

ПРОБЛЕМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

PROBLEMS AND METHODS OF ASSESSMENT OF THE HUMAN CAPITAL OF THE BUDGETARY ORGANIZATION

Малахов В.А.

кандидат економічних наук
доцент кафедри обліку та оподаткування,
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»

Денисюк О.О.

студентка,
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»

У статті досліджено роль людського капіталу як об'єкта бухгалтерської звітності, який на більшості організацій не піддається вартісному вимірюванню і, відповідно, не знаходить відображення в обліку, що не дає змоги забезпечити зростаючі потреби управління. Проаналізовано методи та підходи до оцінки людського капіталу співробітника організації. Наведені розрахунки оцінки вартості людського капіталу на прикладі існуючої бюджетної установи.

Ключові слова: заробітна плата, людський капітал, трудові ресурси, плинність кадрів, економічний знос персоналу, модель активів, модель витрат.

В статье исследована роль человеческого капитала как объекта бухгалтерской отчетности, который на большинстве организаций не поддается стоимостному измерению, соответственно, не находит отображения в учете, не позволяет обеспечить растущие потребности управления. Проанализированы методы и подходы к оценке человеческого капитала сотрудника организации. Представлены расчеты оценки стоимости человеческого капитала на примере существующей бюджетной организации.

Ключевые слова: заработная плата, человеческий капитал, трудовые ресурсы, текучесть кадров, экономический износ персонала, модель активов, модель затрат.

The article examines the role of human capital as an entity of accounting and reporting, which, in most cases, is not subject to cost and measurement, it does not appear to be reflected in the accounts, does not allow meeting the growing needs of empowerment, and the methods and approaches to assessing the human capital of the employee of the organization. Calculations of the estimation of the value of the human capital on the example of the existing budget organization are presented.

Key words: wages, human capital, labour resources, personnel turnover, economic deterioration of personnel, asset model, cost model.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку економіки трудові ресурси мають неабияке значення, адже науково-технічний прогрес потребує постійного зростання якості трудових ресурсів, високого рівня освіти працівників, розвитку їх творчих здібностей, схильності до навчання та відповідальності у виконанні поставлених завдань. Так, за даними рейтингової агенції Standard & Poors, понад 78% загальної вартості компаній із переліку S&P 500 становить інтелектуальний капітал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питання проблем та методів оцінки людського капіталу займалися досить

багато вчених, таких як В.В. Близнюк, І.В. Журавльова, Т.В. Давидова, С. Климко, Т.В. Давидюк, В.О. Сопко 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 намагалися розрахувати вартість окремої людини і всього населення країни.

Постановка завдання. Метою статті є розроблення теоретичних, методологічних положень та практичних рекомендацій щодо проблем та методів оцінки людського капіталу співробітників бюджетної установи для формування якісної стратегії управління та

розвитку організації в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал являє собою довготривалий економічний ресурс, відтворювальний обіг якого в кілька разів триваліший від середніх термінів обігу основного (фізичного) капіталу. Його «економічний знос» (фізичний і моральний) нерідко має як би зворотний знак: виробнича цінність працівника все частіше (у міру інтелектуалізації трудової діяльності) з плином часу зростає. Для управління й ефективного використання людського капіталу необхідні його повноцінний облік і оцінка. Людський капітал визначається як капітал у формі знань, умінь і навичок, отриманих людиною в процесі освіти і практичної діяльності, які дають йому змогу успішно виконувати свою професійну діяльність.

Сучасний економіко-математичний аналіз трактування людського капіталу означає оцінювання втіленої в індивідумі потенційної здатності приносити дохід, включає вроджені здібності та таланти, а також утворення та придбання кваліфікацію. Аналіз та оцінка рівня людського капіталу в бюджетній організації набуває особливого значення під час вибору майбутніх напрямів її функціонування.

У сучасній практиці бухгалтерського обліку людський капітал не враховується в бухгалтерському балансі комерційного підприємства або бюджетної установи. Традиційний облік розглядає тільки ресурси, які є власністю організації. У зв'язку з тим, що персонал як особливий вид ресурсу не може бути майном та об'єктом власності, представники традиційного обліку не розглядають його як об'єкт обліку, а саме – актив (ресурс, контрольований організацією у результаті минулих подій, використання якого, як очікується, приведе до отримання економічних вигод у майбутньому) [1].

Обліку та переоцінці підлягає лише інтелектуальний капітал, який ототожнюється з нематеріальними активами. При цьому нематеріальними активами не є інтелектуальні та ділові якості персоналу організації, їх кваліфікація і здатність до праці. Ця обставина не дає змоги отримати реальну оцінку вартості комерційного підприємства або бюджетної установи.

Нематеріальні активи – проблемні натепер питання в методології бухгалтерського обліку як для українських, так і для зарубіжних підприємств, що насамперед пов'язано зі складністю самого предмета, визначення критеріїв класифікації і визнання нематеріальних активів [2].

Якщо звернутися до МСФЗ 38 «Нематеріальні активи» і низки положень МСФЗ 22 «Об'єднання компаній», МСФЗ 36 «Зменшення корисності активів» та ін., то можна простежити, що міжнародний підхід до визначення нематеріальних активів спирається на перелік критеріїв їх ідентифікації з іншої маси активів, виходячи з форми активу і цілей дослідження [4].

Проблема відображення людського капіталу як об'єкта бухгалтерської звітності особливо актуальна для бюджетних організацій, з огляду на те, що, по-перше, активи цих організацій належать державі і є суспільною власністю; по-друге, фінансування діяльності бюджетних організацій проводиться за рахунок коштів державного або місцевого бюджету; по-третє, діяльність державних організацій відрізняється винятково широким спектром різноманітних функцій, а значить, і великою кількістю різноманітних факторів, що впливають на зміну вартості цих об'єктів господарювання (органи державного управління, установи освіти, органи охорони здоров'я). Крім того, основою функціонування будь-якої організації чи установи є саме наймані співробітники, тому сутність управління трудовими ресурсами полягає у можливості залучення найбільш професійного та талановитого персоналу [5].

Головним завданням аналізу використання людського капіталу в установі є виявлення всіх чинників, що перешкоджають зростанню продуктивності праці, що приводять до втрат робочого часу і знижують заробітну плату персоналу.

Крім того, до завдань аналізу використання людського капіталу відносяться:

- вивчення і оцінка забезпеченості трудовими ресурсами бюджетної установи та її структурних підрозділів;

- вивчення показників плинності кадрів;

- визначення резервів трудових ресурсів, більш повного і ефективного їх використання.

Людський капітал є джерелом потенційних доходів і майбутніх задоволень потреб людей. Сучасні економічні умови зобов'язують вимірювати людський капітал у грошовій формі. Оцінка людського капіталу необхідна для характеристики економічної ефективності організації, під час здійсненні якої так само оцінюються компетенції працівника [6].

Така оцінка може бути виражена виходячи із витрат на людські ресурси, які включають в себе витрати на придбання (підбір персоналу, найм на роботу, призначання на посаду), навчання, а також непрямі витрати на розвиток та мотивацію співробітників, аутсорсинг [3].

Є багато цікавих підходів до обліку людських ресурсів у розвинутих країнах. Наприклад, модель VDT (Value Driving Talks), розроблена А. Сандервангом [1], згідно з якою розрахунок прибутку інвестицій організації залежить від компетентності її співробітників, велика увага приділяється підвищенню рівня освіти та професійному зросту, що дає більш ефективне управління трудовими ресурсами, а це означає високий темп розвитку самого бізнесу. Організації, які виділяють кошти на розвиток свого персоналу, в подальшому отримують вигідну інвестицію – роботу цього персоналу. Саме розвиток персоналу дає змогу пролонгувати професійний шлях персоналії, розвинути властивості під впливом інноваційних технологій [4].

Під час застосування концепції життєвого циклу персоналу необхідно враховувати сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованого на знаннях. Постійний розвиток персоналу протягом усього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримка здоров'я та належного рівня життя є необхідною умовою інформаційного суспільства, головною умовою необхідності зміни ортодоксальної системи обліку витрат на персонал [7].

Зокрема, Т.В. Давидюк було розроблено процесну модель управління витратами на персонал з урахуванням фаз процесу інвестування у формування та відтворення, витрат на використання персоналу [8].

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, групування, узагальнення всієї зібраної інформації та пошук того, що є визначальним у роботі кращих співробітників [3].

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

У світовій практиці є принципові підходи до оцінки й обліку людських ресурсів – так звані моделі активів (витратні моделі) і моделі корисності (таблиця 1.1.) Модель активів (модель витрат): традиційна схема бухгалтерського обліку основного капіталу з урахуванням особливостей «людського капіталу»; на рахунках обліковуються витрати на формування персоналу (довгострокові інвестиції, поточні витрати); нормативний строк амортизації персоналу [4].

Модель корисності ресурсу: оцінка економічних наслідків зміни трудової поведінки персоналу (ефект кадрових інвестицій); прогнози розрахунки очікуваних від реалізації інвестиційних проектів доходів, їх зіставлення з необхідними витратами на здійснення інвестицій; визначення показників: строк окупності інвестицій (період, протягом якого початкові інвестиції будуть повернені інвестором у вигляді доходів від реалізації проекту); норма доходності інвестицій (відношення середньорічної суми прибутку від реалізації проекту до величини інвестицій) [6].

У спеціальних рахунках за розробленим переліком враховуються витрати на людські ресурси, які залежно від утримування або розглядаються як довгострокові вкладення, що збільшують розмір функціонуючого людського капіталу, або списуються як втрати [7].

Чарлі Брукс розробив методику процесу оцінки капіталу, яка була запроваджена в компанії Georgia Merit System штату Джорджія (США).

Вона складається з двох етапів. На першому з них складається сама методика оцінки. Для цього проводиться з кращими, спеціально відібраними для цього працівниками серія інтерв'ю. У методику співбесід із відібраними входить: по-перше, з'ясування всіх нюансів, які дають змогу кращим робітникам працювати саме так, та документування усіх найдрібніших правил, методів та принципів роботи кожного з цих спеціалістів; по-друге, групування, узагальнення всієї

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика моделей оцінки людського капіталу

Модель	Переваги	Недоліки
Модель активів	1. Можливість визначення груп витрат на персонал (капіталізація персоналу) та поточних витрат (витрати на використання персоналу) 2. Можливість оцінити нормативний строк амортизації витрачених коштів на персонал – час, коли необхідно додатково вкладати інвестиції	1. Вартість об'єктів інвестування може суттєво відрізнятися від його ринкової ціни 2. На практиці немає прямого зв'язку між витратами і корисністю цього об'єкта
Модель корисності	1. Можна оцінити економічні наслідки зміни трудової поведінки робітників у результаті тих чи інших заходів 2. Ураховується здатність працівника приносити більшу або меншу додану вартість в умовах роботи підприємств	1. Відмінності в цінності визначаються характером посади та індивідуальними рисами працівників, що займають однакову посаду 2. Оцінка трудового внеску в розвиток підприємства завжди персоніфікована

Розроблено автором на основі [10]

Таблиця 1.2

Аналіз основних параметрів якості людського капіталу

Параметри	Роки		
	2015	2016	2017
Чисельність персоналу (л)	185	198	241
Рівень освіти:			
Вища	74	97	117
Середня спеціальна	33	53	71
Військове звання	78	53	71
Середній стаж роботи (років)	13,5	15,5	16
Середній вік персоналу (років)	36	35	38
Річний фонд заробітної плати (грн.)	114728	138433	139754
Основні витрати на персонал (грн.)	90584	116820	102598
Інвестиції в персонал (грн.)	8273	10674	9254
Еквівалент повного робочого часу (л/год)	3429	3722	4453

зібраної інформації та пошук того, що є визначальним у роботі кращих співробітників [8].

Так, відділ кадрів установи під час співбесіди з кандидатами на роботу цілеспрямовано звертає їхню увагу на якості, які були виявлені як визначальні для ефективного виконання конкретних службових обов'язків.

Вчені-економісти виділяють два основні підходи до оцінки працівників:

– визначення очікуваного доходу фірми від роботи цього індивіда (до уваги беруться три фактори:

- а) продуктивність праці;
- б) плінність;

в) можливість просунення по службі і ймовірного терміну його роботи у фірмі (характеризують ступінь задоволення);

– трудові ресурси підприємства становлять єдиний колектив і повинні бути оцінені загалом.

Вартість колективу залежить від трьох груп причин:

а) незалежні (організаційна структура установи, економічна політика, методи керівництва, кваліфікація, навички і поведінка колег);

б) складні (лояльність до фірми, цілі діяльності і мотивація поведінки, моральний клімат);

в) кінцеві або залежні (продуктивність праці, ріст обсягу роботи, доходу, збільшення частки ринку). Дві перші групи визначають третю.

Наступним методом оцінки людського капіталу є експертний підхід, де оцінці піддаються і якісні особливості окремо взятого працівника, і сукупність властивостей кадрового потенціалу загалом. цей підхід здійснюється за використання вагових коефіцієнтів, розрахунок яких проводиться в три етапи. На самому початку позначаються ключові показники, що визначають внесок кожного працівника в інтелектуальний капітал досліджуваного підприємства. Потім для кожного показника встановлюються коефіцієнти значущості, тобто наскільки часто кожен наявний у досліджуваного. І на завершення проводиться оцінка кожного з показників.

Після проведення всіх розрахунків проводиться аналіз отриманих результатів і визначається середній бал кожного працівника [9].

З метою отримання більш ясної картини про стан людського капіталу деякі вчені також пропонують підприємству або установі аналізувати плінність кадрів, вартість навчання у розрахунку на одного співробітника, середній стаж і середній рівень освіти. Упровадження матриці Navigator (1991 р.) та застосування її в компанії Skandia стало одним із факторів зростання прибутку з \$300 млн до 16 млрд (1998 р.). Згідно з нею оцінка залежить від: планування кадрів, збереження кадрів розвиток кадрового, складу основних витрат на придбання персоналу управління, витрат на придбання персоналу [5].

Спираючись на вище наведені методи та підходи до оцінки й обліку людських ресурсів, буда введена нова методологія щодо оцінки людського капіталу співробітників бюджетної установи, в основі якої лежить аналіз основних параметрів якості людського капіталу по роках у бюджетній організації (таблиця 1.2).

З таблиці видно, що установа дбає про своїх працівників. Це пояснюється тим, що збільшуються інвестиції в персонал, а це означає, що організація займається підвищенням кваліфікаційного рівня своїх працівників, а отже, збільшується і річний фондоплати праці, що веде за собою високу мотивацію до праці робітників.

Якщо розглядати коефіцієнт вибуття кадрів (Кв), який визначається відношенням числа працівників, звільнених за всіма причинами за певний період (Чв), до середньоспискової чисельності працівників за той же період, то він становитиме 2,2%. Коефіцієнт прийому кадрів (Кпк) обчислюють як відношення числа працівників, прийнятих на роботу за певний період (Пп), до середньоспискової чисельності працівників за той же період. Коефіцієнт прийому кадрів – 5%. Це означає, що установа працює стабільно, та вказує на відсутність високої плінності кадрів.

Коефіцієнт плинності кадрів (Кт), %, встановлюється розподілом числа працівників установи, що вибули за цей період за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни та з інших причин, не викликаних виробничою або загальнодержавною потребою, на середньооблікову кількість працівників за той же період, коефіцієнт розраховується за формулою. За рік із причин, що відносяться до плинності кадрів, з установи звільнилося 13 чол. Коефіцієнт плинності кадрів – 2%. Це свідчить, що керівництву організації нема про що турбуватися, це показник природного оновлення персоналу, що свідчить про ефективне керів-

ництво та управління людськими ресурсами в установі [9].

Висновки з проведеного дослідження. Беручи до уваги все вищевикладене, можна дійти висновку, що правильне управління командою співробітників на будь-якому підприємстві є головним завданням сучасного лідера, реалізувати яке можливо за ефективного використання людського потенціалу працівників. Нині роль людського капіталу розуміється по-новому, тому що він виступає головним фактором підвищення конкурентоспроможності компанії. У зв'язку з цим інвестиції в людський капітал є невід'ємним елементом успішного розвитку будь-якої організації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні. Україна: аспекти праці, 2006. № 2. С. 39–47.
2. Бутынец Ф.Ф. Добий М. Теория изменения капитала и прибыли: монография /Краков, 2010. 400 с.
3. Давидюк Т.В. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу / Житомирський державний технологічний університет. 2012. Вип. 2 (23)
4. 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. URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>. (дата звернення 07.11.2018)
5. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку / Економіка і прогнозування, 2005, № 2. С. 64–78.
6. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: монографія / Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. 161 с.
7. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. 200 с.
8. Королюк Н.М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології / Актуальні проблеми економіки. 2009. № 7 (97). С. 252–260.
9. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства [Текст] : Наукове видання / Х. : Вид-во Харк. нац. екон. унту, 2004. 283 с.