

6. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН» від 21.01.2009 р. № 42–р.

7. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» від 5.11.2008, № 1396-р.

Стаття надійшла до редакції 5.07.2010 р.

УДК 331.101

Т. М. Трофімчук, аспірант

Національний університет водного господарства
та природокористування

РОЗВИТОК ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАСАД ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто та систематизовано методи оцінювання вартості людського капіталу згідно поділу їх на експертні та статистичні. Зазначено можливості їх практичного застосування. Запропоновано використання авторського методу оцінювання людського капіталу в практиці управління персоналом підприємствами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський капітал, вартість людського капіталу, методи оцінювання вартості людського капіталу, оцінка вартості життя.

АННОТАЦИЯ. Рассмотрено и систематизировано методы оценивания стоимости человеческого капитала согласно разделению их на экспертные и статистические. Указано возможности их практического применения. Предложено использование авторского метода оценивания человеческого капитала в практике управления персоналом предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Человеческий капитал, стоимость человеческого капитала, методы оценивания человеческого капитала, оценка стоимости жизни.

THE SUMMARY. The methods of estimation of the human capital cost according to their division on expert and statistical is considered and systematized. The possibility of their practical application is specified. Use of an author's method of the human capital estimation in practice of management by the enterprise personnel is offered.

DESCRIPTIVE INFORMATION. The human capital, cost of the human capital, methods of the human capital estimation, cost estimating of life.

В ринкових умовах визначним чинником зростання ефективності суспільного виробництва є інтенсифікація використання

людського капіталу. Незважаючи на відносну новизну самого поняття, воно досить активно використовується у відповідних наукових працях та навчально-методичних виданнях.

Зокрема, дослідженнями окремих аспектів людського капіталу займаються вітчизняні вчені: В. Антонюк, В. Близнюк, О. Бородіна, О. Грішнова, І. Дишловий, Е. Лібанова, Н. Маркова, В. Поплавський, Ж. Поплавська, А. Чухно та ін.

Однією з основною проблем теорії людського капіталу є питання оцінювання його вартості. На сьогоднішній день практично відсутній єдино прийнятий метод його оцінювання не лише сучасниками, а й класиками економічної науки. Крім того, значна частина цих методів не підтверджені розрахунково. Відтак, складним та необґрунтованим методично залишається також питання визначення ренти за використання людського капіталу різної якості.

Метою даної статті є систематизація методів оцінювання вартості людського капіталу з визначенням можливостей їх практичного застосування.

У сучасних наукових дослідженнях розбіжності тлумачення позначаються на методології оцінювання людського капіталу. Відтак, найчастіше використовуються методи, які за характером вихідної інформації можна поділити на дві групи:

- експертні методи оцінювання;
- статистичні методи оцінювання за окремими факторами (інвестиції в освіту та здоров'я, вартість життя) чи результируючим показником (дохід).

Іноколи ці методи використовуються в сукупності, доповнюючи один одного. Всі вони були створені відповідно до окремих цілей аналізу, що відповідно обмежує їх практичне застосування в управлінні персоналом.

Досить поширеним сучасним способом оцінювання людського капіталу є експертний. Суть його полягає у визначенні важливості кожного з критеріїв оцінювання та вагових коефіцієнтів для кожного з них, виходячи з того, як часто даний показник проявляється в кожного окремого працівника, та визначення бальної шкали для оцінювання кожного показника. Далі аналізуються отримані результати та визначається середній бал для кожного працівника. Щодо експертних методів, то варто відмітити їхню суб'єктивність. Вибір критеріїв оцінювання залежить від суб'єкта, а тому сумнівною є можливість порівняння результатів кількох проведених соціологічних опитувань різними експертами. Тому в такий спосіб краще визначати пріоритетні методи управління людським капіталом, проблемами його формування та розвитку, але не його вартість.

Перші спроби статистичного оцінювання вартості людського капіталу були зроблені ще У. Петті. Він шукав науковий метод кількісної оцінки розміру особистісного, людського фактора продуктивних сил: знань, трудових навичок, спритності, особистого потенціалу людини і населення країни в цілому. Така оцінка була побудована на двох основних складових — витратах на навчання, в тому числі пов'язані з учнівством (інвестиції в людський капітал), а також з вартістю робочої сили на рівні її простого відтворення [6, с. 65]. Учений запропонував метод визначення цінності кожної людини, за якими, цінність основної частини працездатного населення дорівнює двадцятикратному створюваному ним річному доходу. Вартість англійського населення того часу він оцінив у 520 млн фунтів стерлінгів, а кожного окремого працівника у — 80 ф. ст. За оцінками В. Петті, вартість дорослого у два рази вища ніж дитини, а вартість моряка — в три рази вища порівняно із селянином [8, с. 154—156].

Більшість модифікацій статистичних методів оцінювання ґрунтується на методологічних засадах запропонованих основоположником теорії людського капіталу Г. Беккером [5]. Суть його методу полягає у визначенні різниці між заробітною платою працівників, які оцінюються та тією її частиною, яка припадає саме на працю. Тоді оцінка людського капіталу, на його думку, має вигляд:

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C)(1 - i)^{-t}, \quad (1)$$

де V_a — оцінка людського капіталу працівника у віці a ;

B — загальна заробітна плата;

C — частина заробітної плати, що припадає на працю;

n — вік, у якому закінчується активна трудова діяльність людини;

i — відсоткова ставка;

t — вік працівника.

Формула, запропонована Беккером, застосовується для оцінювання за доходами працівників професій, ринкова кон'юнктура яких відома та прогнозована.

У вітчизняній науці попередній метод був розвинений в методі «витрати-вигоди», запропонованого Грішнковою [4, с. 44], суть якого полягає в ідентифікації витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання з урахуванням фактора часу та порівняння цих величин. Для приведення показників до одного моменту часу

застосовується метод дисконтування. Різниця між дисконтованими величинами витрат і вигід — „чиста приведена вартість» — є критерієм доцільності інвестицій в людський капітал.

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (2)$$

де NPV — чиста приведена вартість;

B_t — дохід від інвестицій у людський капітал у період t ;

C_t — величина витрат у період t ;

n — кількість періодів часу;

r — норма відсотка або ставка дисконтування.

Недоліком даного статистичного методу є неможливість отождоження інвестицій у людський капітал з самим поняттям. Таким чином, оцінюється ефективність інвестицій, а саме прибуток від їх вкладення.

Серед інших статистичних методів, де основою розрахунку вартості людського капіталу є дисконтовані інвестиції, можна виокремити метод, запропонований В. В. Андроновим [3]. Згідно нього, вартість людського капіталу визначається за формулою:

$$Hk = \frac{(1-r)^t - 1}{r} \times A, \quad (3)$$

де Hk — людський капітал, грошова оцінка вартості робочої сили одного працівника;

r — коефіцієнт дисконтування, відсоткова ставка (річна);

A — капітал, вклад, вартість життя однієї людини;

t — вік працівника.

Цей метод не передбачає врахування потенціалу працівника. Так, згідно розрахунків, величина людського капіталу є прямо пропорційною віку людини. Таким чином, сорокап'ятирічний працівник коштуватиме дорожче, аніж двадцятирічний тієї ж кваліфікації. Крім того, іншим недоліком методу є його призначення тільки для «працівників». Інші групи населення за визначеними автором обмеженнями не можуть бути оцінені. Необґрунтованим залишається також вибір коефіцієнтів дисконтування за віковими групами.

В основі методики розрахунку вартості людського капіталу В. Аллавердянм пропонується використання методики оцінки

вартості кадрового потенціалу комерційного підприємства [2]. Згідно неї оціночна вартість працівника є розрахунковою величиною, що рівна добутку пропонованої або виплаченої заробітної плати працівника на коефіцієнт гудвіла кадрового потенціалу. Гудвілом кадрового потенціалу працівника є коефіцієнт, який відображає реальну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатну одиницю, а як конкретну людину, що вміє виконувати ті чи інші функції, вирішувати ті чи інші завдання. На цей коефіцієнт впливають психологічний клімат, що склався в колективі (величина показника коливається від 0 до 0,2), професійний рівень працівника (від 0 до 0,5), час, необхідний для адаптації працівника на новому робочому місці (від 0 до 4 в залежності від займаної посади). Значення зазначених параметрів сумуються, що і складає величину коефіцієнта кадрового потенціалу. Недоліком такого оцінювання є, по-перше, необхідність визначення таких коефіцієнтів самостійно (залежно від складності завдань), а, по-друге, пропоновані параметри для розрахунку гудвіла представлені надто узагальнено.

Г. Тугускіною пропонується вдосконалення даного методу шляхом додавання до добутку заробітної плати працівника та гудвілу кадрового потенціалу інвестицій в людський капітал за період роботи в організації [10, с. 7].

У. Фарр вдосконалив методику В. Петті для оцінювання людського капіталу. В основі його методу був розрахунок сьогоденної вартості майбутніх чистих заробітків працівника (майбутні заробітки мінус особисті витрати на життя), причому Фарр враховував поправки, що враховували можливість смерті, у відповідності з коефіцієнтами смертності [7].

Т. Вітстейн розглядав людей як основні фонди (капітальні товари) і використовував підходи щодо оцінки людського капіталу, розроблені У. Фарром та Е. Енгелем. Інтерес Т. Вітстейна щодо концепції людського капіталу сформувався під впливом потреб сфери страхування життя та необхідності розробки довідкових таблиць, що використовуються для розрахунків величини позовів на компенсацію за втрату життя. Він запропонував, щоб величина заробітку за час життя індивіда була рівна витратам на його утримання плюс витрати на освіту [7]. Науковцем були виведені наступні формули:

$$C_n^1 = aR_c \frac{L_c}{L_n} r^n - aR_n, \quad (4)$$

$$C_m^2 = X \cdot R_N \frac{LN}{Ln} \cdot P^{N-n} - aR_n, \quad (5)$$

де C — оцінка життя людини;

n — момент життя;

a — річні витрати на споживання, включаючи освіту на одного дорослого певної професії;

$r = (1+i)$, де i — ринкова відсоткова ставка;

$P=1/r$ — зворотна величина до значення r ;

L_n — чисельність людей у віці n у таблиці життя;

R_n — величина вартості ренти людини у віці n , яка одержана ним на момент свого народження;

X — величина майбутнього доходу на одну людину певної професії;

N — вік у якому людина вступає в трудове життя.

Т. Вітстейн запропонував для простоти, що a та X являються постійними на протязі життя людини. Перше рівняння (яке основане на виробничих затратах) може бути використане для оцінки вартості людини у грошових одиницях при $N > n$, у той час, як при $N < n$ простіше використовувати друге рівняння (у якому використовується дохід).

Американські економісти та соціологи Л. Дублін та А. Лотка також працювали в сфері страхування життя та відмітили цінність підходів У. Фарра та Т. Вітстейна щодо розрахунку людського капіталу для визначення витрат при страхуванні життя [11]. Удосконалена ними формула має вигляд:

$$V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} V^x \cdot P^x (Y^x \cdot E^x - C^x), \quad (6)$$

де V_0 — цінність індивіда в момент народження;

$V^x = \frac{1}{(1+i)^x}$ — цінність у даний момент одного долара, отриманого через x років (сучасна поточна вартість);

P^x — ймовірність дожиття людини до віку x ;

Y^x — річний заробіток людини з моменту x до $x+1$;

E^x — частка зайнятих у виробництві у віці від x до $x+1$ (повна зайнятість);

C_x — величина затрат на життя людини у віці від x до $x+1$.

Для визначення грошової вартості людини визначеного віку (наприклад, a), формула може бути перетворена до виду:

$$V_a = \frac{P_0}{P_a} \sum_{x=a}^{\infty} V^{x-a} \cdot P_x (Y_x \cdot E_x - C_x). \quad (7)$$

Такий метод капіталізації заробітку індивідуума, за вирахуванням його витрат на споживання або утримання, дає корисну для багатьох цілей оцінку. Наприклад, розраховується економічна цінність людини для його сім'ї, що було метою досліджень Дубліна і Лотки.

Якщо працівник помер, то сім'я збідніла на величину його вкладу в неї, який рівний величині доходу працівника за вирахуванням витрат на його утримання. Крім того, аналогічним шляхом може визначатись економічна цінність людини для самої себе і для суспільства.

У розрахунках оцінок людини для цих цілей автори пропонували також використовувати метод капіталізації валових заробітків (включаючи витрати на існування) або капіталізації податків, виплачених державі даною людиною.

Як видно з наведених методик, на сьогодні переважна їх більшість спрямована на оцінювання вартості життя. Відповідно, чи не єдиною сферою їх практичного застосування є страхування. Водночас, в Україні, попри значну кількість модифікацій статистичних методів оцінювання вартості життя людини, в системі загальнообов'язкового страхування подій, унаслідок яких імовірною є втрата життя та виникає потреба відповідних компенсацій, досягнення українських та зарубіжних учених у цьому напрямку не використовуються.

Зокрема, в розрахунках вартості життя у випадку часткової втрати працездатності, нещасних випадків на виробництві. В українському законодавстві вартість життя за таких обставин регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ним визначено, що у разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого [1].

У практиці управління підприємств та регулювання відносин соціальних партнерів на мезо- та макроекономічному рівні не вирішеними залишаються питання вибору такої методики оцінювання вартості людського капіталу за якої б узгодження ренти за його використання не викликало серйозних розбіжностей. Для усунення цих розбіжностей запропоновано авторський метод оцінювання вартості людського капіталу [9, с. 314].

Література

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». — Законодавство України. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1105-14>
2. *Аллавердян В.* Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия. — Режим доступу: www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml
3. *Андреанова В.В.* К вопросу о сохранении человеческого капитала Крыма. — Режим доступу: <http://www.crimea.edu/internet/Education/culture/03/part1/adrianova.html>
4. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Знання, КОО, 2001.
5. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999.
6. *Кір'ян Т.* Людський капітал в історії економічної думки // Економіка України. — 2008. — №9.
7. *Корицкий А.В.* Введение в теорию человеческого капитала. — Режим доступу: http://www.sibupk.nsk.su/New/04/chairs/c_theory/kapital/gl1#7
8. *Петти В.* Экономические и статистические работы. — М.: Соц-экиздат, 1940.
9. *Осінчук Т.М.* Методи оцінювання людського капіталу // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України: Сборник научных трудов в 3 т. — Т.1/НАН України. Інститут економіки промисловості; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) і др. — Донецьк, 2007.
10. *Тугускина Г.* Оценка стоимости человеческого капитала предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2009. — № 11.
11. *Dublin L. I., Alfred James Lotka,* 'Journal of the American statistical association', 1950, v. 45, № 249.

Стаття надійшла до редакції 1.07.2010 р.