

Слід зазначити, що все вищевикладене представляє собою лише частину тих проблем, які існують перед нами сьогодні в сфері зайнятості і на ринку праці. Проте цей наш погляд на ситуацію, яка склалася на ринку праці, говорить про потребу в розробці дієвої концепції зайнятості населення. Це завдання величезної складності, яке вимагає спільних зусиль великого колективу спеціалістів різних сфер науки і практики.

Таким чином, державна політика ринку праці — це діяльність держави, спрямована на регулювання елементів ринку праці для досягнення оптимального попиту і пропозиції, конкретних соціально-економічних умов рівня зайнятості, найбільшої відповідності до професійної структури зайнятих робочим місцям.

### **Література**

1. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 14. — С. 170.
2. *Калініна С. П.* Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект. — Донецьк, 2005.
3. *Лібанова Е. М.* Ринок праці: Навч. посіб. — К.: Центр навч. літ-ри, 2003.
4. *Петюх В. М.* Ринок праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 1999.

Стаття надійшла до редакції 09.03.2007

УДК 331.101.262

**С. М. Дмитрук,**  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **ОЦІНКА РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*АНОТАЦІЯ. Досліджуються методи вартісної оцінки людського капіталу підприємства та ефективність інвестицій у його розвиток. Аналізуються переваги та недоліки цих методів, що дає можливість створення системи оцінки людського капіталу підприємства.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Методи вартісної оцінки людського капіталу підприємства, система оцінки людського капіталу підприємства, інвестиції в розвиток людського капіталу.

Зростання ролі людського капіталу в досягненні конкурентних переваг, збільшення витрат, направлених на підбір, навчання, розвиток, мотивацію є стимулом створення інструментарію для оцінки людського капіталу підприємства та ефективності використання цього виду ресурсів на рівні підприємства.

Актуальність дослідження ефективності використання людського капіталу підприємства обумовлена високим рівнем теоретичної та практичної значимості людського капіталу для динамічного розвитку підприємств і організацій в умовах ринкової економіки. Інтерес до процесу розвитку людського капіталу підприємства в основному визначається тим, що в останні роки відбулися суттєві зміни в уявленні про значення працівників для підприємств. Підприємства, бажаючи досягнути успіху на ринку, постійно повинні інвестувати в розвиток знань та навичок своїх працівників, так як конкурентоздатний людський капітал дозволяє підприємству отримувати найбільший дохід у вибраній сфері діяльності.

Для оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства та управління розвитком людського капіталу необхідно насамперед створення теоретично обґрунтованої і практично придатної для цих цілей системи показників.

Вивчення шляхів підвищення ефективності використання персоналу підприємства, що реалізується в сучасних умовах у формі людського капіталу підприємства, висувається в розряд першочергових задач у структурі соціально-економічних досліджень. Однак, не дивлячись на надзвичайну важливість теоретичного аналізу ролі людського капіталу, як одного з важливих факторів організаційного розвитку, проблеми його ідентифікації та розвитку до цього часу не отримали належної уваги в економічних дослідженнях. Тому метою даної статті є дослідження методів оцінювання людського капіталу підприємства та ефективності використання.

Багато економістів вказували на необхідність і можливість економічної оцінки людського капіталу. Більш того, деякі вчені намагалися оцінити величину людського капіталу та використовувати отримані результати для досягнення цілей підприємства. Сучасне оцінювання ефективності використання людського капіталу відображає здобутки попередніх теорій. Одним з перших економістів був В. Петті, котрий розробив метод і розрахував цінність кожної людини. Метод, запропонований В. Петті, полягає в оцінюванні дійсної (приведеної до дійсного моменту часу) цінності майбутнього потоку доходів працівника. Вільям Петті оцінював величину запасу людського капіталу капіталізацією заробітку як довічної ренти, з ринковою ставкою відсотка; величину

заробітку він визначав шляхом віднімання особистого доходу з національного доходу [5].

Метод «вартості виробництва», що йде від А. Сміта, полягає в оцінюванні реальних витрат на «виробництво людини» (чистих витрат засобів існування) [5]. Він був прихильником трудової теорії вартості та ціни товарів зводив до затрат праці. З іншого боку, у ціноутворенні він зводив ціну до первинних доходів, заклавши можливість говорити про три фактори виробництва, які утворюють вартість.

Обчислення величини людського капіталу можна провести різними методами. Один з них запропонував Л. Туроу. За цим методом оцінювання людського капіталу є оцінкою продуктивної здатності людини, яка є однією з її функцій та проявляється в процесі праці. Послуги праці створюють товари та послуги, які становлять певний актив. Вартість продуктивних здібностей людини отримується якщо капіталізувати цей актив. Капіталізація є процес обчислення поточної вартості активу, який буде створено в майбутньому. Капіталізація майбутніх заробітків створює ринкову вартість продуктивних здібностей людського капіталу.

Капіталізація чи дисконтування майбутніх доходів становить вартість використовуваного капіталу. Визначення людського капіталу, як і будь-якого іншого, прихильники даного методу бачать в обчисленні економічного ефекту від його використання, а не величини витрат виробництва. Дисконтована сума майбутніх доходів людини становить вартість її людського капіталу.

Дисконтування є процедурою обчислення сьогоdnішнього значення будь-якої суми, яка може бути отримана в майбутньому і обчислюється за формулою [4]:

$$D_c = D_t / (1 + i)^t,$$

де  $D_c$  — сьогоdnішня величина доходу;  $D_t$  — майбутня величина доходу;

$t$  — кількість років;  $i$  — поточна процентна ставка.

Оцінка людського капіталу за допомогою методу дисконтування має такий вигляд [4]:

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

де  $V_a$  — оцінка людського капіталу у віці  $a$ ;  $B$  — загальна заробітна плата;  $C$  — частина заробітної плати, яка припадає на працю;  $i$  — процентна ставка;  $n$  — вік завершення активної трудової діяльності людини.

Визначення величини вартості людського капіталу дисконтуванням майбутніх доходів є лише одним з можливих варіантів обчислення людського капіталу.

М. Фрідмен висунув монетаристську модель людського капіталу. На його думку, людський капітал є однією з форм капіталу, альтернативною грошам. Людський капітал приносить дохід, який можна подати як дисконтовану заробітну плату, яку одержує працівник протягом всього працездатного віку. Загальна сума людського капіталу дорівнюватиме [5]:

$$W_1 / (1 + r) + W_2 / (1 + r)^2 + \dots + W_n / (1 + r)^n,$$

де  $W_i$  — очікуваний людиною річний заробіток від використання людського капіталу;  $n$  — строк життя людини у роках.

Поняття людський капітал у вітчизняній економічній літературі почали використовувати лише з 90-х років ХХ ст. З'явилися роботи, в яких досліджуються та аналізуються окремі сторони людського капіталу. Економісти робили неодноразові спроби підрахувати загальний обсяг людського капіталу як для окремої людини, підприємства, так і країни в цілому.

О. А. Грішнова виділяє такі методи вартісного оцінювання людського капіталу [2]:

1) витратні, що визначають вартість людського капіталу витратами його виробництва;

2) результатні, що визначають вартість людського капіталу ефектом від його використання.

Найбільш розповсюдженими методами вимірювання вартості людського капіталу підприємства є методи:

1) метод розрахунку прямих витрат на персонал. Найбільш простий спосіб розрахувати загальні економічні витрати, що здійснює підприємство на свій персонал, включаючи оцінку витрат на оплату персоналу, охорону і поліпшення умов праці, витрати на навчання і підвищення кваліфікації. Перевага цього методу — простота. Недоліки — неповна оцінка реальної величини людського капіталу підприємства. Частина людського капіталу може просто не використовуватися на підприємстві;

2) метод конкурентного оцінювання вартості людського капіталу. За цим методом оцінюється сума витрат і потенційних збитків, що наноситься підприємству при можливому звільненні працівників:

- повних витрат конкурента на персонал (з урахуванням порівнянних потужностей виробництва);

- додаткових витрат підприємства, необхідних на заміну працівника у випадку його переходу в іншу компанію, витрати

на самостійний пошук, рекрутингові агентства, оголошення в пресі;

- економічного збитку, що понесе підприємство на період пошуку заміни, зниження обсягу продукції або послуг, витрати на навчання нового працівника, погіршення якості продукції при заміні працівника новим;

- втрати навичок, потенціалу, що працівник забере з собою в організацію конкурента;

- можливість втрати частини ринку.

Цей метод складніший, але він дає більш ефективну оцінку реальної вартості людського капіталу підприємства;

3) метод оцінювання перспективної вартості людського капіталу. Враховує на додаток до методу конкурентної вартості оцінку динаміки вартості людського капіталу в перспективі на 3, 5, 10 і 25 років. Ця оцінка, у першу чергу, необхідна для підприємств, що займаються розробкою великих і довгострокових проєктів, коли можливе звільнення з підприємства частини персоналу може призвести до великих економічних втрат.

Людський капітал підприємства являє собою складну форму капіталу, і інвестиції в нього можуть бути спрямовані у різні складові: освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, забезпечення мобільності тощо. Тому важливо визначити ефективність кожного з видів інвестицій у людський капітал.

В економічній літературі зустрічається велика кількість підходів та методів оцінки людського капіталу. Однак цілісної методики оцінки величини людського капіталу немає, показники його виміру зустрічаються рідко. Крім того, деякі показники людського капіталу не піддаються оцінці, так як не існує способу виміру кількості або вартості людських здібностей.

Необхідна розробка системи показників людського капіталу, що дасть можливість оцінити рівень розвитку та ефективність використання людського капіталу підприємства. Ця система показників розвитку людського капіталу розширить функції його оцінки: дозволить будувати оцінку як кількісну міру, як процес аналізу та як основу для прийняття альтернативних рішень; аналізувати людський капітал як складну динамічну систему, здійснювати його аудит на підприємстві, ранжувати суб'єкти господарювання за рівнем їх розвитку та результативністю використання.

Комплексна система оцінки людського капіталу підприємства повинна включати такі напрямки (рис. 1):

- 1) кількісна та якісна оцінка набутого запасу знань, навичок, здібностей;

- 2) цінова оцінка людського капіталу за об'ємом інвестицій;
- 3) оцінка ефективності використання людського капіталу підприємства.

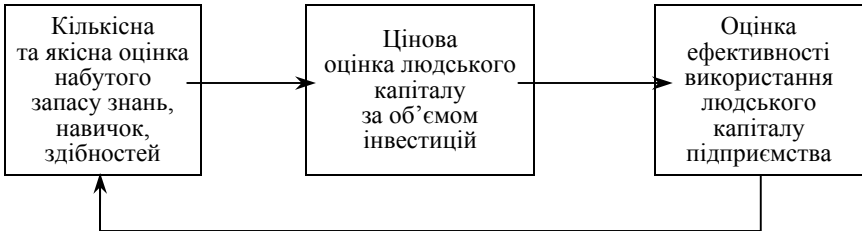


Рис. 1. Система оцінки людського капіталу підприємства

1. Кількісна та якісна оцінка набутого запасу знань, навичок, здібностей включає такі показники, як: чисельність працівників з вищою освітою; структура працівників з вищою освітою за напрямками професійної діяльності; середній тарифний розряд працівників; середня кількість років навчання, професійної підготовки; загальний стаж роботи; професійний стаж роботи; стаж роботи на даному підприємстві; досвід роботи; досвід роботи у інших сферах діяльності.

2. Цінова оцінка людського капіталу підприємства за об'ємом інвестицій базується на оцінці всіх інвестицій, пов'язаних з процесом навчання і розвитку персоналу. До них належать показники інвестицій у навчання, адаптацію, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію працівників.

3. Оцінка ефективності використання людського капіталу підприємства — оцінка внеску працівників у результати фінансової діяльності підприємства.

Для оцінки людського капіталу підприємства необхідно, перш за все, визначити чисельність і структуру працівників підприємства. Загальна чисельність персоналу підприємства включає працівників усіх категорій, у тому числі тимчасових та сумісників. При аналізі структури працівників підприємства прийнято виділяти персонал, зайнятий в основній діяльності, та допоміжний персонал.

Аналіз кваліфікації персоналу дозволяє оцінити виконувани роботи з урахуванням їх складності та необхідності спеціальної освіти. Кваліфікація робітників визначається виходячи з тарифного розряду, що присвоюється за підсумками періодичних ви-

пробувань. Необхідно також враховувати кваліфікацію працівників у суміжних сферах діяльності. Ці дані допомагають встановити відповідність рівня підготовки та досвіду персоналу складності виконуваних робіт. Отримані дані використовуються для визначення обсягу інвестицій у розвиток людського капіталу підприємства.

Такі показники, як середня кількість років навчання, професійної підготовки, загальний стаж роботи; професійний стаж роботи; стаж роботи на даному підприємстві оцінюють, виходячи з даних особових справ працівників.

Управління розвитком людського капіталу повинно бути направлене на розвиток індивідуальних та групових компетенцій, щоб перетворити знання, здібності та навички персоналу в реальні фінансові показники. При цьому важливого значення набуває оцінка розвитку та використання наявного запасу знань, які можуть ефективно використовуватись для досягнення цілей підприємства.

Перш, ніж здійснити інвестиції в людський капітал підприємства, оцінюють їх очікувану економічну ефективність. Для цього також використовуються різні методи, власне кажучи аналогічні методам оцінки реальних інвестицій. Однак при цьому враховується і специфічний характер вкладень у людський капітал. Так, велика увага приділяється оцінці ефективності вкладень в освіту, як найважливішому факторові формування людського капіталу.

Економічний ефект від освіти аналізується за допомогою вартісної форми, якою є підвищення заробітної плати для працівника та прибутку для підприємства, внаслідок зростання рівня загальної освіти і спеціальної підготовки. Економічна ефективність освіти визначається зіставленням витрат на одержання освіти і прямого грошового доходу, викликаного освітою.

Заробітну плату працівника з певним рівнем освіти  $Y_n$  умовно можна поділити на дві складові, а саме заробітну плату неосвіченого, некваліфікованого працівника  $X_o$  та дохід від інвестицій в освіту  $RC_n$  [1]

$$Y_n = X_o + RC_n,$$

де  $Y_n$  — заробітна плата працівника з освітою  $n$  років;

$X_o$  — заробітна плата неосвіченого, некваліфікованого працівника;

$R$  — поточна норма віддачі інвестицій в освіту;

$C_n$  — обсяг інвестицій в освіту протягом  $n$  років освіти.

Використання методів оцінювання економічної ефективності освіти дозволяє зробити висновки про позитивний вплив більш високого рівня освіти на виробництво. Підготовка спеціалістів пов'язана зі значними витратами, однак це економічно вигідно, оскільки в подальшому ці витрати відшкодовуються та приносять прибуток за рахунок високої продуктивності праці.

Найбільш точним виміром економічної цінності освіти вважають метод дисконтованого строку окупності (DPP). Цей метод використовується для визначення майбутньої оцінки теперішніх витрат та доходів з ціллю прийняття економічних рішень з урахуванням можливих альтернатив [3]:

$$DPP = k - \left( \sum_{t=0}^n (CIF_t - COF_t) / (1+r)^t \right) / ((CIF_k - COF_k) / (1+r)^k),$$

де  $COF_t$  — вихідні грошові потоки;

$CIF_t$  — вхідні грошові потоки;

$r$  — ставка дисконтування;

$k$  — номер періоду, в якому інвестиції повністю компенсувалися.

З кількох проектів розвитку слід вибирати той, дисконтований строк окупності якого менший.

В цілому, цей метод вважається найкращим для розрахунку доцільності інвестиційних вкладень. Інвестиції в людський капітал конкурують з інвестиціями у фізичний капітал, тому необхідний показник, який дає можливість порівняти ефективність цих варіантів інвестиційних проектів. У концепції людського капіталу таким показником оцінки ефективності інвестицій в освіту є внутрішня норма віддачі. За аналогією з нормою прибутку, яка демонструє окупність інвестицій у фізичний капітал, вона дає можливість визначити рівень окупності інвестицій у людський капітал.

Щоб оцінити ефективність від інвестицій у людський капітал підприємства, необхідно розрахувати суму коштів затрачених на реалізацію освітніх та розвиваючих програм та дохід, тобто ті показники на які впливає навчання (обсяг продажів, прибуток тощо). За допомогою внутрішньої норми віддачі визначається не відносна, а абсолютна прибутковість від інвестиційного проекту. Внутрішня норма віддачі характеризує окупність витрат на людський капітал за весь термін його використання. Внутрішня норма віддачі є такою нормою відсотка, при якій витрати на освіту дорівнюють доходам від освіти [1]:



$$\sum_{t=0}^n B_t / (1+r)^t = \sum_{t=0}^n C_t / (1+r)^t,$$

де  $r$  — внутрішня норма віддачі витрат на освіту;

$B_t$  — доход від освіти на момент часу  $t$ ;

$C_t$  — витрати на освіту на момент часу  $t$ ;

$n$  — число періодів часу.

Нарощування людського капіталу підприємства відбувається завдяки професійному навчанню, освіті, а також виробничому досвіду, який сприяє накопиченню знань та навичок. Інвестування в людський капітал дає тривалий час значний економічний ефект пов'язаний з зростанням продуктивності праці і в остаточному підсумку забезпечує зниження загальних витрат і збільшення прибутку для підприємства. Це, в свою чергу, призводить до зростання заробітної плати, що стимулює подальші інвестиції в людський капітал, як самих працівників, так і підприємців.

Інвестиції в розвиток людського капіталу — це витрати підприємства на всі освітні, кваліфікаційні та розвиваючі програми. Проведення моніторингу інвестицій у розвиток людського капіталу дозволить побачити динаміку витрат та цінність для підприємства цих інвестицій. Якщо підвищується продуктивність, якість продукції та послуг, зростає продаж одночасно з збільшенням інвестицій, то такі інвестиції є ефективними.

## Література

1. *Бобер К. А.* Методичні підходи до кількісної оцінки людського капіталу та його використання у моделях ендогенного зростання. Економіко-математичне моделювання соціально-економічних систем. Зб. наук. праць. Випуск 10. — К., 2005. — С. 32—38.

2. *Грішнова О. А.* Людський капітал підприємства: його значення та методи оцінювання. Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. праць. Випуск 1. — К., 2002. — С. 322—329.

3. *Грішнова О. А., Небукін В.* Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Зб. наук. праць. Випуск 9. — Тернопіль: Економічна думка, 2004. — С. 15—19.

4. *Заклекта О. С.* Методи оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства. Соц.-екон. аспекти пром. політики. Управління людськими ресурсами. Т. 3. — 2006. — С. 234—240.

5. *Коровський А. В.* Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Моногр.: КНЕУ, К., 2004. — 183 с.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2007