

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

Узагальнено методи оцінки гудвілу людського капіталу, підходи до визначення його первісної вартості та недоліки існуючого методологічного забезпечення управління людським капіталом. Запропоновано оцінювати людський капітал на основі ключових компонент забезпечення його конкурентоспроможності.

Generalized methods of evaluating goodwill human capital approaches to determination of its initial value and shortcomings of the existing methodological support for human resources management. A measure human capital based on the key component of its competitiveness

Ключові слова: людський капітал, конкурентоспроможність, оцінка людського капіталу.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Реалізація сучасної політики управління людським капіталом набуває особливого значення за умов підвищення його конкурентоспроможності, інституційного відтворення соціально-економічної системи, формування ринку праці та інструментів інвестування у людський розвиток, включення України у глобальну економічну, наукову та освітню системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З об'єктивних причин, існуючі до цього часу напрацювання розроблені основоположниками Г. Беккером, Т. Шульцем, продовжені послідовниками, зокрема і в Україні В. Антонюк, О. Грішновою, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. потребують подальшого вдосконалення і деталізації. Сучасні прояви переходу від індустріальної економіки та інформаційного суспільства до економіки знань дають підставу стверджувати, що людина перетворюється у ключову продуктивну силу розвитку та фактор виробничих відносин. Водночас існуюча практика оцінює людський капітал як один з доповнюючих елементів господарської діяльності.

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.

Постановка завдання. Обґрунтувати підходи до оцінки людського капіталу суб'єктів господарювання в системі загострення сучасних конкурентних відносин.

Основний матеріал дослідження. Для визначення вартості людського капіталу бізнесових структур існує розроблений набір теоретико-методологічних підходів та методик обліку [1, с. 124-129; 2, с. 197-201; 3, с. 97]. Найбільш раціональним на наш погляд тут є використання гудвілів у практиці обліку людського капіталу в структурі активів суб'єктів господарювання. Під гудвілом, на наш погляд, слід розглядати сукупність нематеріальних активів, що забезпечують конкурентні переваги суб'єкту господарювання, отримання додаткових доходів за рахунок переваг невідображених в обліку. В переліку складових гудвілу, з точки зору проблеми аналізу, в першу чергу, слід виділити компетенцію та знання персоналу [3, с. 137-139]. Разом з тим, в більш широкому розумінні, у гудвілі необхідно відобразити людський капітал підприємства, тобто, право на використання втілених у працівниках досвіду, знань, здібностей до нововведень, що поряд з економічними, господарськими та фінансовими вигодами, реалізується в загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях, культурі управління. Тут варто погодитись з думкою, що персонал суб'єкта господарювання є складовою гудвілу, оскільки він визначає успішність будь-якого підприємства і впливає на вартість у разі купівлі-продажу компанії [1, с. 142-147]. З іншої сторони, оцінка в період купівлі-продажу компанії як показник привабливості опосередковано відображає її конкурентоспроможність, а значну частку активів сформованих на основі людського капіталу слід ототожнювати з конкурентоспроможністю за рахунок такого роду активу.

Проблемний характер, з точки зору оцінки та обліку, знаходить відображення і в інших аспектах господарської діяльності, зокрема з огляду на обмежені можливості на сучасному етапі включення в активи суб'єктів господарювання реальної вартості людського капіталу, виникає потреба оцінки внутрішнього гудвілу, як вартості формування конкурентного потенціалу.

Цілями застосування внутрішнього обліку (внутрішнього гудвілу) в межах поставленої наукової проблеми виступають:

- управлінські – оцінки віддачі персоналу, вироблення заходів з управління людським капіталом;
- аналітичні – оцінка конкурентоспроможності людського капіталу.

Враховуючи те, що не всі елементи внутрішнього гудвілу перетворюються в активи, практика оцінки людського капіталу може бути зведена до кількох основних методів згрупованих за функціонально-господарською ознакою. Зокрема слід виділити оцінку людського капіталу суб'єкта господарювання з точки зору бухгалтерського обліку, міжнародного стандарту фінансової звітності, менеджменту та фінансового менеджменту (рис. 1).

Найбільш застосовуваними серед приведених методів на практиці слід визнати: метод надлишкових

прибутків, альтернативний метод, метод вартості торговельної марки, оцінку на основі показників ділової активності, залишковий метод та розрахунок коефіцієнта Д. Тобіна.

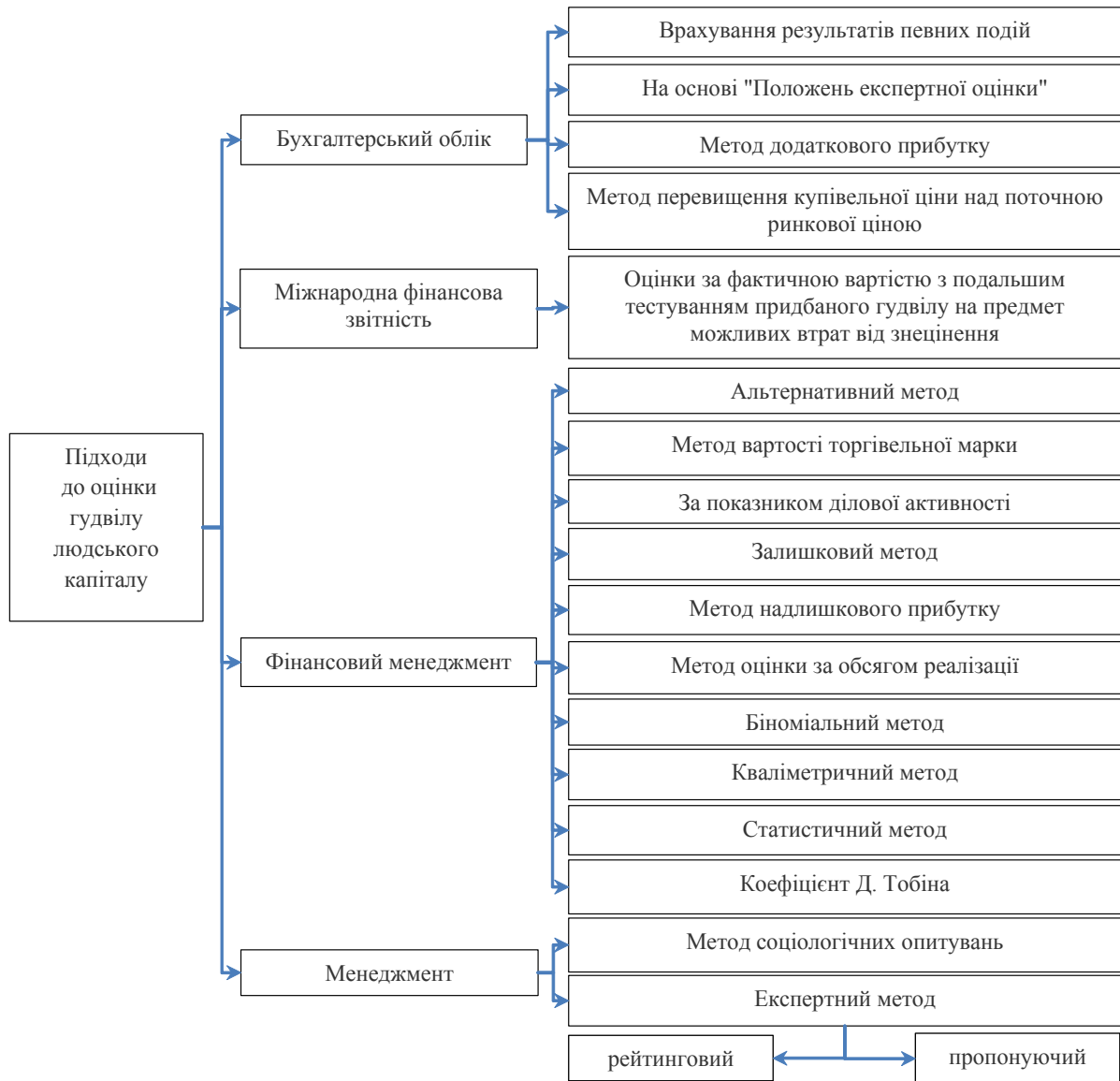


Рис. 1. Методи оцінки гудвілу людського капіталу (укладено на основі [5, с. 193-198])

З точки зору адекватності оцінки та обліку, кожен з приведених методів має вади, що об'єктивно погіршують процес управління конкурентоспроможністю людського капіталу (табл. 1).

В основі недоліків застосовуваних на практиці методів лежить неможливість адекватно оцінити первісну вартість людського капіталу. Тобто, вартість що відображає його конкурентоспроможність на рівні особи, формує конкурентоспроможність суб'єкта господарювання та країни. Існуючі методи, об'єктивно характеризуються вадами на рівні розрахунку первісної вартості, що за основу беруть опосередковане визначення – розрахунок на основі різниці між купівельною ціною та сумою ринкових вартостей чистих активів окремо, або перевищення норм прибутків, що здатна заробити компанія, порівняно з середньогалузевою нормою прибутку (рис. 2).

З огляду на вказані недоліки, що на сучасному етапі розвитку концепцій людського капіталу тотожні бар'єрам методологічної бази, постає необхідність розробки більш досконалих інструментів оцінки людського потенціалу. Очевидно, слід розмежувати вартість та ціну людського капіталу в розпорядженні суб'єкта господарювання. Перший показник відображає понесені витрати на формування наявного людського потенціалу, другий – потенційний ефект від використання людського капіталу.

З точки зору конкурентоспроможності людського капіталу, об'єктом обґрунтування методологічних засад виступає виключно ціна людського капіталу, як активу в розпорядженні суб'єкта господарювання. Зрештою, ціна для компанії визначається з однієї сторони вартістю відповідного виду людського капіталу на ринку праці, а з іншої – ототожнюється з граничною корисністю, максимально-можливим ефектом від

застосування. З вказаних альтернатив, ринкова ціна відповідає середньому значенню, і з високою імовірністю можна стверджувати, що не відображає вартість людського капіталу конкретного підприємства. Для останнього, шукану вартість логічно представити як вартість набору цінних для суб'єкта господарювання компонент, а запропонований нами підхід, відповідно назвати покомпонентним.

Таблиця 1

Методи оцінки людського капіталу (розроблено на основі [4])

№ п/п	Назва методу	Методика оцінки	Недоліки
1.	Метод надлишкових прибутків	Порівняння рентабельності чистих активів підприємства з середньою рентабельністю чистих активів на фінансовому ринку або по галузі. Гудвіл в цьому випадку розглядається як актив, не відображений в обліку, але такий, що має таку саму дохідність, що й інші активи	Гудвіл формується як за рахунок вартості людського капіталу так і інших активів, тому не відображає реальну вартість ЛК
2.	Альтернативний метод	Передбачає розрахунок величини гудвілу як різниці між вартістю підприємства з припущенням, що воно має у власності невідчутні активи та використовує їх у діяльності, та вартістю підприємства з припущенням, що воно не є власником тих самих невідчутних активів	Отриманий результат може включати як вартість людського капіталу так і інші невідображені в обліку активи
3.	Метод вартості торговельної марки (дохідний)	Гудвіл розраховують через дисконтування прогнозованих і післяпрогнозованих потоків прибутку, генерованих гудвілом	Не враховано випадки неможливості ідентифікувати прогнозовані потоки з ЛК
4.	За допомогою показника ділової активності	До показника середньорічного обсягу продажу застосовують коефіцієнт, який визначають емпірично, виходячи з аналізу угод купівлі-продажу за однорідними підприємствами	Складність ідентифікації та пошуку однорідних підприємств
5.	Залишковий метод	Оцінюють вартість придбаного гудвілу за міжнародними та національними стандартами обліку, тобто гудвіл дорівнює різниці вартості придбання і справедливої вартості придбаних чистих активів. За цим методом можна оцінити вартість інтелектуального капіталу як різницю між поточною ринковою капіталізацією та справедливою вартістю матеріальних й ідентифікованих нематеріальних активів	Не враховується реальна вартість людського капіталу, оцінка ведеться виключно для відшкодування понесених витрат на отримання гудвілу
6.	Розрахунок коефіцієнта Д. Тобіна	Відображає співвідношення ринкової вартості компанії та відновлювальної вартості її активів. Високе значення цього показника передбачає, що крім активів, відображених у балансі, компанія володіє іншими невідчутними ресурсами, які дають можливість отримувати високі прибутки	Неможливість адекватно визначити реальну вартість людського капіталу

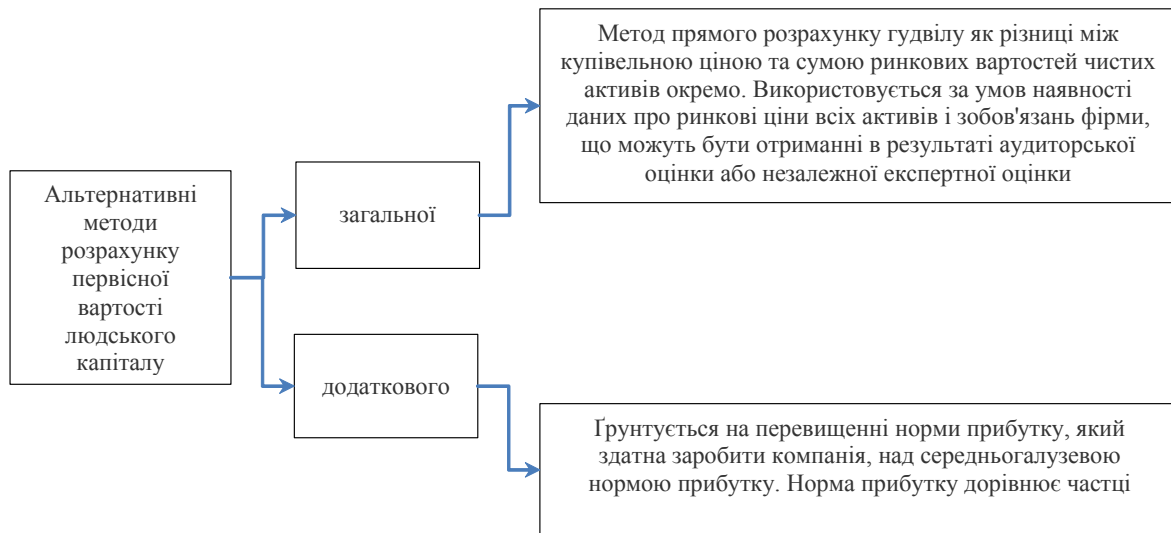


Рис. 2. Підходи до визнання первісної вартості людського капіталу (гудвілу) (складено на основі [5, с. 194])

Слід виділити кілька ключових областей оцінки, серед яких, вартість одиниці персоналу та загальну вартість людського капіталу суб'єкта господарювання. Вартість одиниці персоналу, з точки зору компонент-характеристик людського капіталу доцільно оцінити за формулою (1):

$$Y(PHC_i) = f(C_{1i}, C_{2i}, C_{3i}, \dots, C_{ni}, CF) \tag{1}$$

де $Y(PHC_i)$ – вартість одиниці персоналу (людського капіталу) суб'єкта господарювання на основі шуканої функції;

$C_{1i}, C_{2i}, C_{3i}, \dots, C_{ni}$ – ціна, людського капіталу, що володіє 1-n компонентами;

CF – показник суміщення функцій.

Відповідно запропонованої моделі оцінений набір накопичених кваліфікаційних компонент, вмінь, здібностей, знань, психологічно-ментальних характеристик відповідає вартості людського капіталу одиниці персоналу суб'єкта господарювання. Водночас слід звернути увагу на існування об'єктивних обмежень пов'язаних з використанням лише частини компонент через часові та фізіологічні обмеження, що природно відображає можливість виконання одночасно лише частини функцій. Вплив ймовірних обмежень нами запропоновано ввести через показник суміщення функцій (**CF**).

На рівні оцінки загальної вартості людського капіталу суб'єкта господарювання, функція набуває вигляду (2):

$$Y(PHC_{eg}) = f(\Sigma C_1, \Sigma C_2, \Sigma C_3, \dots, \Sigma C_n), \quad (2)$$

де $Y(PHC_{eg})$ – вартість людського капіталу суб'єкта господарювання на основі шуканої функції;

$\Sigma C_1, \Sigma C_2, \Sigma C_3, \dots, \Sigma C_n$ – оцінена вартість компонент 1-*n* людського капіталу, що знаходиться в розпорядженні суб'єкта господарювання.

На відміну від вартості одиниці персоналу, суміщення функцій для людського капіталу суб'єкта господарювання не має ключового значення, оскільки зайнятість одного працівника компенсується використанням оцінених компонент іншого. Існуючі в такому випадку обмеження слід оцінювати як екстенсивний – нестача персоналу, а не інтенсивний чинник – фізіологічні та часові межі використання одиниці персоналу.

Набір еталонних характеристик компонент персоналу можна прирівняти вимогам до нього, що на практиці встановлюється посадовою інструкцією, положенням про підпорядковану структурну одиницю тощо. На відміну від традиційних методологічних підходів фактичне значення може виходити за межі еталона через наявність неординарних вмінь, знань та інших можливих для персоналу суб'єкта господарювання характеристик.

З урахуванням аргументів приведених для функції (1) формула вартості людського капіталу одиниці персоналу суб'єкта господарювання набуває адитивного вигляду, де окремі компоненти агрегують ціну відповідного набору характеристик. Останні, з точки зору принципів підготовки та залучення персоналу, відповідають переліку критеріїв його роботи, здійснюваних функцій та ефективності використання. Для прикладу, фінансовий менеджер може оцінюватись за наступними критеріями (3):

$$PHC_{efm} = (FA + FC + ME + SM + LK) \times CF, \quad (3)$$

де PHC_{efm} – вартість одиниці персоналу – фінансового менеджера (людського капіталу) суб'єкта господарювання;

FA – оцінена вартість відповідних вмінь аналізу фінансових операцій та управління фінансовими активами;

FC – оцінена вартість відповідних вмінь оцінки фінансового стану, застосування інструментів фінансового менеджменту, управління фінансовим левериджем, силою впливу операційного важеля тощо;

ME – оцінена вартість управлінського досвіду;

SM – оцінена вартість стратегічного управління;

LK – оцінена вартість володіння юриспруденцією;

CF – показник суміщення функцій.

Спроможність суб'єкта господарювання оцінити вартість людського капіталу одиниці персоналу виступає запорукою управління його конкурентоспроможністю. Зокрема зіставлення витрат на розвиток, формування та управління персоналом з його вартістю дає відповідь на питання доцільності інвестування в людський капітал. Аналогічні оцінки необхідні для визначення конкурентного статусу суб'єкта господарювання.

Окремої уваги вимагає питання встановлення ціни закладених в моделі компонент, де орієнтація на граничну користь ефектів від використання знань, вмінь та характеристик передбачає застосування підходу аналогічних ринковим оцінок. Як і на рівні особистої вартості людського капіталу, на його формування на рівні суб'єктів господарювання здійснює вплив велика кількість економічних чинників. В силу відсутності проблеми суб'єктивного впливу на значення оцінок, вплив чинників формування людського капіталу узагальнено знаходить відображення в попиту та пропозиції на ринку праці.

Для більшості категорій персоналу кваліфікований спеціаліст рекрутингової служби, слідкуючи за кон'юнктурою ринку праці спроможний оцінити поточну вартість людського капіталу та компоненти, що її визначають. Існування в розпорядженні оцінити та категорій персоналу, відсутніх на ринку доповнюється суміжними окремими інструментами, які базуються на згаданій вище граничній користі.

Зокрема відповідно моделі (3), поряд з загально розповсюдженими компонентами та категоріями

персоналу вартість компонент та категорій персоналу, що не можуть бути порівнянні, визначається за обсягом граничної потенційно можливої корисності для суб'єкта господарювання.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. З точки зору управління конкурентоспроможністю людського капіталу, до ключових проблем його оцінки на сучасному етапі належить відсутність нормативної бази та уніфікованих підходів до обліку та розрахунків. Зокрема наявні методи та методологічні підходи не забезпечують об'єктивну оцінку всіх кількісних та якісних характеристик людського капіталу, не відображають перетворення людського потенціалу в людський капітал. На подолання визначених методологічних недоліків, запропонований покомпонентний підхід ґрунтується на оцінці ключових для забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу характеристик, з урахуванням спроможності їх одночасного застосування.

Пропоноване методологічне забезпечення оцінки людського капіталу на рівні суб'єкта господарювання об'єктивно покликане з однієї сторони визначити конкурентний статус за відповідним чинником, його використанням в якості інструмента конкурентних відносин, а з іншої покликане стати основою для методичного забезпечення та практичних розрахунків в ході аналізу ключових тенденцій, чинників та закономірностей розвитку проблеми.

Поряд з компонентами людського капіталу, з практичної точки зору важливого методологічного значення набуває коефіцієнт сумісності виконуваних функцій, для якого необхідно встановити співвідношення за комбінацією певних наборів функцій, нормативні табличні значення, що об'єктивно визначає перспективи подальших досліджень.

Література

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / Антонюк В. П. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Прушківська Е. В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е. В. Прушківська, А. В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1 (79). – С. 196–202.
3. Мазурок П. П. Інституціональні зміни в розвитку людського капіталу як чинника економічного зростання / П. П. Мазурок // Вчені записки : наук. збір. / відп. ред. А. Ф. Павленко. – К. : КНЕУ, 2005. – Вип. 7. – 212 с.
4. Кияшко О. Оцінка гудвілу [Електронний ресурс] / О. Кияшко – Режим доступу : http://tm-logos.com.ua/ru/poslugi/ocinka_gudvilu.html
5. Травін В. В. Особливості організації бухгалтерського обліку внутрішнього гудвілу як прояву соціального капіталу на мікроекономічному рівні / В. В. Травін // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2010. – № 2 (52). – С. 192–199.

Надійшла 15.08.2011

УДК 331.101.3:658.3

О. А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

ВИБІР МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРНО-КРИТЕРІАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Здійснено експертне опитування керівників та фахівців машинобудівних підприємств, за результатами якого виконано ранжування мотиваційних факторно-критеріальних характеристик за ступенем їхнього впливу на діяльність підприємства. Побудовано полікритеріальну систему активізації роботи персоналу машинобудівного підприємства, яка дозволяє визначити загальний полікритеріальний показник підвищення результативності та активності персоналу.

An expert survey of engineering companies, which resulted in the ranking made motivational development, factor-criteria characteristics of the degree of their impact on enterprise activity. An activation system polikryterialny staff, enterprise, allows to determine the overall rate polikryterialnyy improving the efficiency and activity of personnel.

Ключові слова: мотивація, фактори, критерії, персонал, ефективність управління.

Вступ. На мотивацію персоналу впливає велика кількість різноманітних факторів на всіх рівнях господарювання. За умов економічної кризи, основними факторами, які посилюють мотивацію є матеріальні фактори, що діють на внутрішньому та зовнішньому рівнях. Внутрішні, як суб'єктивні – залежать від професійно-кваліфікаційного рівня, стажу роботи працівника. Зовнішні фактори, як об'єктивні – залежать від рівня організації виробництва на підприємстві. Зовнішні фактори вступають у взаємодію з внутрішніми факторами і можуть підсилювати мотивацію персоналу.

Головним мотивом економічної поведінки працівників продовжує залишатися заробітна плата і всі види доплат, надбавок і матеріальних факторів. Поряд з цим існує певна незацікавленість працівників до