

Література

1. Вищі навчальні заклади — [Електронний ресурс]: Державний комітет статистики України — Режим доступу. — <http://www.ukrstat.gov.ua/>
 2. Звіт про конкурентоспроможність України 2010: Назустріч економічному зростанню і процвітанню: [Електронний ресурс]: Фонд ефективне управління — Режим доступу: http://www.feg.org.ua/docs/Competitiveness_report_2010_ua.pdf
 3. Карпусь І.Н. Державна інвестиційна політика та механізм її реалізації: монографія / І.Н. Карпусь. — Львів: РВВ НЛТУ України. — 2011. — 348 с.
 4. Наука і інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник — [Електронний ресурс]: Державний комітет статистики України — Режим доступу. — <http://www.ukrstat.gov.ua/>
 5. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації»: Постанова ВРУ від 27 червня 2007 року N 1244-V — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1244-16>
 6. Academic Ranking of World Universities — [Електронний ресурс]: ARWU — Режим доступу: <http://www.arwu.org/>
 7. Human Development Index (HDI) — 2011 Rankings: [Електронний ресурс]: HDRO — Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/statistics/>
- Стаття надійшла до редакції 14.03.2012 р.

УДК 331.108.2

Ковальов В.М.,

д-р екон. наук, проф.,

завідуючий кафедри економіки підприємств та менеджменту (ЕПМ),

Атаєва О.А.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра ЕПМ,

ДВНЗ «Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут»

Української інженерно-педагогічної академії,

м. Артемівськ

ОБЛІК НАКОПИЧЕННЯ ВАРТОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО ЦІННОСТІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ

Статтю присвячено проблемам удосконалення методологічного підходу до визначення рівня, цінності, обліку накопичення особистого капіталу на підприємствах, визначення напрямів покращання кадрової роботи.

Статья посвящена проблемам совершенствования методологического подхода к определению уровня, ценности, учета накопления личного человеческого капитала на предприятиях, определения направлений кадровой работы.

The article deals with the problems of improving the methodological approach to the determination of the level, value, taking into account the accumulation of personal human capital in enterprises, determine the direction of personnel work.

Ключові слова. Вартість людського капіталу, цінність, накопичення, облік, кадрова робота.

Ключевые слова. Стоимость человеческого капитала, ценность, накопление, учет, кадровая работа.

Keywords. The cost of human capital, value, accumulation, accounting, human resources job.

Вступ. Формування людського капіталу — процес складний і тривалий, який відбувається на протязі усього життя людини. Тому важливим є вимірювання його рівня

і накопичення, бо його стан, працеспроможність, витрати на формування і розвиток, ефективність використання дуже важливі як для конкретного виробництва, так і для людства вцілому. І в цьому сенсі людський капітал дедалі привертає до себе більшу увагу учених-економістів і практиків у всьому світі, у тому числі і в Україні.

Його проблемам присвятили свої праці такі зарубіжні дослідники, як Т. Шульц, Г. Беккер, Х. Боуен, Л. Туроу, Д. Мінцер, Ч. Хансен, Б. Вейсброд, вітчизняні і російські учені: Д. Богиня, О. Грішнова, Р. Капелюшнікова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Г. Назарова, В. Антонюк, А. Колот, М. Хромов і ін.

Найбільш розвиненими вважаються напрями дослідження людського капіталу на макрорівні. Зокрема, визначено сутність людського капіталу, чинники впливу на його рівень і ефективність використання за показниками: продуктивність праці, зарплатовіддача, рентабельність використання тощо. Більш ґрунтовно визначені умови функціонування людського капіталу у сфері освіти, бо навіть і його рівень більшість дослідників визначає за витратами на освіту і на підвищення професійного рівня.

Нашими дослідженнями обґрунтовано методологічний підхід до кількісної вартісної оцінки в середньорічному визначенні рівня людського капіталу за трьома етапами його утворення: довиробничого, відтворювального і інноваційного [1—4]. Та слід враховувати, що людський капітал не стабільна, а завжди змінна величина, особливо у виробничій сфері. Саме тут він виконує продуктивну функцію і впливає на ефективність і конкурентоздатність виробництва. Тому потрібні подальші дослідження у напрямі відстеження його накопичення, інформаційного забезпечення, обліку динаміки зміни його рівня, впливу на корпоративні результати виробництва, визначення цінності людського капіталу для виробництва, поліпшення кадрової роботи на підприємствах.

Особливо слід звернути увагу на відсутність інформаційного забезпечення моніторингу накопичення людського капіталу і його ефективного використання як на підприємствах, так і на регіональному рівні.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є виявлення умов і методів обліку накопичення людського капіталу у виробничій сфері, визначення його цінності для підприємства, здійснення заходів з поліпшення кадрової роботи.

Результати дослідження. Відправною точкою початку обліку накопичення людського капіталу на підприємстві є його базовий рівень на започатковану дату обліку. Базовий рівень вартості людського капіталу i -го працівника ($B_{лкі}$) може бути розрахованим за такою пропонованою нами формулою:

$$B_{лкі} = \frac{V_{дпф}}{T} + \frac{V_{лкв}}{I_{сц}} + \Delta V_{лкі}, \quad (1)$$

де $V_{дпф}$ — витрати на формування людського капіталу на довиробничому етапі, тис. грн.;

T — середня кількість років довиробничого етапу формування людського капіталу (приймається 22 роки);

$V_{лкв}$ — витрати на людський капітал на відтворювальному етапі (здійснюються за рахунок заробітків, доходів, соціальних відрахувань з заробітної плати тощо, тис. грн.);

$I_{сц}$ — індекс споживчих цін;

$\Delta V_{лкі}$ — витрати на людський капітал у інноваційний період (оплата професійного навчання, витрати на підтримку здоров'я, покращання побутових умов тощо), тис. грн.

Витрати у довиробничий період, за відсутністю у статистичній звітності даних для визначення їх рівня, можливо встановити за формулою, запропонованою Т. М. Осіпчуком [5]:

$$B_{\text{дпф}} = \frac{\Pi}{N}, \quad (2)$$

де Π — річний наявний дохід на одного мешканця регіону, тис. грн.;

N — коефіцієнт капіталізації (нами прийнято на рівні середньої рентабельності інвестицій у народному господарстві ($E_n = 0,15$)).

Розрахунки ($B_{\text{дпф}}$) за формулою (2) у Донецькому регіоні свідчать про зміну його рівня з 2671,3 грн у 2005 р. до 8104 грн у 2010 р., тобто зростання склало 203,4 % $[(8104 / 2671.3) \times 100 - 100]$. У зазначений період загальна середня вартість людського капіталу працівника в Донецькому регіоні зросла з 14189,2 грн до 43150,8 грн, тобто на 204,1 %, а сукупного людського капіталу регіону — з 30150,6 млн грн до 85598,2 млн грн, тобто на 183,9 %.

Цілком зрозуміло, що людський капітал особистості може в значній мірі відрізнятися від середніх значень у регіоні.

На діапазон таких відхилень можуть впливати різні умови, до яких можна віднести рівень:

- доходів і заробітної плати окремих працівників;
- фізичного здоров'я і розумових здібностей;
- професійних знань, досвіду, уміння, стажу роботи тощо.

Саме такі особливості визначають цінність людського капіталу окремого працівника для підприємства, що кількісно може бути виражений через відповідний коефіцієнт ($K_{\text{цолк}}$), який визначається за такою пропонованою нами формулою:

$$K_{\text{цолк}} = \frac{B_{\text{лкі}}}{B_{\text{лк}(\min)}}, \quad (3)$$

де $K_{\text{цолк}}$ — коефіцієнт цінності людського капіталу;

$B_{\text{лкі}}$ — накопичений людський капітал (базовий + накопичений на підприємстві за рік), тис. грн;

$B_{\text{лк}(\min)}$ — вартість людського капіталу працівника підприємства мінімального професійного рівня, тис. грн.

Наприклад, якщо річна вартість людського капіталу i -го працівника дорівнює 45 тис. грн, а мінімальна його вартість працівника самого низького професійного рівня дорівнює 21,8 тис. грн, то коефіцієнт цінності людського капіталу i -го працівника ($K_{\text{цолкі}}$) дорівнює:

$$K_{\text{цолкі}} = \frac{45}{21,8} = 2,06.$$

Подібні розрахунки на практиці свідчать про можливість менеджерів з управління людським капіталом ранжувати працівників підприємства відносно цінності їхнього людського капіталу, визначати шляхи поліпшення управління кадрами, забезпечувати раціональне використання кадрів з метою розвитку підприємства і одержання прибутку від виробництва.

Для особистого людського капіталу окремого працівника його раціональне використання є джерелом зростання доходу, якщо він не припинятиме власного самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи освіту і кваліфікацію, безперервно навчаючись.

Саме це буде підштовхувати підприємців до пошуку шляхів підвищення ефективності управління людським капіталом, який повинен здійснюватись департаментом трудових ресурсів.

Таким чином, за рівнем цінності людського капіталу персонал підприємства може бути розподілено за кількома категоріями, як наприклад:

- вища категорія (генеральний директор, його замісники, топ-менеджери, професіонали);
- середня категорія (спеціалісти, керівники підрозділів, менеджери);
- нижча категорія (робітники, технічні службовці).

Усередині кожної категорії розподіл персоналу виповнюється за рівнями коефіцієнту цінності відповідного людського капіталу.

До носіїв цінного людського капіталу на підприємствах можуть бути віднесені працівники, що включені до середньої та вищої категорії. Тому і управління людським капіталом потрібно розпочинати з визначення його вартості і продовжувати облік його накопичення, притягуючи до цієї роботи відділи кадрів, блок економічного і фінансового управління підприємством і профспілковий комітет. Пропонований нами механізм управління і обліку накопичення вартості людського капіталу на підприємстві наведено на рис. 1.



Рис. 1. Механізм управління і обліку накопичення вартості людського капіталу на підприємстві

Таким чином, як це видно з рис. 1, механізм підпорядковує вирішення наступного блоку питань, пов'язаних з визначенням цінності людського капіталу і накопиченням його вартості за категоріями розподілу персоналу:

1. Генерування ідей, прийняття рішень і контроль їх виконання, визначення напрямів розподілу інвестицій в людський капітал.
2. Деталізація рішень і розподіл інвестицій в людський капітал за потребами та виконанням рішень.

3. Виконання виробничих і службових функцій, спрямованих на підвищення ефективності використання людського капіталу.

З метою полегшення обліку інформації про накопичення вартості людського капіталу персоналу підприємства потрібне спільне до задіяних відділів програмне забезпечення і введення індивідуальних (персоніфікованих) карток працюючих, на яких відбивається зростаюча ринкова вартість індивідуального людського капіталу за такими показниками як вартість навчання у навчальних закладах та інші витрати підприємства і індивідів, здійснених з накопичення вартості людського капіталу. Персоніфіковану карту обліку накопичення вартості людського капіталу на підприємстві представлено в табл. 1.

Таблиця 1

**ПЕРСОНІФІКОВАНА КАРТА ОБЛІКУ НАКОПИЧЕННЯ ВАРТОСТІ
ОСОБИСТОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗА 2011 р.**

Ідентифікаційний код	№ 1093604199	Прізвище, ім'я, по батькові Приходько Іван Григорович		Загальна накопичена вартість людського капіталу (початкова + накопичена), тис. грн
Коефіцієнт цінності	2,06			
Індивідуальна характеристика		Накопичена вартість людського капіталу працівника (за 2011 р.), тис. грн.		
Стать	Чоловіча	Статті витрат	Вартість, грн.	
Вік, років	40	1. Здобуття вищої освіти (заочно)	6800	
Кількість дітей	2	2. Відрядження	2600	
Стан здоров'я	Задовільний	3. Стажування	680	
Посада	Зав. відділом	4. Оздоровлення і лікування	3400	
Загальний стаж роботи, років	17	5. Телефон	240	
Стаж роботи на посаді, років	5	6. Транспорт	3120	
Освіта	Незакінчена вища	7. Інтернет	300	
Початкова вартість людського капіталу (на початок обліку), тис. грн.		8. Зарплата	38400	
		9. Надбавка	2400	
		10. Премія	7080	
Всього	733,6		65020	798,6

Зазначена в карті обліку початкова вартість людського капіталу (на початок обліку) ($B_{\text{лкіп}}$) розраховується із врахуванням загального стажу роботи працівника за такою пропонованою нами формулою:

$$B_{\text{лкіп}} = B_{\text{лкі}} \times C_{\text{рз}}, \quad (4)$$

де $C_{\text{рз}}$ — загальний стаж роботи, років;

У нашому випадку $B_{\text{лкі}}$ склав 43,15 тис. грн [4], загальний стаж роботи — 17 років.

Отже, $B_{\text{лкіп}} = 43,15 \times 17 = 733,6$ тис. грн. Накопичена за попередні роки і за 2011 р. вартість людського капіталу склала 798,6 тис. грн ($733,6 + 65,02$).

Отже, накопичення людського капіталу на підприємствах розглядається як комплексне інвестування в усі потреби життєдіяльності особистості у виробництві.

Виходячи з необхідності збереження цінного людського капіталу, вкрай важливим є розробка комплексу юридичних, психологічних, економіко-екологічних і фінансових заходів, спрямованих на запобігання втрат особливо цінного людського капіталу. До таких заходів можуть бути віднесені такі дії керівництва, як під-

вищення рівня заробітної плати відповідно цінності людського капіталу особистості, покращання психологічного комфорту, покращання умов праці, життя тощо. Відповідно до результатів праці окремі працівники нижчої категорії можуть бути віднесені до резерву працівників вищої категорії. Найбільший ефект може бути досягнутий з поєднання заходів з системою стимулювання прагнення працівників до знань, професіоналізму, підвищення якості і успішності праці.

Важливим заходом до збереження і розвитку цінного людського капіталу стає використання, з досвіду зарубіжних фірм, програм оцінювання фахівців і, у першу чергу, керівної ланки та бачення з боку претендентів шляхів удосконалення власного людського капіталу. При цьому важливо розробити і застосувати стандарти відповідності працівників займаній посаді.

Результати оцінювання людського капіталу повинні зберігатися і накопичуватися на підприємствах. На основі їх використання створюються діаграми компетентності працівника і відповідності до стандартів. На підприємствах також створюється стратегія розвитку персоналу на перспективний період, яка контролюється директором з людських ресурсів.

Висновки. Таким чином, накопичення людського капіталу на підприємствах, його облік стають важливою функцією управління персоналом. Удосконалення методології кількісного визначення його вартості в динаміці дає можливість ранжувати персонал за показником цінності людського капіталу на підприємстві. Методологічний підхід до визначення вартості людського капіталу на початок введення його обліку, запропонований в даній роботі, передбачає визначення базового рівня вартості людського капіталу, накопиченого за попередній період життєдіяльності працівника, і накопичений рівень за поточний період на даному підприємстві. Це дає можливість визначати цінність людського капіталу особистостей, розподіляючи їх за трьома категоріями, визначати заходи з покращання управління персоналом, підвищувати ефективність роботи кадрової служби, підвищувати прибутковість, конкурентоздатність і привабливість інвестування в виробництві. Metі дослідження відповідає створений механізм управління і обліку накопичення вартості людського капіталу і персоніфікована карта обліку накопичення капіталу на підприємстві за рік. У подальшому потрібні дослідження з проблеми у напрямі удосконалення механізму стимулювання накопичення і ефективного використання людського капіталу на підприємствах у системі управління персоналом.

Література

1. Ковалев В.Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1. — Тверь. Издательство «СФК-офис», 2011. — С. 88—94.
2. Ковалёв В.Н. Тенденции развития человеческого капитала в Донецком регионе / В.Н. Ковалёв, Е.А. Атаева // Вісник Донецького університету економіки та права: Зб. наук. пр. / Ред. кол.: В.К. Мамутов, О.І. Амоша, А.Я. Берсуцткий та ін. — Донецьк: ДонУЕП, 2011. — № 2. — С. 16—22.
3. Ковальов В.М. Теоретичні аспекти дослідження людського капіталу / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва // Вісник Донецького Національного Університету. Серія В. Економіка і право. — № 1. — 2010. — С. 43—48.
4. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Монография / под ред. д.э.н., проф. И. П. Булеева, д.э.н., проф. Н.Е. Брюховецкой / НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; ДонУЭП. — Донецк, 2011. — С. 297—310.
5. Осипчук Т.М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т.М. Осипчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. праць. — Рівне, 2008. — С. 105—109.

Стаття надійшла до редакції 16.02.2012 р.