

МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ І ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*Бурденко І.М., канд. екон. наук, доцент
Сумський державний університет*

Звернемо увагу, що, не дивлячись на величезну кількість існуючих концептуальних наробок стосовно оцінок людського капіталу та національного багатства, питання виміру опрацьовані ще неповно, а ті оцінки, що наразі використовуються, є суперечливими. Так, відкритим залишається питання ідентифікації цілей оцінювання. Низка об'єктивних обставин (зокрема відсутність достовірної статистики доходів) та складності вартісної оцінки деяких якісних параметрів людського капіталу примушує дослідників концентрувати увагу або лише на вартісних, або на натуральних показниках. При цьому найбільш складним залишається завдання агрегування індивідуальних активів людського капіталу до активів більш високого рівня.

Ранні дослідження людського капіталу передбачали постійну розробку концепцій та моделей для вимірювання, оцінювання та обліку вартості людського капіталу. Наведемо перелік найбільш відомих підходів та методів оцінювання людського капіталу [1].

1. Економічні підходи (ціннісний підхід):

- модель непридбаного гудвілу (модель Ермансона);
- модель конкурентних пропозицій (модель Хікіміана та Джонса);
- теперішня вартість моделі майбутніх доходів (модель Лева та Шварца);
- модель економічної цінності (модель Піля та Фальмольца);
- модель оцінки майбутньої компенсації (винагорода) (стохастична модель) (модель Фламгольца);
- модель взаємозв'язку між причиною, втручанням і кінцевим результатом (модель Лікерта);
- модель п'яти розмірів (модель Майера та Фловерса);

– модель поточної вартості отриманої чистої вигоди (модель Морзе);

– модель дисконтованої чистої певної вигоди (модель Огана);

– методи скоригованої теперішньої вартості (модель Германсона);

– модель змін вартості людського капіталу (модель Лікерта).

2. Моделі вимірювання за вартісними підходами:

– модель історичної вартості (модель Фламгольца);

– модель вартості заміщення (модель Лікерта та Фламгольца);

– модель можливої вартості (модель Гекіміана і Джонса);

– модель державного внеску.

3. Підходи коефіцієнтного методу.

Детальний аналіз наукових праць учених з питань оцінки людського капіталу засвідчує, що дослідники віддають пріоритет витратній методиці, яка є найбільш вивченою, певною мірою узгоджується з принципами бухгалтерського обліку, зокрема принципом історичної (фактичної) собівартості. Вартість людського капіталу за вказаною методикою тождна сукупному розміру витрат на його формування, утримання та відтворення. С. Легенчук на підтримку цієї методики наводить такі переваги застосування історичної оцінки:

– простота використання, що не потребує застосування складного математичного апарату;

– високий рівень об'єктивності та надійності, оскільки таку оцінку проводять відносно подій, які вже відбулися та можуть бути документально підтверджені, що позбавляє систему обліку від прогнозних і ймовірних показників [2].

Існування різних ознак людського капіталу вимагає його кількісного оцінювання, крім того, сучасна концепція людського капіталу потребує оцінки не тільки вкладень у людину, а й визначення обсягу доходу, який потенційно може акумулювати індивід.

Одним з найпопулярніших методів оцінки людського капіталу є обчислення здібностей окремої особистості і їх оцінки в структурі інтелектуального капіталу промислового підприємства. Основою методу є спроба оцінки дисконтованої вартості потоку витрат підприємства, які пов'язані з формуванням людського капіталу та майбутнього потоку доходів.

При використанні методу оцінки людського капіталу також виникають труднощі з об'єктивною оцінкою первісної вартості, визначення терміну роботи конкретного співробітника на промисловому підприємстві (тобто вибір раціонального способу нарахування коефіцієнта старіння і забування), а також складність ведення обліку, громіздкість оцінки, яка більшою мірою зручна для великих компаній.

Якісна оцінка людського капіталу (експертний підхід) базується на оцінюванні якісних показників, що характеризують як індивідуальні особливості конкретного працівника, так і властивості працівників підприємства в сукупності [3].

Експертний підхід дозволяє оцінювати: чи достатня кваліфікація працівника для виконання відповідних завдань (профільний утвір, стаж); чи наявні можливості для реалізації працівником його основних функцій; наскільки система комунікації підприємства здатна забезпечувати виконання функцій; чи забезпечує поставлена організація роботи розвиток працівників.

Також у рамках експертного підходу оцінюються сукупність властивостей людського (кадрового) потенціалу. При використанні даної методики, для більшої точності результатів, використовуються вагові коефіцієнти. Але й вони мають недоліки, так як практично не враховують

Дохідний підхід заснований на оцінці людського капіталу підприємства за ступенем участі сукупного працівника підприємства в доходах підприємства й використовує наступні методи:

– метод управлінської доданої вартості укладається у вимірі внеску ключового управлінського персоналу в додану вартість підприємства.

– метод надлишкового прибутку – заснований на припущенні, що людський капітал є частиною гудвіла, що формує надлишковий прибуток [3].

Порівняльний підхід до оцінки людського капіталу ґрунтується на порівнянні даного підприємства з підприємствами-аналогами. У якості аналогів можуть бути застосовані організаційні структури й кадровий склад наступних підприємств:

– підприємств, що пройшли реструктуризацію, що створили управлінську структуру й кадровий потенціал, близький до ідеальної моделі;

– деяких синтетичних моделей, що відображають ідеальну для даного виду бізнесу структуру й кадровий склад;

– проданих на ринку підприємств, в оцінних звітах по яких є інформація про оцінку кадрового потенціалу;

– підприємств, подібних по профілю й масштабам бізнесу, але більш процвітаючих на ринку [4].

Перераховані вище характеристики можна кількісно виміряти, що робить даний метод придатним до застосування.

Таким чином, будь-яка модель, що використовується для вимірювання і оцінювання людського капіталу, повинна надавати таку інформацію, що дозволяла б управлінському персоналу ухвалювати рішення щодо формування та планування роботи з людським капіталом.

Перелік посилань:

1. Arkan Th. Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*. 2016. № 1 (79). URL: https://wneiz.pl/nauka_wneiz/frfu/79-2016/FRFU-79-173.pdf (Last accessed: 21.04.2020)

2. Легенчук С. Ф., Корольок Н. М. Принцип історичної вартості в бухгалтерському обліку: бути чи не бути в постіндустріальній економіці. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/450/1/274.pdf> (дата звернення: 20.04.2020).

3. Аніщенко Л.О. Використання сучасних механізмів оцінки кадрового потенціалу кризового підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. С. 387–391. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/76.pdf> (дата звернення: 18.04.2020).

4. Денисюк О., Покинйчереда В. Оцінка людського капіталу. *Вісник КНТЕУ*. 2016. № 1. С. 109–121. URL: <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2016/01/9.pdf> (дата звернення: 21.04.2020).