

3.1. Оцінка людської складової інтелектуального капіталу підприємства

Сьогодення яскраво демонструє перехід суспільства до економіки знань – нового етапу розвитку економічних відносин, на якому людина зі своїми знаннями, вміннями, навиками та іншими професійними та соціально-психологічними якостями є найважливішим фактором виробництва. Саме людина є виробником, впровадником та користувачем новітніх знань, без яких сучасному підприємству майже неможливо утримувати свої позиції на ринку.

Постійне зростання вимог ринку, значне прискорення циклу змін актуальних знань зробило людську складову інтелектуального капіталу одним з найважливіших економічних ресурсів сучасного підприємства. Даний факт породжує необхідність постійного розвитку людського капіталу.

Людський капітал в структурі інтелектуального капіталу компанії є базовим і визначає успішний розвиток інших складових [49].

Фірма має розглядати інвестиції у людський капітал не як витрати, а як вклад у примноження своїх активів. Людський капітал – це актив сучасної компанії. Можливо, його якості не зовсім співпадають з вимогами бухгалтерського обліку до активів підприємства, але ж людський капітал без сумнівів є ресурсом підприємства, який формується завдяки певним вкладенням фірми, і здатен принести економічні вигоди у майбутньому. Ще У. Петті у XVII столітті сформував твердження, що «як на капітал, так і на людину витрачаються певні кошти, а з них виникає можливість надання послуг, за рахунок яких ці витрати покриваються з прибутком» [32].

Таким чином, людський капітал компанії потребує аналізу, оцінки та обліку, як і будь-який інший ресурс. Без цього неможливо усвідомити пріоритетні напрямки інвестування у інтелектуальні ресурси й ефективно керувати людським капіталом, а отже і використовувати з максимальною економічною вигодою для компанії.

Оцінка людського капіталу – це не простий процес, який є предметом спорів багатьох вчених. В економічній науці існує два основних види оцінки людського капіталу: монетарна та немонетарна. Менеджмент потребує інформацію від обох видів оцінки. Монетарна потрібна для розуміння ефективності від вкладання коштів у певні

напрямки розвитку людського капіталу. Немонетарна оцінка дає змогу оцінити ступінь розвитку людського капіталу окремо взятих працівників, підрозділів та усього підприємства. Комбіновані результати обох видів оцінки дають краще зрозуміти ефективність використання коштів фірми, створити стратегію розвитку людського капіталу, робить підприємство більш цікавим у очах потенційних інвесторів, бо краще розкриває ресурсний потенціал компанії. При оцінці людського капіталу у будь-якому разі буде оцінюватися персонал компанії. Оцінка може проводитися як відносно окремо взятого індивідуума так і цілого структурного підрозділу чи колективу взагалі.

Розглянемо стисло у табл. 3.1 ряд методів оцінки людського капіталу, запропонованих різними вченими, спираючись на праці Романтєєва П.В. [139], Ідченко Н.В. та Єлкіна С.Є. [71], Даниловских Т.Є. і Авакяна А.Г. [41].

Таблиця 3.1

Стислий виклад найвідоміших методів оцінки людського капіталу (ЛК) підприємства

№	Назва методу оцінки	Автор	Стисла характеристика
1	2	3	4
Монетарні методи			
1	Метод прямого виміру інтелектуального капіталу	Свейбі К.Е.	Базується на ідентифікації і грошовій оцінці окремих компонентів ІК (в тому числі і ЛК)
2	Метод оцінки по аналогії з класичними нематеріальними активами	Леонтьев Б.Б., Мамаджанов Х.А.	Розглядає ЛК як невіддільний нематеріальний актив, відповідно застосовуючи до його оцінки методи оцінки нематеріальних активів
3	Метод активів	Тугускіна Г.М.	Припускає ведення обліку витрат на ЛК (за аналогією з основним капіталом) і його амортизацію
4	Амортизаційний метод	Тугускіна Г.М.	Пов'язаний з оцінкою амортизації кожного виду інвестицій в ЛК перемножених на час їх реального обороту
5	Метод оцінки і-го працівника	Носкова К.А.	Базується на тому, що на собівартість ЛК впливають такі фактори: дохідний, витратний, доданої вартості ЛК та прибуток від інвестицій в ЛК

6	Метод доданої вартості	Мілоост Ф.	Вартість ЛК залежить від чистої доданої вартості виробленого товару чи послуги
7	Метод економічної оцінки	Тугускіна Г.М.	Вартість ЛК залежить від доходів вироблених ним
8	Метод підрахунку витрат	Кастрюліна Ю.М.	Базується на підрахунку витрат підприємства на ЛК
9	Метод підрахунку корисності	Крачковська І.М.	Підраховується здатність працівника приносити більшу чи меншу додаткову вартість на підприємстві

Проаналізувавши методи оцінки можемо дійти висновку, що кожен з них має свої переваги та недоліки. Основною перевагою монетарних методів є врахування більшістю з них витрат на розвиток людського капіталу. Але практично всі монетарні методи оцінки людського капіталу не враховують специфіки об'єкту оцінки, а саме індивідуальності професійних, психологічних та моральних характеристик кожного працівника. Амортизаційний метод важко застосувати із-за динамічності зміни цінності знань. Також доволі складно коректно розрахувати дохід, який приносить своєю діяльністю конкретний працівник.

Немонетарні методи доволі вдалі і можуть виконувати свою функцію. Але є і недоліки. Особливо вони проявляються у методі оцінки вкладу освіти і тривалості трудової діяльності, бо окрім освітнього рівня і стажу роботи необхідно ще враховувати здоров'я, робітника та ряд соціально-психологічних якостей. Також зауваження є і до інших немонетарних методів.

Немонетарні методи повинні використовуватися і при монетарній оцінці. Це дозволить вирахувати практично важливі поправочні коефіцієнти й проводити певні корегування для отримання більш адекватних результатів.

Тому пропонується авторська методика немонетарної оцінки людської складової інтелектуального капіталу підприємства. В основу розробки покладено твердження, що у сучасному інформаційному суспільстві працівник особливо цінується за вміння створювати, впроваджувати та використовувати новації. Бо лише інноваційно активне підприємство може зберегти та примножити свої позиції на ринку, а отже і отримувати стабільний прибуток.

Розробкою інновацій, їх впровадженням та використанням займаються переважно інженери та працівники робітничих спеціальностей, задіяних у виробничому процесі. Адміністративно-

управлінський персонал майже не бере участь у цьому процесі. Саме тому подальші розробки будуть направлені на оцінку інженерно-виробничого персоналу підприємства.

Використання авторського методу немонетарної оцінки людського капіталу направлено на отримання інтегрального показника рівня людської складової інтелектуального капіталу підприємства.

Для цього рекомендується провести індивідуальну бальну оцінку кожного працівника інженерно-виробничого персоналу, використовуючи показники трьох груп, наведених у табл. 3.2.

Наведені показники не дозволяють всеохоплюючи оцінити робітника, бо кожна людина сповнена виключно індивідуальних особливостей. Але ці показники дозволяють максимально можливо оцінити ті якості співробітників компанії, які потрібні для успішної діяльності підприємства і його руху по інтенсивному шляху розвитку.

Усі показники пропонується оцінювати за п'ятибальною шкалою, де 5 балів – найкращий результат показника для задоволення потреб підприємства.

Серед фізіологічних пропонується розглядати вік та здоров'я робітників.

Вік є важливим показником, якому у розвинених країнах приділяють серйозну увагу. Причиною цього є залежність уважності у виконанні своєї роботи та здатності людини до сприйняття й засвоєння нової інформації від її віку.

За даними досліджень [55] з віком зростає кількість допущених помилок у роботі та вірогідність виробничого травматизму. Особливо, після 40 років.

Також, треба зауважити, що, на думку ряду вчених [126], розумова активності людина найвища у віці 16-25 років, пік розвитку досягається у 25-26 років, а після цього починає зменшуватися з кожним роком.

Особливістю працівників пенсійного віку є те, що доволі часто зустрічається безвідповідальність у роботі. Це викликана тим, що людина з досягненням пенсійного віку вже не боїться втратити роботу, бо знає, що буде отримувати пенсійне забезпечення.

Показники, що пропонується використовувати для отримання інтегрального показника людського капіталу

Групи показників	Ваговий коефіцієнт групи показників (Кг)	Показники	Ваговий коефіцієнт показника у групі (Кп)	Джерело даних
1	2	3	4	5
Кваліфікаційні	0,6	Інноваційна компетентність (П ₁₁)	0,6	Результати творчих конкурсів (для робітників) та кількості опрацьованих розробок (для інженерів)
		Освітньо-кваліфікаційний рівень (П ₁₂)	0,2	Дані відділу кадрів
		Стаж роботи в галузі (П ₁₃)	0,1	Дані відділу кадрів
		Підвищення кваліфікації (П ₁₄)	0,1	Дані відділу кадрів
Філологічні	0,2	Вік (П ₂₁)	0,3	Дані відділу кадрів
		Здоров'я (П ₂₂)	0,7	Дані відділу кадрів
Соціально-психологічні	0,2	Дисциплінованість (П ₃₁)	0,4	Дані відділу кадрів
		Комунікативно-організаційні здатності (П ₃₂)	0,6	Результати тестування

Спираючись на цю інформацію, пропонуємо застосовувати для оцінки показника віку шкалу, наведену у табл. 3.3

Таблиця 3.3

Вікова бальна шкала для працівників підприємства

Бали	Вік, років
1	60 і старше
2	50-59
3	40-49
4	26-39
5	16-25

Здоров'я працівника є одним з його головних економічних ресурсів поряд з інтелектуальними здатностями. Погіршення стану здоров'я однаково шкодить виконанню службових обов'язків працівників усіх категорій. Особливо стан здоров'я важливий для працівників робітничих професій, бо їх праця у своїй більшості пов'язана з певними фізичними навантаженнями.

Для оцінки стану здоров'я кожного співробітника пропонується використовувати бальну шкалу (табл. 4), в основі якої будуть використовуватися дані щодо кількості днів (місяців) лікарняного на рік. Дані професійного медичного огляду не беруться до уваги, бо якщо людина працює, то вона визнана придатною за станом здоров'я до виконання своїх обов'язків. Тривалість лікарняних більш наглядно показує зміни стану здоров'я, а також втрати підприємства від відсутності працівника.

Таблиця 3.4

Бальна шкала здоров'я працівників підприємства

Бали	Характеристика
1	4 і більше місяці лікарняних на рік
2	Від 2 до 4 місяців на рік
3	Від 1 до 2 місяців на рік

4	Від 6 до 30 днів на рік
5	До 5 днів на рік

Найнижчий бал у даній шкалі отримують працівники, які мали 4 і більше місяці лікарняних на рік. Дана цифра аргументується тим, що згідно пункту 5 статті 40 Кодексу законів про працю України звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу дозволяється при нез'явленні на роботу працівника протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

У рамках соціально-психологічних показників пропонується оцінювати дисциплінованість та комунікативно-організаційні здатності працівників.

Дисциплінованість є однією з якостей працівника, яка забезпечує успішне виконання службових повноважень й забезпечує трудову безпеку на виробництві.

Оцінку дисциплінованості пропонується провадити за трьохбальною шкалою на основі даних відділу кадрів про наявність дисциплінарних порушень у співробітника у поточному році. Оцінювання проводиться спираючись на табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Бальна шкала дисциплінованості працівників підприємства

Бали	Характеристика
1	Систематичні дисциплінарні порушення
2	Два дисциплінарні порушення
3	Одиничне дисциплінарне порушення
4	Незначний дисциплінарний проступок
5	Відсутність дисциплінарних порушень

Комунікативно-організаційні якості працівника мають суттєвий вплив на виробничий процес і на розвиток самого працівника.

Комунікативні зв'язки забезпечують входження людини в посаду, знайомство з колективом, облаштування робочого місця, отримання необхідної для роботи інформації [155]. Організаційні якості характеризують здатність працівника раціонально упорядкувати свою

діяльність та здійснювати організацію праці інших людей. При організації колективу наявність комунікативних якостей є необхідною. Тому пропонується розглядати ці показники комбіновано.

Вирахування показника комунікативно-організаційних якостей працівника пропонується скористатися тестом для оцінки комунікативних та організаторських здатностей, викладеним Роговим Є.І. у його праці [138].

Таблиця 3.6

Бальна шкала комунікативно-організаційних якостей працівників підприємства

Бали	Оцінка по тесту
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

До кваліфікаційних показників пропонується відносити освітньо-кваліфікаційний рівень, стаж роботи у галузі, рівень інноваційної компетентності та частоту підвищення кваліфікації.

Освіта одним з важливих показників, що характеризують працівника та його потенційні здібності. Зростання освіченості персоналу є одним з кроків підвищення рівня людського капіталу, а з ним і всього інтелектуального капіталу компанії. Оцінювати освітньо-кваліфікаційний рівень пропонується за табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Бальна шкала оцінки освітньо-кваліфікаційного рівня працівників підприємства

Бали	Характеристика
1	Некваліфіковані робітники
2	Кваліфіковані робітники та молодші спеціалісти

3	Бакалаври
4	Магістри
5	Працівники з вченими ступенями

Освітньо-кваліфікаційний рівень працівника у економіці знань постійно потребує вдосконалення та підвищення. Підвищення кваліфікації здійснюється через проходження професійних курсів та тренінгів.

Окремо варто згадати, що вагомий внесок у підвищення рівня актуальних знань працівників робить відвідування науково-практичних комунікативних заходів. Бальна оцінка рівня підвищення кваліфікації працівника запропонована у табл. 3.8.

Таблиця 3.8

**Бальна шкала оцінки рівня підвищення кваліфікації
працівників підприємства**

Бали	Характеристика
1	Підвищення кваліфікації 1 раз у чотири і більше років
2	Підвищення кваліфікації 1 раз у три роки
3	Підвищення кваліфікації 1 раз у два роки
4	Щорічне підвищення кваліфікації
5	2 і більше підвищень кваліфікацій та 1 і більше відвідування науково-практичних комунікативних заходів на рік

Доповнює характеристику кваліфікаційного рівня працівника його стаж роботи у галузі. Кожен рік роботи у галузі сприяє зростанню професійних знань, вмінь та навичок робітників. Бальну оцінку стажу пропонується провадити за табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Бальна шкала стажу роботи працівників підприємства

Бали	Кількість років роботи у галузі
1	До 3 років

2	3 - 5 років
3	5 -10 років
4	10 - 20 років
5	Більше 20 років

Останнім кваліфікаційним показником є інноваційна компетентність працівника. У науковій літературі не було знайдено такого поняття.

Національний освітній глосарій вищої школи [113] вказує, що компетентність – це динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність.

Виходячи з цього можемо вивести поняття. Інноваційна компетентність працівника – це динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність працівника успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність з метою генерації, впровадження, використання та управління інноваціями у виробництві.

Бальну оцінку інноваційної компетентності окремих працівників інженерно-виробничого складу машинобудівного підприємства рекомендується давати згідно табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Бальна шкала інноваційної компетентності окремих працівників інженерно-виробничого складу машинобудівного підприємства

Бали	Рівень інноваційної компетентності дозволяє провадити:
1	Використання неінноваційних технологій
2	Використання адоптованих до виробництва інновацій
3	Доопрацювання та виробничу адаптацію інновацій
4	Генерацію інновацій
5	Генерацію, впровадження та управління інноваціями

Для інженерного складу колективу пропонується давати бальну оцінку залежності від кількості скерованих, генерованих, допрацьованих та адоптованих до виробництва інновацій за рік. Наприклад, якщо інженер провадив керівництво розробкою та впровадженням у виробництво нової продукції, то він отримує 5 балів. Якщо здійснив розробку технології – 4 бали. Займався доробкою та виробничою адаптацією технології – 3 бали. Не приймав участі у інноваційному провадженні – 2 бали. Присудження 1 балу інженерам не вбачається доцільним.

Для працівників робітничих спеціальностей пропонується щорічно проводити конкурс новаторських та раціоналізаторських проектів. Авторів всіх проектів, що мають реальний практичний інтерес слід добре матеріально винагороджувати, що спонукатиме робітників до участі у конкурсі. Робітників, що самостійно генерували інновацію оцінюємо у 4 бали, раціоналізаторів – у 3 бали.

2 бали отримують робітники, що здатні у розумні строки оволодіти роботою на інноваційному обладнанні чи з новітніми. 1 бал отримують не здатні до цього. Присудження 5 балів робітникам не вбачається доцільним.

Оскільки підприємство зацікавлене у зростанні інноваційної компетентності персоналу, то всіх вищезгаданих працівників пропонується поділити на 5 груп та для кожної застосовувати свої види матеріального стимулювання (табл. 3.11). Це має заохотити робітників прагнути досягти вищого балу за показником інноваційної компетентності.

Таблиця 3.11

Види матеріального стимулювання працівників різних груп інноваційної компетентності

Кількість набраних балів за показником «інноваційна компетентність»	Група	Вид стимулювання
1	2	Преміювання

2	1	Акордне преміювання
3	3	Акордне преміювання
4	4	Міноритарне співволодіння (до 10%) та премії
5	5	Мажоритарне співволодіння (до 25%)

Оцінивши конкретного працівника інженерно-виробничого складу по усім запропонованим показникам можемо вивести його індивідуальний інтегральний показник розвитку за кожною окремою групою показників, а також вивести на їх базі загальний рівень людського капіталу цього співробітника. Для цього використаємо формули (3.1.1) та (3.1.2).

$$I_{\Pi_{in}} = \sum(\Pi_{ij} * K_{\Pi_{ij}}) \quad (3.1.1)$$

де $I_{\Pi_{in}}$ – інтегральний показник розвитку n-го працівника за і-ю групою показників;

Π_{ij} – оцінка j показника у і групі показників;

$K_{\Pi_{ij}}$ - ваговий коефіцієнт показника j у групі показників і.

$$I_{\text{ЛК}_n} = \sum(I_{\Pi_{in}} * K_{\Gamma_i}) \quad (3.1.2)$$

де $I_{\text{ЛК}_n}$ – інтегральний показник розвитку людського капіталу n-го працівника;

$I_{\Pi_{in}}$ – інтегральний показник розвитку n-го працівника за і-ю групою показників;

K_{Γ_i} - ваговий коефіцієнт групи показників.

На базі отриманих даних можемо за формулою (3.1.3) можемо розрахувати узагальнений інтегральний показник розвитку оцінюємо кожної групи показників для всіх оцінюємих працівників підприємства.

$$I_{\Pi_i} = \frac{\sum^n(I_{\Pi_{in}})}{m} \quad (3.1.3)$$

де $I_{пi}$ - інтегральний показник розвитку i -ї групи показників для всіх оцінюємих працівників підприємства;

$I_{пin}$ – інтегральний показник розвитку n -го працівника за i -ю групою показників;

m – кількість оцінюємих працівників підприємства.

На основі інтегрального показника розвитку людського капіталу n -го працівника можемо вирахувати інтегральний показник розвитку людського капіталу інженерно-виробничого персоналу підприємства за формулою (3.1.4).

$$I_{лк} = \frac{\sum_n^m(I_{лкn})}{m}$$

(3.1.4)

де $I_{лк}$ – інтегральний показник розвитку людського капіталу інженерно-виробничого персоналу підприємства;

$I_{лкn}$ – інтегральний показник розвитку людського капіталу n -го працівника;

m – кількість оцінюємих працівників підприємства.

Таким чином, отримані інтегральні показники можуть мати значення від 1 до 5, які пропонується трактувати згідно табл. 3.12

Таблиця 3.12

Трактування інтегрального показника розвитку людського капіталу інженерно-виробничого персоналу підприємства

Значення інтегрального показника	Рівень розвитку людського капіталу інженерно-виробничого персоналу підприємства
1	2
Від 1 до 2	Низький
Від 2 до 3	Задовільний
Від 3 до 4	Достатній

Від 4 до 5 включно	Високий
-----------------------	---------

Подібну систему трактування доцільно використовувати і при розгляді результатів оцінки людського капіталу окремо взятого підрозділу підприємства. Також вона придатна при аналізі інтегрального показника кожної окремої групи оцінюємих показників.

Наведений метод є доволі простим у використанні. Усі необхідні розрахунки і статистику можна вести за допомогою програмного середовища MS Excel. З огляду на це, виконання оцінки та ведення статистичної звітності щодо людського капіталу можна покласти на працівника відділу кадрів.

Кендюхов О.В. [54] вважає за необхідне вводити на інноваційно активних підприємствах посаду директора з управління інтелектуальним капіталом, який має проводити його аналіз та скеровувати розвиток. З цим твердженням можна погодитися. Але на початкових етапах організації управління інтелектуальним капіталом і зокрема людським капіталом ці функції можна покласти і на наявний склад менеджменту та кадрову службу.

Отриманий інтегральний показник розвитку людського капіталу підприємства дозволяє якісно оцінити наявний людський капітал компанії. Щорічний вимір цього показника дозволяє менеджменту зробити висновки щодо тенденції зміни рівня людського капіталу. Інтегральні показники по окремо взятим групам показників дозволять більш детально побачити напрями змін всередині людського капіталу. Ці дані допоможуть у формуванні стратегії розвитку людського капіталу й у визначенні пріоритетних напрямків його фінансування.

Запропонований інтегральний показник розвитку людського капіталу підприємства може бути використано і при оцінці інвестиційної привабливості фірми як доволі суттєвий показник. Компанія з вищим показником буде більш привабливою в очах інвесторів.

На базі отриманого інтегральний показник розвитку людського капіталу можемо тепер здійснити і грошову оцінку персоналу, який пройшов якісну оцінку.

Проводити грошову оцінку пропонується на базі витратного підходу. Пояснюється це високою складністю і сумнівною достовірністю результатів, які можуть бути отримані при використанні

дохідного підходу. Більшість існуючих методів грошової оцінки людського капіталу у рамках витратного підходу полягають у підрахунку витрат на одного робітника, які несе підприємство. Найпоширенішими у використанні є витрати на оплату праці, освіту, підвищення кваліфікації, оплату лікарняних. Але треба розуміти, що лікарняні мають зменшувати вартість працівника, а у ряді методів вони його навпаки підвищують. Також не враховується такими методами освіта та підвищення кваліфікації, які здобувалися працівником власним коштом. Витратні методи практично не враховують персональні якості конкретних працівників. Тому пропонується на базі вивчених витратних методів створити власний удосконалений, центральне місце у якому займатиме запропонований інтегральний показник розвитку людського капіталу підприємства, який дозволить подолати вищезгадані недоліки.

Алавердян В.В. у своїй роботі [4] запропонував доволі цікавий метод грошової оцінки працівників компанії. В основі його методу покладена формула (3.1.5), за якою оцінюється вартість конкретного робітника.

$$C_n = (ЗП_n * Гкп_n) + Вка$$

(3.1.5)

де C_n – грошова вартість n-го працівника;

$ЗП_n$ – середня місячна заробітна плата n-го працівника;

$Гкп_n$ – гудвіл кадрового потенціалу n-го працівника;

$Вка$ – витрати, які потенційно понесе підприємство користуючись послугами кадрового агентства при необхідності заміщення працівника.

Гудвіл кадрового потенціалу працівника – сумарний коефіцієнт, який відображає реальну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатної одиниці, а як конкретної людини, яка вміє виконувати ті чи інші функції, вирішувати ті чи інші задачі [4]. Він складається з суми коефіцієнтів значення професії, професійного рівня працівника та психологічного клімату в колективі. Кожен коефіцієнт проставляється згідно думці експерта-оцінювача. Використання такого показника вбачається недопустимим, бо його складові не у повній мірі

відобразатимуть потенціал оцінюємих працівників й матимуть необ'єктивний характер.

Тому пропонується замінити цей коефіцієнт авторським інтегральним показником розвитку людського капіталу працівника, розрахунок якого приведено вище.

Оскільки інтегральний показник розраховується на рік, то вбачається доцільним розраховувати вартісну оцінку працівника на один рік й використовувати при цьому річну заробітну плату.

Після аналізу ринку рекрутингових послуг дійдено висновку, що потенційні витрати на послуги кадрового агентства при необхідності заміщення працівника складатимуть суму рівну половині його місячної заробітної плати.

Отже, авторський метод грошової оцінки людського капіталу матиме в основі формулу (3.1.6):

$$C_n = (ЗП_n * Ілк_n) + Вка$$

(3.1.6)

де C_n – грошова вартість n-го працівника;

$ЗП_n$ – річна заробітна плата n-го працівника;

$Ілк_n$ – інтегральний показник розвитку людського капіталу n-го працівника;

$Вка$ – витрати, які потенційно понесе підприємство користуючись послугами кадрового агентства при необхідності заміщення працівника.

Взявши суму вартості всіх оцінених працівників можемо отримати вартість людського капіталу підприємства.

Узагальнюючи викладений у підрозділі матеріал можемо дійти висновку, що людський капітал є дуже важливою складовою інтелектуального капіталу підприємства, яка суттєво впливає на конкурентоспроможність компанії. Немонетарна та монетарна оцінка людського капіталу має стратегічне значення. У підрозділі було запропоновано авторський метод якісної оцінки людського капіталу, що базується на розрахунку інтегральних показників розвитку людського капіталу конкретного працівника та підприємства вцілому. Також було проведено огляд методів грошової оцінки людського

капіталу й знайдено деякі недоліків в них. На основі ряду методів витратного підходу було проведено їх синтез та удосконалення. Результатом цього став авторський метод грошової оцінки людського капіталу, основним корегуючим елементом якого став інтегральний показник розвитку людського капіталу конкретно взятого працівника.