

денежного потока). При этом зачастую, если не учитывать изменение результатов хозяйствования в системе в целом, чистый денежный поток, как и текущая стоимость затрат, связанных с покупкой и эксплуатацией транспортных средств, будут иметь отрицательные знаки (т. е. имеют место оттоки денежных средств, связанные с затратами), а сравнительный экономический эффект может быть положительным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Непочатенко А.В. Кореляційно-регресійний аналіз зміни кількості техніки у сільськогосподарських підприємствах України за період 2000-2010 рр. /А.В. Непочатенко, В.А. Непочатенко // Зб. наук. праць «Економіка та управління АПК». –Вип. 7(93), 2012. –С. 98-101.

2. Сумець О.М. Транспорт – найбільш витратна складова логістичної діяльності / О.М. Сумець // Зб. наук.-практ. статей «Вісник економіки транспорту і промисловості». –Вип. № 43 (спецвипуск), 2013. –С. 94-99.

3. Алькема В.Г. Система економічної безпеки логістичних утворень / В.Г. Алькема : [монографія]. – К. : Університет економіки та права «КРОК», 2011. – 378 с.

4. АПК і проблеми його розвитку [Електронний ресурс]. –Режим доступу : http://www.br.com.ua/referats/Economical_topics/82852.htm?dl.

5. Пелихов Е.Ф. Оценка экономической эффективности логистических решений / Е.Ф. Пелихов // Логистика: проблемы и решения. – 2005. – № 1. – С. 90- 97.

6. Пелихов Е.Ф. Экономическая эффективность инноваций : [монография] / Е.Ф. Пелихов. – Х.: Изд-во НУА, 2005. – 171 с.

7. Гаджинский А.М. Логистика : [учебник] / А.М. Гаджинский. –М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К⁰», 2003. – 408 с.

8. Перевозка экспортно-импортных грузов. Организация логистических систем. –[2-е изд., доп. и перераб.] ; под ред. проф. А.В. Кириченко. – СПб. : Питер, 2004. – 506 с.

*Рецензент д.э.н., профессор КНТЭУ Ромат Е.В.
Експерт редакційної колегії к.э.н., доцент УкрГАЗТ Токмакова И.В.*

УДК 330.322.5

АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Тимошенко К. В., аспірант (ХНЕУ)

У даній статті обґрунтовано актуальність дослідження людського капіталу. Проаналізовано роботи науковців з питань дослідження оцінки людського капіталу на сучасному етапі соціально-економічного розвитку. Зроблено огляд актуальних методик оцінки людського капіталу. Запропоновано і проаналізовано основоположні підходи до оцінки вартості людського капіталу. Надано рекомендації щодо проблематики існуючих методик оцінки людського капіталу та подальшої їх розробки.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, нематеріальні активи, оцінка капіталу, людські ресурси, людський капітал.

АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Тимошенко К. В., аспірант (ХНЕУ)

В данной статье обоснована актуальность исследования человеческого капитала. Проанализированы работы ученых по вопросам исследования оценки человеческого капитала на современном этапе социально-экономического развития. Сделан обзор актуальных методик оценки человеческого капитала. Предложены и проанализированы основные подходы к оценке стоимости человеческого капитала. Даны рекомендации по проблематике существующих методик оценки человеческого капитала и дальнейшей их разработки.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, нематериальные активы, оценка капитала, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

ANALYSIS OF THE METHODOLOGIES FOR ASSESSING OF HUMAN CAPITAL IN THE ENTERPRISE

Tymoshenko K., postgraduate (Kharkiv National University of Economics)

In the article urgency of study of the human capital is justified.. Despite the availability of a sufficient number of models and methods of evaluating the effectiveness of investment in human capital, according to heads of departments of managing workforce of Ukrainian enterprises, today there is no qualitative methodologies of integrated assessment of efficiency of investment in human capital, the use of which would not be very difficult to calculate and effective and would not require adding of additional staff positions in specialized departments of enterprises. The author analyzed the works of local and international scientists about research of evaluation of human capital at the present stage of social and economic development. A review of current methodologies for assessing of human capital is made. Some of the main approaches to the assessment of value of human capital are proposed and analyzed.

Keywords: *intellectual capital, intangible assets, valuation of capital, human resources, human capital.*

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі економічних перетворень проблема оцінки людського капіталу у вартості бізнесу не викликає сумнівів у своїй актуальності, проте основні методи визначення вартості запозичені із західної практики і не завжди адаптовані до умов вітчизняної економіки. Людський капітал єдиний економічний компонент, що володіє здатністю виробляти вартість, але який дуже складно оцінити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів оцінки людського капіталу присвячено праці багатьох науковців. Так, В.П. Антонюк здійснює оцінку вартості людського потенціалу та людського капіталу та визначає доцільні обсяги інвестицій у людський потенціал і людський капітал України на макrorівні [1, с.82-89; 125-137]. Процедуру оцінювання ефективності інвестування освіти, як головної складової інвестування у людський капітал, досліджує О.А. Грішнова [2, с.39-46]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [3]. Проте з практичної точки зору також існує нагальна потреба створення методологічних основ оцінки соціально-економічної ефективності людського капіталу з метою його продуктивного розвитку, що забезпечить можливість здійснення комплексного аналізу використання людського потенціалу.

Невирішені частини проблеми. Перехід від індустріальної економіки до інформаційного суспільства та економіки знань, вимагає зміни підходів оцінювання людського капіталу від витратних до інвестиційних, з подальшою розробкою нових та вдосконалення існуючих методів обліку та розрахунків.

Метою роботи є аналіз сучасних методів оцінки людського капіталу задля обґрунтування доцільності вибору відповідної моделі оцінювання суб'єктами господарювання в системі загострення сучасних конкурентних відносин.

Виклад основного матеріалу. Поширення поняття «капітал» на трудові ресурси припускає, що останні мають відповідні властивості – професійно важливі якості, які для своєї появи вимагають інвестицій, первісного нагромадження і далі в процесі функціонування можуть накопичуватися, розвиватися самі як свідомо формована індивідом на основі природних даних сукупність продуктивних здібностей.

Людський капітал оцінюється кількісно: загальна кількість людей, кількість активного населення, кількість студентів і т.д. Якісні характеристики: майстерність, освіта, а також те, що впливає на працездатність людини, сприяє збільшенню продуктивності праці.

Кошти, які було витрачено з метою подальшого збільшення продуктивності праці і які сприяють зростанню доходів індивідуума в майбутньому, отримали назву "інвестицій в людський капітал" [4].

Здійснення інвестицій - важливий процес у відтворенні людського капіталу, в якому індивід виступає або об'єктом, або суб'єктом, або результатом впливу. При цьому велику роль у створенні людського капіталу відіграють витрати праці і зусиль з саморозвитку та самовдосконалення.

Людський капітал як складна економічна категорія має якісні та кількісні характеристики. В рамках сучасної теорії людського капіталу оцінюється не тільки обсяг вкладень в людський капітал, а й обсяг акумульованого особистістю людського капіталу. При цьому підраховують вартість загального обсягу людського капіталу як для однієї особистості, так і для всієї країни.

В економічній літературі використовується велика різноманітність підходів і методів оцінки людського капіталу. При визначенні величини людського капіталу застосовуються як вартісні так і натуральні показники. Чим більше часу витрачено на освіту людини та чим вище рівень освіти, тим більшим об'ємом людського капіталу він володіє. При цьому враховується неоднакова тривалість

навчального року протягом аналізованого періоду, нерівнозначність року навчання на різних рівнях освіти (наприклад, середня освіта в школі і вища освіта в університеті).

Людський капітал не відображається у складі активів підприємства, так як він підприємству не належить. Існує юридична техніка, що дозволяє «прив'язати» до фірми найбільш цінних фахівців за допомогою винагород і зобов'язань. Однак така техніка не може бути застосована до всіх співробітників. Простіший спосіб «прив'язати» персонал до фірми - це включення працівників до числа акціонерів або співвласників фірми. Ця форма також не універсальна. До того ж виникає проблема з правами власності звільнених працівників і т. п.

Для визначення вартості людського капіталу підприємств існує розроблений набір теоретико-методологічних підходів та методик, розглянемо, на наш погляд, найбільш поширені.

При оцінці освітнього фонду використовуються два основні підходи.

1. Підраховуються фактичні витрати на освіту, здійснені протягом того чи іншого тривалого періоду. За цей період, що відокремлює час отримання освіти від моменту підрахунку,

послідовно збільшується і сам рівень освіти, а також зростає вартість навчання. З урахуванням відповідних коректив вікового обороту робочої сили та смертності населення можна побудувати ряди показників фонду освіти, які становлять кумулятивну суму всіх минулих фактичних витрат за вирахуванням коштів, витрачених на навчання осіб, які вже вибули до моменту обчислення зі складу робочої сили населення [3, с. 116-121].

2. Проводиться оцінка реальної продуктивної цінності того запасу знань, навичок, умінь, досвіду, якими володіє людина в певний відрізок часу. Для сучасних компаній можна запропонувати ряд основоположних підходів до оцінки вартості людського капіталу (рис.1)

Метод розрахунку прямих витрат на персонал. Найбільш простий спосіб для менеджерів компанії – розрахувати загальні економічні витрати, які здійснює компанія на свій персонал, включаючи оцінку витрат на оплату персоналу, пов'язані з цим податки, охорону і поліпшення умов праці, витрати на навчання та підвищення кваліфікації. Перевага цього методу – простота. Недоліки – неповна оцінка реальної вартості людського капіталу. Частина його може просто не використовуватися на підприємстві.

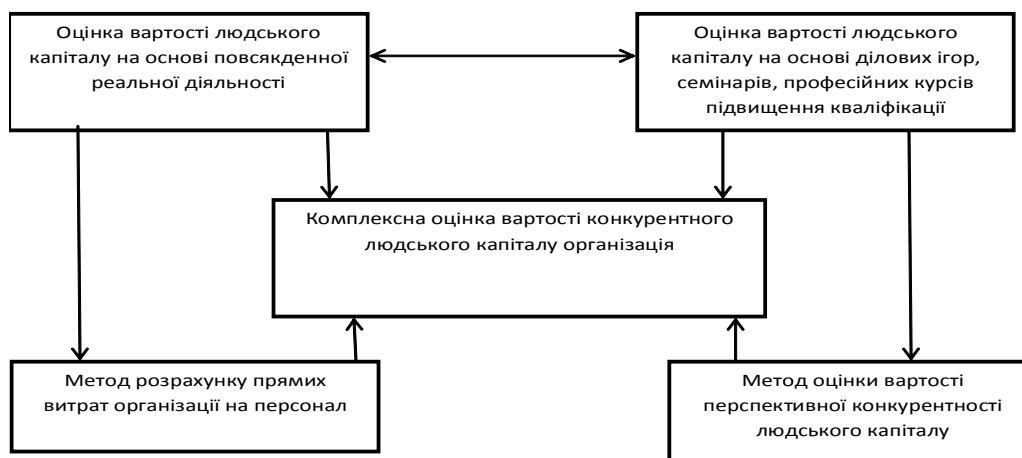


Рис. 1. Взаємозв'язок підходів до оцінки вартості людського капіталу [4]

Метод оцінки вартості перспективної конкурентності людського капіталу. Цей метод заснований на сумі оцінки витрат і потенційного збитку, що наноситься компанії при можливому звільненні з неї працівника:

– повні витрати на персонал провідного конкурента (з урахуванням порівнянних потужностей виробництва);

– індивідуальні премії кожному працівнику компанії (отримані на основі кваліфікованих експертних оцінок), які могла б

заплатити конкуруюча компанія за його перехід до них;

– додаткові витрати компанії на пошук еквівалентної заміни працівника у разі його переходу в іншу компанію, витрати на самостійний пошук, рекрутингового агентства, оголошення в пресі;

– економічний збиток, який понесе компанія на період пошуку заміни, зниження обсягу продукції або послуг, витрати на навчання

нового працівника, погіршення якості продукції при заміні працівника новим;

– втрата унікальних інтелектуальних продуктів, навичок, потенціалу, які працівник понесе з собою в компанію конкурента;

– можливі втрати частини ринку, зростання продажів конкурента і посилення його впливу на ринку;

– зміна системних ефектів синергії та емерджентності членів групи, в якій знаходився працівник.

Структура наведеної оцінки людського капіталу зазначає, що реальна вартість людського капіталу в 3-500 разів вище номінально оцінюваної сьогодні в більшості українських компаній в залежності від рівня інтелекту і кваліфікації працівника. Це – мінімальна оцінка для малокваліфікованої праці, але навіть тут вона вища, ніж оцінка простої оплати праці, так як втрачається досвід працівника і порушується складна система його взаємодії з іншими працівниками.

Оцінка людського потенціалу максимальна для «білих комірців» як найбільш кваліфікованих працівників фірми у сфері менеджменту, інформаційних систем, інноваційних інтелектуальних процесів.

Цей метод складніше, але він дає набагато більш ефективну оцінку реальної вартості людського капіталу фірми. Досвід масового переїзду за кордон і переходу багатьох українських працівників у закордонні фірми зазначає, що працівники, як правило мали в українських умовах щомісячну заробітну плату в розмірі 4 000 – 7 000 грн., отримали за кордоном роботу із заробітною платою понад 100 000 дол. на рік.

Метод перспективної вартості людського капіталу. Цей метод враховує у доповнення до попереднього методу оцінку динаміки вартості людського капіталу в перспективі на 3, 5, 10 і 25 років. Ця оцінка, в першу чергу, необхідна для компаній, що займаються розробкою великих і довгострокових проектів, наприклад проводять дослідження в сфері створення інновацій або будують великі високотехнологічні об'єкти, так як вартість ряду співробітників при цьому змінюється нерівномірно, різко зростаючи в період досягнення ними найбільш важливих результатів після закінчення тривалого часу і наближення до отримання очікуваних кінцевих результатів, коли можливий вихід з компанії частини персоналу пов'язаний з великими економічними втратами.

Розрахунок вартості людського капіталу на основі випробувань в середовищі бізнесу може бути отриманий на основі двох підходів.

Оцінка за конкретними результатами, отриманими

працівником, виходячи з прибутку, який він приніс підприємству, або з приросту активів, у тому числі інтелектуальних, достатньо поширена в бізнесі, у зв'язку з тим, що найбільш проста. Але одночасно вона найбільш категорична і нерідко помилкова.

На думку одного з провідних російських бізнесменів, якщо менеджер провалює бізнес один раз, він втрачає 50 % свого іміджу, якщо вдруге - він повністю втрачає свою репутацію. Проте в межі такого підходу не вписується багато провідних менеджерів світових корпорацій – лідерів, які неодноразово терпіли невдачі, але піднімалися знову і створювали ще більш ефективний бізнес. Крім того, в багатьох випадках провал бізнесу може бути викликаний абсолютно непрогнозованою світовою кризою або випадковим великим коливанням кон'юнктури. У результаті буде «списано» менеджера, який має величезний потенціал, талант і перспективи, але став жертвою дії двох великих криз.

Не можна не враховувати і те, що оцінка за кінцевим результатом, а не за великою кількістю дипломів, відгуків, думок, зв'язків (що характерно для вітчизняних умов) – найбільш точний і правильний підхід. Тому пропонується інший підхід, заснований на концепції, яка дозволяє отримати оцінку на базі кінцевих результатів, але з діалектичним відношенням до людського капіталу: що працівник приніс фірмі, чи збільшилися її активи, в тому числі інтелектуальні?

Розрахунок вартості людського капіталу на основі ділових ігор, семінарів, професійних курсів за допомогою високих інформаційних технологій. Ця концепція ґрунтується на прогнозі результатів роботи менеджера в середовищі бізнесу, максимально наближеного до його реального середовища. Через поступове ускладнення ринкових умов підприємці швидко зрозуміли, що кожен долар, вкладений у підготовку кадрів менеджменту, дає найбільш високу віддачу в економіці. Для того щоб залучити менеджерів, що забезпечують прорив компанії на ринку і перехід із зони збитків у зону прибутків, компанії готові витратити суми, які вимірюються десятками мільйонів доларів.

Не дивно, що найбільш високооплачуваною працею в ринкових умовах є праця менеджера від кваліфікації і таланту якого залежить процвітання або розорення на ринку. Згідно з оцінками, серед всіх розвинених країн найбільший обсяг людського капіталу знаходиться в США і становить приблизно 3/4 всього національного багатства країни. Капіталовкладення в людський фактор стали головною причиною упевненого економічного розвитку Сполучених Штатів в кінці ХХ ст. [6].

Окрім вище запропонованих методик також слід розглянути методику вимірювання

потенційної вартості людського капіталу підприємства. Кожне підприємство може використовувати запроповану аналітичну методику та порівняльні оцінки.

Для початку зафіксуємо термінологію [7]:

– людський капітал підприємства ($K_{л.п}$) – це сумарна сукупність особистих потенціалів кожного працівника;

– особистий капітал працівника ($K_{о.п}$) – це комплекс якостей і можливостей окремого працівника;

– ієрархічний потенціал ($K_{п}$) – це коефіцієнт, що відповідає місцю окремого працівника в структурі підприємства, яке залежить, у першу чергу, від посади і відповідно від заробітної плати працівника, але, найголовніше, від перспективних очікувань віддачі від його внеску в діяльність підприємства.

$K_{о.п}$ - можна визначити шляхом множення на ієрархічний потенціал середньої заробітної плати на однорідних посадах або при однорідній діяльності (1):

$$K_{о.п} = ЗП * K_{п.р}, \quad (1)$$

де, $K_{о.п}$ – особистий капітал працівника, грн.

$ЗП$ – заробітна плата, що виплачується працівникові або планується до виплати, грн.;

$K_{п.р}$ – коефіцієнт ієрархічного потенціалу працівника, що відповідає посадовими обов'язками і середньо ринковій оцінці праці працівників на подібних посадах.

Подібна система оцінки дозволяє орієнтовно розрахувати вартість $K_{л.п}$ шляхом складання індивідуальних $K_{о.п}$.

Система ієрархічних коефіцієнтів $K_{п}$ для працівників, які займають певні посади, як і для творчих людей, винахідників і «генераторів» ідей повинна формуватися в кожному підприємстві самостійно. Визначальними факторами повинні бути внутрішні ціннісні орієнтири, що впливають на $K_{п}$ кожного конкретного підприємства, тому ці коефіцієнти можуть не збігатися на однорідних підприємствах.

Таким чином, отриманий $K_{о.п}$, це перше, той показник, на який має орієнтуватися сам працівник, розраховуючи на відповідну $K_{о.п}$ винагороду у вигляді додаткових премій і заохочень залежно від особистого внеску в загальний ІК підприємства, а по-друге, це реальний стимул для досягнення відповідного рівня самоцінності.

Запропонований підхід дозволяє керівництву розраховувати на прагнення працівників до генерування творчих ідей і пропозицій, а самі працівники будуть прагнути отримувати адекватну винагороду у відповідності

з результатами розвитку підприємства.

Поширеним методом вимірювання людського капіталу є принцип капіталізації майбутніх доходів, заснований на положенні про так звану «перевагу благ у часі». Суть методу: люди схильні вище оцінювати певну суму грошей або набір благ у теперішньому часі, ніж таку ж суму або набір благ у майбутньому.

Кожну людину можна розглядати як комбінацію однієї одиниці простої праці та відомої кількості втіленого в ньому людського капіталу. Отже, і заробітну плату, яку отримує будь-який працівник, також можна розглядати як поєднання ринкової ціни його «фізичної сутності» і рентного доходу від вкладеного в цю «фізичну сутність» людського капіталу [7].

Оцінка людського капіталу в межах даного підходу має вигляд (2):

$$K_{л.р.а} = \sum_{t=a}^n (ЗП_{заг} - ЗП_{ч}) (1 + s_t)^{-t}, \quad (2)$$

де, $K_{л.р.а}$ – оцінка людського капіталу робітника у віці a ;

$ЗП_{заг}$ – загальна заробітна плата;

$ЗП_{ч}$ – частина заробітної плати, що припадає на працю;

n – вік в якому закінчується активна

трудова діяльність людини;

s_t – процентна ставка.

Людський капітал в якості складової майнового ресурсу організації приносить дохід, який можна представити як дисконтовану заробітну плату, яку одержує працівник протягом усього працездатного періоду життя. Дохід, який отримує працівник від використання людського капіталу, як середньозважена сума річних заробітків, очікуваних за весь працездатний період життя, є постійний, безперервний дохід працівник, який приносить йому людський капітал як компонент майна.

Загальний людський капітал визначається наступним чином (3):

$$\frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n}, \quad (3)$$

де, W_i – очікуваний працівником річний заробіток від використання людського капіталу;

n – вік в якому закінчується активна трудова діяльність людини.

Незважаючи на все різноманіття підходів до оцінки людського капіталу, будь-який з них випускає з уваги ті чи інші важливі аспекти. Це відбувається в першу чергу через те, що далеко не всі структурні компоненти ЧК піддаються кількісній оцінці. Однак це не єдина складність при побудові оцінок

людського капіталу, більше труднощів викликає збір, обробка та статистичний облік інформаційних даних на всіх рівнях дослідження.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. Необхідність оцінки людського капіталу є незаперечним фактом. Однак при оцінці людського капіталу в основному використовуються фінансові показники, при чому досить розрізнено. Крім того, відсутній досвід оцінки людського капіталу на українських підприємствах.

Людський капітал єдиний економічний компонент, що володіє здатністю виробляти вартість, але який дуже складно оцінити. Як було показано вище, існують різні підходи до оцінки окремих компонентів людського капіталу, проте чіткої методики його комплексної оцінки на сьогоднішній день не вироблено. Таким чином, незважаючи на існуючу теоретичну розробку проблем людського капіталу, питання його вимірювання опрацьовані недостатньо повно, а оцінки розміру цього головного багатства зустрічаються вкрай рідко, розрізнено і є досить суперечливими. Позначається відсутність конкретних методик, а також викликають складності збір, обробка та оцінка достовірності необхідної статистичної інформації.

Отже, з метою мінімізації негативного впливу наявних методичних складностей застосування кожного з існуючих методів оцінки людського капіталу фахівцям із управління робочою силою слід ретельно дотримуватися запропонованих рекомендацій щодо практичного використання кожного з перелічених методів при одночасній самостійній розробці альтернативних інструментів та складових оцінки людського капіталу, які б були максимально наближеними до сучасних особливостей оцінки людського капіталу на підприємстві. При цьому обов'язковими складовими інструментами оцінки людського капіталу мають бути запровадження ефективної системи бюджетування, обґрунтування раціональної системи планування та створення комплексної системи попередження й запобігання ризику інвестування у людський капітал.

Оптимізація процесу оцінки людського капіталу передбачає вибір таких методик, які б мінімізували питомі витрати при забезпеченні найвищого із можливих рівнів людського капіталу підприємства. Ця проблема є метою подальших наукових досліджень автора.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / Валентина Полікарпівна Антонюк. – НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254с.
3. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Д.А.И.обрынин, С.А.Дятлов, Е.Д. Цыренова– Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов: СПб.: Наука, 1999. – 309с.
4. Тупик И.Я. От развития персонала – к управлению знаниями / И.Я. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 14-20.
5. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels / D.L. Kirkpatrick. – San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. – 285 p.
6. Phillips J.J. Technology's Return on Investment / Jack J. Phillips, Patti P. Phillips // Advances in Developing Human Resources. – 2002. – Vol. 4. – P. 512-532.
7. Колот А. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15.
8. Keiso D.E. Intermediate accounting (5th ed.) / D.E. Keiso, J.J. Weygandt. – N.Y.: JohnWiley, 1986. – 1245 p.
9. Салига К.С. Эффективность реальных инвестиций: моногр. / К.С. Салига. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2007. – 284 с.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Українська Л.О.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*