

Починок Н. В. Методи визначення вартості людських ресурсів підприємства / Підприємницька діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання / Зб. мат. IV міжнар. наук.-практ. конф., 27 – 28 травня 2010 р., м. Київ. – К. : МІБО КНЕУ, 2010. – С.218–221.

Починок Н.В.

аспірант кафедри обліку у виробничій сфері
Тернопільського національного економічного університету
м. Тернопіль

МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогоднішній економічний простір дедалі частіше характеризується наявністю підприємств, основним джерелом розвитку та конкурентоспроможності яких є не матеріальна база (фізичні активи), а нематеріальні активи, основу яких складають праця, професіоналізм та здібності персоналу, тобто людські активи підприємства. Відтак ефективність діяльності згаданих підприємств буде залежати від надання правдивої, неупередженої інформації, необхідної для прийняття рішень в сфері управління як для менеджерів по персоналу, так і для вищого керівництва щодо розвитку та нарощування людського капіталу.

На жаль, ні фінансовий, ні управлінський облік не змінили підходів щодо визнання та оцінки людських активів і тому не забезпечують необхідною інформацією управління персоналом відповідно до нових вимог існування економічних суб'єктів господарювання.

В зарубіжній практиці вченими-економістами розробляється система обліку людських ресурсів, що характеризується як процес виявлення та вимірювання даних про людські ресурси з наступним наданням отриманої інформації зацікавленим сторонам. В процесі визначення витрат, інвестицій та доходів, що пов'язані з використанням персоналу підприємства у системі обліку людських ресурсів можна виділити два підходи: 1) витратний підхід, що включає методи, пов'язані з витратами, понесеними підприємством впродовж трудової діяльності працівника; 2) вартісний підхід, який включає в себе методи, засновані на економічній цінності людських ресурсів та їх внесок у

доходи компанії. Такий підхід розглядає людські ресурси як активи і передбачає визначення потоку вигод, що генерує цей актив.

При оцінці собівартості людських ресурсів, використовуючи витратний підхід, можна застосувати як мінімум три різних концепцій: а) первісної, або історичної собівартості (original or historical cost); б) ціни заміщення (replacement cost); в) альтернативних витрат (opportunity cost) [1, с.8]. Первісна вартість, або історична собівартість, розраховується шляхом капіталізації всіх витрат, пов'язаних з вербуванням, найманням та навчанням працівників. Вона враховується в складі активів і згодом амортизується. У моделі оцінки собівартості людських ресурсів, розробленої Е. Фламхольцем [2], дві основні складові: витрати на придбання (acquisition costs) і витрати на навчання (learning costs).

Інший метод визначення собівартості людських ресурсів передбачає оцінку витрат фірми на заміщення працівника іншим, що володіє тими ж якостями. Е. Фламхольц [2] описав два різновиди вартості заміщення: позиційну (positional), що передбачає оптимальне заміщення вакансії; і особисту (personnel), що припускає найм співробітника з аналогічними здібностями [1,с.10]. У моделі Е. Фламхольца [2] оцінки заміщення людських ресурсів, в порівнянні з моделлю первісної вартості, до витрат придбання та навчання додається третій елемент - витрати звільнення (separation costs). Одна з переваг методу, полягає в тому, що вартість заміщення дозволяє оцінити ефективність діяльності окремого співробітника, а не просто займаної ним посади. Е.Фламхольц [2] відзначив ще дві переваги даного методу: корисність у процесах планування і контролю в сфері людських ресурсів, а також можливе використання для розробки альтернативних оцінок вартості людей для організацій. До недоліків методу вартості заміщення відноситься проблема суб'єктивності застосування цієї техніки.

Третій спосіб оцінки собівартості людських ресурсів заснований на понятті альтернативних витрат. У відповідності з цією концепцією активи володіють вартістю лише в тому випадку, якщо можливе їх альтернативне

використання. Вартість людських ресурсів визначається тією сумою, яку вони могли б заробити на іншому робочому місці, чим забезпечується оптимальне розміщення персоналу.

Другий підхід щодо оцінки цінності людських ресурсів характеризується наступними методами:

1) Методи оцінки роботи кожного індивіда підприємства:

а) метод визначення очікуваної вартості від роботи працівника як індивіда;
б) модель грошової оцінки людських ресурсів (monetary human resource valuation model) Б. Лева і А. Шварца [3];
с) стохастична модель оцінки Е. Фламхольца (stochastic rewards valuation model), що визначає вартість працівників на основі очікуваної роботи, яку вони виконують у кожному «службовому становищі».

2) Методи оцінки очікуваного доходу від використання людських ресурсів підприємства в цілому: а) модель Р. Лайкерта і Д. Боурса [4], в якій виділені змінні, що впливають на вартість групи людей для організації; б) метод несприятливого гудвіла; с) метод приведеної поточної вартості, що дозволяє отримати альтернативну оцінку людських ресурсів на основі розрахунку середньозваженого значення за п'ять років і приведеної поточної вартості очікуваних виплат заробітної плати в наступні п'ять років [1, с.13]; д) метод використання множників, що використовується з метою відокремлення сукупної цінності людських ресурсів по категоріях.

3) Негрошові методи оцінки цінності людських ресурсів.

Варто зазначити, що кожен із вищезазначених методів з урахуванням його особливостей характеризує проблему оцінки людських ресурсів і неодноразово піддавався критиці. На сьогодні метод оцінки людських ресурсів, який був би широко визнаний або застосовувався б достатньою кількістю фірм, ще не створений. Відтак розробка нових та вдосконалення існуючих методів відображення реальної вартості людських ресурсів підприємства повинна стати першочерговим завданням у сфері бухгалтерського обліку та управління з

метою урівноваження ринкової та балансової вартості всіх активів підприємства.

Список використаних джерел

1. Work Institute in America, Inc.. Studies in Productivity. Scarsdale, New York. -1978.
2. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. Encino, California: Dickenson Publishing Co. – 1974.
3. Lev, B. and Schwartz, A.. On the use of the economic concept of human capital in financial statements. Accounting Review. – 1971. – №46. – P.103—112.
4. Likert, R. and Bowers, D.G. Organizational theory and human resource accounting. American Psychologist. – 1969. – №24. – P.585—592.