

УДК 331.10.

Петухова Т.О.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВАРТІСНОЇ ОЦІНКИ СУКУПНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Наведено методологічні засади формування структури та розрахунку суми витрат в людський капітал. Запропоновано методичний підхід до вартісної оцінки сукупного людського капіталу, що дозволить здійснювати вимір його цінності на підприємствах з урахуванням галузевих особливостей.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, витрати в людський капітал, цінність людського капіталу

The article demonstrates the methodical basis of the structure generation and the expenses computation to the human capital. The motion the methodical rules of the value basis of cost the estimation of an aggregation the human capital. It will be possible to measuring value of the human capital at the enterprises in view of features of the sector.

Key words: human capital, estimation, expenses to human capital, value of the human capital

Взаємозв'язок фінансового результату діяльності, конкурентоспроможності та майбутніх можливостей розвитку, які обумовлюються зв'язками інноваційних, інвестиційних, інформаційних процесів та всеохоплюючої інтелектуалізації суспільства зі станом людського капіталу підприємств потребує дієвих інструментів для прийняття обґрунтованих рішень стосовно його формування та розвитку. Такі інструменти, на думку багатьох вчених, повинні розроблятися та впроваджуватися ґрунтуючись на вірогідній інформації, яку може надати тільки оцінка людського капіталу. Тобто, рішення теоретичних проблем оцінки людського капіталу підприємства є важливими не тільки для суґубо наукових цілей, але й для практичного використання в діяльності господарюючих суб'єктів, оскільки від ступеня обґрунтованості міркувань з цього питання багато в чому залежить конкурентоспроможність та розвиток, а також повнота й об'єктивність реалізації різнорідних (матеріальних та нематеріальних) інтересів окремих суб'єктів господарських відносин, а саме: працівників, інвесторів, держави, громадськості, а також самих підприємств. При цьому важливо відзначити, що роль і значення оцінки людського капіталу, методики її проведення на різних етапах існування підприємства та в різних організаційно-економічних структурах й галузях, мають свої специфічні особливості. Це свідчить про актуальність формування методичного підходу до вартісної оцінки людського капіталу та її практичного застосування на вітчизняних підприємствах, який забезпечить інформацією, що спрямована на підвищення обґрунтованості управлінських рішень з питань покращення ефективності функціонування та оптимальних напрямків розвитку людського капіталу.

Питанням, що присвячені оцінки людського капіталу на рівні господарюючих суб'єктів останнім часом здійснювали українські вчені А.В. Кудлай [1], О.П. Кошулько [2], В.В. Компанієць [3], Соколова О.С. [4].

В дослідженнях [1,2,3] наведено методики та показники, які оцінюють людський капітал, але їх застосування обмежено особливостями праці на підприємствах в залежності від їх галузевої належності. Окрім того, їх практичне використання унеможливило забезпечення обґрунтованості управлінських рішень на вітчизняних підприємствах транспорту з питань покращення ефективності функціонування за рахунок визначення невикористаних резервів та встановлення оптимальних напрямків розвитку людського капіталу.

Метою статті є наведення методологічного підґрунтя для визначення суми витрат в людський капітал та методики його вартісної оцінки, що вимірює капіталізацію, яка є результатом функціонування людського капіталу працівників підприємства.

У вітчизняній практиці використовується безліч різних підходів до оцінки матеріальних та нематеріальних активів, витрат діяльності, ефективності або потенціалу підприємства та вартості бізнесу в цілому. Разом з тим, питанням оцінки, основного показника стану підприємства - його людського капіталу, поки ще приділяється явно недостатня увага, не зважаючи на вимоги, які створює постіндустріальний розвиток. Тут варто зазначити те, що на українських підприємствах проведення оцінки або взагалі не здійснюється, або вкрай рідко, у результаті чого, на практиці не забезпечується всебічна, повна й об'єктивна оцінка величини людського капіталу, на відміну від західноєвропейських компаній, які вже десятиріччя здійснюють оцінку людського капіталу та намагаються використовувати її результати не тільки як інструмент управління, а й як показник успішності бізнесу, наводячи данні про стан людського капіталу та заходи по його розвитку у річних звітах.

Існуючі теорії оцінки мають багатовікову історію. Зокрема, перші згадування про оцінку як метод бухгалтерського обліку й рекомендації з його використання в обліку у продажних цінах і за собівартістю з'явилися ще в XVI столітті в працях основоположників бухгалтерського обліку Л.Пачолі й А. ди Піетро, а правила експертної оцінки підприємств за ринковою вартістю були розроблені відомим німецьким ученим - математиком Г. Лейбніцем ще в XVIII столітті. У сучасній літературі з питань тлумачення поняття «оцінка» існують різні погляди, що насамперед пов'язано з галуззю її застосування та методами проведення. Згідно з визначенням видатного українського економіста М.Палюха, «оцінка – це процес вираження інформації, яку включають в фінансову звітність у грошовому (вартісному) виміру, що дає змогу отримати узагальнене уявлення про різноманітність господарських процесів, подій та явищ в межах одного підприємств та зробити висновок про результати його діяльності» [5, с.75] В даному випадку, оцінка розглядається як елемент методу бухгалтерського обліку. Але ми не випадково звернулись до цього визначення. Американська Асоціація Бухгалтерів пропонує включати вартість людського капіталу до фінансової звітності компанії та визначає її як чисту дисконтовану величину приросту обсягу виробництва за рахунок додаткового досвіду і кваліфікації персоналу в співставленні з обсягом виробництва некваліфікованої праці. Російські вчені В.Григор'єв й І. Островкін вважають: «Оцінка - це... процес визначення вартості об'єкта» [6, с. 9]. Підкреслимо, що тлумачення слова «оцінка», може мати на увазі визначення як ціни об'єкта, так й вартості. Але, «ціна» й «вартість» - поняття, що не є адекватними один одному. «Ціна» - показує, що може одержати власник у момент реалізації об'єкта, а «вартість» - проявляє витрати, пов'язані з об'єктом і понесені на певний момент часу. Згідно тлумачному словнику за редакцією С. Ожегова, оцінка - «это мнение о ценности, уровне или значении чего-нибудь или кого-нибудь»[7].

Практичне застосування категорії «оцінка» досить широке, і вона може використатися для різних об'єктів і цілей. Стосовно до кожного виду об'єктів нерідко застосовуються спеціальні методи оцінки. Необхідність у виникненні різних методів обумовлена прагненням зацікавлених у проведенні оцінки осіб одержати найбільш точні дані. Все більше розповсюдження як в теорії, так й в економічній практиці категорії «людський капітал», викликало об'єктивну необхідність в видаленні та використанні самостійного виду оцінки – оцінка людського капіталу, яка інформаційне забезпечує процес прийняття рішень стосовно формування, використання та розвитку людського капіталу, управління персоналом та підприємством в цілому, розробку його стратегії, можливостей і забезпечення її реалізації.

Проведене автором дослідження дозволило встановити, що вартісна оцінка людського капіталу полягає у визначенні його цінності. В основу виміру цінності людського капіталу було покладено витратний підхід та критерій ефективності, який показує, що рівень капіталізації, який отримує господарюючий суб'єкт від функціонування людського капіталу працівників залежить не тільки від здійснених зусиль, а й від отриманої віддачі:

$$HC_{value} = E_{HC} \cdot E_{f_{HC}}$$

де HC_{value} - цінність людського капіталу підприємства; E_{HC} – сума сукупних витрат в людський капітал підприємства; $E_{f_{HC}}$ - ефективність використання людського капіталу.

Сумою сукупних витрат в людський капітал є вкладення підприємства у функціонування та розвиток працівників і забезпечення відповідного рівня їх життя, як трудового, так особистого та суспільного, формалізованою мовою які можна описати за допомогою формули:

$$E_{HC} = \sum_{i=1}^n E_{HC_i}$$

де E_{HC} – сума витрат в освіту, мобільність, професійну підготовку кадрів на виробництві та перепідготовку в освітніх закладах, охорону здоров'я та праці, підвищення кваліфікації, культурного, духовного, інформаційного рівня працівників, на соціальні та побутові потреби працівників та їх сімей, обсяг заробітної плати як інвестиції у відтворення людського капіталу за певний проміжок часу.

Для інформаційного забезпечення вартісної оцінки людського капіталу необхідно здійснювати ідентифікацію та групування витрат в сукупний людський капітал підприємства за його структурними компонентами та визначати джерела інформації, що містять їх елементи. У самому загальному виді набір вартісних показників можна представити переліком таких витрат:

- витрати на оплату праці;
- витрати на операції пошуку на ринку праці, які пов'язані з залученням і наймом працівників необхідної кваліфікації;
- витрати на навчання, підготовку, перепідготовку, стажування та інших методів придбання і підвищення кваліфікації діючих, потенційних, а також тих працівників, що звільняються;
- витрати на заходи, спрямованні на підтримку здоров'я працівників і членів їх родин охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості;
- витрати на заходи, спрямованні на підвищення культурного рівня працівників: виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- витрати на посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці (прямі матеріальні та ті, що ґрунтуються на непрямому впливі на внутрішні стимули (проекування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо);
- витрати на заходи, пов'язані із залученням нових працівників;
- витрати на заходи, пов'язані із вивільненням працівників у вигляді вихідної допомоги, заходів з соціального захисту, сплати юридичних послуг;
- витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новачі, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні ба-

гатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

Зазначимо, що існує різниця між визначенням вартісних показників, що характеризують цінність людського капіталу підприємства, і інвестиційною вартістю людського капіталу. Під інвестиційною вартістю людського капіталу варто розуміти вартість заходів, що забезпечують доведення людського капіталу до рівня вимог інвестиційного проекту. У цьому випадку необхідно враховувати витрати на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, стажування, необхідні для реалізації конкретного інвестиційного проекту.

Ефективність використання людського капіталу підприємства ($E_{f_{HC}}$) визначається індексним методом за формулою:

$$E_{f_{HC}} = \frac{I_{\Delta V_{pl}}}{I_{\Delta E_{HC}}};$$

де: $I_{\Delta V_{pl}}$ - індекс приросту обсягу виробництва за рахунок продуктивності праці; $I_{\Delta E_{HC}}$ - індекс приросту сукупних витрат в людський капітал.

Індекс приросту обсягу виробництва за рахунок продуктивності праці ($I_{\Delta V_{pl}}$) визначається за допомогою методів детермінованого факторного аналізу (відносних різниць, ланцюгових підстановок тощо).

Індекс приросту сукупних витрат в людський капітал ($I_{\Delta E_{HC}}$) визначається:

$$I_{\Delta E_{HC}} = \frac{E_{HC1}}{E_{HC0}}$$

де: $E_{1_{HC}}$, $E_{0_{HC}}$ - сума сукупних витрат в людський капітал підприємства у базисному періоді та попередньому періоді.

Запропонований показник «ефективність використання людського капіталу» забезпечує інформативність на рівні підприємства та адекватність завданням оцінки саме людського капіталу і відповідає вимогам: нерозривність зв'язку «економічна вигода від функціонування людського капіталу – зусилля, які зроблено», урахування галузевої специфіки та застосування динамічного підходу, що відображає зміни його елементів.

Використання оцінки цінності та ефективності використання людського капіталу підприємства транспорту дозволяє оптимізувати витрати в людський капітал за рахунок визначення тих витрат, що були нераціональними ($HC_{loss\ available} = E_{HC} - HC_{value}$) та не забезпечили відповідної ефективності.

Крім вартісних показників, внесок підприємства в розвиток людського капіталу характеризується наступними показниками:

- відсоток витрат на навчання й підвищення кваліфікації від фонду оплати праці, прибутку, доходу;
- частка витрат на людський капітал у загальних витратах підприємства (при цьому витрати пропонуємо враховувати по наступних статтях: на навчання й підвищення кваліфікації; на поліпшення здоров'я працівників і членів їх родин; підбор, найм персоналу; на поліпшення житлових умов; надання транспортних послуг працівникам; придбання спеціальної літератури; витрати на створення або удосконалення культури та санітарно-гігієнічних умов праці);
- відсоток, що становить фонд оплати праці від доходу підприємства;
- відсоток витрат на фінансування соціального пакету від фонду оплати праці й т.д.

Більше ефективними для оцінки є не самі показники, які запропоновано, а їх динаміка. Саме зміни вказують, наскільки успішними були конкретні напрямки роботи або вказують на проблемні місця, які потребують відповідних заходів з покращення.

Висновки за даними дослідження. Представляється, що запропонований методичний підхід до вартісної оцінки стану людського капіталу дозволить створювати інструменти, що направлені на накопичення та ефективне використання людського капіталу будь-якого підприємства. Узагальнюючи вищевикладене, відзначимо, що критерії оцінки визначаються конкретними цілями й завданнями, що поставлені перед окремим або сукупним працівником, обумовленими стратегією підприємства, але повна і об'єктивна оцінка людського капіталу підприємства можлива тільки при застосуванні комплексу показників: абсолютних, середніх, відносних, показників динаміки; натуральних і вартісних, а також якісних характеристик. Варто відмітити, що кінцевого переліку показників і характеристик існувати не може, тому що саме їх склад визначається цілями оцінки та умовами реалізації людського капіталу.

Перспективи подальших розробок у даному напрямку. На підставі проведених розрахунків пропонується проведення кореляційно-регресійний аналізу залежності показника ефективності використання людського капіталу між факторами, що впливають на рівень стану людського капіталу підприємства [8]. Застосування аналізу надасть можливість визначення напрямів підвищення рівня, ефективності функціонування людського капіталу та оптимізації операційних витрат діяльності. Виконання кореляційно-регресійного аналізу лінійної залежності методом покрокового вилучення найменш впливових факторів дозволить виявити показники, які здійснюють вагомий вплив. У результаті сортування даних, які отримуються за підсумками оцінки стану людського капіталу може бути обрано найбільш впливові показники. Тобто, для підвищення рівня ефективності використання людського капіталу достатньо управляти сукупністю найбільш впливових факторів (принцип Парето).

Література

1. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.08.09.01[Текст] / Харківський держ. економічний ун-т./ А.В. Кудлай. — Х., 2004. — 20с.
2. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04[Текст] /О.П. Кошулько. - Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.
3. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на знічному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» [Текст] / В.В. Компанієць //Залізничний транспорт України. - 2009.- № 3.- С.42-47.
4. Соколова О.С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.04 [Текст] /О.С. Соколова.- Одеський національний морський університет. – Одеса, 2005.-21с.
5. Мочерний С. В. Економічний енциклопедичний словник: У 4 т. Т. 2. / За ред. С. В. Мочерного.– Львів: Світ, 2005.– 616 с.
6. Григорьев В.В. Оценка предприятий: имущественный подход: [Учеб.-практ. пособие] / В.В. Григорьев, И.М. Островкин.- М.: Дело, 2000.- 215с.
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка[Електронний ресурс]/С.И. Ожегов.- Доступ до ресурсу: <http://www.ozhegov.ru/slovo/32090.html>
8. Петухова Т.О. Теоретико-методичні положення оцінки стану людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст]/Т.О.Петухова// Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development: збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». – Вип. 3 (2).– Мелітополь : Вид-во КПУ. - 2010. – С. 110-119.

Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Дикань В.Л. 25.11.2010

Надійшла до редакції:
30.11.2010