

Проблеми оцінки людського капіталу в системі реалізації конкурентної політики

М. НІКОЛАЙЧУК

Хмельницький національний університет

Узагальнено недоліки існуючих систем оцінки людського капіталу з точки зору управління його конкурентоспроможністю в системі кон'юнктурних, галузевих, регіональних та гендерних чинників. Як основу оцінки людського капіталу запропоновано визначити ефекти від його застосування, скориговані на вплив ключових експлуатаційних чинників.

Обобщены недостатки существующих систем оценки человеческого капитала с точки зрения управления его конкурентоспособностью в системе конъюнктурных, отраслевых, региональных и гендерных факторов. В качестве базы оценки человеческого капитала предложено определить эффекты от его использования, скорректированные на влияние ключевых эксплуатационных факторов.

Defects of human capital existing systems in terms of its competitiveness management in the system of conjuncture, branch, regional and gender factors are generalized. We proposed to determine the effects of human capital application adjusted for the impact of key operating factors as the base of human capital evaluation.

Ключові слова: людський капітал, оцінка людського капіталу, управління людським капіталом.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Еволюція поглядів на людський капітал як об'єкт економічного дослідження вимагає, з одного боку, зміни підходів до його трактування, де слід перейти від поняття людського капіталу як виробничих знань, умінь і професійної підготовка, якими володіє окрема людина, вартості, яка створюється в результаті затрат на навчання, освіти, зміцнення здоров'я¹ до трактування людського капіталу як активу, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти для держави та статусні і матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу, що відповідає реалізації конкурентної політики. З другого боку, необхідно оцінити людський капітал як ключовий чинник реалізації конкурентної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Базові положення оцінки людського капіталу закладені Г. Беккером, Т. Шульцем, І. Фішером та іншими науковцями. Реагуючи на нові виклики, людський капітал еволюціонував у сучасні концепції, що ґрунтуються на положеннях теорії Т. Шульца та методах суміжних галузей економіки, демографії, менеджменту, соціології тощо. Виділяються напрями,

сформовані на основі синергії з підходами національних трудових шкіл, до представників яких належать О. Грішнова, В. Антонюк, І. Петрова, Л. Семів, Л. Шевчук та ін.

Поряд з наявними перевагами методологічних та методичних напрацювань, наявні підходи ґрунтуються, в першу чергу, на оцінці характеристик та якостей людського потенціалу, що, з точки зору формування конкурентних відносин, не тотожне оцінці людського капіталу і, як наслідок, не сприяє виробленню ефективного механізму управління ним.

Мета статті — визначити ключові засади оцінки людського капіталу в системі сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку та формування конкурентної політики на основі людського чинника.

Викладення основного матеріалу дослідження. Цільова орієнтація на інвестиційне відтворення людського капіталу вимагає формування нових теоретико-методологічних поглядів стосовно ефективності його використання, а отже, нових досліджень, спрямованих на визначення показників його вартості, витрат, структури, змістовного навантаження тощо. Не можна не погодитися з твердженням дослідників з приводу складності, а в деяких випадках неможливості оцінки людського капіталу².

¹ Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход / Г. Беккер; пер. с англ., науч. ред. послесловия — Р. И. Капелюшников, предисловия — М. И. Левин. — М.: ГУВШЭ, 2003. — С. 27.

² Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. ... д-ра. екон. наук: 08.00.07 / В. П. Антонюк; Донецький націонал. ун-т. — Донецьк, 2008. — С. 22.

Поряд із традиційними аргументами щодо неможливості оцінити обсяг та вартість людського капіталу існують і штучні обмеження, що виникли через його ототожнення з людським і трудовим потенціалом. Водночас близькість вказаних категорій та їх еволюція дають підстави для використання вже наявного методологічного забезпечення та методичного апарату.

Через специфічне трактування кількісний вимір залишається досить проблематичним з точки зору обліку людських ресурсів і ускладнює вимірювання людського капіталу на практиці. Сучасною науковою думкою запропоновано три різноманітні типи моделей обліку людських ресурсів (рис. 1)³:

- 1) витратні — на основі первісної вартості, витрат придбання, альтернативних витрат на людські активи;
- 2) ціннісні людських ресурсів, що поєднують моделі поведінкової цінності з моделями монетарної вартості;
- 3) монетарні — на основі доходів майбутніх періодів.

Ключовим недоліком, що переважає позитивні сторони застосування наведених підходів, є неповнота оцінених показників і, як наслідок, відсутність адекватного відображення процесів управління, формування та застосування людського капіталу. Крім вказаного недоліку, вадою витратних методів є ігнорування ринкової кон'юнктури, де зміни попиту на людський капітал та пропозиції збільшують чи зменшують його цінність, а вартість лише як виняток може відповідати витратам на його формування.

Вадою другого підходу виступає значна роль суб'єктивного чинника у визначенні цінності людського капіталу, що на практиці супроводжується номінальним завищенням ціни людського капіталу як активу, недооцінкою соціальної, економічної та організаційної активності, спроможності до інноваційної діяльності, раціоналізації поведінки та самовдосконалення. Монетарні методи забезпечують хибну оцінку, оскільки включають інвестиційні оціночні інструменти вартості грошей, хоча аналогія з інвестиціями в основні фонди залишається суперечливою.

В ході формалізації підходів до оцінки варто відповісти на кілька складних запитань, що об'єктивно, з точки зору теорії людського капіталу, не мають однозначної відповіді. Зокрема, важливо чітко усвідомити мету та сферу застосування оціночних показників, їх спроможність адекватно відобразити обсяг та ціну активу «людський капітал», реагувати на зміни ринку праці, сфери освіти та соціально-економічного розвитку тощо. Очевидно, що намагання звести оціночні значення до єдиного показника призводить до ігнорування вказаних критеріїв та вимагає вироблення системи оцінок.

Через включення до розрахунків головних характеристик-компонент, визначених наявними знаннями, здібностями, вміннями, спроможними принести власникам, користувачам чи розпорядникам комерційний, статусний чи соціально-економічний ефект, людський капітал на рівні держави не дорівнює сумарному застосовуваному людському капіталу бізнесових структур та сумарному людському капіталу всіх індивідів:



Рис. 1. Систематизація методів оцінки людського капіталу

³ Добрынин А. И. и др. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренкова. — СПб. : Наука, 1999. — С. 124–126.

$$HC_s \neq \sum HC_b \neq \sum HC_p, \quad (1)$$

де HC_s – людський капітал держави;
 HC_b – людський капітал бізнесової структури;
 HC_p – людський капітал особи.

Причина невідповідності обсягів людського капіталу різних рівнів пояснюється наявністю відмінностей між потенціалом, тобто наявними можливостями та здібностями, і капіталом, тобто капіталізованим потенціалом. Капіталізація та подальша оцінка вартості проводиться виключно за характеристиками – здібностями, здатними принести ефект власнику, розпоряднику чи користувачеві ресурсу. Включенням на різних рівнях відмінного переліку капіталізованих здібностей і пояснюється нерівність (1). Для людського потенціалу правильною залишається рівність:

$$HP_s = \sum HP_b = \sum HP_p, \quad (2)$$

де HP_s – людський потенціал держави;
 HP_b – людський потенціал бізнесової структури;
 HP_p – людський потенціал особи.

Цілі формування і реалізації людського капіталу особи полягають у досягненні високого соціального статусу, максимізації індивідуальних доходів та матеріального забезпечення, отримання моральних зисків. На етапі формування раціональність оцінки людського капіталу визначається обраними аналітичними підходами, де згідно з витратною концепцією шукана вартість складається з суми капітальних витрат, понесених на його формування у вигляді інвестицій в освіту, виховання, медичне забезпечення тощо⁴. Згідно з монетарними концепціями, основою розрахунку виступають доходи майбутніх періодів, що досить проблематично у випадку непрацевлаштованості особи та використання виключно середньостатистичних показників⁵. Проблематичним у застосуванні ціннісної концепції залишається неможливість усвідомити ціну ментально-психологічних рис особи⁶.

З другого боку, на сучасному етапі основні корективи у вартість людського капіталу вносить попит і пропозиція на ринку праці, що виражається попитом і пропозицією на знання, вміння, навички та наявність ключових ментально-психологічних рис, що виступають як каталізатор зростання віддачі від наявного особистого потенціалу. З цієї позиції вартість капіталу особи дорівнює оціненій ринком вартості, що можна ототожнювати із рівнем заробітної плати і визначати на певний період часу, наприклад, рік:

$$PHC_p = W \times 12, \quad (3)$$

де PHC_p – вартість капіталу особи за показником доходу;

W – рівень доходу особи, що відповідає аналогічним характеристикам людського капіталу.

Інваріантність показника рівня доходу особи визначається тим, що на практиці ототожнюється з рівнем заробітної плати, залежить від багатьох чинників та застосовуваних підходів до її нарахування (рис. 2).

На практиці в умовах мінливої динаміки економічного розвитку диференціація форм та систем оплати праці нівелюється. Очевидною причиною цього виступає порушення та часткове ігнорування відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати в результаті середньо-термінових змін ринкової кон'юнктури. Зокрема, за високого попиту логічним є зростання вартості людського капіталу, що з точки зору досліджуваної проблеми слід оцінювати позитивно, з перспективою формування мотиву накопичення людського потенціалу. За низького попиту негативні оцінки зумовлюються зниженням спроможності забезпечити відтворення людського потенціалу особи, ігноруванням в оцінюванні людського капіталу високих, проте непридатних для застосування соціально-економічних характеристик, необхідністю витратити значні ресурси на рекапіталізацію вартості.

У підсистемі формування особистих доходів діяльність найманих працівників має суттєві обмеження в застосуванні наявних негосподарських характеристик людського потенціалу, і відповідно, їх оцінці, оплаті, що спричиняє заниження вартості людського капіталу найманих працівників. Для аналогічного набору особистих якостей підприємця вартість людського капіталу априорі залишається вищою через застосування як господарських, так і негосподарських характеристик людського потенціалу, що об'єктивно визначено особливостями підприємництва. В першу чергу, до характеристик, що знаходять додаткове застосування, слід віднести знання психології, розуміння ролі міжособистого спілкування, освіченість, особисту культуру, що формують коло потенційних клієнтів, партнерів, середовище бізнесу тощо.

Окрему складову оцінки вартості людського капіталу особи становлять прагнення до забезпечення високого соціального статусу, що на практиці характеризується набуттям популяр-

⁴ Мельничук Д. П. Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / Д. П. Мельничук, С. В. Обіход // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 410.

⁵ Мазурок П. П. Інституціональні зміни в розвитку людського капіталу як чинника економічного зростання / П. П. Мазурок // Вчені записки: Наук. збір. – Вип. 7 / Відп. ред. А. Ф. Павленко. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 60.

⁶ Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2006. – С. 98.

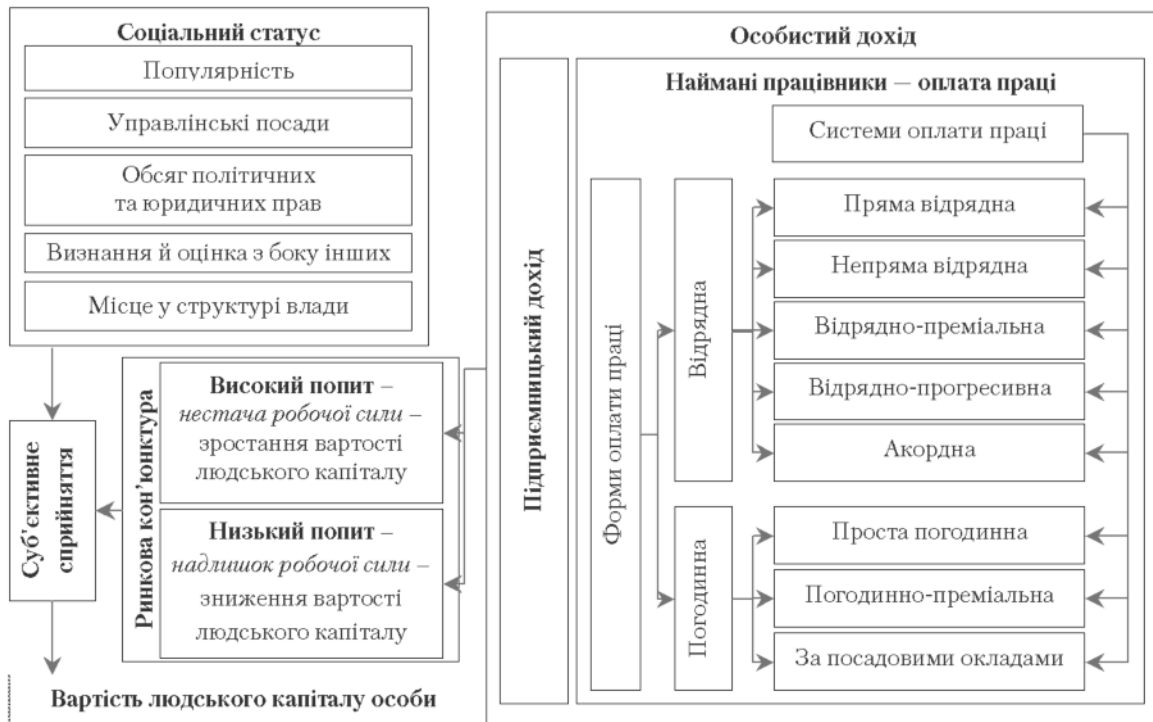


Рис. 2. Інваріантність оцінки людського капіталу особи

ності, отриманням керівних управлінських посад, політичних та юридичних прав, суспільного визнання та позицій у владних структурах. У системі формування оцінок людського капіталу чинники доходу та соціального статусу можуть як взаємно доповнюватись, так і виступати альтернативою вибору. На користь останнього свідчать приклади вибору між відносно нижчими доходами та високим соціальним статусом учителів шкіл, викладачів вищих навчальних закладів, медиків, функціональних спеціалістів органів державної влади, працівників сфери готельного господарства тощо.

На відміну від рівня бізнесових структур та держави, особистісна оцінка вартості людського капіталу визначається і суб'єктивним осмисленням чинників особистого доходу, соціального статусу та ринкової кон'юнктури. Особа як жива мисляча істота з притаманними ментально-психологічними рисами, як правило, схильна перебільшувати власні здібності, можливості, статус та в міру інформаційного обмеження спрощено підходити до оцінки соціального статусу та потенційних доходів. Поширеними також є випадки заниженої самооцінки, внаслідок якої особа неспроможна використати наявний людський капітал; можливі також схильність сприймати колективну думку та чужий досвід як істину, негативний вплив родинного кола тощо.

На практиці ментально-психологічні характеристики суб'єктивного сприйняття соціального статусу та потенційне матеріальне забезпечення, що визна-

чає полярильність оцінок людського капіталу, широко варіюються.

Таким чином, оцінка людського капіталу особою являє собою набагато складнішу процедуру розрахунків, ніж напрацьовані до цього часу зарубіжними та вітчизняними дослідниками методики.

Обсяг особистого людського капіталу з точки зору його носія-власника можна виразити функцією на основі приведених вище чинників-змінних:

$$Y(PHC_p) = f(W_i, SS_i, CM, SP), \quad (4)$$

де $Y(PHC_p)$ – вартість капіталу особи на основі шуканої функції;

W_i – рівень доходу особи за i -м родом занять, зайнятості;

SS_i – соціальний статус для i -го роду занять, зайнятості;

CM – ринкова кон'юнктура;

SP – показник суб'єктивного сприйняття.

Приведена функціональна залежність передбачає оцінку людського капіталу на основі порівняння з особами з аналогічними характеристиками людського потенціалу. У сукупності заданих змінних дохід W_i та SS_i виступає базою розрахунку. Залежно від мети оцінки, значення доходу використовується або як середнє для сукупності, або як індивідуальне значення за конкретного набору характеристик для порівняння з витратами на формування людського потенціалу та конкурентні позиції.

Соціальний статус SS_i як показник-характеристика людського капіталу потребує детального соціологіч-

ного дослідження та формалізації процедур приведення до форми, порівняваної з розмірами грошового доходу, та для подання у якості альтернативи доходу.

Ринкова кон'юнктура CM як показник розвитку ринку праці відображає рівень використання людського капіталу залежно від попиту на нього та у функції (4) застосовується у вигляді коефіцієнта, де значення $CM = 1$, відповідає середньому (нейтральному) рівню ринкової кон'юнктури. Значення $CM < 1$ відповідає зниженню попиту на робочу силу. Значення $CM > 1$ відповідає зростанню попиту на робочу силу.

Показник суб'єктивного сприйняття виступає варіативною складовою та коливається в межах від $SP = 0,00$, що відповідає абсолютному нерозумінню вартості власного людського капіталу, до $SP = 1,00$, що відповідає об'єктивній його оцінці.

Таким чином, оцінку людського капіталу особи слід розглядати як адитивну функцію вартостей, придатних та необхідних для використання характеристик людського потенціалу, скоригованих на

показники ринкової кон'юнктури та суб'єктивного сприйняття власного статусу:

$$PHC_p = (W_i + SS_i) \times CM \times SP. \quad (5)$$

Водночас зміна ринкової кон'юнктури та суб'єктивного сприйняття диференціюється залежно від рівня доходу оцінюваної категорії людських ресурсів та соціального статусу. Тому приведена теоретизована функція (5) на практиці набуває вигляду:

$$PHC_p = W_i \times CM_W \times SP_W + SS_i \times CM_{SS} \times SP_{SS}. \quad (6)$$

де CM_W – кон'юнктура ринку праці;

SP_W – показник суб'єктивного сприйняття розвитку ринку праці;

CM_{SS} – сила впливу статусної мотивації;

SP_{SS} – показник суб'єктивного сприйняття статусу.

Приведені до цього аргументи логічно наштовхують на висновки про вплив сезонності, галузевої специфіки, територіальної приналежності та інших чинників на оціночну вартість людського капіталу (табл. 2).

Таблиця 2

Показники оцінки вартості людського капіталу особи*

№ п/п	Показник	Формула	Місце застосування
1.	Вартість людського капіталу сезонних галузей	$PHC_{ps} = (W_i \times CM_W \times SP_W + SS_i \times CM_{SS} \times SP_{SS}) \times K_s \times K_g, (7)$ де K_s – коефіцієнт сезонності	Галузі з сезонними цільовими ринками та здійсненням господарських операцій
2.	Вартість людського капіталу з урахуванням галузевої специфіки	$PHC_{pb} = (W_i \times CM_W \times SP_W + SS_i \times CM_{SS} \times SP_{SS}) \times K_b, (8)$ де K_b – коефіцієнт відповідності галузевій спеціалізації	Оцінка вартості людського капіталу зайнятих в окремих галузях, раціональності галузевої структури ринку праці
3.	Вартість людського капіталу в окремому регіоні	$PHC_{pa} = (W_i \times CM_W \times SP_W + SS_i \times CM_{SS} \times SP_{SS}) \times K_a, (9)$ де K_a – коефіцієнт, що відповідає попиту на визначену категорію персоналу в регіоні	Порівняння регіональних відмінностей людського капіталу
4.	Вартість людського капіталу за гендерною ознакою	$PHC_{pg} = (W_i \times CM_W \times SP_W + SS_i \times CM_{SS} \times SP_{SS}) \times K_g, (10)$ де K_g – коефіцієнт, що враховує гендерні відмінності попиту на людський капітал	Оцінка людського капіталу з урахуванням гендерних відмінностей
5.	Вартість людського капіталу за відповідними чинниками	$PHC_{pf} = (W_i \times CM_W \times SP_W + SS_i \times CM_{SS} \times SP_{SS}) \times K_f, (11)$ де K_f – коефіцієнт, що коригує вартість людського капіталу за рахунок чинника f	Урахування впливу окремих чинників, визначення різниці між окремими видами людського капіталу

* Запропоновано автором.

Сезонне завантаження окремих галузей економіки знаходить відображення на ринку праці у формі високого попиту та нестачі людських ресурсів у період найбільшої активності, високої пропозиції та надлишку людських ресурсів у період відсутності активних господарських операцій. Зрозуміло, що зростання сезонного попиту призводить до зростання вартості, а його зниження — до падіння, що логічно відобразити в оцінці людського капіталу на основі коефіцієнта сезонності. Останній змінюється на інтервалі (0,00..2,00), де значення 0,00 відповідає повній відсутності попиту на людський капітал відповідних характеристик, 1,00 — середньому його значенню, що ототожнюється з рівнем за умовної відсутності сезонних коливань, 2,00 — найвищому рівню господарської активності в галузі (7).

Коефіцієнт сезонності визначається статистичними методами на основі оцінки динаміки господарської активності попередніх років або на основі експертних оцінок.

Іншим закономірним чинником диференціації вартості людського капіталу виступає обрання особою галузі економіки, що найбільш відповідає набору характеристик її потенціалу (8). Значення запропонованого коефіцієнта лежить на інтервалі (0,00..1,00), де 0,00 відповідає відсутності в особі рис, застосовуваних у конкретній галузі, 1,00 — повна відповідність рис людського потенціалу особи потребам галузі. Значення коефіцієнта, на наш погляд, доцільно визначати на основі експертних оцінок для галузі та особи.

Вплив регіональної специфіки на вартість людського капіталу визначається наявністю в ньому попиту на робочу силу, що відповідає набору особистих характеристик. Диференціація між регіонами для категорії персоналу з набором визначених характеристик задається коефіцієнтом, що відповідає попиту на них (9). Показник коефіцієнта, що відповідає попиту на визначену категорію персоналу в регіоні, лежить в інтервалі (0,00..1,00), де 0,00 відповідає відсутності потреби в людському капіталі за визначеним набором характеристик, 1,00 — повний збіг з переліком необхідних для регіону характеристик людського капіталу. Значення коефіцієнта та

його масштабування здійснюється на основі експертних оцінок.

Відмінності у формуванні вартості людського капіталу притаманні також для робочих місць, що традиційно орієнтуються на осіб певної статі. Вартість людського капіталу особи, орієнтованої на конкретну галузь, залежно від статі коригується коефіцієнтом гендерних відмінностей попиту на людський капітал (10). Значення запропонованого коефіцієнта лежить в інтервалі (0,00..1,00), де 0,00 відповідає непридатності особи певної статі для виконання роботи на відповідному робочому місці, 1,00 — повній придатності або відсутності гендерних відмінностей для відповідного переліку робочих місць.

Слід допустити існування й інших чинників, що визначають вартість чи диференціацію вартості людського капіталу (11). Вплив імовірних чинників пропонується задавати шляхом коригування загальної вартості людського капіталу особи (6) на коефіцієнт, що відображає вплив цього чинника.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Наявні витратні, ціннісні та монетарні моделі оцінки людського капіталу характеризуються комплексом методологічних вад, серед яких ігнорування ринкової кон'юнктури, недооцінка соціальної, економічної та організаційної активності, спроможності до інноваційної діяльності, раціоналізації поведінки та самовдосконалення, включення інвестиційних оціночних інструментів вартості грошей, хоча аналогія з інвестиціями в основні фонди залишається суперечливою.

За основу визначення вартості людського капіталу слід обрати оціночне значення ефектів від його застосування, серед яких — рівень доходу на капітал і статусне позиціонування власника, розпорядника та експлуатанта. Врахування впливу кон'юнктурних змін, активності особи, галузевої та регіональної специфіки, гендерної орієнтації та інших чинників доцільно здійснювати шляхом уведення до оціночних розрахунків відповідних коефіцієнтів коригування.

Перспективи подальших досліджень, на нашу думку, пов'язані з розробкою системи моніторингу чинників оцінки людського капіталу.