

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Покин'ючерда В.В. – к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

На сучасному етапі суспільного розвитку відбувається трансформація усталених поглядів на місце й роль людини в економічній системі. Людина стає визначальним фактором виробництва, рушійною силою економічного розвитку підприємства, основою його рентабельності та конкурентоспроможності. «Мій основний капітал – люди, – зазначав Г. Форд, – вони для мене означають все і саме вони роблять мене багатим, а в балансі про них практично нічого не написано» [1]. З огляду на зазначене, постає справедливе та доволі непросте запитання: як і якими методами економічно оцінити те, що не є власністю підприємства, проте є його найціннішим ресурсом?

Сьогодні, на жаль, потрібно визнати незаперечний факт: проблема вартісної оцінки людського капіталу залишається невирішеною. Попри те, що існує значний інтерес з боку вчених-економістів до окресленої проблеми, розробити науково обґрунтовану, універсальну методику оцінки людського капіталу й досі не вдалося. Водночас Я.В. Соколов [2] взагалі поставив під сумнів можливість вирішення цієї проблеми, зазначаючи, що об'єктивно оцінити людський капітал сьогодні практично неможливо.

Труднощі, з якими стикаються при цьому обліковці, пов'язані з відмінністю оцінки людського капіталу від звичайної методики визначення вартості матеріально-речових об'єктів. Багато економістів, вважаючи предметом бухгалтерського обліку ресурси підприємства, зазначають, що найбільше багатство компанії – її кадри, не отримують в обліку належної оцінки, наслідком чого є її непридатність для економічної роботи.

Розуміння важливості людського капіталу в економічній системі сприяло виникненню значного спектру концепцій оцінки, однак повноцінного цілісного підходу, який би забезпечував точність проведених оціночних процедур, можливість їх облікового відображення і був реалізований у стандартах обліку, не існує. Усі наявні на сьогодні методики оцінки людського капіталу можна класифікувати на дохідні, витратні та експертні. Витратний метод ґрунтується на підрахунку всієї сукупності витрат, пов'язаних із формуванням і розвитком людських ресурсів. Дохідний метод передбачає оцінку вартості створеного продукту в процесі реалізації трудового потенціалу в майбутньому.

Експертні методи визначення вартості людського капіталу ґрунтуються на оціночному судженні фахівця з використанням заздалегідь визначених вагових коефіцієнтів.

Докладний аналіз наукових праць учених з питань оцінки людського капіталу засвідчує, що дослідники віддають пріоритет витратній методиці. На сьогодні ця методика є найбільш вивченою, певною мірою узгоджується з принципами бухгалтерського обліку, зокрема принципом історичної (фактичної) собівартості.

У межах витратної моделі оцінки заслуговує уваги підхід, запропонований групою польських науковців під керівництвом М. Добіі. Відповідно до запропонованої вченими методики людський капітал працівника є результатом капіталізації витрат на його утримання та формування. Ці вкладення виступають джерелом здатності працівника здійснювати трудову діяльність, яка удосконалюється одночасно із збільшенням стажу роботи. При цьому вчені зазначають, що вартість людського капіталу буде постійно змінюватись, адже витрати на його формування та розвиток мають перманентний характер, а не одномоментного вкладення, як це часто буває з фінансовими інвестиціями. З огляду на викладене, методику оцінки автори подають у формалізованому вигляді [3, с. 58]:

$$H(T) = (K + E) \cdot [1 + Q(T)] \quad (1)$$

де K – капіталізовані витрати на утримання працівника; E – капіталізовані витрати на отримання професійної освіти; $Q(T)$ – фактор часу.

Для розрахунку приросту людського капіталу, який генерується в процесі трудової діяльності працівника, потрібно врахувати фактор часу. Вчені вважають, що за рахунок циклічності, повторюваності роботи, працівник з кожним наступним роком витратить на її виконання на w відсотків менше зусиль. Це дає можливість при оцінці людських ресурсів врахувати його важливу структурну частину – досвід [3, с. 59]:

$$Q(T) = 1 - T^{\frac{\ln(1-w)}{\ln 2}}, \quad (2)$$

де w – коефіцієнт навченості працівника; T – роки професійної діяльності працівника, $T > 1$.

Погоджуючись в цілому з логікою науковців у підході до оцінки людського

капіталу, вважаємо, що описана методика містить неточності, які потребують усунення через внесення певних змін. Для цього докладно розглянемо змістовне наповнення кожної із складових частин наведеної оціночної моделі.

Витрати на утримання K сконцентрують у собі вкладення у формування людського організму як носія накопичених у собі професійних знань. Загальний обсяг витрат зводиться до капіталізованих вкладень у фізичний розвиток людини. Вважаємо, що в якості вкладень у формування фізичних здібностей майбутніх працівників можна розглядати розмір встановленого законодавством прожиткового мінімуму, накопиченого до початку трудової діяльності людини.

Витрати на отримання професійної освіти E рівнозначні обсягу коштів, інвестованих працівником у формування знань, необхідних для провадження його трудової діяльності. Для врахування якості професійної підготовки фахівця пропонуємо сукупні витрати на отримання освіти коригувати на коефіцієнт успішності навчання, розрахованого на основі середнього балу документа про освіту k .

Виконавши розрахунок впливу фактора часу $Q(T)$ на вартість людського капіталу за формулою (2), було встановлено, що протягом

перших років трудової діяльності працівника (1-5 років залежно від величини коефіцієнта навченості w), спостерігається зменшення вартості людського капіталу через набуття показником $Q(T)$ від'ємного значення. З цим важко погодитись, оскільки саме перші роки практичної діяльності є найбільш цінними, адже в цей період відбувається закріплення теоретичних знань та становлення працівника як кваліфікованого фахівця, тому цілком логічно вартість людського капіталу має збільшуватись. З метою врахування окресленої позиції пропонуємо внести зміни до формули 2. Таким чином, трансформована формула матиме такий вигляд:

$$Q(T) = 1 - (1 - w)^T. \quad (3)$$

Практична реалізація наведеної витратно-орієнтованої методики оцінки людського капіталу є важливим інструментом квантифікації вартості персоналу підприємства, який забезпечить наступне відображення його у системі рахунків бухгалтерського обліку та звітності. Успішність господарської діяльності підприємства корелюватиме з раціональністю управління персоналом, яке ґрунтуватиметься на достовірній оцінці людського капіталу.

Література

1. Соколов Я.В. Денежная оценка трудовых ресурсов организации [Електронний ресурс] / Я.В. Соколов. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/press/pmixon/2001-1/10.shtml>.
2. Соколов Я.В. Бухгалтерскому учету необходим мораторий [Електронний ресурс] / Я.В. Соколов. – Режим доступу: <http://www.audit-it.ru/articles/account/a1/41696.html>.
3. Человеческий капитал в экономической перспективе / [М. Добия [и др.]]. – К.: Кондор-Издательство, 2012. – 240 с.

УДК [378.147:004.4]:378.4(477-25) КНТЕУ

ДОСВІД ВИКЛАДАННЯ JAVA В КНТЕУ

Цензура М.О. – к.т.н., доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

JAVA - сучасна технологія розробки розподілених інформаційних систем з відкритим кодом. Вільне розповсюдження, багато платформеність, наявність зручних засобів розробки, використання об'єктно-орієнтованого підходу, широке коло задач, які можуть бути вирішені, підтримка технології J2EE і багато інших можливостей роблять Java дуже привабливим інструментом для розробників програмного забезпечення. Це, дозволяє стверджувати, що вивчення даної технології в університетах стає надзвичайно актуальним.

Досвід викладання Java в Київському національному торговельно-економічному університеті показав необхідність вивчення можливостей цієї технології на різних курсах і в різних дисциплінах. Знайомство студентів з Java починається в рамках дисципліни «Алгоритми і структури даних» на другому курсі при підготовці студентів спеціальностей «Інженерія програмного забезпечення». При викладанні цієї дисципліни використовуються тільки базові конструкції мови Java і основи об'єктно-орієнтованого підходу, такі як класи і методи. Кожна тема пояснюється схемами, а для більшої