

УДК 331.10.:65.2

## ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Єфименко Т.І. к.е.н., доцент,  
Петухова Т.О. старший викладач ( УкрДАЗТ )*

*У статті виділено підходи до оцінки людського капіталу та розроблено їх класифікацію; систематизовані існуючі методи й сучасні методики оцінки людського капіталу й на підставі проведеного аналізу здійснено обґрунтування шляхів застосування методів оцінки людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту з урахування галузевих особливостей.*

*Ключові слова: людський капітал, класифікація, методи оцінки, методика оцінки, залізничний транспорт.*

**Постановка проблеми.** Функціонування вітчизняних підприємств залізничного транспорту в сучасних економічних умовах характеризується загостренням конкурентної боротьби, підсумком якої є виживання тих, що здібні створювати високу економічну ефективність. Забезпечення конкурентоспроможності перетворюється в ключовий фактор, який визначає можливість підприємства займати стійкі позиції в ринковому середовищі та досягати стратегічних орієнтирів та розвиватись. В динамічному характері світової економіки змінюються й конкурентні переваги. Більшість підприємств в провідних країнах світу вже визнали, що рішення проблем з підвищення конкурентного статусу полягає саме в основі формування людського капіталу. Як неодноразово зазначено багатьма вченими та дослідниками в галузі економіки, в суспільстві вже не одне десятиліття постулюється значимість людського капіталу, але й досі не вироблено ні категорійного апарату, який би однозначно трактував як сам людський капітал, так і його складові. В свою чергу, різність концепцій та підходів до трактування породжує й різні підходи до його оцінки.

**Формування цілей статті.** Метою статті є виділення підходів та систематизація існуючих методів, а також деяких породжених ними методик оцінки людського капіталу, які запропоновані вітчизняними вченими та на підставі проведення критичного аналізу та розробленої класифікації підходів до оцінки людського капіталу, обґрунтування шляхів їх застосування на підприємствах залізничного транспорту з урахування галузевих особливостей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Активну позицію з дослідження питань оцінки людського капіталу, нажаль, займають зарубіжні вчені та економісти, серед яких С. Малліган, Х.Сала-і-Мартін, Л. Хедрікс, Дж. Хекман, О. Добринин, С.Дятлов, К. Циренова, Т. М'ясоєдова [1-5] та інші. Проблема управління з урахуванням оцінки

людського капіталу серед вітчизняних вчених присвячені наукові роботи О. Кошулько, А. Кудлай [6,7] та інших. Але, українська наука й досі не надає відповіді на багато запитань, які стосуються вивчення існуючих методів оцінки людського капіталу, їх систематизації, аналізу, класифікації підходів та можливостях застосування на підприємствах, зокрема транспортної галузі. Виключенням є роботи О. Соколової, в якій отримала подальший розвиток методична основа оцінки та оптимізації людського капіталу на підприємствах морського транспорту [8] та В. Компанієць, в якій наводиться авторська методика розрахунку показників людського капіталу залізничного транспорту [9,с.42-47]. Але, для обґрунтованого вибору та можливості застосування згідно з цілями оцінки та враховуючи особливості залізничного транспорту, необхідно провести класифікацію підходів до оцінки за різними ознаками, систематизувати методи оцінки та здійснити їх сучасний аналіз, метою якого є виділення переваг та недоліків й визначення шляхів адаптації до практичного застосування.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** В світовій та вітчизняній теорії й практиці в дослідженнях з питань оцінки людського капіталу, поряд з різноманітністю різних термінів, які використовуються для характеристики людського капіталу, існують й різні підходи до його оцінки. Вивчення наукових праць сучасних вчених-економістів [1-17], які намагаються виміряти людський капітал, дозволило нам побудувати авторську класифікацію підходів до оцінки людського капіталу, яка наведена на рисунку. Вироблена класифікація підходів до оцінки людського капіталу дозволяє побудувати систему оцінки людського капіталу підприємства, яка ґрунтується на організаційному, методичному та інформаційному забезпеченні, в основу яких закладено мету оцінки.

На нашу думку, якість методичного інструментарію оцінки людського капіталу який розробляється, залежить й від розуміння переваг та

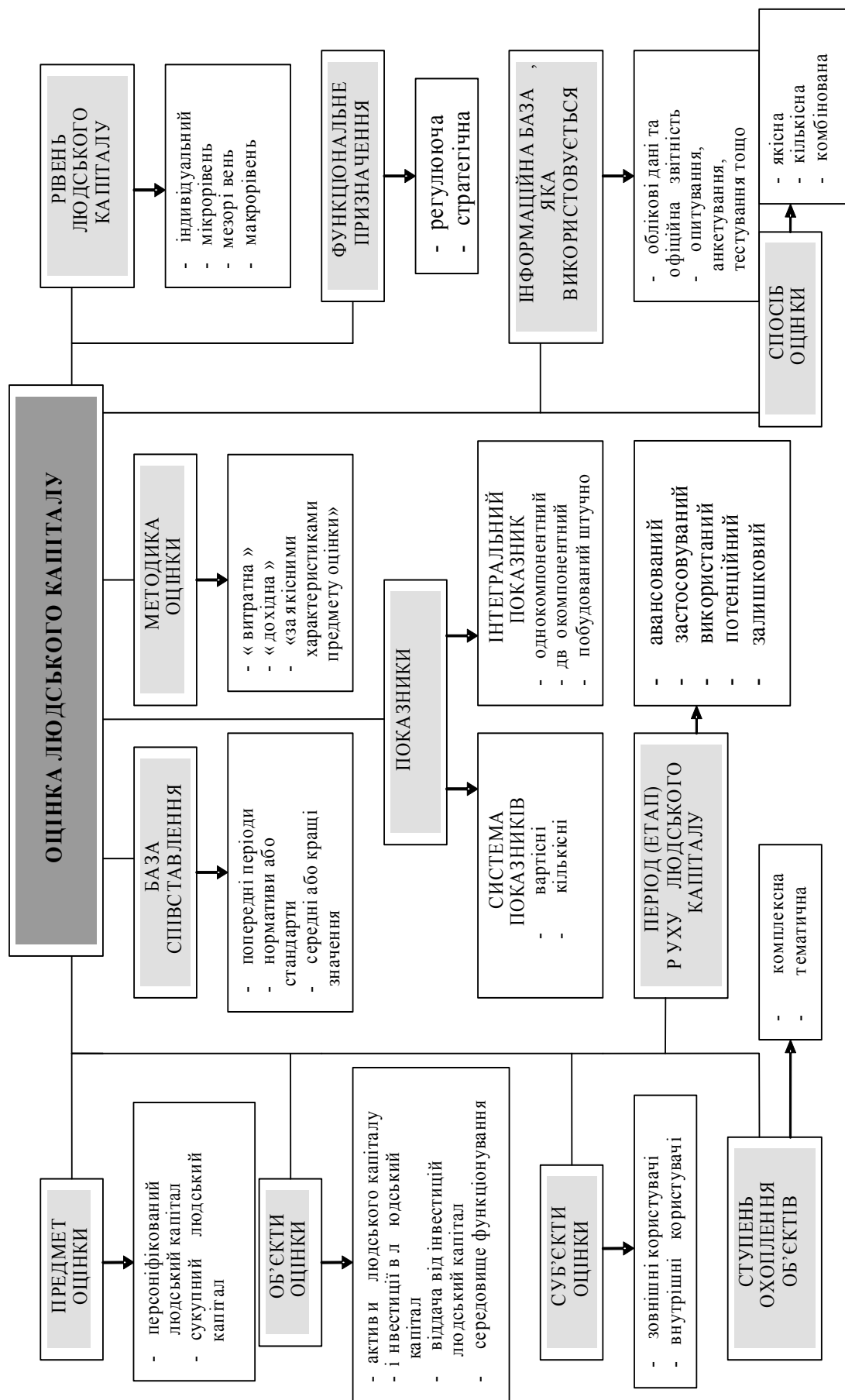


Рисунок - Класифікація підходів до оцінки людського капіталу

недоліків існуючих методик оцінки людського капіталу. За методиками визначення вартісної оцінки людського капіталу виділяються два підходи: за оцінкою обсягу інвестицій та за оцінкою віддачі.

Вважається, що інвестиційний підхід в теорії людського капіталу є найбільш продуктивним. В основі цього підходу закладено визнання людського капіталу частиною багатства, але такого багатства яке створюється та відтворюється шляхом інвестування та полягає в основі оцінки за обсягом інвестицій, тобто підрахунку зусиль які здійснені в минулому за для формування людського капіталу. Головне питання яке виникає при вивченні методу оцінки за обсягом інвестицій: які конкретно витрати слід враховувати? Тобто інвестиціями вважати тільки ті витрати, які збільшують продуктивні здібності людини, відкидаючи при цьому витрати до споживання, або всі витрати в людський капітал. Крім того, яким чином визначати та враховувати витрати, які здійснені з різних джерел інвестування?

Згідно з підходом в якому всі витрати є інвестиційними, який було використано вперше Е. Енгелем в 1883 році, запас людського капіталу дорівнює сумі витрат на виробництво людського капіталу, яким є витрати родини на дітей до досягнення ними 25 річного віку [14,с.24].

Але зауважимо, що не існує простого відношення між витратами та відповідною економічною цінністю, особливо для людей, народження яких здійснюється зовсім не з економічної точки зору. Тобто, як вважається, немає корисності в оцінюванні людського капіталу згідно з методом «ціна виробництва». Але, модифікований підхід до методу Е. Енгеля визнається дуже ефективним в оцінюванні компонентів людського капіталу, наприклад послуг сфер охорони здоров'я та освіти.

Ще Г. Боаг чітко визначив один із труднощів, пов'язаних з методом оцінки людського капіталу за ціною виробництва: «явно неможливо визначити, як багато витрат на освіту, утримання і т.п. точно необхідно для виробництва одержувача доходу, розглянутого окремо від його здібностей «любити, насолоджуватися, захоплюватися, які можуть не направлятися на виробництво матеріального багатства» [15,с.17].

Більшість вітчизняних та закордонних дослідників дотримувались іншого підходу в основі оцінки за обсягом інвестицій, згідно якого увага концентрується на витратах в формальну освіту та виробничий досвід.

Недоліком цього методу є ігнорування інших витрат за рахунок яких формується людський капітал. Докази того, що людський капітал потребує витрат на охорону здоров'я, праці та інші складові можливо побачити майже у всіх визначеннях людського капіталу. Без сумніву, освіта відображає дуже вагому, але, ми погоджуємось й з тим, що все ж тільки частину накопиченого людського капіталу.

Підходи, в основу яких закладено оцінку за обсягом інвестицій, комбінуються та породжують дуже багато різномірних методик. Прикладом такої комбінації є розрахунок, запропонований Дж. Кендріком у 1978 році [16]. Згідно його розширювального трактування багатства та людського капіталу, який може бути речовинним та неречовинним, до інвестицій у речовинний капітал повинні бути віднесені витрати на утримання дітей до 14 років, а до інвестицій у неречовинний людський капітал - витрати на поліпшення якості та продуктивності трудових ресурсів, які складаються з витрат на охорону праці та здоров'я, освіти, професійну підготовку, а також втрачені заробітки за час навчання.

Як приклад, можна навести вітчизняну методичку на основі інвестиційного методу, яка запропонована у дисертаційному дослідженні О.Кошулько [6, с.10-11], в якій оцінка ринкової вартості людського капіталу організації ґрунтується на витратах в накопичення і розвиток людського капіталу, здійснених підприємством, державою і носієм людського капіталу. Ці витрати спрямовуються в культуру, здоров'я, освіти, підготовку і перепідготовку кадрів на виробництві та їх мобільність у кожний конкретний період часу.

На нашу думку, перевагою цієї методики є нескладність підрахунку суми витрат: до суми витрат підприємства відносяться всі витрати на робітників, які здійснені та вважаються витратами згідно з бухгалтерським обліком й як наступна перевага, достовірність оцінки, яка здійснюється на єдиному методологічному підґрунті, сформованому у Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку України. Але, ми вважаємо, що ця методика не позбавлена недоліків, які можуть суттєво вплинути на висновок за підсумками оцінки:

- обмеженість витрат нормативно-законодавчою базою: оплата праці та соціальні внески, оподаткування;
- наявність залежності мобільності працівників від ринку праці. Стримана безробіттям мобільність є тимчасовою, й тому вартість людського капіталу без врахування задоволеності робітників створює помилку в оцінці;
- неочевидність залежності між витратами та результатами;
- відсутність врахування неявних та непрямих витрат.

Підсумовуючи аналіз підходу до оцінки за обсягом інвестицій відзначимо наступне:

По-перше, існують різні погляди на перелік витрат, які є інвестиціями в людський капітал, а які є споживчими витратами, тобто ті що забезпечують поточне відтворення робочої сили: потреби людини як особистості, не пов'язані з продуктивною діяльністю. До теперішнього часу не існує процедур перевірки вкладення тих чи інших витрат в збільшення продуктивних здібностей, й тому

дослідники класифікують витрати на споживання та інвестиції в людський капітал згідно зі своїми перевагами. Наприклад, Дж. Кендрік відносить тільки 50 % витрат на охорону праці та здоров'я до інвестицій в людський капітал [16].

По-друге, різні обсяги інвестицій можуть створювати різні обсяги людського капіталу. Наприклад, обсяг отриманих знань залежить не тільки від викладачів, а й від вкладень праці студента, від часу, який витрачено на навчання, від природних здібностей, від мотивації, від культурно-морального рівня тощо.

По-третє, підрахунки інвестицій в людський капітал не враховують, в більшості випадків, нематеріальні вкладення або неринкові види діяльності. В деяких роботах дослідників, в якості компенсації додаються втрачені заробітки, але їх підрахунок, за думкою вчених, викликає деякі питання: який вік є стартовим рівнем, яка сума вважається втраченою за час навчання? Таким чином, зазначимо, що ігноруються також витрати нематеріального характеру, які формують людський капітал за межами суб'єкта оцінки. Наприклад, від засвоєних якостей культурно-моральних та духовних в дитинстві, залежить успіх, тривалість та швидкість подальшого накопичення людського капіталу.

Крім того, сучасне суспільство вимагає безперервної освіти на протязі усього життя й тому внесок формальної освіти поступово знижується. Все більш вагома складова формується за рахунок освіти в процесі діяльності. Дж. Хекман [3] та інші вчені, наприклад, вважають, що в розвинутих економіках світу внесок після формальної освіти на робочому місці складає 50% накопиченого людського капіталу.

На нашу думку, необхідно зауважити, що не всі елементи людського капіталу потребують інвестицій, тому що є накопичення досвіду, навичок в якості складових людського капіталу, які є своєрідним побічним ефектом трудових процесів.

Відсутність прямого зв'язку між інвестиціями в людину та людський капітал підштовхує дослідників до підходу, згідно якого вимір людського капіталу здійснюється на основі оцінки віддачі людського капіталу.

Ще В.Петті намагався визначити розмір запасу людського капіталу методом капіталізації заробітків як пожиттєвої ренти з ринковою ставкою відсотку. Надалі, У. Фарр, Т. Витстейн, Л. Дубліна й А. Лотка тощо використовували «капіталізований заробіток» для оцінки вартості людського капіталу в грошових одиницях. [14, с.25-26].

Г. Боаг відзначав, що метод «капіталізація заробітків» в оцінюванні людського капіталу є більше кращим, оскільки з його допомогою оцінюється вартість матеріальних речей, у той час як метод «ціна виробництва» може включати витрати на індивідуума у відриві від їхнього впливу на збільшення його здатності заробляти [15, с.14].

Засновник теорії людського капіталу, Г. Беккер, вважав, що кожному людину можна розглядати як комбінацію однієї одиниці простої праці й відомої кількості втіленого в ньому людського капіталу. Отже, і заробітну плату, що одержує будь-який працівник, також можна розглядати як сполучення ринкової ціни простої праці і рентного доходу від вкладеного людського капіталу [17,с.96].

Проведений аналіз підходу до оцінки людського капіталу на основі віддачі дозволяє визначити відхилення від можливості точного визначення запасу людського капіталу, що пов'язано з:

- неможливістю визначення множини негрошових втрат від людського капіталу, які існують в різноманітних формах та змінюються за іншим напрямом, ніж грошові;

- імовірнісним характером майбутнього, що передбачає врахування процедур невизначеності й ризику. Наприклад: спрогнозувати тривалість життя та її трудової складової; кризу, яка призведе до безробіття; революційні інновації, які корінним чином змінять потрібні професійні якості; інфляцію, війни, революції, політичні або геополітичні зміни, зрушення у попиті на продукцію, вплив професійних союзів тощо.

- важкість визначення тієї частини доходів які створюються саме людським капіталом працівника.

Крім зазначеного, до недоліків цього методу слід віднести твердження, що величина запасу людського капіталу обов'язково передбачає віддачу. Таким чином, немає віддачі – немає й капіталу. Але віддача пов'язана з багатьма факторами впливу як внутрішніми (недооцінка або переоцінка людського капіталу, яка може залежить від рівня оплати праці, морального клімату в колективі тощо) так й зовнішніми, наведеними раніше. Крім того, віддача залежить від урегульованості прав суб'єктів трудових відносин: очікувані зиски можуть не доходити до робітника.

Емпіричним шляхом Л. Хендрікс довів методичну невідповідність оцінки людського капіталу виходячи з грошової віддачі. За його підрахунками різниця у запасах людського капіталу з урахуванням різниці в якості освіти, дозволяють пояснити тільки 1/5 дельти ВВП на душу населення, а сукупні різниці у запасах речовинного й людського капіталу – 1/3. Іншу різницю він відносить до сукупної факторної продуктивності, яка являє собою міру ефективності використання вкладених ресурсів, яка виміряє не тільки вклад НТП, але якість соціальних та політичних систем [2,с.126].

Вчені-економісти виокремлюють й третій підхід, який засновано на оцінці людського капіталу за параметрами людини, які кваліфікуються як його складові. До таких методів можна віднести методи, які засновані на експертних оцінках. Цей підхід не надає можливості отримати вартісний вимір

людського капіталу, так як відсутня можливість адекватного переходу від якісних параметрів до кількісних. Також, до недоліків цього підходу можна віднести те, що має місце: відсутність методологічного забезпечення переліку складових, тобто не має обґрунтованого кола параметрів, які підлягають обліку; необхідність приведення різноманітних індикаторів до єдиної основи, що в свою чергу вимагає інструментального та методичного забезпечення; валідність тестів, що використовуються; відсутність технології оцінки та можливості проводити співставлення; висока вартість процедури оцінки.

Але саме цей підхід дозволяє розробити оцінку людського капіталу в межах одного підприємства або об'єднання підприємств, та стати одним з елементів методичного інструментарію ефективного управління персоналом.

**Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку.** Розроблена класифікація, проведена систематизація та критичний аналіз методів оцінки людського капіталу надасть можливість розробки методики оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту шляхом поєднання визначених підходів вартісної оцінки.

Г. Боаг сформулював кілька важливих питань, що ставляться до оцінювання людського капіталу [15, с.10]: метод оцінювання повинен залежати від цілей, для яких оцінки будуть використатися; повинна дотримуватися обережність у проведенні розрахунків по статтях як для людського, так і для звичайного капіталу; повинне бути прийняте в увагу взаємовплив вартостей речовинного й людського капіталу. Ми повністю згодні з наведеними вимогами до оцінки людського капіталу, та вважаємо, що крім наведених аспектів варто враховувати особливості підприємства, людський капітал якого планується виміряти. Для підприємств залізничного транспорту такими особливостями є: організаційно-економічна структура; продукція та процес її виробництва; взаємозалежність всіх підприємств як окремої залізниці, так й всього залізничного транспорту України; висока схильність до впливу економіки як України, так й інших держав; впровадження процесу реформування тощо. Розроблена методика дозволить надати характеристику стану людського капіталу окремого підприємства, оцінити ефективність його використання та розробити рекомендації по створенню умов та шляхів покращення людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Mulligan C., Sala-i-Martin X. Measuring aggregate human capital. *Journal of Economic Growth* Volume 5, Number 3 / Сентябрь 2000 г. p. 215-252

Режим доступу:  
<http://www.springerlink.com/content/x757415888313667/>

2. Hendricks L. How important is human capital for development? Technical Appendix. Arizona State University. March 19, 2001, p.7 Режим доступу до статті: [www.lhendricks.org/Research/mhc\\_tech.pdf](http://www.lhendricks.org/Research/mhc_tech.pdf)

3. Heckman J. J. A Life Cycle Model of Earnings, Learning, and Consumption, *Journal of Political Economy* 84 ( August 1976), part 2: S11-S44.

4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999.

5. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. №3. – С.29-37.

6. Кошулько О.П. Управление людским капиталом на предприятиях пищевой промышленности: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.04 / Национальный ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.

7. Кудлай А.В. Управление людским капиталом предприятия: Автореф. дис... канд. экон. наук: 08.09.01 / Харьковський держ. економічний ун-т. — Х., 2004. — 20с.

8. Соколова О.С. Экономические основы формирования человеческого капитала на морском транспорте: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.07.04 / Одеський національний морський університет. – Одеса, 2005.-21с.

9. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» //Залізничний транспорт України, № 3, 2009р.-С.42-47

10. Кизим Н.А., Горбатов В.М. Качество жизни населения и конкурентоспособность Украины и стран ЕС: Монография.-Х.:ИД «ИНЖЭК», 2005.-164с.

11. Кузьмичев Л.А., Федоров М.В., Заседець Е.Е. и др. Методика оценки качества жизни. М.: Миннауки и технологий РФ, ВНИИТЭ, 2000. 48 с.

12. Грішнова О.А. Людський розвиток. Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308с.

13. Волгин Н.А, Одегов Ю.Г Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие Издательство: Экзамен, 2002 г. 794 с.

14. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с. [http://www.grosbook.info/index.php?name=Files&op=view\\_file&lid=1218](http://www.grosbook.info/index.php?name=Files&op=view_file&lid=1218)

15. Boag Harald. Human Capital and the Cost of War. *Royal Statist. Soc.* January, 1916.

16. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978.

17. Беккер Г. Избранные труды по Экономический подход. (Пер. С английского) экономической теории. Человеческое поведение. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2003.

**Аннотация.** В статье авторами выделены подходы к оценке человеческого капитала и разработана их классификация; систематизированы существующие методы и современные методики оценки человеческого капитала и на основании проведенного анализа осуществлено обоснование путей применения методов оценки человеческого капитала на предприятиях железнодорожного транспорта с учетом отраслевых особенностей.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, классификация, методы оценки, методика оценки, железнодорожный транспорт.

**Summary.** In article authors allocate approaches to an estimation of the human capital and it has developed their classification; existing methods and modern techniques of an estimation of the human capital are systematized and on the basis of the lead analysis the substantiation of ways of application of methods of an estimation of the human capital at the enterprises of a railway transportation with carried out in view of branch features.

**Key words:** the human capital, classification, methods of an estimation, a technique of an estimation, a railway transportation.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 658.114

## ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ БУДУВАННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ І НАПРЯМКИ ЇЇ УДОСКОНАЛЮВАННЯ

*Зайцева І.Ю., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

*У статті розглянуто актуальні проблеми економіко-правового забезпечення корпоративних відносин в Україні, проаналізовано законодавчу базу щодо функціонування акціонерних товариств та запропоновано основні напрямки її регулювання.*

**Ключові слова:** злиття, поглинання, корпоративні відносини.

**Постановка проблеми та її зв'язок з науковими чи практичними завданнями.** Злиття та поглинання супроводжуються конкретними негативними наслідками та ризиками. Недружні поглинання неодмінно призводять до зміни в організаційній структурі підприємств, спричиняють зменшення чисельності працівників. Подальше неконтрольоване поширення цього виду діяльності представляє серйозну загрозу для економічної безпеки країни в цілому та підприємствам зокрема.

**Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Серед українських й російських вчених, що внесли вагомий внесок у розвиток досліджень з цієї проблематики можна виділити: Ю.Д.Борисова, А.В.Генкіна, В.Л.Григор'єва, М.Г.Іонцева, Л.В.Крючкова, Ю.А.Лукаша, Н.Б.Рудик,

В.В.Томареву, О.В.Етокову, В.С.Намонюка, Н.В.Щербакову, Я.О.Побурко, Я.Я.Пушак, Ю.Є.Ковнія, С.М.Іщенко, Г.О.Калашнікова [1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14].

При цьому не достатньо розкритим залишається питання інституційних засад будування системи корпоративних відносин в Україні, а також обґрунтування напрямків її удосконалювання. Серед зазначених авторів тільки Н.В. Щербакова глибоко вивчає проблеми правового регулювання злиттів та приєднань вітчизняних підприємств, з урахуванням особливостей, притаманних саме Україні [11]. Г. О. Калашніков у своїх працях розглядає злиття і поглинання компаній по праву Європейського Союзу [14], але автор ніяк не співвідносить отримані висновки з українськими реаліями, не зрозуміло як