

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Актуальність теми. В розвинених ринкових країнах питання оцінки людського капіталу сьогодні вилилося у проблему, яку намагаються вирішити ледве чи не кожна компанія. Не обходить проблема оцінки людського капіталу і нашу країну. Та особливо її вирішення загострюється після затвердження Наказом Президента № 105/2007 від 12 лютого 2007 року першої в історії України Стратегії національної безпеки. У Стратегії в числі викликів та погроз національній економічній безпеці України названо «некерований відтік за межі держави інтелектуальних та трудових ресурсів» [1, с. 41].

Постановка задачі. Автори ставлять за мету описати досвід зарубіжних країн з питань оцінки людського капіталу, узагальнити та проаналізувати існуючі методики оцінки персоналу за кордоном, дослідити стан вирішення проблеми оцінки персоналу в Україні та ініціювати її обговорення у вітчизняній науковій літературі.

Результати дослідження. Дослідження історії цієї проблеми дозволяє зробити висновок, що вона виникла не сьогодні і цікавила вчених давно. Спроба вирішення проблеми оцінки людського капіталу простежується з часів зародження класичної політичної економії і пов'язується з її родоначальником Вільямом Петі. Ще в 1676 році концепція теорії людського капіталу була використана В. Петі при порівнянні втрати зброї і військових комунікацій з втратою людського життя. Уже в той час він висловив думку про те, що життя людини має грошовий вираз і втрата солдата на війні є безпосереднім матеріальним збитком для країни.

Остаточного ж визнання концепція теорії людського капіталу набула лише століття потому. Саме в 1776 році класик політичної економії А. Сміт у визнаній суспільством праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» писав, що добробут людства визначається, головним чином, кількістю працюючих та їх навичками.

Століттям пізніше автор «Економіки промисловості» Альфред Маршал підкреслив довгострокову природу інвестицій в людський капітал і роль людини в інвестиційному процесі.

У наш час розробку теорії «Про людський капітал» завершив нобелівський лауреат 1979 року Теодор Шульц, який здійснив «вимір ефективності праці найманого персоналу» стосовно слабкорозвинутих країн.

Як показали дослідження, управління працею на будь-якому підприємстві потребує інвестування й оцінки витрат на управління цим специфічним капіталом. Первісно проблема оцінки невідчутних факторів виникла у інформаційно насичених компаніях. Пояснити це не складно: у подібних компаніях обсяг матеріальних активів невеликий, і не дивлячись на високий інтелектуальний потенціал таких компаній, інвестори не були схильні інвестувати кошти в такі компанії.

Розуміючи цю проблему, іноземні вчені (спільно з практиками-менеджерами) розробили і впровадили в практику чимало моделей, метою яких стало завдання вирішення проблеми управління і оцінки витрат на управління людським капіталом, розрахунку величини невідчутних активів та доведення її до інвесторів. Сучасні уяви про невідчутні фактори виробництва нової вартості втілюються в поняття «інтелектуальний капітал», в структурі якого провідне місце посідає його складова «людський капітал» [2].

Однак, не дивлячись на численність методів, на наш погляд, їх можна поділити за такими напрямками:

- ті, що використовуються професійними компаніями, тобто юридичними, консалтинговими, де персонал є і ноу-хау, і верстатом, і технологією, основним капіталом яких є персонал;
- ті, що застосовуються для оцінки ефективності інвестицій у персонал підприємства;
- американський підхід до вивчення людського капіталу.

Звернемося до методик оцінки людського капіталу першого напрямку.

Наголосимо на тому, що для компаній напрямку торгівлі людьми людина вважається основним активом.

Практика оцінки ефективності персоналу в компаніях першого типу свідчить, що й у них така оцінка проводиться не регулярно, а при використанні застосовуються показники, які дуже усереднені й дуже умовні.

Найбільш часто при оцінці рентабельності персоналу професійними компаніями використовується показник річного прибутку на одного співробітника компанії. Однак, як стверджують західні вчені й практики при такому підході до оцінки показник ефективності усереднюється та стає дуже умовним. Тому керівники подібних компаній вважають, що розрахунок показника рентабельності персоналу слід робити щомісячно, виходячи з щомісячного валового прибутку та кількості працюючих. Вони вважають, і ми згодні з ними, що зміни показника, розраховані таким способом, що їх можна відстежити впродовж року.

Розрахунки ефективності персоналу свідчать, що у деяких проектах менеджера найвищого складу (як тепер прийнято називати топ-менеджера) достатньо відробити 0,5 року, щоб повернути кошти, які будуть витрачені на його пошук і адаптацію [3, с. 70].

Ось один з прикладів розрахунку рентабельності юриста.

При роботі юриста юридичної компанії з погодинною оплатою і посадовим окладом у розмірі EUR90 було продано 150 годин його роботи клієнту. Він же відробив лише 120 годин, тобто 0,8 (120 : 150) проданого часу.

Висновок: робота юриста нерентабельна й складає тільки 80%.

Найбільшого поширення в консалтингових компаніях Заходу знайшла оцінка роботи управлінця за погодинним принципом. У літературі є дані, що найбільш рентабельним є спеціаліст, у якого ставка коливається в межах EUR150—180 на місяць і кількість відпрацьованих ним годин за той же період складає 200 годин, а щорічна інвестиція на утримання юриста складає \$10 тис. на рік. У таких фірмах ефективність і рентабельність відстежуються за допомогою звіту шляхом фіксації всього часу роботи спеціаліста з клієнтом від виходу на роботу до кінця робочого дня. Щохвилинно інформація про витрачений час конкретними спеціалістами записується на таймер і через так званий білінговий відділ потрапляє до конкретного клієнта. Таким чином, рентабельність спеціаліста буде дорівнювати чистому прибутку проекту, поділеному на погодинну ставку цього фахівця, помноженого на кількість відпрацьованих спеціалістом годин.

Дослідник погодинного принципу оцінки роботи управлінця Дональд Тіль стверджує, що найбільш продуктивним є результат роботи при об'єднанні тих, хто недопрацьовує, і тих, хто перепрацьовує проти встановленої норми. При цьому 5—10% інвестицій у персонал повертаються з надлишком. В компаніях з погодинним принципом оцінки роботи управлінця багато уваги Дональд Тіль радить приділяти інвестиціям на навчання персоналу новітнім технологіям. Він на-

водить приклад, що навчання бухгалтера новим методикам облікової роботи, або передачу в оренду після навчання будь-якій компанії, що має потребу в такому спеціалісті на п'ять-шість місяців, робить його джерелом генерування постійного прибутку. Безпосередньо, частина рентабельності цього спеціаліста вміщується саме в бренді крупної корпорації, носієм якого є даний консультант.

Важливим у методиках розрахунку ефективності персоналу є й визначення тривалості розрахунку рентабельності персоналу за проектом. У літературі описано два варіанти розрахунків: за проектним варіантом, тобто за плановим варіантом витрат, та за фактичними витратами на навчання. Треба визнати, що більшість компаній розраховують рентабельність персоналу за другим варіантом.

На особливу увагу заслуговує досвід компанії щодо оцінки персоналу, поширений у західних корпораціях. Починаючи з 1998 року, річна звітність багатьох з них стала доповнюватися інформацією про оцінку ефективності управління людськими ресурсами, її впливу на зростання вартості акцій. Революціонером, який змусив компанії переглянути існуючі сторіччями стандарти бухгалтерських розрахунків, став Лейф Едвінссон, дипломант 1998 року престижної міжнародної премії — Brain of Year.

Створена ним система виміру корпоративного інтелектуального й організаційного капіталу, однією з перших надала компаніям новий спосіб оцінки їх особистих активів відповідно до оновлених стандартів бухгалтерських розрахунків. Л. Едвінссон розглядає людський капітал, як оновлений актив компанії, а розроблена ним матриця «Skandia» Navigator, стає інструментарієм, що дозволяє виявити та оцінити активи з урахуванням інтелектуального капіталу. У Navigator загальні перспективи людського фактору оцінюються на підставі «персонального» минулого (орієнтація на фінансові показники), поточного (орієнтація на споживача, процеси та людський фактор) та майбутнього (орієнтація на оновлення й розвиток) компанії. За допомогою Navigator були представлені й виміряні цілі компанії у вигляді конкретних показників на рівнях окремих співробітників, груп, напрямків діяльності та на корпоративному рівні. На останньому рівні співробітники порівнювалися зі стратегічними напрямками й цінностями, із використанням коефіцієнта довіри відстежувалась вартість всього людського капіталу, що відображає мотивацію, лояльність і компетентність кожного співробітника.

З метою отримання більш ясної картини про стан людського капіталу компанія також аналізувала плинність кадрів, вартість навчання у розрахунку на одного співробітника, середній стаж і середній рівень

Показники інвестування в навчання та рентабельність співробітників
Торгового Дому ХТЗ за 2006 рік

Показники	Розмір показника
Розмір інвестування, % від чистого прибутку	0,9
Рентабельність співробітників Торгового Дому «ХТЗ», %	9



Рис. 1. Оцінка управління людським капіталом

освіти. Упровадження матриці Navigator (1991 р.) та застосування її в компанії Skandia стало одним з факторів зростання прибутку з \$ 300 млн до 16 млрд (1998 р.).

Чарлі Брукс розробив методику процесу оцінки капіталу, яка була запроваджена в компанії Georgia Merit System штату Джорджія (США). Його методика оцінки персоналу заснована на декількох етапах. На першому з них складається сама методика оцінки. Для цього проводиться з кращими, спеціально відібраними для цього працівниками серія інтерв'ю. У методику співбесід з відібраними входить: по-перше, з'ясування всіх нюансів, які дозволяють кращим спеціалістам працювати саме так та документування усіх найдрібніших правил, методів та принципів роботи кожного з цих спеціалістів; по-друге, угруповання, узагальнення всієї зібраної інформації та пошук того, що є визначальним у роботі кращих співробітників.

Детальне практичне опрацювання методики здійснюється на етапах комплектування компанії необхідними кадрами та при навчанні вже працюючих агентів кращим прийомом роботи. Так, спеціаліст компанії щодо відбору кадрів при співбесіді з претендентами на роботу цілеспрямовано звертає їхню увагу на якості, які були виявлені як визначальні для ефективного виконання конкретних службових обов'язків.

Для цього він вислуховує думку претендентів з цього приводу й відбирає тих, хто, на його погляд, є більш гідним. Опрацьованим правилам, методам і принципам навчають весь персонал компанії.

Прикладом одного з не багатьох українських підприємств, де підраховується рентабельність персоналу на національному рівні, у тому числі менеджерів з продажу, є Харківський тракторний завод (ХТЗ). За нашими розрахунками впливає, що навіть незначні за розміром інвестування в навчання персоналу, значно підвищують рівень кваліфікації персоналу, а значить і його рентабельність.

Як бачимо з даних, наведених в таблиці, кожна десята відсотку інвестування чистого прибутку відповідає 1% рентабельності персоналу Торгового Дому ХТЗ.

Цікавим є і те, що методика оцінки рентабельності співробітників в Торговому Домі ХТЗ для оцінки рентабельності співробітників, окрім кількісних показників, включає систему збалансованих показників «Персонал». У системі «Персонал» крім кількісної оцінки на кожного співробітника ведеться особиста розрахункова карта для оцінки його діяльності, показники якої використовуються для визначення корисності спеціаліста в компанії. Карта вміщує такі показники:

— кількість інноваційних пропозицій;

- кількість виконаних планів;
- прибуток на одного співробітника та інші..

Заслугує на увагу модель п'ятикінцевої зірки Яка Фітц-Єнца (рис.), засновника і керівника інституту Саратоги [Saratoga Institute, Каліфорнія], автора книги «Рентабельность инвестиций и капитал» [3, с. 68].

З наведеного рисунку видно, що у вищому куті планування відповідає діяльності відповідно до забезпечення підприємства саме тими спеціалістами, які можуть своїми якостями забезпечити стратегічний розвиток підприємства.

Перший лівий кут свідчить про необхідність відстеження з боку керівника компанії процесу плинності кадрів на виробництві, планування і фактичного застосування засобів, які сприяють збереженню людського капіталу, а відтак — скороченню витрат на рекрутинг, навчання і що найбільш важливо — створенню позитивної громадської думки про саму компанію.

Другий лівий кут підкреслює необхідність інвестування у навчання та проведення постійного аналізу рівню відтоку кадрів та втрат від нього, здійснення шляхів для закріплення персоналу фірми. За інформацією журналу «Training» американські компанії витрачають щорічно більш ніж \$62 млрд на розвиток співробітників. Це витрати на різні мотиваційні тренінги та інші навчальні програми [3].

Два правих кути суто аналітичного характеру. Обидва вони свідчать про важливість аналізу ефективності використання часу і розміру коштів на придбання кадрів та утримання персоналу у фірмі (фондів оплати праці, пільг, організації робочих місць, вартості співробітників, які працюють неповний робочий день, відсутність спеціалістів на робочому місці та відтік кадрів і т. ін.).

Висновки

Проведене нами дослідження свідчить:

1. Вчені світу приділяють велику увагу вирішенню проблеми оцінки людського капіталу. Питання оцінки персоналу важливе вже тому, що при усій умовності даних, його оцінка дає можливість визначити розмір інвестицій у трудовий потенціал, більш достовірно з урахуванням інтелектуального капіталу оцінити потенціал підприємства та використовувати ці дані в необхідних цілях.

2. Розглянуті нами підходи до оцінки персоналу підприємств свідчать:

— якість персоналу сприяє виконанню зобов'язань, прийнятих на себе компанією відповідно до договірних зобов'язань, забезпечує підвищення рентабельності як безпосередньо персоналу, так і компанії в цілому, тобто сприяє досягненню основної мети будь-якого підприємства — отримання прибутку;

— як показало дослідження підходи до оцінки персоналу на підприємствах розвинутих ринкових країн здійснюються по-різному й ґрунтуються на традиційних та сучасних методах, і, як вже засвідчила практика, всі вони мають право на життя, бо приносять користь тим колективам, де застосовуються. Компанії, що впровадили у практику своєї діяльності моделі оцінки стану та управління людським капіталом, створили більш адекватну картину про свою поточну та перспективну діяльність;

— подальший розвиток суспільства, на нашу думку, внесе нові підходи й запропонує нові методики до оцінки персоналу, але справедливості ради, треба відмітити умовність підходів і відсутність у наш час механізму усунення цих умовностей;

— проведені нами дослідження свідчать також, що на Україні вирішення проблеми оцінки людського капіталу знаходиться тільки на стадії зародження, але на нашу думку, зрушення справи повинно стати прийняття Стратегії національної безпеки України;

— поступовий перехід вітчизняної економіки на шпальти світової економіки, вступ у Світову організацію торгівлі, посилення ролі інтелектуальних та інформаційних ресурсів для виробництва конкурентноспроможної продукції, перетворення інформації, заснованої на знаннях в один із факторів створення нової вартості потребує від законодавчих органів України перегляду оприлюдненої звітності компаній з урахуванням накопиченого світового досвіду відповідно до вимог Міжнародних стандартів.

Література

1. **Наказ** Президента. Стратегії національної безпеки України. Затверджено Указом № 105/2007 від 12 лютого 2007 року країни // Бізнес. — 2007. — № 8. — С. 41.
2. **Просвірина І.І.** Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы // Финансовый менеджмент. — 2004. — № 4. — С. 21—28.
3. **Курячая Е.** Формальные отношения // Бизнес. — 2007. — № 10. — С. 68—71.
4. **Экономика знаний** / В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. — СПб.: Питер, 2003. — 528 с.