147].

Визначення місця і ролі людського капіталу підприємства, як одного з основних активів підприємства, потребує встановлення взаємозв’язку людського й інтелектуального капіталів. Тут варто погодитись з думкою, що людський капітал підприємства, на відміну від структурного (організаційного) і клієнтського капіталів, не відноситься до нематеріальних активів, і відповідно не може оцінюватися за методиками нематеріальних активів підприємства (рис. 1) [1; 3].

Справа у тому, що інтерес до інтелектуального капіталу зі сторони підприємства насамперед пов’язаний з можливістю отримання додаткового доходу від більш високого рівня людського капіталу, монопольного використання нових технологій, продажу патентів, використання ноу-хау, ліцензій та ін. Проте нематеріальні активи неоднорідні: деякі з них, незважаючи на те, що не мають фізичної форми, очевидні – патенти, торгові марки, авторські та інші права, які дають їх власникам конкурентні переваги, впливають на прибуток і відображаються в балансі. Інші активи важко піддаються оцінці. Це означає, що традиційна модель бухгалтерського обліку суперечить об’єктивній оцінці підприємства. У зв’язку з цим виникає проблема визначення реальної вартості підприємства з врахуванням неоднорідності його активів. Крім того, поділ інтелектуального капіталу має принципове значення, оскільки, беручи участь у процесі виробництва, людський, структурний (організаційний) і клієнтський капітали представляють цінність для підприємства. Структурний капітал за його набуття стає активом підприємства і відображається в балансі, а людський капітал не може розглядатися як власність, а може вважатися тимчасово залученим.

Оскільки власником людського і структурного капіталів є різні суб’єкти (людина та підприємство), і людський капітал не знаходить відображення у структурі балансу підприємства, а визначення вартості інтелектуального капіталу підприємства передбачає суму даних капіталів (людського і структурного), то

можливо доцільним є врахування вартості інтелектуального капіталу в пасиві балансу підприємства – рядок “Статутний фонд”, підрозділ – “Інтелектуальний капітал”. Це дасть можливість не тільки враховувати залучений капітал (людський капітал), але й розподіляти прибуток від інтелектуальної діяльності між власниками інтелектуального капіталу.

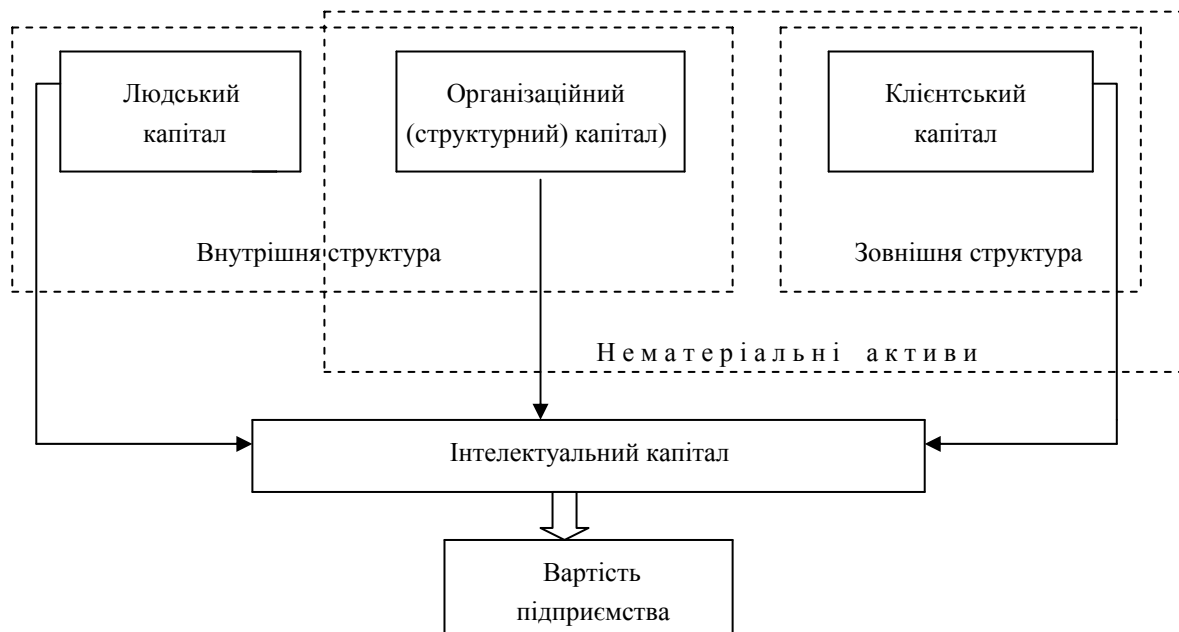


Рис. 1. Взаємозв'язок людського та інтелектуального капіталів підприємства (складено на основі [1; 3])

Якщо людський капітал підприємства розглядати як систему, що складається з таких компонент, як організаційна, структурна, клієнтська (ринкова) та соціальна компоненти, то особливістю людського капіталу підприємства є те, що він не може бути власністю підприємства, тому з втратою людського капіталу автоматично втрачається цінність як структурного, так й організаційного і клієнтського капіталів.

Оцінка активів структурної та організаційної компонент може здійснюватися за їх складовими: оцінка системи менеджменту, оцінка гнучкості організаційної структури підприємства, оцінка рівня корпоративної культури. Оцінити роль і вплив організаційної структури підприємства, її адміністративно-управлінського персоналу на створення доданої вартості – досить складне завдання. Значна кількість операцій, управлінські процедури носять рутинний характер (оформлення контрактів, замовлень, накладних, збір й обробка інформації, внутрішня звітність та інша подібна діяльність), не виступають як товар, але, разом з тим, потребують значних витрат.

Для визначення цінності таких операцій об'єктивних критеріїв не існує, і підприємства, які продають свої послуги з реорганізації інших підприємств, користуються методикою, котра за непрямими ознаками дозволяє визначити, наскільки ефективно підприємство використовує нематеріальні інтелектуальні фонди з метою власного самоудосконалення і самоорганізації. В основі методики лежить гіпотеза про те, що розмір доданої вартості еквівалентний зміні на підприємстві. Якщо інформація змінилася або її стало більше, то відповідно, створена додана вартість. Вимірюючи кількість нової або зміненої інформації, згідно даної гіпотези, можна давати наближену оцінку впливу організаційної структури (організаційного ресурсу) на діяльність підприємства. Таким чином, вартісна оцінка структурної та організаційної компонент людського капіталу підприємства (організаційної структури, організаційного ресурсу) може бути дана на основі вкладу організаційного ресурсу у додану вартість.

Щодо корпоративної культури, то узагальненими індикаторами рівня її розвитку виступають: фактична реалізація функцій корпоративної культури на підприємстві, наявність місії, цілей організації, рейтинг підприємства, що публікується в засобах масової інформації за результатами досліджень, імідж, наявність сертифікату якості з міжнародних стандартів ISO та ін. До специфічних індикаторів рівня розвитку корпоративної культури можна віднести: наявність і якість трудового договору, зміст нормативних документів на підприємстві, відношення працівників до праці, кадрову політику та ін.

Показниками рівня розвитку соціальної компоненти людського капіталу підприємства мають бути: довіра, партнерство, громадянська активність і соціальні зв'язки. Велике значення у цьому плані мають об'єднання людей за інтересами (спортклуби, професійні асоціації, профспілки), які допомагають робітникам діяти колективно, добиваючись найбільшого впливу на продуктивність праці і рівень добробуту у співтоваристві.

Клієнтська компонента людського капіталу як частина гудвілу підприємства може визначатися доходом, що отримується за рахунок продажу продукції постійним клієнтам. Процес оцінки клієнтської компоненти може включати таке: визначення періоду прогнозування (3–5 років або інший горизонт розрахунку залежно від стабільності економіки або цілей оцінки); аналіз структури обслуговування ринку (на-

явність постійних і нових клієнтів), динаміки структури, обсягу угод, доходів і витрат на обслуговування різних категорій клієнтів; визначення доходів від наявності постійних клієнтів: визначення капіталізації, отриманої величини доходу (прибутку).

Оскільки формування людського капіталу підприємства здійснюється на основі особистих якостей і характеристик співробітників, то основними показниками, що використовуються для дослідження людського капіталу підприємства, можуть бути такі: кваліфікаційний склад співробітників, передній рівень освіти, віковий склад персоналу, середній стаж роботи за спеціальністю, витрати на персонал. У цілому можна запропонувати таку систему показників оцінки людського капіталу підприємства, які можуть бути використані як вихідні дані для оцінки людського капіталу підприємства: показники кількісних й якісних характеристик персоналу; показники вкладень у людський капітал. До першої групи показників відносяться такі: середньоспискова чисельність робітників підприємства; вікова структура персоналу; освітня структура персоналу; середній стаж роботи за спеціальністю; сукупний стаж роботи на підприємстві; плинність і мобільність персоналу; професійно-кваліфікаційна структура персоналу.

До другої групи показників відносяться такі: основні вкладення у людський капітал, куди входить: річний фонд заробітної плати, середньомісячний фонд заробітної плати, зарплата на одного працюючого, витрати на утримання спеціалістів, виплати, не пов'язані з виробництвом продукції; витрати на навчання персоналу: витрати на перепідготовку і підвищення кваліфікації, витрати на навчання кадрів, приріст виручки (прибутку) в результаті виробничої підготовки і перепідготовки; витрати на наукові розробки: витрати на НДДКР, витрати на підготовку (залучення) вчених (консультації), фонд стимулювання винахідницької, інноваційної діяльності; витрати на охорону здоров'я: витрати на медичне обстеження, витрати на заходи з охорони праці і техніки безпеки, витрати щодо забезпечення виконання санітарно-гігієнічних вимог, витрати на оплату лікарняних, купівлю страхових полісів для співробітників; оплата медичних та інших соціальних послуг за працівника підприємства, добровільне медичне страхування, оплачене підприємством; додаткові витрати на персонал: витрати на залучення персоналу (наймання, відбір, звільнення), оплата транспортних витрат, оплата житлово-комунальних послуг, оплата спецодягу, оплата харчування); показники ефективності вкладень у людський капітал: обсяг реалізації на одного працівника, обсяг прибутку, обсяг виробництва, у т.ч. на одного робітника, додана вартість, вироблена продукція за годину продуктивної праці, кількість продуктивних годин, затрачених на виробництво одиниці продукції, коефіцієнт адміністративного навантаження (чисельність адміністративно-управлінського та інженерного персоналу/чисельність виробничих робітників), втрачена продуктивність (додана вартість за одну годину продуктивної праці × число втрачених годин), індекс сукупної факторної продуктивності.

Така система показників оцінки людського капіталу підприємства та її застосування дасть можливість підприємствам отримати комплексну інформацію про витрати живої праці, ефективності її використання і вкладеннях, необхідних для нормального функціонування людського капіталу, з метою прийняття управлінських рішень, які б забезпечили конкурентоспроможність підприємства та його успіх.

При узагальненій оцінці людського капіталу підприємства використовуються такі підходи: витратний, дохідний, експертний, порівняльний. Витратний підхід в оцінці людського капіталу може бути реалізований двома методами: побічним (непрямим) і прямим. Побічний метод базується на співставленні ринкової вартості об'єкта оцінки з вартістю заміщення даного об'єкта. Для цієї цілі використовується коефіцієнт Д.Тобіна. Цей коефіцієнт можна розрахувати як для підприємства у цілому, так і окремих його структурних елементів. Прямий метод базується на визначенні всіх витрат, які необхідно здійснити для створення людського капіталу підприємства. Дохідний метод базується на оцінці людського капіталу підприємства за мірою участі сукупного працівника підприємства у доходах підприємства і використовує такі методи: метод управлінської доданої вартості та метод надлишкового прибутку. Експертний підхід в оцінці людського капіталу підприємства дає можливість використати не тільки групові характеристики, розглядаючи персонал як сукупного працівника, але й індивідуальні характеристики. Вклад робітника у ціну підприємства визначається за напрямками: вклад у розвиток виробництва, у збільшення доходів, у розвиток відносин із замовниками, у координацію діяльності підрозділів у виконання лінійних функцій. Оцінка здійснюється за бальною системою згідно рівня компетенції робітника. Порівняльний аналіз в оцінці людського капіталу підприємства може базуватися на парних порівняннях з підприємствами-аналогами.

Висновки. Отже, незважаючи на значну кількість як зарубіжних, так і вітчизняних підходів до оцінки людського капіталу підприємства, у цілому відсутня комплексна система показників оцінки людського капіталу підприємства. Тому проблема отримання достовірної оцінки людського капіталу підприємства залишається невирішеною, при чому однією з причин цього є недостатня забезпеченість реальними вихідними даними. Запропонована система показників оцінки людського капіталу підприємства та її застосування дасть можливість підприємствам отримати комплексну інформацію про витрати живої праці, ефективності її використання і вкладеннях, необхідних для нормального функціонування людського капіталу, з метою прийняття рішень, які б забезпечили конкурентоспроможність підприємства та його успіх.

Література

1. Тугускина Г. Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий / Г. Н. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 11. – С. 30–49.

2. Королюк Н. М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології / Н. М. Королюк // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7 (97). – С. 252–260.
3. Тугускина Г. Н. Основные подходы и методы оценки человеческого капитала в стоимости бизнеса [Электронный ресурс] / Г. Н. Тугускина. – Режим доступа: www.rusnauka.com/.../49162.doc.htm
4. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал / Н. Ф. Чеботарев // Аудит и финансовый анализ. – 2005. – № 4. – С. 262–272.
5. Лев Б. Нематериальные активы: управление, измерение, отчетность / Б. Лев. – М. : КВИНТО-КОНСАЛТИНГ, 2003. – 240 с.
6. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
7. Прушківська Е. В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е. В. Прушківська, А. В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1 (79). – С. 197–207.
8. Ніколайчук М. В. Проблеми оцінки людського капіталу в системі формування конкурентної політики підприємств / М. В. Ніколайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. – 2011. – № 5. – Т. 1. – С. 90–94.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2004. – 1440 с.

References

1. Tuhuskyna G. N. Assessment of the value of the human capital of the enterprises / G. N. Tuhuskyna Personnel. Human Resource Management. – М., 2009. – № 11. – P. 30–49.
2. Koroliuk N. M. Human capital as an object of accounting methodology / N. M. Koroliuk // Actual problems of economy. – К., 2009. – № 7 (97). – P. 252–260.
3. Tuhuskyna G. N. The main approaches and methods for evaluation Human capital of capital in business / G. N. Tuhuskyna. – URL: www.rusnauka.com/.../49162.doc.htm
4. Chebotarev N. F. Assessment of competitiveness of enterprises / N. F. Chebotarev // Human capital. Audit and Financial Analysis. – М., 2005. – № 4. – P. 262–272.
5. Lev B. Intangible assets: Management, measurement, reporting / B. Lev. – М., 2003. – 240 p.
6. Antonjuk V. P. Formation and use of Human capital in Ukraine: social-economic assessment and provision of development / V. P. Antonjuk. – Donetsk, 2007. – 348 p.
7. Prushkivska E. V. The origin, nature and development of Human capital in today's market reforms / E. V. Prushkivska // Actual problems of economy. – К., 2008. – № 1 (79). – P. 197–207.
8. Nikolaichuk M. V. Problems evaluation of Human capital formation in the system of competition policy, enterprise / M. V. Nikolaichuk // Bulletin of the Khmelnytsky National University. – Khmelnytskyi. – 2011. – № 5. – P. 90–94.
9. Great Dictionary of the Ukrainian language. – Kyiv–Irpen, 2004. – 1440 p.

Надіслана/Written: 14.05.2013 р.

Надійшла/Received: 18.05.2013

Рецензент: д.е.н., проф. О. О. Орлов