

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОБ'ЄКТА БУХГАЛТЕРСЬКОГО СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Т.В. ДАВИДЮК

доктор економічних наук, професор,
Національний технічний університет «Харківський технічний університет»,
професор кафедри економічного аналізу та обліку

Н.М. МАЛЮГА

доктор економічних наук, професор,
Національна академія статистики, обліку та аудиту,
завідувач кафедри теорії бухгалтерського обліку

Як показує аналіз вітчизняної і зарубіжної економічної літератури, оцінка інтелектуальних активів, до яких відноситься й людський капітал, ґрунтується на трьох класичних підходах в різних методологічних модифікаціях, кожен з яких має свої методи:

1) витратний підхід включає метод визначення початкових витрат; метод обліку витрат на відновлення; метод обліку витрат на заміщення;

2) прибутковий підхід включає метод дисконтування; метод капіталізації доходів; метод звільнення від роялті;

3) ринковий підхід включає метод порівняльних продажів; метод ринку нематеріальних активів.

“Вартість, створена працею, не може перевищувати відповідні суспільно-необхідні витрати на її виробництво, оскільки однакова кількість суспільно-необхідної праці завжди створює однакову величину вартості” – відмічає В.Я. Єльмеев¹.

Вимірювання капіталу, що приписуємо людині, принципово не відрізняється від вимірювань технічних характеристик основних засобів. Вона включає просто певні риси розуму, що з'являються в результаті витрат на навчання та досвід, які збільшуються в результаті роботи. Такої думки дотримується польський дослідник М. Добія².

Як було визначено в більш ранніх наших працях³, згідно діючих положень оцінка майна, до якого й відносяться нематеріальні активи, проводиться шляхом підсумовування фактичних витрат на його придбання чи створення, тобто за початковою оцінкою. Створені нематеріальні активи відображаються за витратним підходом, тобто оцінка зводиться до підсумовування (“арифметична вартість”) прямих витрат на оплату праці,

¹ Ельмеев В.Я. Человек труда вместо человеческого капитала (Перспективы человека в глобализирующемся мире / Под ред. В.В. Парцвания) / В.Я. Ельмеев. – Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – С. 341.

² Dobija M. Kapitał jako podstawowa kategoria rachunkowości i ekonomii / M. Dobija // Вісник ЖДТУ. Серія: економічні науки. – 2004. – № 2 (28). – С. 64–83.

³ Малюга Н.М. Шляхи удосконалення оцінки в бухгалтерському обліку: теорія, практика, перспективи: монографія / Н.М. Малюга – Житомир: ЖІТІ, 1998. – 384 с. – С. 323.

прямих матеріальних витрат, інших витрат, безпосередньо пов'язаних зі створенням цього нематеріального активу та приведенням його до стану придатності для використання за призначенням⁴. Час показав, що використання подібного підходу не забезпечує відображення в обліку реальної вартості активів підприємства, що є особливо важливим, оскільки в сучасних умовах основна частка у генеруванні вартості належить саме інтелектуальному капіталу.

Витратний підхід до визначення вартості людського капіталу передбачає наступні методи:

1. Метод визначення початкових витрат передбачає калькулювання витрат на формування і відтворення людського капіталу і подальше дисконтування цих витрат. Він є основою для визначення первісної (бухгалтерською) вартості людського капіталу. Прибічником цього підходу є Т.П. Гафіятова, Ю.А. Маленков, С.А. Стуков.

Так, зокрема, С.А. Стуков⁵ відмічає про оцінку людських ресурсів виходячи із всіх витрат на загальну та спеціальну освіту працюючих, включаючи витрати на післядипломне навчання і перепідготовку (інститути, факультети і курси підвищення кваліфікації). Спосіб заснований на сумуванні всіх витрат на отримання загальної і спеціальної освіти, а також на підвищення кваліфікації, є більш трудомістким, але й більш точним, оскільки дані про витрати на освіту в економічній літературі присутні.

Маленков Ю.А.⁶ вказує на існування в сучасних умовах такого методу розрахунку вартості людського капіталу, як метод розрахунку прямих витрат на персонал, що передбачає розрахунок загальних економічних витрат, понесених підприємством на свій персонал, включаючи оцінку витрат на оплату праці, пов'язані з цим податки, охорону і покращення умов праці, витрати на навчання і підвищення кваліфікації. Перевага цього методу – простота. Недоліки – неповна оцінка реальної вартості людського капіталу. Частина його може просто не використовуватися на підприємстві.

Гафіятова Т.П.⁷ одним із методів визначення вартості людського капіталу на підприємстві називає метод прямих розрахунків, при якому враховуються всі витрати на персонал. Завдяки цьому методу визначається номінальна вартість людського капіталу.

2. Метод обліку витрат на відновлення (відтворення). Вартість відновлення дорівнює вартості, необхідній для створення точної копії даного нематеріального активу.

⁴ Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 "Нематеріальні активи", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 18 жовтня 1999 р. № 242

⁵ Стуков С.А. Система производственного учета и контроля / С.А. Стуков. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 223 с. – С. 106-107.

⁶ Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании / Ю.А. Маленков // "Образование и Бизнес". – 2000. – № 24 (48). – С. 16-20.

⁷ Гафіятова Т.П. Человеческий капитал в эколого-экономическом измерении. Автореф. дис. ...учен. степ. к.э.н./ Т.П. Графиятова. – Казань, 2004. – 22 с.

Сутність даного методу полягає в оцінці суб'єктивної цінності співробітника для конкретної компанії. Оцінка може бути отримана в результаті моделювання ситуації раптового звільнення працівника і розрахунку величини витрат на формування знань і навичок нового працівника, а також недоотриманого прибутку за час цього формування.

Цей підхід в своїх дослідженнях підтримують Г.В. Борисов, Т.П. Гафіятова, С.А. Стуков, Н.В. Яковець.

Яковець Н.В. вважає, що “оцінка витрат на відтворення трудових ресурсів має особливу специфіку. Оскільки робоча сила, яка не є при соціалізмі товаром, не продається і не купується а, отже, не має вартості, термін “вартість відтворення” не може застосовуватись до трудових ресурсів”⁸. Проте Ю.В. Яковець ототожнює оцінку трудових ресурсів з витратами на їх відтворення, що виражаються у заробітній платі разом з виплатами із суспільних фондів споживання. Середньомісячна або середньорічна заробітна плата разом з виплатами із суспільних фондів споживання характеризує швидше рівень споживання, а не трудовий потенціал і не його оцінку.

Стуков С.А.⁹ одним із способів оцінки людських ресурсів виділяє вартість людського капіталу виходячи із заробітної плати (окладів) працюючих, тобто вартості їх відтворення. Такий метод, на думку вченого, є обґрунтованим, оскільки заробітна плата відображає не тільки якісну сторону праці, характеризує внесок працівника в процес відтворення та оплату згідно з кількістю і якістю праці. Проте кількість праці прямо пов'язана з рівнем кваліфікації, загальною і спеціальною освітою працівника.

Одним зі способів вимірювання людського капіталу Г.В. Борисов¹⁰ виділяє оцінку людського капіталу за обсягом витрат на відновлення робочої сили. При використанні цього підходу враховуються витрати, які несе підприємство при наймі, підготовці, заміні робочої сили. Оцінюються витрати, пов'язані з пошуком кандидатів, проведенням співбесід, зниженням продуктивності протягом випробувального терміну, навчанням працівників. Проте для оцінки людського капіталу за витратами на його відновлення необхідно мати вичерпні внутрішньофірмові дані.

“З метою порівняльної оцінки людського капіталу окремих суб'єктів інституціональної економіки: визначених підприємств однієї сфери, окремих галузей економіки чи окремих індивідів, – відмічає Л.І. Михайлова, – можна застосовувати їх заробітну плату в якості вимірника вартості людського

⁸ Яковець Н.В. Интенсификация производства и оценка ресурсов / Н.В. Яковець // Экономика и организация промышленного производства. – 1979. – № 9. – С. 4-18. – С. 5

⁹ Стуков С.А. Система производственного учета и контроля / С.А. Стуков. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 223 с. – С. 106-107.

¹⁰ Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы / Г.В. Борисов // Вестник СПбГУ. – Сер. 5. 1999. – № 1. – С. 173-188.

капіталу, яка повинна забезпечувати відтворення його здатності продавати робочу силу”¹¹.

Гафіятова Т.П.¹² одним із методів розрахунку вартості людського капіталу на підприємстві називає метод конкурентної оцінки. При цьому вартість людського капіталу розраховується виходячи з витрат і потенційного збитку, який буде нанесений фірмі у разі звільнення працівника. Завдяки цьому методу визначається реальна вартість людського капіталу. Окрім зазначеного методу Т.П. Гафіятова виділяє метод перспективної оцінки (береться до уваги динаміка вартості людського капіталу в перспективі на 3, 5, 10 і 25 років) та метод перспективної вартості людського капіталу є додатком до методу конкурентної вартості оцінки динаміки вартості людського капіталу в перспективі на 3, 5, 10 і 25 років. Ця оцінка необхідна для підприємств, що займаються розробкою крупних і довгострокових проектів, наприклад, провідних досліджень у сфері створення інновацій або підприємство, що створюють крупні високотехнологічні об’єкти, оскільки вартість співробітників при цьому змінюється нерівномірно, різко зростають в період досягнення ними найважливіших результатів після закінчення тривалого періоду часу і наближення ними до отримання очікуваних кінцевих результатів, коли можливе звільнення частини персоналу, пов’язане з великими економічними втратами.

3. Метод обліку витрат на заміщення. Витрати на заміщення працівника включають вартість відбору, найму і підготовки заміщеної робочої сили, що формується з наступної групи витрат:

а) Прямі витрати на відбір, найм та підготовку (рекламні оголошення, витрати на проїзд і проживання для кандидатів на робочі місця, витрати, пов’язані з переїздом, бонуси при підписанні контрактів, гонорари, що виплачуються заміщаючим службовцем за заняття по професійній перепідготовці і ін.).

б) Заробітна плата і грошова оцінка пільг службовців компанії, зайнятих відбором і підготовкою заміщеної робочої сили.

в) Накладні витрати (наприклад, вартість користування приміщенням, витрати на комунальні послуги і утримання адміністративного персоналу), пов’язані із службовцями, які зайняті відбором, наймом і підготовкою заміщаючих службовців.

г) Гонорари “мисливців за головами”.

д) Заробітна плата і грошова оцінка пільг службовців, відповідні тому періоду часу, протягом якого вони проходять підготовку і до того моменту, коли вони почнуть працювати продуктивно.

В методі заміщеної вартості розрахункові витрати на відбір, наймання і підготовку виражаються у вигляді відсотка від загальної величини винагород,

¹¹ Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с. – С. 76.

¹² Гафіятова Т.П. Человеческий капитал в эколого-экономическом измерении. Автореф. дис. ...учен. степ. к.э.н./ Т.П. Графиятова. – Казань, 2004. – 22 с.

що виплачуються службовцем. В деяких випадках, якщо компанії, виділяють категорії (а категорії відображають різні рівні відповідальності усередині компанії), може бути доречним розділяти розрахункову вартість відбору, найму і підготовки по таких категоріях службовців. Інша можлива класифікація, що дозволяє розділяти різні групи розрахунків, що служать для цілей, за допомогою цього методу, є виробничим стажем в роках, протягом яких службовець працював в даній компанії¹³.

Розрахункова вартість відбору, найму і підготовки потім перемножується на історичну величину сумарних винагород, що виплачувалися службовцем різних рівнів, що і визначає вартість підібраної робочої сили.

М. Добія¹⁴ представляє теорію, яка вказує на те, що показник продуктивності праці Q є універсальним для оцінки рівня економічного зростання різних держав. Даний показник визначається шляхом ділення суми реального ВВП на витрати праці. З теорії показника Q випливає необхідність відповідності заробітної плати вартості праці, що уможливорює збереження людського капіталу.

Людський капітал приписаний певній особі є її атрибутом і має свій період розвитку та формування від народження до закінчення професійної діяльності. Для кожної особи, яка закінчила навчання і має намір розпочати трудову діяльність, розмір її капіталу визначають лише накладні витрати, такі як витрати на утримання та професійне навчання. Ідентифікація таких витрат та визначення функції зростання капіталу в результаті здобутого досвіду, розкрита у моделі людського капіталу, що представлена у працях Б. Курека¹⁵, М. Добії¹⁶, В. Козьола¹⁷.

У відмічених працях модель людського капіталу представлена формулою:

$$H(T) = (K + E) [1 + Q(T)] \quad (1)$$

де: $H(T)$ – вартість капіталу, що приписується даній особі з досвідом T років праці;
 K – скапіталізовані витрати на утримання;
 E – скапіталізовані витрати на здобуття освіти;
 $Q(T)$ – показник зростання досвіду за T років праці.

¹³ Рейли Р. Оценка нематериальных активов / Р. Рейли, Р. Швайс; Пер с англ. Бюро переводов Ройд. – М.: ИД “КВИНТО-КОНСАЛТИНГ”, 2005. – 792 с. – С. 604.

¹⁴ Dobija M. Analiza zbieżności gospodarki polskiej i ukraińskiej według zmian produktywności pracy / M. Dobija // Konwergencja modeli ekonomicznych. Polska i Ukraina, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2009, ss. 107-129.

¹⁵ Kurek B. «The risk premium estimation on the basis of adjusted ROA», in I. Górowski (Ed.), General Accounting Theory. Evolution and Design for Efficiency / B. Kurek. – Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warsaw 2008, 2004, ss. 375-392.

¹⁶ Dobija M., Analiza zbieżności gospodarki polskiej i ukraińskiej według zmian produktywności pracy / M. Dobija // Konwergencja modeli ekonomicznych. Polska i Ukraina, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2009, ss. 107-129.

¹⁷ Koziół W. Wykorzystanie analitycznej funkcji produkcji w procesie motywacji płacowej / W. Koziół. – «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie», nr 752, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2007.

Наведена вище модель є похідною загальної моделі капіталу, що представлена в праці М. Добії¹⁸. Згідно з цією теорією людський капітал підлягає натуральному, спонтанному і випадковому розсіюванню, середній розмір якого досягає рівня 8% на рік.

Наведену вище модель можна подати наступним чином:

$$H(T) = K + E + D(T) \quad (2)$$

де: $D(T)$ – капітал з досвіду професійної діяльності протягом T років.

Дана модель є більш зручною для аналізу і формування заробітної плати. Важливим, також, є рівень капіталізації, який, як показують процитовані дослідження, має розмір 8% на рік.

За допомогою представленої моделі М. Добії можна розрахувати розмір людського капіталу будь-якого працівника, а отримана в результаті цього сума буде підставою для розрахунку належної йому заробітної плати. Згідно з природою людського капіталу¹⁹ мінімальна заробітна плата повинна компенсувати натуральне розсіювання капіталу, а її розмір визначає формула $0,08H(T)$. У процесі праці використання людського капіталу проявляється у вигляді витрат праці, що компонується з активами, утворюють продукти. Основна заробітна плата представлена формулою $p \cdot H(T)$ зрівноважує дані витрати, у результаті чого капітал працівника не знецінюється. Проведені польськими вченими дослідження^{20, 21, 22} підтвердили, що премія за ризик (p) знаходиться на рівні 8%. Тобто, річні витрати праці людини (W) можна обрахувати за допомогою формули:

$$W = H(T) 0,08 \quad (3)$$

У свою чергу, місячну заробітну плату працівника можна розрахувати шляхом ділення річних витрат праці (W) на 12, віднімаючи при цьому від отриманої квоти суму відрахувань на соціальні заходи. Отримана кінцева сума згідно з теорією людського капіталу буде відповідати належній даному працівникові заробітній платі.

¹⁸ Dobija M. «Abstract Nature of Capital and Money», [w], Linda M. Cornwall (ed.), *New Developments in Banking and Finance*, Chapter 4, pp. 89-114, New York: Nova Science Publishers, Inc., 2007.

¹⁹ Там же.

²⁰ Cieślak I. «Teoretyczne podstawy rachunkowości kapitału ludzkiego» / I. Cieślak, M. Dobija. – (Theoretical ground of the human capital measurement), *Zeszyty Naukowe nr 735, Akademia Ekonomiczna w Krakowie* 2007. – p. 5-24.

²¹ Kurek B. «The risk premium estimation on the basis of adjusted ROA», in I. Górowski (Ed.) / B. Kurek. – *General Accounting Theory. Evolution and Design for Efficiency*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warsaw 2008, p. 375-392.

²² Kozioł W. *Human capital measurement for shaping the pay relationships*, PHD dissertation. / W. Kozioł. – *Library of Cracow University of Economics, Kraków* 2010, (Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji płac), p. 191-195.

У особи, яка закінчила в Україні навчання на рівні загальноосвітньої школи і не розпочала навчання у вищому навчальному закладі капітал буде складатись лише зі скапіталізованих витрат на утримання, тобто:

$$H(T) = K, \quad T = 0$$

Дане рівняння є підставою для розрахунку рівня мінімальної заробітної плати.

Скапіталізовані витрати на утримання розраховуються як майбутня вартість потоку накладних витрат, спрямованого на витрати на утримання. У даному випадку можна використати безперервну капіталізацію, що призводить до застосування розрахункової формули²³:

$$K = k \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p} \quad (4)$$

де: K – скапіталізовані витрати на утримання, k – місячні витрати на утримання, p – економічна стала = 8%, t – кількість років.

Маленков Ю.А.²⁴ вказує на існування в сучасних умовах методу конкурентної оцінки вартості людського капіталу, що заснований на сумі оцінки витрат і потенційного збитку, що наноситься підприємству при можливому звільненні працівника:

– повних витрат на персонал, понесених провідним конкурентом (з урахуванням зіставних потужностей виробництва);

– індивідуальних премій кожному працівнику підприємства (отриманих на основі кваліфікованих експертних оцінок), які могло б заплатити конкуруюче підприємство за його перехід до них;

– додаткових витрат підприємства, необхідних на пошук еквівалентної заміни працівника у разі його переходу на інше підприємство, витрати на самостійний пошук, рекрутингові агенції, оголошення у пресі;

– економічного збитку, який понесе підприємство на період пошуку заміни, зниження обсягів продукції або послуг, витрати на навчання нового працівника, погіршення якості продукції при заміні працівника новим;

– втрати унікальних інтелектуальних продуктів, навичок, потенціалу, який працівник понесе з собою в компанію конкурента;

– можливості втрати частини ринку, зростання продажів конкурента і посилення його впливу на ринку;

– зміни системних ефектів синергії і емерджентності (посилення взаємного впливу і появи якісно нових властивостей) членів групи, в якій знаходився працівник. Основні компоненти витрат щодо формування і

²³ Koziol W. Wykorzystanie analitycznej funkcji produkcji w procesie motywacji płacowej / W. Koziol. – «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie», nr 752, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2007.

²⁴ Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании / Ю.А. Маленков // "Образование и Бизнес". – 2000. – № 24 (48). – С. 16-20.

розвитку людського капіталу повинні бути передбачені в трудових угодах, правилах внутрішнього трудового розпорядку, колективному договорі.

Витратний підхід до оцінки людського капіталу заснований на передумові, що внесок працівників за рахунок знань в прибуток підприємства перевищує витрати на формування людського капіталу. При цьому витратні методи оцінки можуть відображати вартість людського капіталу як з погляду інтересів працівника (його власника), так і з погляду інтересів роботодавця (користувача людського капіталу). Виходячи з інтересів працівника витратні методи дозволяють визначити вартість людського капіталу з позиції можливості компенсації минулих витрат на формування і відтворення людського капіталу.

Застосування витратного підходу до оцінки людського капіталу дозволяє оцінити як поточну (на дату оцінки) вартість минулих витрат працівника (в окремих випадках з урахуванням норми підприємницького прибутку), так і вартість дійсних (на дату оцінки) витрат на формування людського капіталу.

Використання витратного підходу в оцінці людського капіталу сприяє реалізації стратегічного напрямку діяльності підприємства, який визначається через комплексну оцінку вартості, що є аналітичним базисом для розробки фінансових прогнозів стійкого розвитку підприємства.

Усвідомлення того, що у разі людського капіталу зв'язок між обсягом здійснених інвестицій і якістю результату зовсім не очевидний, примушує дослідників підійти до проблеми з другого боку – виміряти масштаби накопиченого людського капіталу, відштовхуючись від віддачі, яку він приносить. Вважається, що витратний підхід може бути використаний тільки як доповнення до прибуткового (якщо не йдеться про оцінку для бухгалтерського обліку). Визначена за цим методом вартість інвестування у людський капітал може суттєво відрізнятись від його ринкової ціни, оскільки в практиці не існує прямого зв'язку між витратами і корисністю від цього об'єкту. Цей недолік зумовив поширення прибуткового підходу до оцінки людського капіталу.

У зарубіжній і вітчизняній практиці останніми роками при оцінці людського капіталу почали застосовуватися методи, об'єднані так званим прибутковим підходом. В цьому підході оцінка вартості людського капіталу заснована на припущенні, що компанія в майбутні періоди одержуватиме певну винагороду, або прибуток від використання людського капіталу. Для розрахунку цієї невизначеної віддачі необхідно зробити деякі критичні припущення про майбутню прибутковість компанії.

“Одним з основних критеріїв, який повинен бути покладений в основу оцінки і вимірювання людського капіталу підприємства, як складової частини інтелектуальних активів, – відмічають П.Н. Майданевич та А.А. Колосюк, – є можливість дослідження майбутнього потенціалу підприємства. При розробці методики оцінки людського капіталу

підприємству слід виходити з майбутнього прибутку від діяльності персоналу компанії, оскільки саме він представляє інтерес для керівника”²⁵.

На думку Я. Фітценца, в оцінці людського капіталу повинен знайти відображення такий фактор, як вплив діяльності персоналу на досягнення завдань компанії.

Одним із способів оцінки людського капіталу Г.В. Борисов²⁶ називає оцінку цінності людського капіталу для підприємства, що полягає в розрахунку величини майбутнього прибутку, на який може розраховувати компанія, що використовує даний людський капітал.

На думку А.Н. Козирева²⁷, перевага прибуткового підходу в тому, що він універсальний, теоретично обґрунтований і дозволяє визначити саме ту вартість активу (ринкову, інвестиційну і т.д.), яка повинна бути визначена відповідно до типу здійснюваної трансакції і завдань оцінки.

Прибутковий підхід до визначення вартості людського капіталу передбачає наступні методи:

1. Метод дисконтування – найбільш поширений в оцінці людського капіталу і полягає в дисконтуванні чистого доходу, який може отримати співробітник підприємства. З допомогою дисконтування майбутні грошові потоки доводяться до теперішньої вартості і таким чином є зіставними з сучасними інвестиційними вкладеннями.

Прихильники теорії людського капіталу величину будь-якого капіталу визначають не ціною його виробництва, а економічним ефектом від його використання. На думку І. Фішера, використання капіталу означає отримання відсотка як універсальної форми будь-якого доходу (заробітної плати, прибутку, ренти). Сума майбутніх доходів, що дисконтується, утворює розмір використаного капіталу. В загальному вигляді дисконтування здійснюється за формулою:

$$D_c = \frac{D_t}{(1+i)^t},$$

де D_c – сьогоднішня величина доходу; D_t – майбутня величина доходу; i – поточна процентна ставка; t – число років.

Тобто, D_c – це певна сума грошей, яка, будучи вкладеною на t років під норму відсотка i , виросте до значення D_t . D_c є сьогоднішнім аналогом суми D_t , яка виплатить через t років з урахуванням норми відсотка. Тобто в основу розрахунку ціни людського капіталу покладено саме метод дисконтування. Доходи на капітал, вкладений в людину, визначаються як різниця між

²⁵ Майданевич П.Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия / П.Н. Майданевич, А.А. Колосюк // Міжнародний збірник наукових праць. – 2008. – № 10. – С. 192-197.

²⁶ Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы / Г.В. Борисов // Вестник СПбГУ. – 1999. – Сер. 5. – № 1. – С. 173-188.

²⁷ Козырев А.Н. Оптимизация структуры нематериальных активов / А.Н. Козырев // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. – 2001. – № 4. – С. 7-11.

заробітною платою оцінюваних індивідуумів і тією її частиною, яка припадає на працю.

Людський капітал розглядає М. Фрідмен як одну з форм активів, альтернативних грошам. Під людським капіталом дослідник розуміє фонд, який забезпечує праці перманентний (постійний, безперервний) дохід (D^n):

$$D^n = r \times V^n .,$$

де r – середня прибутковість від п'яти різних видів майна: грошей, облігацій, акцій, предметів споживання тривалого користування і людського капіталу; V – цінність майна суб'єкта.

Майно може бути представлене у вигляді капіталізованої вартості майбутнього потоку доходів, визначеного за допомогою дисконтування. Загальна величина майна індивідуума розраховується таким чином:

$$V^n = \frac{D_1}{(1+r)} + \frac{D_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{D_n}{(1+r)^n},$$

де D_i – очікуваний індивідуумом річний дохід всіх видів майна; n – термін життя людини в роках.

Людський капітал, на думку Л. Фрідмена, – є частиною майна людини, який дає віддачу, у вигляді зарплати, одержаної працівником протягом всього працездатного періоду життя до виходу на пенсію, що дисконтується. Дохід від застосування свого людського капіталу визначається за формулою середньозваженого річного заробітку, який людина отримує за все трудове життя. Це перманентний дохід співробітника, який приносить йому людський капітал як елемент майна, що належить йому. Отже, на думку дослідника величина людського капіталу розраховується за наступною формулою:

$$\frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n},$$

де W_i – очікуваний індивідуумом річний заробіток від використання людського капіталу; n – термін життя індивідуума в роках; r – середня прибутковість.

Недолік оцінки людського капіталу через дисконтування майбутніх доходів полягає в тому, що теорію людського капіталу зведено лише до впливу рівня освіти, при цьому інші важливі фактори ігноруються.

2. Для оцінки вартості бізнесу більше пристосованою є вартість людського капіталу, визначена методом капіталізації прибутку, який приносить окремий співробітник. При цьому, частина прибутку, створена даним співробітником, може бути визначена різними методами (з використанням математичного моделювання або емпіричного розрахунку).

Вимірюючи вплив працівників на фінансові показники підприємства може обирати, управляти, оцінювати і розвивати можливості своїх працівників з метою перетворення їх знань, вмінь, навичок у вагомий фінансовий результат підприємства.

Недоліки прибуткового підходу полягають у складності: 1) отримання необхідної початкової інформації для розрахунків; 2) розрахунку точного обсягу доходів, що генеруються кожним службовцем компанії окремо; 3) складність встановлення зв'язку між знаннями і досвідом працівників та фінансовими результатами компанією. Тому весь розрахунок будується виходячи з майбутнього обсягу чистого прибутку, величину якого важко передбачити.

Ринковий підхід при оцінці людського капіталу використовується рідко, оскільки операції, що пов'язані з продажем активів, пов'язаних з людським капіталом, неможливі, окрім як на деяких дуже обмежених ринках (наприклад, футбольних гравців, музичних виконавців).

Цей підхід може полягати в пошуку на ринку і навчання фахівця, що володіє схожими аналогічними характеристиками: рівнем підготовки, професійним досвідом, здоров'ям і ін. Тоді вартість співробітника підприємства визначатиметься ціною, за яку можна найняти подібного працівника на ринку. Людський капітал підприємства у такому разі дорівнюватиме сумі "вартостей" всіх його співробітників. Унікальні характеристики оцінюваного фахівця і величина недоотриманого прибутку можуть бути визначені статистичними методами на основі динаміки фінансових показників роботи підприємства, а також методом експертних оцінок.

Перевагою ринкового підходу в оцінці людського капіталу є те, що він заснований на використанні ринкової інформації. Недоліком цього підходу є те, що ринок праці не завжди відображає реальну цінність людей.

Мають місце й інші підходи до оцінки людського капіталу. Теорія людського капіталу має давні теоретичні та методологічні корені та є однією із сучасних і досить актуальних напрямів розвитку неокласичної теорії²⁸. Неокласики, при визначенні вартості людського капіталу використовують виробничу функцію:

$$Q = f(L, K),$$

де L – кількість праці в людино-годинах праці, K – вартість (ціна) капіталу, а Q – розмір випуску продукції.

Показник визначається через вироблений продукт, проте капітал не можна виразити незалежно від ціни його послуг – норми прибутку. Останнє є граничним продуктом одиниці капіталу, розрахованої щодо граничного доходу, який вона приносить.

Проф. Я.В. Соколов²⁹ відмічає про підходи до оцінки трудових ресурсів:

1) вимірюють цінність кожного працівника шляхом визначення очікуваного доходу компанії від його роботи, при цьому враховують три фактори: продуктивність праці, переміщуваність, можливість просування по

²⁸ Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие / А.В. Корицкий – Новосибирск: Сиб УПК, 2000. – 112 с.

²⁹ Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: Учебное пособие для вузов / Я.В. Соколов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 638 с. – С. 421-422.

службі і ймовірність строку його роботи у компанії (характеризує ступінь задоволення);

2) виходять з того, що трудові ресурси підприємства представляють єдиний колектив і повинні бути оцінені вцілому. Вартість же колективу залежить від трьох груп причин: 1) незалежні (організаційна структура підприємства, економічна політика, методи керівництва, кваліфікація, навиків і поведінка співробітників); 2) складні (лояльність до фірми, цілі діяльності і мотивація поведінки, моральний клімат); 3) остаточні або залежні (продуктивність праці, зростання обсягу роботи, доходу, збільшення частки ринку). Дві перші групи зумовлюють третю.

Між фізичним і людським капіталом є певна схожість, що дозволяє провести оцінку людського капіталу по аналогії з фізичним:

1. Обидва капітали приймають участь в процесі діяльності господарської діяльності компанії, формують кінцеві фінансові результати.

2. Як фізичний капітал підлягає зносу, так і людський капітал з часом знецінюється, оскільки частина знань забувається або застаріває.

Визначене дозволяє провести спробу оцінки людського капіталу по аналогії з оцінкою фізичного капіталу, для чого необхідно:

1. Визначити “первісну вартість” конкретного співробітника, використовуючи методи тестування і атестації співробітників. При цьому виникає складність об’єктивної оцінки первісної вартості, визначення терміну роботи співробітника в компанії (тобто вибір раціонального способу нарахування коефіцієнта застарівання), а також складність ведення обліку, громіздкість оцінки, яка більшою мірою зручна для крупних компаній.

2. Визначити коефіцієнт “застарівання” знань, оскільки людський капітал з часом втрачає частину накопичених знань, тоді як основний капітал піддається фізичному і моральному зносу.

При визначенні коефіцієнта застарівання знань необхідно використовувати статистичні дані, що відображають залежність між засвоєнням нових знань і процесом забування. Дана величина повинна бути скоригована на поправочний коефіцієнт, що є емпірично отриманим значенням застарівання знань щодо певної сфери діяльності.

Для оцінки людського капіталу ряд авторів проводять аналогію з позиковим капіталом. Капітал використовується працедавцем на умовах регулярних виплат, при цьому він залишається у власності працівника і за жодних обставин не може бути відчужений. Відносини між роботодавцем і працівником, як правило, оформлюються трудовим договором, по суті аналогічним договору позики, коли одна із сторін одержує в користування капітал з умовою регулярних виплат за користування ним.

В багатьох західних компаніях при прийомі на роботу ключових співробітників, обмовляється період, протягом якого працівник зобов’язаний працювати в даній компанії, і у разі звільнення працівника, раніше терміну обумовленого в трудовому договорі (контракті), із причин, не обумовлених в даному контракті, працівник зобов’язав сплатити певну суму неустойки,

також наперед обумовлену в даному контракті. Такі контракти з провідними співробітниками компанії розглядають як інтелектуальний актив і розкривають інформацію про них у відповідних звітах.

Вартість використання позикового капіталу має ринкову оцінку, як і вартість людського капіталу має ринкову оцінку у вигляді середньої заробітної плати, що є об'єктивним показником. Отже, при відомій величині плати за користування капіталом можна зворотним методом розрахувати вартість отриманого в користування капіталу. Ця величина може бути відображена в пасиві бухгалтерського балансу, поряд з позиковими коштами, тоді і актив балансу доповниться об'єктом, що ідентифікує співробітника, як сукупність його властивостей, що використовуються працедавцем. Даний актив повинен бути включений в групу необоротних активів, оскільки не витрачається в процесі господарської діяльності.

Можна застосовувати всі звичайні підходи до оцінки. Проте практична користь від кожного з них істотно відрізняється.

Оцінка характеризує відносну визначеність людського капіталу, закінченість, кількісний вираз, можливість використання як засіб стимулювання і мотивації ефективності діяльності працівників підприємства. Оцінка людського капіталу у вартісному вираженні вносить велику обґрунтованість в аналітичну роботу, характеризує чітку логіку, формує ефективні технології управління персоналом компанії.

Актуальність проблем оцінки людського капіталу в сучасному обліку пов'язана із застосуванням її альтернативних способів. Внаслідок цього виникає об'єктивна потреба в пошуку нетрадиційних підходів до оцінки людського капіталу та обґрунтуванні адекватних підходів до його вартісного вимірювання, що дозволяють розширити межі інформативності бухгалтерського обліку для його користувачів.

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.

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. “В традиційній фінансовій звітності, – відмічає Д. Андріссен та Р. Тіссен, – основна увага приділяється минулому, тому, що можна статично і матеріально виміряти”. І далі продовжують: “Вона практично не відображає активи, які сьогодні, в епоху економіки знань, мають ключове значення, для того, щоб компанія досягла успіху. Нинішні фінансові показники не дають реального уявлення про найважливіші фактори успіху, а баланс надає мало інформації про перспективи розвитку компанії”³⁰.

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. “Інвестори, – відмічає Д. Андріссен та Р. Тіссен, – концентрують увагу на майбутньому зростанні, безперервному русі, нематеріальних активах. Вони використовують ринкову оцінку, побудовану на інтуїції і методиці визначення вартості, не контрольованої компанією, методиці, до створення яких керівники не мають жодного відношення”³¹.

Тим самим забезпечується можливість зіставлення трьох всеохоплюючих (в часі), внутрішньо взаємопов’язаних економічних підходів до оцінки людського капіталу, при цьому кожний з підходів відображає (порізнному 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

³⁰ Андріссен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов / Д. Андріссен, Р. Тіссен; Пер. с англ. – М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2004. – 304 с. – с. 22-23.

³¹ Там же, с. 23.

капіталу, визначена з їх використанням, є більш ефективними при оцінці реальної вартості людського капіталу компанії. Така методика оцінки дозволить сформулювати справедливу 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).

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.

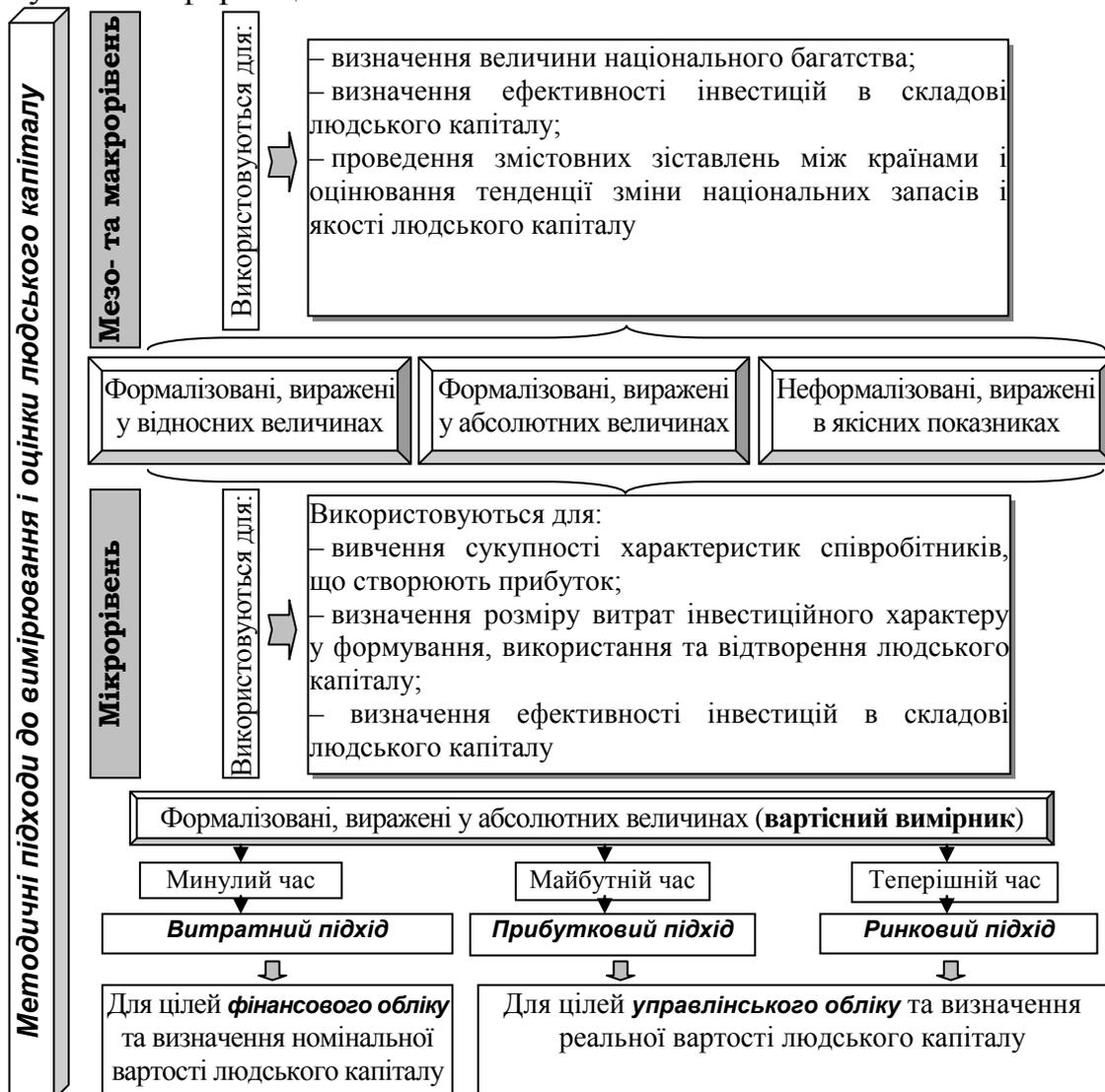


Рис. 1. Методичні прийоми вимірювання та оцінки людського капіталу

Вибір в оцінці людського капіталу одного з підходів визначений завданнями оцінки та класифікацією факторів, що впливають на оцінку людського капіталу сучасної компанії:

1) фактор вибору стратегії компанії: аналіз внутрішніх можливостей (фінансово-економічний стан підприємства, технології діяльності, що використовуються, зміст праці, і ін.); аналіз стратегії розвитку компанії (відповідність структури персоналу організаційним потребам, стратегія управління персоналом).

2) фактор розвитку персоналу: планування і реалізацію кар'єри, професійного навчання; формування кадрового резерву і кадрове зростання;

3) фактор оцінки технологічної ефективності компанії, тобто відповідність компетенцій персоналу умовам диверсифікації діяльності компанії, підвищення рівня відповідності знань, навичок, умінь умовам виробництва;

4) фактор оцінки ефективності управління компанією: оптимізацію організаційної структури (кількісна, якісна структура персоналу і її відповідність організаційним потребам); оцінку управління (якісний рівень функцій управління, корпоративна культура і ін.);

Упровадження системи оцінки людського капіталу повинна здійснюватися на основі загальної і детальної схем оцінки людського капіталу підприємства, що спеціально розробляються. Якщо загальна схема визначає основні етапи і заходи щодо оцінки людського капіталу, то детальна схема – повинна бути багатокроковою, адаптованою до умов конкретного підприємства, відповідати його поточній економічній стратегії і включати повний перелік заходів і процедур щодо оцінки.

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. При дотриманні умов визнання та оцінки, людський капітал виступає об'єктом бухгалтерського обліку та підлягає відображенню у звітності.