

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

За даними Всесвітнього банку і Програми розвитку ООН, сьогодні на планеті фізичний капітал або накопичені матеріальні блага складають лише 16 % загального надбання, природні багатства – 20%, а людський капітал або накопичені інвестиції в людину – 64%. У багатьох розвинених країнах частка останнього сягає 80% [1]. За розрахунками Світового банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди становлять всього 19%, а людський капітал – 76%. В Західній Європі відповідні показники – 23,2 і 74% [2].

В світлі інтелектуалізації господарської діяльності в умовах інформаціології суспільства зростає роль людського капіталу в ланцюгу створення додаткової вартості на рівні бізнес-одиниць. Проте, до теперішнього часу в наукових колах не склалося єдиної теоретичної точки зору щодо економічного змісту людського капіталу та методологічних засад розкриття інформації про нього в інтегрованому звіті. Дослідники єдині лише в тому, що людський капітал стає капіталом тільки після внесення інвестицій в нього і лише після цього набуває спроможності надавати відповідну віддачу в часі у вигляді економічних благ.

Теоретико-методологічна концепція «людського капіталу» зародилися ще в економічних дослідженнях класичного періоду, а широке використання поняття «людський капітал» стало можливим після виходу у світ книги Г. Беккера «Людський капітал» (1964 р.), за яку в 1992 році за значний внесок у розробку та популяризацію ідей теорії людського капіталу автору присудили Нобелівську премію в галузі економіки. Автор визначив людський капітал підприємства як «сукупність навичок, знань та вмінь людини, витрати на отримання яких (шляхом освіти, внутрішньо корпоративного навчання тощо) могли приносити з часом вагомий прибуток і самому працівникові, і його роботодавцеві» [3, С. 110].

Вивчення сучасних підходів до трактування терміну «людський капітал» дозволило узагальнити позиції вчених за наступними його ключовими характеристиками, які мають вплив на розкриття інформації про нього в інтегрованому звіті та визначають його зміст:

- людський капітал це сукупність знань, здібностей, навиків, досвіду, загальної культури, умінь, здоров'я, мотивації, власних якостей тощо, втілених в його носій – людину;

- людський капітал підлягає розвитку за допомогою інвестицій та підлягає накопиченню;

- людський капітал сприяє зростанню продуктивності праці й, завдяки цьому, впливає на зростання доходів не лише його власника, а й суб'єкта господарювання та країни в цілому.

Враховуючи потреби інтегрованої звітності та ключові характеристики людського капіталу, пропонуємо визначати його як сукупність виробничих, професійних та загальнолюдських знань, здібностей, навиків, досвіду, загальної культури, умінь, здоров'я, мотивації, власних якостей, компетенцій співробітників, які вони використовують для реалізації та вдосконалення бізнес-моделі суб'єкта господарювання, що сприяє зростанню продуктивності праці та приносить дохід їх носію та роботодавцю.

Оцінка людського капіталу за видами вкладень в його розвиток дозволяє визначити загальний обсяг капіталовкладень в розвиток персоналу та оцінити загальноприйняті показники ефективності його використання. Проте цей метод не дозволяє визначити цінність конкретного працівника, рівень його особистісних та професійних якостей, які впливають на ефективність реалізації бізнес-моделі суб'єкта господарювання. Тому, при розкритті інформації про людський капітал в інтегрованій звітності пропонуємо додатково використовувати кваліметричний метод (кваліметрія походить від латинської (quales – який за якістю) та грецької (μέτρον – вимірюю) і означає наукову дисципліну, сферу, що поєднує кількісні методи оцінки якості [4]. Кваліметричний метод дозволяє представляти якісні характеристики людського капіталу кількісними значеннями та визначити вплив інвестицій в його розвиток на ефективність його відтворення. Метою кваліметричної оцінки людського капіталу є розробка і вдосконалення кроссекторальною робочою групою з формування інтегрованої звітності методик і способів, за допомогою яких якісні характеристики конкретного працівника можуть бути виміряні одним числовим значенням, що характеризує ступінь задоволення даним працівником суб'єкта господарювання або його особистих потреб.

Відповідно до принципів кваліметрії на першому етапі оцінки людського капіталу важливою передумовою правильності та обґрунтованості розрахунків є систематизація груп показників оцінювання його використання, які з метою ефективного реалізації бізнес-моделі суб'єкта господарювання пропонуємо групувати наступним чином: трудовий потенціал, організаторські здібності, кваліфікаційні та мотиваційні якості, психологічне співробітництво. На другому етапі кроссекторальна робоча група з формування інтегрованої

звітності визначає характеристики, за якими буде оцінюватися конкретна група показників й вагомість кожної характеристики та оцінює значення критеріїв за якими буде проводитися оцінка. Шкала для визначення вагомості показників, які використовуються для кваліметричної оцінки людського капіталу за групою трудовий потенціал наведена в таблиці 1, аналогічно розробляється шкала для інших чотирьох груп.

Таблиця 1

**Методика кваліметричної оцінки людського капіталу**

Група показників (Кп)	Складові оцінки (i)	Вагомість складових, ai	Критерії оцінки (j=1, 2, 3 ..., n)	Значущість критерію, xij
1	2	3	4	5
Трудовий потенціал (К1)	Працьовитість	0,35	Висока працьовитість	1,00
			Середня працьовитість	0,60
			Низька працьовитість	0,25
			Ухилення трудових обов'язків	0,00
	Якість праці	0,35	Трудові обов'язки виконуються в повній відповідності до посадових інструкцій	1,00
			Трудові обов'язки виконуються з порушеннями певних формальних вимог посадових інструкцій	0,75
			Трудові обов'язки виконуються з порушеннями технічних вимог	0,50
			Якість праці не відповідає вимогам	0,25
			Трудові обов'язки виконуються в повній невідповідності до посадових інструкцій чи взагалі не виконуються	0,00
	Продуктивність	0,30	Висока продуктивність	1,00
			Середня продуктивність	0,50
			Низька продуктивність	0,00

За наведеною шкалою експертна комісія проводить оцінку кожного співробітника суб'єкта господарювання з використанням формул (1, 2).

$$K_i = \sum_{n=1} x_{ij} \times a_n \quad (1)$$

$$K1 = x \text{ прац.} \times a \text{ прац.} + x \text{ як.пр.} \times a \text{ як.пр.} + x \text{ прод.} \times a \text{ прод.}$$

$$\text{Загальна оцінка } n\text{-співробітника} = \sum_{n=1} K_m \quad (2)$$

Після оцінки якостей кожного співробітника проводиться загальна оцінка всього персоналу та визначається інтегральне значення ефективності використання людського капіталу за шкалою, наведеною в таблиці 2.

Таблиця 2

### Градація шкали кваліметричної оцінки людського капіталу

Інтервали				
Низький рівень	Нижче середнього	Середній рівень	Вище середнього	Високий рівень
0,0-0,2	0,2-0,4	0,4-0,6	0,6-0,8	0,8-1,0

Кваліметричний метод оцінки людського капіталу дозволяє визначити резерви підвищення ефективності використання трудових якостей працівників шляхом аналізу залежності між обсягом інвестицій в розвиток їх трудового потенціалу, організаційських здібностей, кваліфікаційних та мотиваційних якостей, психологічного співробітництва та трудовою активністю персоналу. Отримані в результаті кваліметричної оцінки дані доцільно використовувати при формуванні системи матеріальних та нематеріальних заохочень, яка відповідатиме запитам конкретних працівників та враховуватиме оцінку їх трудових якостей.

### Список джерел інформації

1. Іляш О. І. Оцінка розвитку людського капіталу України. Економіка і регіон. 2008. №3(18). С. 141–145.
2. Шапуров О. О. Людський капітал як фактор економічного зростання. Держава та регіони. 2008. №1. С. 180–184.
3. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). США : экономика, политика, идеология. 1993. № 11, 12. С. 110.
4. Квалиметрия. Материал из Википедии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>