

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ ВАРТІСНОГО ВИМІРЮВАННЯ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ

*В статті визначено можливості застосування загальноекономічних методів оцінки вартості людського капіталу (витратний, ринковий, дохідний) для забезпечення ведення обліку*

**Ключові слова:** людський капітал, оцінка, вимірювання

**Постановка проблеми.** Однією з головних проблем економічної теорії з моменту її виникнення як самостійної наукової дисципліни була оцінка продуктивних здібностей людини. Учені, економісти пропонують використовувати різноманітні методи та інструменти та зумовлюють виникнення таких понять, як цінність людини, вартість праці, вартість і ціна товару “робоча сила”, вартість послуг праці, вартість людського капіталу, ціна послуг людського капіталу та ін.

Недооцінка значення людського капіталу призводить до зниження ефективності виробництва у порівнянні з тією, яку можна було б отримати, якби вміння, здібності, навички працівників отримали належну оцінку.

Сучасні дослідження проблематики оцінки персоналу базуються на результатах розвитку економічних, соціологічних і психологічних наук та галузей наукових знань.

В останнє десятиріччя питання оцінки персоналу розкриваються в рамках такого напрямку як управління персоналом. Розроблені основні положення, щодо статусу оцінки персоналу в управлінні персоналом, її функцій, процедур, технологій і механізмів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розробкою методів вимірювання, управління й інвестування людського капіталу займаються вітчизняні дослідники В. Антонюк [1], В. Близнюк [3], О. Головінов [4], О. Грішнова [5], І.В. Журавльова, А. Кудлай [6], С. Климко [7], Л. Михайлова [9], В. Сопко [10] та ін.

Доцільність вартісної оцінки людського капіталу підтверджується зарубіжною практикою і розробками учених: І. Фішера, С. Форсіта, Ф. Крама, Ю. Фіша, Л. Дубліна, А. Лотка, які намагались розрахувати вартість окремої людини і всього населення країни. Ці спроби узагальнено і розглянуто Б.Ф. Кікером в праці “Історичні передумови і концепції людського капіталу” [12]. В книзі Я. Фітценца [11] проаналізовано методику визначення рентабельності, капіталізацію конкретного працівника, розроблено механізми її зростання.

Відомими є праці, присвячені оцінці вартості інтелектуального та людського капіталу таких авторів як М.А. Бендікова, Є.В. Джамайя [2], Ю.Б. Леонт'єва [8].

Проблемою оцінки людського капіталу вчені і практики займаються вже декілька десятиліть, але й досі єдиних принципів для розрахунку комплексного показника, що забезпечує достовірну оцінку людського капіталу, не вироблено. Основну увагу вченими приділено прикладним аспектам, зокрема, процедурному, методичному і організаційному забезпеченню оцінки людського капіталу.

Відсутність серед економістів єдності поглядів щодо способів оцінювання вартості людського капіталу і невдалі спроби таких розрахунків свідчать про актуальність проблем розвитку теоретико-методологічних основ оцінки вартості людського капіталу.

**Метою дослідження є** обґрунтування можливості застосування методології оцінки вартості людського капіталу на мікроекономічному рівні, що ґрунтується на врахуванні якісних та кількісних показників (включає елементи: організаційні складові, методичні складові; інформаційно-комп'ютерне забезпечення процедур оцінки людського капіталу) та забезпечує отримання достовірної інформації про вартість людського капіталу, сприяє підвищенню ефективності управління ним.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В Україні збереглися традиційні бухгалтерські методи оцінки, що базуються на залишковій бухгалтерській вартості чи собівартості. Саме тому вітчизняні науковці надають перевагу витратному підходу, що заснований на підсумовуванні сукупних витрат на освіту, професійну підготовку фахівців і інших витрат, що відносяться до витрат на людський капітал. Враховують первісну вартість, вартість придбання, вартість заміщення або альтернативні витрати на людський капітал. Цей підхід на сьогоднішній день є найбільш вивченим, повною мірою відповідає національній нормативно-правовій базі і національним та міжнародним стандартам бухгалтерського обліку і фінансової звітності. Розрахована за цим підходом вартість людського капіталу ототожнюється з величиною витрат на його формування, використання та відтворення.

Вартість людського капіталу є складовою частиною вартості самого бізнесу, тому серед методів оцінки вартості людського капіталу поширення також набувають такі підходи:

1. Прибутковий – припускає оцінку одержуваних працівниками доходів, що відображають віддачу на кошти, вкладені у відповідний освітній і кваліфікаційний рівні.

2. Ринковий – полягає в пошуку на ринку і навчання фахівця, що володіє схожими аналогічними характеристиками: рівнем підготовки, професійним досвідом, здоров'ям тощо. При цьому вартість співробітника підприємства визначається ціною, за яку можна найняти подібного працівника на ринку.

Основне призначення цих підходів – визначення внесків співробітників в діяльність компанії, перетворюючи в капітал витрати на формування, використання і відтворення людського капіталу. Вихідним при цьому є постулат про те, що знання, вміння, навички людей на підприємствах відтворюють додану вартість, яку і необхідно вимірювати з метою визначення ефективності використання людського капіталу.

Традиційно класифікація підходів до оцінки проводиться відповідно до ознак, що характеризують взаємозв'язок людини і головних характеристик процесу її праці: витрати, результати (дохід, ефект) та сукупність результатів і витрат. Проте ці групи методів можуть бути виявлені і на основі тимчасової ознаки класифікації, тобто облікового періоду, який береться до уваги при оцінці людського капіталу:

1. Якщо враховується тільки минулий час, то раціональним є використання методів, згрупованих витратним підходом.

2. Якщо враховується тільки майбутній час, раціональним є використання методів, згрупованих прибутковим підходом.

3. Якщо враховується тільки теперішній час, то раціональним є використання методів, згрупованих ринковим підходом.

Тим самим забезпечується можливість зіставлення трьох всеохоплюючих (в часі), внутрішньо взаємопов'язаних економічних підходів до оцінки людського капіталу, при цьому кожний з підходів відображає (по-різному сформульовані) загальні принципи оцінки.

Аналіз змін в підходах до оцінки залежно від завдань щодо бухгалтерської звітності відповідно до інформаційних запитів її користувачів з урахуванням умов функціонування господарюючих суб'єктів в ринковій економіці свідчить про наступне:

1. Для цілей фінансового обліку (виходячи з принцип обліку за собівартістю) та визначення номінальної вартості людського капіталу є використання методів, згрупованих витратним підходом.

2. Для цілей управлінського обліку та визначення реальної вартості людського капіталу можуть використовуватись методи оцінки, згруповані прибутковим і ринковим підходами.

Має значення не стільки те, як бухгалтери складатимуть звіт про витрати на людський капітал перед акціонерами, скільки уявлення керівників про реальні інвестиції компанії в знання, вміння, здоров'я співробітників. Цей людський капітал може бути істотним, і помилкове уявлення про подібні інвестиції як про витрати може приводити керівників до дій, що руйнують цінні інвестиції підприємств. Ці підходи складні, але вартістю людського капіталу, визначена з їх використанням, є більш ефективними при оцінці реальної вартості людського капіталу компанії. Така методика оцінки дозволить сформувати справедливую вартість підприємства, констатуючи при цьому не просто результати минулих подій, а орієнтованість на оцінку економічного потенціалу підприємства.

Вибір найбільш економічно обґрунтованого методу оцінки вартості людського капіталу для конкретного підприємства повинен базуватися на урахуванні специфіки його діяльності та забезпечувати отримання об'єктивного результату діяльності підприємства (рис. 1).

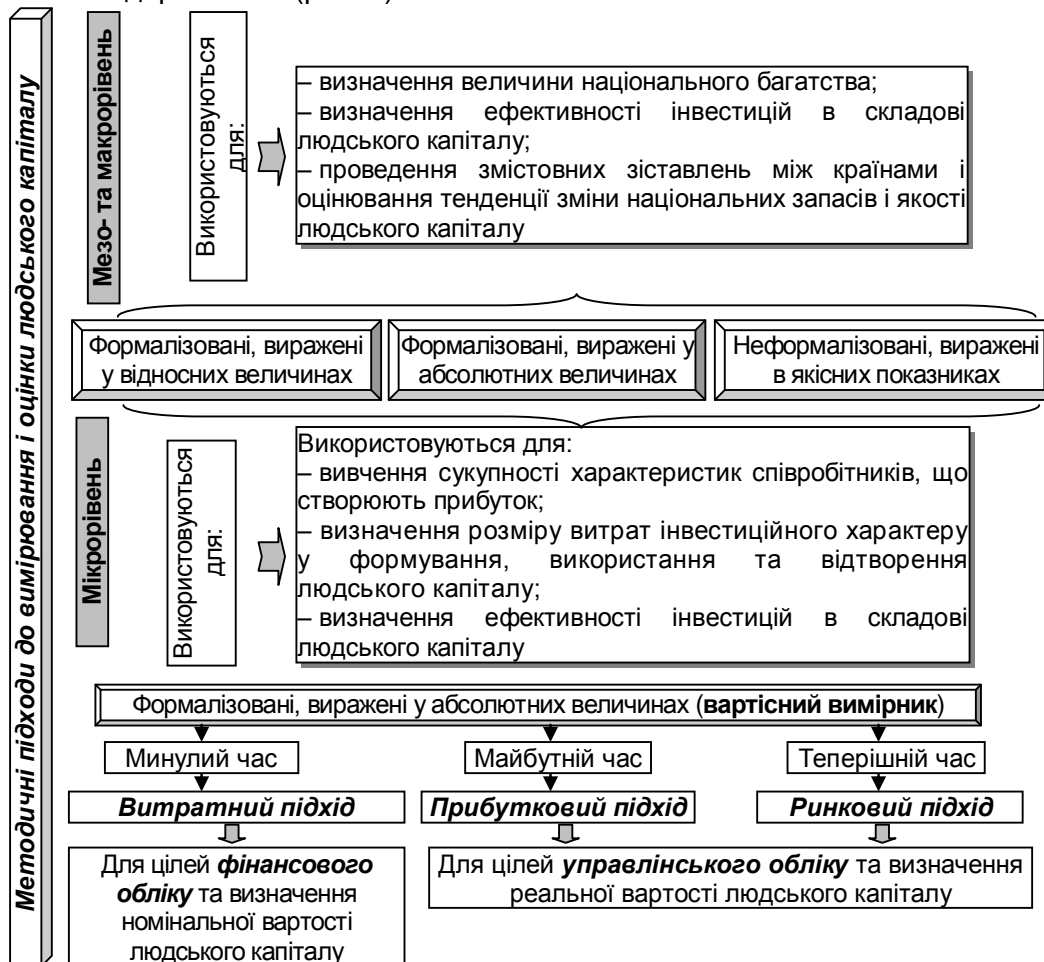


Рис. 1. Методичні прийоми до вимірювання та оцінки людського капіталу

Розробки потребує концепція оцінки вартості людського капіталу працівників підприємства і механізм її реалізації, яку визначатимуть методи, організаційні і аналітичні розрахунки показників оцінки людського капіталу для розробки прогнозів інвестування коштів у складові людського капіталу.

Для системного використання оціночних показників вартості людського капіталу важливим завданням є достовірність інформаційної бази, оскільки в будь-якій методиці оцінки людського капіталу наявна складність формування інформаційної бази.

Необхідний рівень результативності застосування методології оцінки людського капіталу забезпечує правильність вибору методичних підходів. Слід підкреслити, що у вітчизняній практиці вироблено методичні підходи до оцінки людського капіталу, що спираються на міжнародні стандарти, законодавчу нормативну базу України, а також розробки відомих зарубіжних і вітчизняних учених, згідно яких людський капітал оцінюється за допомогою загальновідомих підходів: витратного, прибуткового, ринкового. Звичайно, можна спробувати провести поєднання вказаних методів оцінки і застосовувати їх в рамках конкретної компанії, проте на наш погляд, вказані недоліки таким чином можна мінімізувати, але не можна уникнути.

Відомі сьогодні науці підходи до оцінки людського капіталу настільки різнопланові внаслідок використання широкого спектру індикаторів та підходів, що їх результати найчастіше значно різняться між собою. Але сам факт існування багатьох методик оцінки людського капіталу говорить про її можливість і гіпотетичну надійність отриманих результатів. Тобто можна припустити, що для відображення в обліку і звітності людський капітал все ж таки піддається оцінці.

Система показників оцінки людського капіталу, орієнтована на досягнення завдань підприємства, повинна: розглядатися як інформаційна база для системи управління підприємством; бути представленою у вигляді як абсолютних, так і відносних величин; відображати завдання підприємства, виражені в економічних показниках (прибуток, витрати, обсяг виробництва, додаткова вартість і ін.); ув'язуватися з показниками бухгалтерського обліку, перш за все, із витратами; бути деталізованою по підрозділах і формуватися з урахуванням розмірів підприємства, масштабів і видів діяльності.

Основне завдання оцінки вартості людського капіталу полягає в отриманні норм прибутку на інвестиції в людський капітал, що зумовлено, по-перше, необхідністю відстеження витрат на людський капітал, по-друге, відстеження вигоди, що підприємство отримало від понесених витрат.

Систематизація теоретичних підходів до оцінки дозволила сформулювати методологію оцінки вартості людського капіталу підприємства, що включає наступні елементи (табл. 1).

**Таблиця 1. Елементи методології оцінки вартості людського капіталу підприємства**

№ з/п	Елементи	Зміст елементів	
1	2	3	4
1	Організаційна складова	Визначає об'єкт, предмет і завдання оцінки	<p><i>Об'єкт оцінки</i> – людський капітал окремого працівника і підприємства в цілому;</p> <p><i>суб'єкти оцінки</i> – підрозділи і посадових осіб, які здійснюють оцінку, їх завдання і зв'язки з іншими підрозділами, зокрема, менеджерами з управління персоналом, бухгалтерами, керівниками підрозділів;</p> <p><i>предмет оцінки</i> – витрати на формування, використання та відтворення людського капіталу, гудвіл людського капіталу, рівень професійної перспективності;</p> <p><i>завдання оцінки</i> – об'єктивна вартість підприємства, планування та моніторинг людського капіталу, коригування напрямів і форм здійснення діяльності підприємства з формування, використання і відтворення людського капіталу</p>
		Визначає підрозділи і посадові особи, що здійснюють оцінку, їх завдання і зв'язки з іншими підрозділами	<p>У організаційній структурі підприємства оцінку здійснюють:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– менеджер з управління персоналом;</li> <li>– бухгалтер;</li> <li>– керівники підрозділів;</li> <li>– психолог (як самостійна штабна одиниця або в підрозділ навчання і розвитку персоналу);</li> <li>– експерти з оцінки, об'єднані в експертні групи</li> </ul>
2	Методичні складові	Відображає методи і систему показників оцінки, технологію оцінки, види і форми звітності для користувачів	<p>Методи дослідження:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– системний аналіз, що забезпечує розкриття системи оцінки в цілому і складових її елементів, а також встановлює зв'язків цих елементів між собою;</li> <li>– метод оцінки людського капіталу на основі випробувань в середовищі бізнесу, що враховує конкретні результати, отримані працівниками (наприклад, отриманий прибуток);</li> <li>– метод інвестиційних оцінок, в основу якого покладено оцінка обсягу інвестиційних витрат на формування людського капіталу;</li> <li>– метод відтворювальних оцінок, в основу якого покладено оцінка витрат на використання і відтворення людського капіталу з урахуванням норм його накопичення і реального відтворювального обороту;</li> <li>– метод розрахунку прямих витрат на людський капітал, що дозволяє розрахувати загальні економічні витрати підприємства;</li> <li>– інтегральний метод оцінки, що припускає оцінку всіх витрат на формування, використання і відтворення людського капіталу підприємства</li> </ul>

Продовження табл. 1

1	2	3	4
3	Інформаційно-комп'ютерне забезпечення	Відображає методи і систему показників оцінки, технологію оцінки, види і форми звітності для користувачів (продовження)	<p>Методи повинні забезпечувати розрахунок показників, що характеризують:</p> <p>1. Коефіцієнт професійної перспективності працівників, що включає коефіцієнти рівня освіти та досвіду, стаж роботи за фахом та вік</p> <p>2. Гудвіл людського капіталу підприємства, що враховує індекс прибутку людського капіталу, що відображає зміну за рік співвідношення прибутку підприємства і фонду робочого часу працівника; індекс вартості людського капіталу, що відображає зміну за рік співвідношення загальних витрат підприємства на людський капітал і фонду робочого часу працівників та коефіцієнт професійної перспективності працівників).</p> <p>3. Вартість людського капіталу підприємства, що враховує витрати на формування, використання та відтворення й гудвіл людського капіталу. Методи реалізуються за допомогою процедур оцінки, що виконуються за певною технологією, яка ділиться на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологію роботи з інформацією, що використовує як технічні засоби, обчислювальну техніку та відповідне програмне забезпечення;</li> <li>– технологію організації діяльності учасників оцінки, формалізована в організаційних документах</li> </ul>
		Відображає джерела і засоби збору даних, баз даних, програмного забезпечення для виконання розрахунків і формування звітності	Оскільки обов'язковою умовою створення системи оцінки людського капіталу є комп'ютеризація зберігання, обробки і представлення облікових даних за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення, доцільно використовувати відповідну інформаційну систему, що включає:

Створення такої системи дозволить здійснювати комплексну оцінку людського капіталу, а поєднання кількісних і якісних методів оцінки забезпечить її об'єктивність.

Більшість існуючих методик є набором логічно зв'язаних фінансових і нефінансових індикаторів. Їх внутрішній зв'язок між собою, а також вплив на економічні результати залишається незрозумілим, що зумовлено неможливістю відокремити причину від наслідку (незрозуміло, зміна нефінансових показників призвела до зміни економічних результатів або навпаки). Тому, не дивлячись на привабливість витратного підходу, який набув широкого поширення в бухгалтерському обліку, вважаємо, що його використання не має достатнього аналітичного сенсу. Тому, визнаючи необхідність використання фінансових показників в оцінці людського капіталу, вважаємо, що для вирішення стратегічних

завдань управління людським капіталом необхідним є використання витратного підходу з доповненням його якісними показниками, такими як: коефіцієнт професійної перспективності працівників, покладений в основу розрахунку гудвілу людського капіталу, що забезпечує наближення бухгалтерської оцінки до ринкової вартості та виступає базисом розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Досліджуючи проблеми теорії і методології оцінки людського капіталу та можливість її використання при відображенні людського капіталу в обліково-аналітичній системі підприємства зроблено висновки, що полягають в наступному:

1. Різниця у вартості майна між його бухгалтерською оцінкою та ринковою, зумовлена наявністю невідчутних активів, зокрема, людського капіталу, свідчить про те, що бухгалтерський облік не забезпечує користувачів точною інформацією та, відповідно, не дозволяє визначити реальний майновий стан підприємства. Систематизація теоретичних підходів до оцінки дозволила сформулювати методологію оцінки вартості людського капіталу підприємства, що враховує якісні та кількісні показники та містить такі елементи: організаційні складові, методичні складові; інформаційно-комп'ютерне забезпечення процедур оцінки людського капіталу підприємства. Використання запропонованої методології дозволяє провести комплексну оцінку людського капіталу, а поєднання кількісних і якісних методів оцінки забезпечує її об'єктивність.

2. Складність бухгалтерської оцінки людського капіталу на підприємствах викликає потребу у створенні відповідних підходів і методик до його відображення в бухгалтерському обліку. Витратний підхід запропоновано доповнити якісними показниками людського капіталу, зокрема, коефіцієнтом професійної перспективності працівників, що, завдяки розрахунку гудвілу людського капіталу, забезпечує наближення бухгалтерської оцінки вартості підприємства до ринкової та виступає базою для розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства.

#### **Список використаних літературних джерел:**

1. *Антонюк В.* Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39-47.

2. *Бендиков М.А.* Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Електронний ресурс]. / М.А. Бендиков, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. // Режим доступу до журналу: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>.

3. *Близнюк В.В.* Людський капітал як фактор економічного розвитку / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64-78.

4. *Головінов О.М.* Людський капітал у системі виробничих відносин: монографія / О.М. Головінов. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.

5. *Грішнова О.А.* Інвестиції у людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу / О.А. Грішнова // Збірник наукових праць Черкаського інженерно-технологічного інституту. Серія: Економічні науки. – Черкаси: ЧІТІ, 2000. – С. 15-20.

6. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004.

7. Климко С.Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.О. Сизоненко. – К.: Основа, 2006. – 224 с.

8. Леонтьев Ю.Б. Оценка нематериальных активов. Методология затратного подхода / Российское общество оценщиков / Ю.Б. Леонтьев // Вопросы оценки. – 1999. – № 2. – С. 26-28.

9. Михайлова Л.І. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Л.І. Михайлова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2003. – Випуск 8. – С. 223-227.

10. Сопко В.В. Аналіз методів оцінки вартості активів у бухгалтерському обліку підприємств: національний та міжнародний аспекти / В.В.Сопко, С.В. Андрос // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – 2010. – № 3 (53). – С. 244-248.

11. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической стоимости персонала: Пер. с англ / Я. Фитценц. - М.: Вершина, 2006. – 320 с.

12. Kiker B.F. The historical roots of the concept of human capital / B.F. Kiker // Journal of Political Economy. – 1966. – № 5. – Vol. 74. – Pp.. 484-489.

ДАВИДЮК Тетяна Вікторівна – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2012 р.