

Методи оцінки людського капіталу

Сахненко О.І.

старший викладач кафедри економічних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України

У статті досліджено специфіку людського капіталу та інвестицій у нього. Проаналізовано показники оцінювання людського капіталу. Визначено основні критерії оцінки та їх вплив на людський капітал держави. Надано внутрішню структуру людського капіталу. Розглянуто методи вимірювання та оцінки нематеріальних активів.

Ключові слова: людський капітал, вартість, оцінювання людського капіталу, показники оцінювання, людський капітал України.

Sakhnenko O.I. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье исследована специфика человеческого капитала и инвестиций в него. Проанализированы показатели оценки человеческого капитала. Определены основные критерии оценки и их влияние на человеческий капитал государства. Представлена внутренняя структура человеческого капитала. Рассмотрены методы измерения и оценки нематериальных активов.

Ключевые слова: человеческий капитал, стоимость, оценка человеческого капитала, показатели оценки, человеческий капитал Украины.

Sakhnenko O.I. METHODS OF ASSESSING OF HUMAN CAPITAL

This article explores the specificity of human capital and investment in it. The indicators of evaluation of human capital are analyzed. The basic evaluation criteria and their impact on the human capital of the state are determined. The internal structure of the human capital is presented. The methods of measurement and valuation of intangible assets are considered.

Keywords: human capital, cost, human capital evaluation, indicators of evaluation, human capital Ukraine.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Визначення якості, обрання критеріїв вимірювання та оцінки людського капіталу є чи не найактуальнішою проблемою в контексті, перш за все, окреслення пріоритетних напрямів у відповідних сферах діяльності на кожному етапі формування людського капіталу як головного чинника та індикатора економічного і людського розвитку. Сучасні ринкові трансформації в глобальному економічному середовищі мотивують до стрімкого розвитку нових сфер економіки і потребують, відповідно, постійної модернізації технологічних процесів. Але більш за все підвищуються вимоги до персоналу, його рівня знань, професійних здібностей, компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню оцінювання людського капіталу присвячено праці вітчизняних та закордонних науковців: Г. Беккера, О.А. Грішнєвої, Б.З. Мильнера, Р. Солоу, Л. Туроу, Ж. Фіценса, Н. Харитонові, Т. Шульца та ін. Актуальною є потреба в розвитку наявних теорій оцінювання вартості людського капіталу та формулювання сучасних концепцій оцінювання людського капіталу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз показників оцінювання людського капіталу, визначення основних критеріїв оцінки та їх впливу на людський капітал держави.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал визначається як капітал у формі знань, умінь і навичок, отриманих людиною в процесі освіти і практичної діяльності, які дають йому змогу успішно виконувати свою професійну діяльність. Насправді це поняття куди ширше, особливо якщо ми говоримо про людський капітал у контексті модернізаційного розвитку країни та підвищення її конкурентоспроможності. У рамках теорії людського капіталу, що з'явилася як відповідь на зміну макроекономічних тенденцій, є певний зв'язок між рівнем освіти, фізичним здоров'ям, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду і заробітною платою. Таким чином, витрати, спрямовані на підвищення якісних характеристик індивіда, розглядаються як інвестиції. Тобто ці витрати розглядаються не як споживчі, а як виробничі, оскільки передбачається, що вони з часом багаторазово компенсуються доходом. Усві-

домлення цього факту дало змогу (передусім державі) переглянути своє ставлення до соціальної політики. Стало зрозуміло, що людський капітал у будь-якому його вимірі являє більшу цінність, ніж фінансовий капітал, ресурси і т. д. Прагнення західних країн до розширення різного роду соціальних і освітніх програм (зокрема, цільових освітніх програм Євросоюзу) найяскравіше свідчать про це [1].

Людський капітал як складна економічна категорія має якісні та кількісні характеристики. Однією з головних проблем економічної теорії з моменту її виникнення як самостійної наукової дисципліни була оцінка продуктивних здібностей людини. Багато вчених, економістів у різні часи пропонували для цього використовувати найрізноманітніші методи та інструменти. Дані підходи знайшли своє відображення в існуванні таких понять, як «цін-

ність людини», «вартість праці», «вартість і ціна товару», «робоча сила», «вартість послуг праці», «вартість людського капіталу», «ціна послуг людського капіталу», «вартість освітнього фонду», «вартість життя» та ін.

У рамках сучасної теорії людського капіталу виникає необхідність оцінки не тільки обсягу вкладень у людський капітал, а й обсягу акумульованого індивідуумом людського капіталу.

При цьому підраховують вартість загального обсягу людського капіталу як для одного індивідуума, так і для усієї країни. Широко використовуються методи міждержавного зіставлення, відповідно до яких система показників, що характеризує взаємозв'язок макроекономічних і освітніх характеристик певної країни, зіставляється з відповідною системою показників інших країн.

Таблиця 1

Методи вимірювання та оцінки нематеріальних активів

Метод/підхід	Зміст
Метод ринкової капіталізації	Нематеріальні активи дорівнюють різниці між ринковою ціною компанії і балансовою вартістю її матеріальних активів.
Коефіцієнт Тобіна	Відношення ринкової вартості об'єкта до балансової вартості.
Прибутковість нематеріальних активів	Розраховується як фактичний середньорічний прибуток компанії за останні три роки мінус вартість її основних фондів, помножена на середньогалузеву рентабельність основних фондів (коефіцієнт, що відображає вартість капіталу для компанії).
Ключові індикатори («Скандія»)	Виділяється 30 ключових індикаторів. На додаток до традиційних фінансових показників вони включають клієнтський напрям, напрям процесів, людський напрям і напрями розвитку/оновлення.
	Індикатори клієнтського напрямку включають: кількість рахунків, кількість брокерів і кількість утрачених клієнтів.
	Індикатори напрямку процесів включають: кількість рахунків на одного співробітника та адміністративні витрати співробітника.
	Індикатори людського напрямку включають: плинність кадрів, частку менеджерів і витрати на освіту на одного працівника.
Індикатори процесу розвитку/оновлення: ступінь задоволеності співробітників, маркетингові витрати на клієнта, частка часу, витраченого на освіту.	
Економічна додана вартість (Stern Stewart and Co)	Показник, що включає змінні капітального бюджетування, фінансового планування, постановки цілей, вимірювання діяльності, взаємодії з акціонерами, матеріального стимулювання. Недоліком методу є його складність (ЕДВ складається зі 164 характеристик).
Методика консалтингової фірми Ernst & Young Measures that Matter	Оцінюється за вісьмома факторами: якістю менеджменту; результативністю вдосконалення продуктів; силою маркетингової позиції; корпоративною культурою; політикою оплати праці щодо вищого менеджменту; якістю комунікацій з інвесторами; якістю продуктів і послуг, задоволення потреб клієнтів. Ці фактори, своєю чергою, розгортаються в 39 детальніших показниках.
Модель Б. Лева Value Chain Blueprint	Концентрується на здатності підприємства до інновацій. Виділяється дев'ять груп показників: внутрішня здатність до оновлення (дослідження, розвиток персоналу, організаційні процеси); накопичені, набуті здібності (закуплені технології, інвестиційна діяльність); ділова мережа (альянси, спільні підприємства, інтеграція клієнтів і постачальників) та ін.

Під час оцінки людського капіталу в економічній літературі використовується велика кількість підходів і методів. Під час визначення величини людського капіталу застосовують як вартісні (грошові), так і натуральні оцінки.

Замислюючись над вимірюванням вартості людей, Жак Фіценс, один із засновників бенчмаркінгу людського капіталу, визнає наявність двох аспектів: економічного і духовного: «Ми можемо погодитися з тим, що духовна цінність людей украй важлива, і зосередитися на економічній стороні питання. По суті, всі вимірювання вартісного вкладення є вимірюванням вартості людей як економічних одиниць і як духовних істот. Тільки люди проводять вартість шляхом застосування своїх природжених якостей (гуманності, мотивованості до діяльності), придбаних умінь і здатності до управління інструментами» [2].

Людський капітал має складну внутрішню структуру. Загальноприйнятим є його поділ на основні активи (фонди), до яких належать:

- а) інтелектуальний капітал;
- б) фонд підготовки на виробництві;
- в) фонд здоров'я;
- г) фонд міграції;
- д) фонд економічно значимої інформації;
- е) фонд мотивації економічної діяльності;
- ж) фонд підприємництва;
- з) інші (у розширеному трактуванні).

Кожен із цих активів має нематеріальний характер, отже, до оцінки таких активів потрібно підходити інакше, ніж до оцінки активів матеріальних. Їх справжня вартість полягає в доходах, які вони можуть генерувати. Вартість інтелектуальної власності, як уважається, полягає в її використанні, а не в пов'язаних із нею витратах. Для інвестора, який вклав свої гроші в акції, найважливішим джерелом вартості служить здатність компанії генерувати грошові потоки за рахунок використання нематеріальних активів.

В інтересах розвитку накопиченого досвіду і знань у сфері виробництва і споживання, а також для дослідження нових процесів і явищ формується система індикаторів, що відображають рівень розвитку сектора підвищеного попиту на інтелектуальні ресурси і в цілому економіки, заснованої на знаннях (табл. 1) [3].

Вартість усіх нематеріальних активів залежить від того, як компанія бачить ринок і як вона знаходить таке застосування своїм знанням, яке підвищує цінність її продукції для споживача. Зазначене підвищення цінності знаходить вираз: у ціні окремого товару –

націнка за новизну, стиль, торгову марку, професійний дизайн, гарантії якості, страховки і т. д.; у вартості компанії – оцінка її інтелектуальних активів (вкладення в людський капітал і НДДКР, патенти, ліцензії, ноу-хау) й управлінського потенціалу (кваліфікація менеджменту, відносини зі споживачами і постачальниками та ін.); у національному продукті – зростання вкладу секторів, пов'язаних із виробництвом і управлінням знаннями (наукові дослідження та освіту, фінансові, страхові та ділові послуги, консалтинг).

Висновки з цього дослідження. Нагромадження населенням знань, навичок і досвіду потребує величезних витрат (матеріальних та трудових) і від держави, і від підприємств, і від громадян як у сфері освіти, так і поза нею. Ці витрати можна врахувати лише частково, але й такі розрахунки (здійснені в розвинутих країнах) показують, що вартісна оцінка нагромадженого людського капіталу перевищує розміри матеріального нагромадження. Більше того, темпи нематеріального нагромадження перевищують темпи матеріального нагромадження та визначають темпи економічного розвитку країни.

Специфіка людського капіталу та інвестицій у нього виявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (витрат часу і сили) його майбутнього власника. У зв'язку із цим приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за рахунок держави чи підприємства, тобто є абсолютно безкоштовною для споживача, однак потребує від нього витрат часу і праці. Найчастіше нарощення людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання, витрати на канцелярські прилади та багато іншого), тому необхідною умовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

У зв'язку із цим особливого значення набуває необхідність створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації. Особливо це важливо для України на сучасному перехідному етапі, оскільки на всіх рівнях управління в нашому суспільстві все ще не відбулася переорієнтація від матеріально-речових до людського

чинника економічного зростання. Одним із завдань є поширення в суспільстві ідей теоретичних перспективних напрямів виконання цього ролі людського капіталу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Харитонова Н. Инвестиции в человеческий капитал – необходимое условие конкурентоспособности казахстанской нации / Н. Харитонова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ia-centr.ru/expert/1404/>.
2. Фіценс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість / Ж. Фіценс [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/articles>.
3. Мильнер Б.З. Управление знаниями / Б.З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 178 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://referatdb.ru/ekonomika>.