

ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ВАРТОСТІ ПРАЦІВНИКА
Побережний Д.О.
Національний Технічний Університет «Харківський Політехнічний
Інститут», м. Харків

У ринковій економіці робоча сила є товаром. А товар на ринку має вартість і споживчу вартість. Так визначається економічна теорія вартості. Працівник має якусь вартість, якщо він здатний приносити якусь користь, вигоду або доход, і навпаки, якщо працівник не має такої здатності, він не має і вартості. Але два працівники, на придбання і підготовку яких були витрачені однакові кошти, можуть у майбутньому мати зовсім різну продуктивність, а значить, і різну цінність для організації. Тому використання початкових або відновлених витрат людських ресурсів дає можливість якоюсь мірою оцінити їх вартість для організації. Така оцінка може бути тільки умовною і приблизною.

Концепція вартості людських ресурсів заснована на викладених вище передумовах. Людські ресурси володіють вартістю, якщо вони здатні приносити у майбутньому доход, віддаючи свою робочу силу.

Для визначення індивідуальної вартості працівника пропонуємо використовувати модель, що була розроблена у Мічиганському університеті, яка заснована на поняттях умовної вартості і такої, що реалізується.

За цією моделлю індивідуальна цінність працівника визначається обсягом очікуваних послуг, які працівник надає або реалізує, працюючи в організації. Це визначає очікувану умовну вартість працівника (УВ). Одночасно індивідуальна цінність залежить від очікуваної вірогідності того, що працівник залишиться працювати у даній організації і тільки у ній реалізує свій потенціал. Таким чином, УВ включає весь потенційний доход, який працівник може принести організації, якщо він все життя буде в ній працювати. Цінність працівника з урахуванням вірогідності того, що він буде працювати в організації протягом якогось часу, визначає очікувана вартість (РВ), що реалізується.

Все це можна виразити таким порівнянням:

$$РВ = УВ * П(З)$$

$$П(К) = 1 - П(З)$$

$$АВК = УВ - РВ = РВ * П(К),$$

де УВ і РВ - очікувана умовна і реалізована вартість;

П(З) - вірогідність того, що працівник залишиться працювати в організації деякий час;

П(К) - вірогідність того, що працівник залишить організацію (звільниться) або показник плинності;

АВК - альтернативні витрати плинності.