

Харківський регіональний інститут державного
управління НАДУ при Президентові України

Навчальна дисципліна “Інвестиції в персонал”

Тема 4

**МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТА
ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

Викладач: д.держ.упр., професор кафедри управління
персоналом та економіки праці

СТАТІВКА Наталія Валеріївна

План лекції

- 1. Методичні підходи до оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал**
- 2. Система показників оцінки соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал**
- 3. Організаційно-інформаційне забезпечення оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал**

*Успіх у будь-якій справі залежить від двох умов:
обґрунтування кінцевої мети та вибору відповідних засобів,
що ведуть до її досягнення*

Аристотель

1

Методичні підходи до оцінки результативності та ефективності інвестування у людський капітал

Причини складності оцінки соціально-економічного ефекту від інвестицій у ЛК:

1

відсутність комплексного методологічного апарату оцінки, який би дозволив із мінімальними витратами коштів та часу оцінити ефективність різних видів інвестицій у ЛК, здійснених підприємством;

2

кожен із існуючих видів інвестицій у ЛК має певний вплив як на формування кількісного та якісного складу ЛК, так і на загальну ефективність інвестування, що вимагає розробки специфічних показників оцінки та значно ускладнює процедуру визначення ефективності;

3

для визначення ефективності інвестування у ЛК необхідно оперувати достатньою кількістю вихідної статистичної інформації, що складно здійснити в умовах обмеженості офіційної статистичної звітності суб'єктів господарювання України про стан та інтенсивність інвестування у ЛК, яка представлена лише чисельністю осіб, що пройшли професійне навчання або підвищили кваліфікацію.

наявність певних
природжених та
придбаних здібностей
працівника

рівень його лояльності
до власного розвитку та
підприємства

корпоративна
культура

**Чинники, які впливають
на рівень продуктивності та
доходності підприємства:**

формування та
обґрунтованість
соціальних мотивів
на досягнення
поставлених цілей

більший розмір
оплати праці та ін.

престижність
виконуваної роботи та
професії

Одним з найбільш поширених методів якісної оцінки ефективності інвестування у ЛК є розроблена *Д. Кіркпатріком* (50-х XX ст.) *модель визначення ефективності навчання працівників підприємства*

Модель має чотири послідовні рівня оцінки ефективності навчання працівників

1

Реакція – визначення ступеня задоволеності слухачів процесом навчання, яке включає встановлення за допомогою анкетного опитування важливості цілей навчання для особистісного та професійного зростання працівника, оцінку ступеня інтенсивності та насиченості занять практичними вправами, визначення рівня доступності та простоти викладення матеріалу.

2

Засвоєння – визначення за допомогою тестових та ситуаційних завдань зміни настанов, знань та вмінь працівників, які відбулися в результаті навчання як їх безпосередній результат. Очікувана зміна визначається шляхом співставлення відповідей, які працівники дали на поставлені завдання до та після навчання.

3

Поведінка – визначення зміни професійної поведінки працівника, яка відбулася в результаті професійного навчання. Оцінка зміни поведінки працівника здійснюється шляхом безпосереднього спостереження за його діями на робочому місці у процесі праці до та після навчання із подальшим порівнянням отриманої кількості вірних виробничих дій та прийомів праці.

4

Результат – визначення економічного результату, який отримало підприємство в результаті навчання працівників у вигляді підвищення рівня продуктивності їх праці та покращення якості роботи.

Розвиток **якісної методики оцінки ефективності інвестування** у навчання працівників на основі моделі Д. Кіркпатріка було здійснено на початку 90-х рр. XX ст.

Д. Філіпсом

Модель має чотири послідовні рівня оцінки ефективності навчання працівників

1

анкетування працівників для виявлення їх реакції на програму навчання

2

тестування працівників, щоб визначити зміни знань працівників у результаті навчання.

3

оцінці практичних досягнень працівників, які пройшли навчання, їх безпосередніми керівниками методом співставлення виробничої поведінки своїх підлеглих до та після навчання

4

визначення економічного результату інвестування за допомогою показника **ROI** (Return of investment – «повернення на інвестиції»)

$$ROI = \frac{B - I}{I} \cdot 100\%,$$

де **B** – збільшення економічних вигод (наприклад, прибутку) як результат навчання працівників, грош.од.;
I – усі види грошових витрат, які інвестувало підприємство у навчання працівників, грош.од.

У 1956 р. *амер. псих. Б. Блумом* розроблено
методику якісної оцінки ефективності навчання – таксономію педагогічних
цілей у пізнавальному середовищі

1) Знання – особа запам'ятовує та якісно відтворює вивчений матеріал у будь-яких обсягах

2) Розуміння – особа перетворює вивчений матеріал із однієї форми на іншу, самостійно пояснює та інтерпретує матеріал, пропонує можливі варіанти подальшого перебігу подій

3) Застосування – особа вміло використовує вивчений матеріал у практичних умовах

4) Аналіз – особа демонструє навички системного аналізу матеріалу із встановленням зв'язку між окремими його складовими

5) Синтез – особа вміло комбінує окремі розрізнені елементи матеріалу для отримання цілісного уявлення із елементами новизни

6) Оцінка – особа володіє вмінням оцінювати значущість, логіку побудови та відповідність матеріалу поставленим цілям і вихідним даним

Метод дисконтування І. Фішера

$$D_c = \frac{D_t}{(1 + i)^t}$$

де D_c - поточний розмір доходу
 D_t - майбутній розмір доходу
 i - поточна відсоткова ставка
 t - кількість років

Необхідний час для оцінки

Певний час на обґрунтування майбутнього рівня доходу та вибору розміру відсоткової ставки

Недолік методу

Не враховує обсягу коштів, інвестованих у ЛК. Не дозволяє оцінити професійну компетентність людини

Можлива сфера застосування

Метод планування очікуваного доходу від інвестування і поточного доходу

Метод Г. Беккера

$$V_n = \sum_{t=a}^n (B - C) \cdot (1 + i)^{-t}$$

де V_n - оцінка ЛК працівника у віці a ;
 B - загальний розмір заробітної плати
 C - частина заробітної плати, що припадає на працю;
 $t=a ..n$ - вік активної трудової діяльності працівника;
 a - вік, в якому починається активна трудова діяльність людини;
 n - вік, в якому закінчується активна трудова діяльність людини;
 i - поточна відсоткова ставка.

Необхідний час для оцінки

Збір даних для розрахунку є досить трудомістким у тому випадку, якщо людина працювала протягом активного трудового життя на кількох підприємствах

Недолік методу

Не враховує обсягу коштів, інвестованих у ЛК

Можлива сфера застосування

Визначення впливу інвестування у ЛК на зміну його вартості

Метод Г. Беккера та Б. Чизуїка

$$E_i = X_i + \sum_{j=i}^m r_{ij} \cdot C_{ij},$$

де E_i – доход (заробіток) працівника;

X_i – ефект від первинного капіталу працівника;

j – певні інвестиції;

i – відсоткова ставка;

r_{ij} – норма доходу працівника на інвестиції;

C_{ij} – обсяг інвестованих коштів.

Необхідний час для оцінки

Незначний час для оцінки при використанні комп'ютерної техніки та наявності достатньої інформаційної бази

Недолік методу

Не дозволяє визначити ефективність інвестованих підприємством коштів у людський капітал

Можлива сфера застосування

Визначення впливу інвестування у ЛК на зміну його вартості

Метод А. Лотки та Л. Дубліна

$$V_a = \frac{P_0}{P_a} \left[\sum_{x=a}^m V^{x=a} \cdot P_x (Y_x \cdot E_x - C_x) \right]$$

де V_a – грошова вартість людини у віці a ;

P_0 – вірогідність дожиття людини до віку x у момент народження;

P_x, P_a – вірогідність дожиття людини до віку x або віку a ;

$V^{x=a}$ – цінність одного долара, отриманого через a років;

Y_x – річний зарібок людини з моменту x до $x + 1$;

E_x – питома вага зайнятих у виробництві у віці від x до $x+1$.

C_x – витрати на життя людини у віці від x до $x+1$.

Необхідний час для оцінки

Збір даних для розрахунку є досить трудомістким. Розрахунок окремих складових методу має суб'єктивний характер та складний з методичного погляду

Недолік методу

Оцінка ефективності інвестування у ЛК здійснюється лише через доходи людини без врахування зміни рівня її професійної компетентності та досвіду роботи

Можлива сфера застосування

Визначення економічної цінності людини для суспільства, підприємства та на індивідуальному рівні

Метод дисконтованої вартісної оцінки потенціалу працівника (В.В. Царьов та О.Ю. Євстратов)

$$C = - (K + K_1) + D + P + I,$$

де C – дисконтована вартісна оцінка потенціалу працівника за період здобуття освіти і роботи;

K – дисконтовані витрати грошових коштів (прирівняні до капітальних), які втрачені під час навчання при здобутті професійної освіти;

K_1 – дисконтовані витрати грошових коштів (прирівняні до капітальних), які втрачені під час навчання на придбання літератури і т.п.

D - сукупні дисконтовані доходи, отримані працівником протягом певного часу практичної роботи

P - частка дисконтованого валового прибутку, створеного фахівцем у певному році на підприємстві;

I - інвестиції, що вкладаються у підвищення кваліфікації фахівця.

Необхідний час для оцінки

Трудомісткий та потребує значного часу для оцінки, оскільки для кожного працівника необхідно розрахувати капітальні витрати та прибуток із дисконтуванням складових кожного показника

Недолік методу

Визначення кожної зі складових вартісної оцінки потенціалу працівника вимагає проведення значних досліджень як зі збору необхідної інформації, так і для її подальшої обробки та аналізу

Можлива сфера застосування

Оцінка ефективності інвестування у людський капітал

Метод розрахунку кадрового потенціалу підприємства (В.В. Аллавердян)

$$S = Z \cdot G_p,$$

де S – оцінна вартість працівника;
 Z – заробітна плата працівника (передбачувана або виплачувана);
 G_p – гудвіл кадрового потенціалу працівника

Необхідний час для оцінки
Трудомісткий, оскільки гудвіл кадрового потенціалу має розраховуватися окремо для кожного працівника та з певною періодичністю

Недолік методу

Відсутня методика оцінки гудвілу кадрового потенціалу працівника та неможливість врахування всіх чинників впливу. Не дозволяє оцінити ефективність інвестування у людину

Можлива сфера застосування

Оцінка кадрового потенціалу працівників

Методика визначення оцінної вартості працівника (Г.М. Тугускіна)

$$S = Z \cdot G_p + I \cdot t,$$

$$G_p = I_{\text{Плк}} + I_{\text{Слк}} + K_{\text{ПП}}$$

де S – оцінна вартість працівника;

Z – заробітна плата працівника (передбачувана або виплачувана);

G_p – гудвіл кадрового потенціалу працівника;

I – обсяг інвестицій;

t – період часу;

$I_{\text{плк}}$ – індекс прибутку людського капіталу;

$I_{\text{слк}}$ – індекс вартості людського капіталу;

$K_{\text{ПП}}$ – коефіцієнт професійної перспективності.

Необхідний час для оцінки

Трудомісткий та займає значний час для оцінки, оскільки гудвіл кадрового потенціалу має розраховуватися окремо для кожного працівника та з певною періодичністю

Недолік методу

Недостатній рівень обґрунтованості методики визначення гудвілу кадрового потенціалу працівника з економічного та математичного поглядів.

Не дозволяє визначити рівень впливу інвестування у людський капітал на зміну продуктивності праці робітника

Можлива сфера застосування

Оцінка кадрового потенціалу працівників

