

ПРОБЛЕМА ВИБОРУ МЕТОДУ ОБЧИСЛЕННЯ ВАРТОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Порівняно методи обчислення вартості людського капіталу. Запропоновано рекомендації щодо рішення проблем керівництва людським капіталом на українських підприємствах.

Аннотация. Сравнены методы вычисления стоимости человеческого капитала. Предложены рекомендации по решению проблем управления человеческим капиталом на украинских предприятиях.

Annotation. The computing methods of the human capital value have been compared. Recommendations on problem-solving of human capital management in Ukrainian enterprises have been offered.

Ключові слова: людський капітал, потенціал персоналу, методи оцінки людського капіталу, мотивація.

Однією з основних конкурентних переваг компанії є її інноваційна політика. Будь-яку інноваційну політику розробляють і впроваджують працівники, тому ефективність функціонування компанії безпосередньо залежить від ступеня ерудованості та досвіду персоналу підприємства. Саме тому очевидна необхідність постійного і безперервного навчання працівників компанії, а значить, й доцільність інвестування підприємств у розвиток людського капіталу свого персоналу.

Історичне коріння теорії людського капіталу знаходиться у працях А. Сміта, У. Петті, К. Маркса, Е. Енгеля, Дж. С. Мілля та ін. Більш глибокого вивчення ця теорія зазнала у середині ХХ сторіччя, коли нею почали займатися десятки вчених, серед яких найбільш відомі праці Г. Беккера, Дж. Мінцера, Т. Шульца, Б. Вейсброда, Б. Л. Хансена, також І. Соболевої, А. Корицького, А. Козирева та ін.

Через неможливість безпосереднього запозичення західних методик оцінки людського капіталу актуальною сьогодні є проблема їх адаптації в українському середовищі.

Мета статті – порівняння існуючих методів оцінки людського капіталу та обрання найбільш слушного для його практичного застосування на українських підприємствах.

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань: 1) виявлення проблем, які є найбільш поширеними в Україні при управлінні людським потенціалом працівників підприємств; 2) пропозиція теоретичних рекомендацій щодо їх можливого вирішення.

Людський капітал "складається з придбаних знань, навиків, мотивацій і енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу в цілях виробництва товарів і послуг" [1, с.11].

Одним з найбільш істотних недоліків при адаптації в українському середовищі всіх вищезазначених методів є проблема невизначеності з кадрами, яка у більшості випадків полягає у відсутності контракту про працевлаштування з працівником із зазначенням терміну його праці, умов дострокового розірвання контракту та передбаченого в цьому випадку розміру неустойки, що є звичайною практикою в західноєвропейських країнах. Наявність контракту гарантує захищеність коштів, що були чи можуть бути інвестовані в підвищення кваліфікації працівника компанії, адже при розірванні контракту компанія не втрачає гроші, що були інвестовані в розвиток людського капіталу конкретного працівника та отримує від останнього грошову компенсацію, передбачену контрактом.

У табл. 1 наведено найбільш поширені методи оцінки вартості людського капіталу, що дозволяють виявити певні залежності між знаннями, досвідом працівників та їх внеском у загальну продуктивність підприємства.

Таблиця 1

Сутність, переваги та недоліки методів оцінки людського капіталу

№ п/п	Методи	Сутність та переваги	Недоліки
1	2	3	4

1	Вимір за сумою	$E = (B - B_n) \times C / Z$, де E – ефективність	Установлює залежність між
---	----------------	--	---------------------------

	інвестицій [1, с. 25]	інвестицій в людський капітал на і-му етапі; V_p – виробіток працівника до навчання; V – виробіток працівника після навчання; $Ц$ – ціна одиниці продукції; $З$ – інвестиції в людський капітал	інвестиціями та зростанням продуктивності, але: не дозволяє оцінити зміну результатів при розумовій праці; не враховує змін у часі, тому не може оцінити реальних результатів інвестицій у людський капітал
2	Вимір за аналогією з фізичним капіталом	Дозволяє оцінити в грошовому вираженні вартість накопичених знань: $P_{зз} = \sum a_i \times TK_i$ [2, с.15], де $P_{зз}$ – вартість накопичених знань; a_i – емпірично	Потребує значних витрат через складність процедури оцінки: 1) визначення "первісної вартості" працівника за допомогою тестування, атестації

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
		визначені коефіцієнти, що ставлять у відповідність вартість та обсяг – накопичених знань типу i ; TK_i – сумарно накопичені знання типу i ; k – кількість видів (типів) знань. Сумарно накопичені знання знаходять, враховуючи ступінь їх застарілості: $TK_i = \sum tk_{ij}(1 - A_i(-j))(1 - 3(-j))$, $TK_i = \sum tk_{ij}e^{bt}$, де tk_j – накопичені знання і-го типу, отримані в j -й період; A_j – моральний знос знань типу i в одиницю часу; $З$ – забування в одиницю часу знань індивідуумом; b – емпіричний числовий коефіцієнт, зворотний по розмірності часу; t – час, необхідний для отримання знань в об'ємі ТК	2) визначення терміну перебування кожного працівника в компанії, для цього врахувати: 2.1. Термін, зазначений у трудовому договорі. 2.2. При безстроковому договорі встановити середній термін праці, враховуючи при цьому законодавство країни; 3) визначення коефіцієнта "застарілості знань"; 4) визначення порядку змін "первісної вартості" працівника. Займає багато часу та потребує значних витрат; потребує наявності попередньо визначених коефіцієнтів застарілості знань; підвладний суб'єктивізму; оцінка вартості знань не є гарантією отримання прибутку від їх використання
3	Експертний метод (якісна оцінка)	Дозволяє оцінити якісні показники особливості, внесок конкретного працівника та працівників компанії у сукупності. Методика розрахунку: 1. Визначення головних показників, що відображають внесок працівника до капіталу знань компанії. 2. Встановлення коефіцієнтів значущості залежно від частоти прояву показників. 3. Визначення бальної шкали для оцінки кожного показника. 4. Аналіз отриманих результатів, визначення середнього балу кожного. 5. Порівняння з максимальною сумою балів за всім якісним показникам [3]	Потребує наявності експертів, здатних об'єктивно та швидко оцінити вартість людського капіталу компанії. Вимагає значних матеріальних витрат. Може викликати занепокоєння чи незадоволення у персоналу підприємства. Залишається вірогідність помилкових висновків через людський фактор

Враховуючи вищезазначене, на сьогодні не існує жодного методу оцінки людського капіталу, що не мав би недоліків, але, тим не менш, наведені вище методики можуть бути застосовані на сучасних підприємствах України. Однак при визначенні методики розрахунків менеджерів варто враховувати особливості підприємства (його розмір, сферу діяльності, коротко- та довгострокові цілі, фінансовий стан, соціокультурні особливості працівників, культуру, менталітет та ін.).

У табл. 2 наведено найбільш відповідні, на думку автора, методики оцінки людського капіталу залежно від розміру підприємства.

Таблиця 2

Методики оцінки людського капіталу залежно від розміру підприємства

	інвестиційний метод	Вимір за аналогією з фізичним капіталом	Експертний метод (якісна оцінка)
Малі	+	-	-
Середні	±	±	±

Великі	±	±	+
--------	---	---	---

Таким чином, теоретичні рекомендації щодо вирішення проблем керівництва людським капіталом можна визначити як:

- 1) моніторинг очікувань працівників підприємств та шляхів їх можливого задоволення;
- 2) створення бази даних кандидатів, що працюють за сумісництвом та можуть бути мотивовані можливим кар'єрним зростанням та додатковим пакетом пільг та які здатні забезпечити конкуренцію постійним працівникам;
- 3) запозичення та практичне застосування досвіду закордонного кадрового менеджменту;
- 4) визначення доцільності використання того чи іншого методу оцінки людського капіталу необхідно співвідносити з особливостями конкретного підприємства. Так, керівництво малих підприємств, що мають незначну кількість підлеглих, повинно самостійно вести нагляд за працівниками та оцінювати їх потенціал та здібності, не використовуючи при цьому значних коштів. Середні та великі підприємства залежно від специфіки їх діяльності також повинні обрати найбільш доречний метод.

У роботі подальшого розвитку набув аналіз методів оцінки людського капіталу на основі порівняння існуючих методів його оцінки і прийнятних для використання на українських підприємствах, що дозволило визначити перелік теоретичних рекомендацій для вирішення проблем, пов'язаних з людським капіталом, що не потребуватимуть значних додаткових інвестицій, а лише розподілять заново останні і перерозподілять повноваження як менеджерів середньої ланки великих підприємств, так і керівників середнього та дрібного бізнесу.

Наук. керівн. Лисиця Н. М.

Література: 1. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала / Корицкий А. В. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 112 с. 2. Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала : научный доклад / Соболева И. В. – М. : Институт экономики РАН, 2009. – 50 с. 3. Козырев А. Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / Козырев А. Н., Макаров В. Л. – М. : РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 352 с.