

БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ҮНЭЛЭХ НЬ

Н.Саруултөгс*

Хураангуй. Г.Бэккер 1960-аад оны үеэс хүмүүн капиталын талаар эдийн засгийн онолыг хөгжүүлсэн. Энэ үеэс компанийн биет бус хөрөнгийн нэг бүрэлдэхүүн хэсэг нь хүн хөрөнгө буюу хүний нөөц гэж үзэх болжээ. Байгууллагын хүний нөөцийг хэмжихэд чиглэсэн анхны оролдлого АНУ-ын Охайогийн R.G. Барри корпорацид 1967 онд Мичиганы их сургуулийн эрдэмтдийн тусламжтайгаар хийгджээ. Үүнээс хойш хүний нөөцийн хэмжил, үнэлгээний талаар эрдэмтдийн дэвшүүлсэн онол арга зүйн асуудлууд эрчимтэй хөгжиж байна. Одоо үед компанийн биет бус хөрөнгийн нэг төрөл болох хүний нөөцийг оновчтой үнэлэх, хүний нөөцдөө дүн шинжилгээ хийх, зэргээр байгууллагын оролцогч талуудын сонирхлыг татаж, мэдээлэл солилцох нэгэн хэрэгсэл болжээ. Гэсэн хэдий ч нягтлан бодох бүртгэл, үнэлгээний судалгаанд хүний нөөцийн хэмжилт, үнэлгээ өөрийн байр сууриа олж чадахгүй байсаар байна. Иймд энэ өгүүллээр олон улсын эрдэмтдийн гаргасан “хүний нөөцийг хэмжих загвар”-уудыг харьцуулан судалж, компаниуд хүний нөөцөө үнэлэхийн ач холбогдлыг тооцоолж гаргахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: хүмүүн капитал, хүний нөөцийн үнэ цэнэ, капитал

Нэг. Хүмүүн капитал байгууллагын үндсэн нөөц болох нь

Орчин үед эдийн засаг нь хүн ба хүний оюуны капитал болох мэдлэг, ур чадвар, туршлага дээр тулгуурлан хөгжиж байна.² Мэдээлэл, технологи хөгжсөн өнөө үед аливаа байгууллагын хөгжил, ололт, амжилт нь биет капитал (машин тоног төхөөрөмж, газар, мөнгө санхүү) болон хүний нөөц (ажиллах хүч, тэр дундаа хүний мэдлэг, чадвар, туршлагыг удирдах арга барил)-өөс ихээхэн хамаарах болсон байна. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын хөдөлгөгч гол хүч нь мэдлэг боловсролтой, ур чадвартай, авъяаслаг, дадлага туршлага

* МУИС-ийн Бизнесийн сургууль, (Email) nsaruultugs@yahoo.com
2 The world bank, (2010). The Changing Wealth of Nations

хуримтлуулсан хүн буюу хүмүүн капитал билээ.

Эрдэмтэн Лайкерт “Хүний нөөц бол байгууллагын хамгийн том хөрөнгө юм. Байгууллагад мэдлэг, чадвартай ажилтан орвол байгууллагын хөрөнгө нэмэгдэж, гарвал байгууллагын хөрөнгө багасаж байдаг. Мөн ажилчдын дунд ямар нэгэн зөрчил байх нь байгууллагын хүний нөөцийн эрч хүчийг сулруулдаг бол эв нэгдэлтэй байхад батжин бэхждэг”³ гэж хэлсэн байдаг.

Сонгодог эдийн засагч Адам Смит 1776 онд капиталын тухай тодорхойлолтоо хүмүүн капиталын тухай ойлголтыг анхлан оруулж ирсэн ба нийгмийн баялгийг хувь хүний ур чадвар нэмэгдүүлдэг гэжээ.

1960-аад оны үеэс нобелийн шагналт эдийн засагч Г.Беккер (1962 он), Т.Шульц (1961 он), болон Я.Минсер (1958 он) хүмүүн капиталын тухай ойлголтыг өргөжүүлж, шинжлэх ухааны үндэслэлүүдийг гарган тавьсан байна.

Хүмүүн капитал гэдэг нь “Нийгэм, эдийн засаг, хувь хүний амьдралын сайн сайхан байдлыг бүтээх зэвсэглэмж болох хувь хүний олж авсан мэдлэг, чадвар, чадамж, онцгой шинж чанар юм”⁴ гэж 1958 онд Я. Минсер томъёолсон байна.

Харин А.Смитын тодорхойлолтыг үргэлжлүүлэн орлогын ялгаатай байдал болон эдийн засгийн өсөлттэй холбон Ромер (1986 он), Лукас (1988 он) эдийн засгийн өсөлтийг тодорхойлоход хүн капиталын үүрэг чухал болохыг тодорхойлон шинээр гаргаж иржээ.

Хүмүүн капитал нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх хувь хүний мэдлэг, боловсрол, эрүүл мэнд, ажлын байран дээрх сургалт, шилжилт хөдөлгөөн зэрэгт оруулсан хөрөнгө оруулалтын нэгдэл юм гэж үзэж болно.

Зах зээлийн ба зах зээлийн бус аль ч орчинд хувь хүний санаачилга, ажил хийх чадвар, чадамж зэрэг нь үйлдвэрлэлийн бүтээмжийг сайжруулдаг. Хүний нөөц нь биет капиталтай адил байгууллагын өмч биш боловч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах замаар тухайн байгууллагын ажилтан болж байгууллагадаа үр ашгийг бүтээснээр нягтлан бодох бүртгэл болон удирдлагын бүртгэлийн объект болдог байна.

3 Harbins.F, Myers.F, (1961). Management in Industrial World. Prentince-Hall.

4 Mincer.J, (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy, vol. 66(4). 281-302

Хүмүүн капиталыг хэмжих боломжгүй учир нь хэт хөдөлгөөнтэй, байнга хувьсдаг, эсвэл хэмжих боломжтой тодорхой нөхцөлүүдээр хэмжин биет бус хөрөнгө байдлаар бүртгэх, балансын гадуур бүртгэх гэх мэт хандлагууд эрдэмтдийн дунд үргэлжилсээр байна. Гэсэн хэдий ч дийлэнх судлаачид хүний нөөцийг үнэлэх хэрэгтэй гэсэн нэгдмэл байр суурьтай байна.

Хоёр. Хүмүүн капитал олон улсын түвшинд

Ихэнх улсын нийт баялагт биет бус хөрөнгө томоохон хувь хэмжээг эзэлж байна. Биет бус хөрөнгийн төрлөөс хүмүүн капиталыг эдийн засгийн өгүүллүүдэд ихээр судалж байна. Дэлхийн банкнаас хийсэн 2005 оны судалгаагаар биет бус хөрөнгө нь бага орлоготой улс орнуудын нийт баялгийн 57 хувь, өндөр орлоготой улс орнуудын нийт баялгийн 81 хувь болжээ.

Хүснэгт 1. Дэлхийн нийт баялгийн бүтэц (2005 он)

Улс орнууд / орлогын ангиллаар/	Нийт баялаг /тэрбум ам.доллар/	Нийт баялагт эзлэх хэмжээ		
		Биет бус хөрөнгө	Үйлдвэрлэлийн капитал	Байгалийн баялаг
Бага орлоготой	3,597	57	13	30
Дунджаас доогуур орлоготой	58,023	51	24	25
Дунджаас дээгүүр орлоготой	47,183	69	16	15
Өндөр орлоготой	551,964	81	17	2
Дүн	673,593	77	18	5

Эх сурвалж: The world bank, (2010). The Changing Wealth of Nations, 28

Хүснэгтээс үзэхэд улс орнууд хүний мэдлэг, ур чадварт суурилсан баялгийг илүү ихээр бүтээж байна.

Хүмүүн капиталын эрс өсөлтийг БНХАУ-ын жишээн дээрээс харж болно. БНХАУ-ын хүмүүн капитал нь ДНБ-ээсээ 7.1-10 дахин их байгаа юм. Хүснэгт 2.-оос харахад хүмүүн капитал нь 10 жил тутам 2.6-2.7 дахин өссөн байгаа юм.

Хүснэгт 2. БНХАУ-ын хүмүүн капитал ба ДНБ /2005 оны үнээр/

Он	Хүмүүн капитал /тэрбум ам.доллар/	ДНБ /тэрбум ам.доллар/
1987	3,247	325
1997	8,627	953
2007	23,364	3,280

Эх сурвалж: The world bank, (2010). The Changing Wealth of Nations, 108

Гурав. Хүний нөөцийн хэмжлийн загварууд

Хүний нөөцийг биет бус хөрөнгийн нэг төрөл гэж орчин үеийн ихэнх судлаач үзэж байна. Хүний нөөц нь мөнгөөр хэмжигдэх, мөнгөн бус гэсэн хоёр хэлбэрийн үнэ цэнэтэй бөгөөд бид энэхүү ажилдаа мөнгөөр хэмжигдэх хүний нөөцийн үнэ цэнийг хэрхэн тооцох тухай авч үзлээ.

Хүний нөөцийг мөнгөөр хэмжих загварууд нь дараах байдлаар ангилагддаг.

- А. *Өртөгт суурилсан загварууд*: түүхэн өртгийн, нөхөн оруулах өртгийн, боломжит өртгийн, стандарт өртгийн, одоогийн өртгөөр тодорхойлох аргууд
- Б. *Үнэ цэнэд суурилсан загварууд*: Хүний нөөцийн байгууллагад бий болгож байгаа үр ашгийг хэмжихээр Хермансон “ирээдүйн ашгийг хорогдуулан тооцсон загвар”, Лев ба Шварц “ирээдүйн ашгийн өнөөгийн үнэ цэнийн загвар”, Эрих Флэмхольц “стохастик загвар”-ууд хүний нөөцийн үнэ цэнийн хэмжлийн анхны загварууд байлаа.

Өртөгт суурилсан хандлага нь ажилтныг ажилд авах, сургах, танилцуулах, хөгжүүлэлт, солих гэх зэрэгтэй холбогдон гардаг бүх төрлийн зардлыг авч үздэг.

Эрих Флэмхольцын 1999 онд санал болгосон түүхэн өртгийн арга⁵ нь хүний нөөцийн өртөгт суурилсан хандлагыг онолын хувьд сайжруулан боловсруулжээ. Энэ аргын үед ажилтныг элсүүлэх, сонгон шалгаруулах, ажилд авах, сургахтай холбогдон гарсан бүх зардлыг капиталжуулна гэж үздэг. Хүн капиталын байгууллагад үр өгөөжөө өгч ажиллах хугацаанд эдгээр зардлыг хорогдуулдаг.

Энэ аргыг хэрэглэхэд хэд хэдэн хязгаарлалт байдаг. Хүний эдийн засгийн үнэ цэнэ нь түүний түүхэн өртөгтэй заавал тэнцэх шаардлагагүй. Үнэ цэнийн өсөлт, бууралт нь субъектив тул хүн капиталын бүтээмжийн өсөлт, бууралттай хамааралгүй. Хувь хүн бүрийг ажилд сонгон шалгаруулах, сургах, хөгжүүлэх зэрэг зардлууд нь ялгаатай байж болно. Өөрөөр хэлбэл хувь хүн тус бүрийн үнэ цэнэ ялгаатай юм. Тиймээс хүний нөөцийн түүхэн өртөг нь харьцуулагдахуйц үнэ цэнэ биш гэж үзсэн байна.

Үнэ цэнэд суурилсан загвар нь байгууллагын хүний нөөцийн өнөөгийн үнэ

5 Flamholtz.E.G.(1999). Human resource accounting: advances in concepts, methods, and applications. 3rd edition, Kluwer Academic Publishers

цэнийг тооцоолоход чиглэсэн байдаг.

Лев, Шварцын загвар: Лев, Шварцын 1971 онд боловсруулсан загвар нь байгууллагатай холбоотой хүн ий нөөцийн үнэ цэнийг тодорхойлох зорилготой юм.

Лев, Шварц нар хүний нөөцийн онолыг үндэслэгчдийн нэг болох Ирвинг Фишертэй адилаар хүний нөөц нь нь бусад нөөцөөс ялгаагүй гэж үзсэн байна.

Тэд хүний нөөцийн үнэ цэнэ нь дараах байдлаар тодорхойлогдоно гэж үзжээ.

- Бүх ажилчдыг нас, ур чадвараар нь тодорхой бүлэг болгон ангилна
- Жилийн дундаж хөдөлмөрийн зардлыг насны бүлэг бүрээр тодорхойлно
- 2-р нөхцөлөөр тодорхойлсон бүлэг тус бүрийн тэтгэвэрт гарах нас хүртэлх нийт хөдөлмөрийн зардлыг тодорхойлно.
- Нийт хөдөлмөрийн зардлыг капиталын өртгөөр тодорхойлогдсон хорогдуулах хувиар тооцсоноор хүний нөөцийн үнэ цэнэ тодорхойлогдоно гэж үзсэн байна.

Энэ аргын сул тал нь

1. Энэ загвар нь ажилтан ирээдүйд ажлын байраа өөрчлөхгүй хэвээр байна гэж авч үздэг.
2. Ажилтан тэтгэвэрт гарах, нас барах хүртлээ ажлаас гарахгүй гэж үздэг нь бодит байдал дээр биелэгддэггүй.
3. Байгууллагын дотор ажилчдын ажлын байрны хөдөлгөөнийг авч үздэггүй
4. Ажилчдын ажил үүргийн өөрчлөлтийг харгалздаггүй.

Нөгөө талаас, энэ арга нь байгууллагын үр дүнд хүний нөөцийн оруулсан хувь нэмрийг авч үздэггүй тул бодит үнэ цэнийг гаргаж чадахгүй байх талтай.

Эрих Флэмхольцын стохастик загвар: Флэмхольц 1972 онд Лев, Шварц нарын “ирээдүйн орлогын өнөөгийн үнэ цэнийн загвар”-т байгууллагаас ажилтан гарах, ажлын байрны хөдөлгөөн, ажил үүргийн өөрчлөлтийн магадлалыг оруулж сайжруулсан загварыг гаргасан байна.

Загвар үндсэн дөрвөн үе шаттай.

1. Байгууллагад хүний нөөцийн ажиллах хугацааг тодорхойлох
2. Хүний нөөцийн үйл хөдлөлийн нөхцөл байдлыг тооцоолж ажилтны

карьеринхаа туршид хүрч болох байр суурь, ажлаас гарах боломжтой эсэхийг тодорхойлно.

3. Тодорхой ажлын байранд хүний нөөцийн ажилласны үр дүнд бий болгох хүлээгдэж буй орлогын үнэ цэнэ.
4. Байгууллагад ажилчдын бүлгүүд эсвэл ажилчин бүрийн оруулсан нийт орлогыг тодорхойлно.
5. Хүний нөөцийн үнэ цэнийг тодорхойлохдоо урьдчилан тодорхойлсон хорогдуулах хувиар тооцоолно.

Энэ загвар нь багаар ажилласнаас хувь хүн бие даан ажиллах нь илүү үнэ цэнэтэй байх боломжийг харгалздаггүй Түүнээс гадна энэ загварын үед ажилтан бүрийн ажлын байрыг тодорхойлсон мэдээлэл гаргаж авах нь хэцүү байдаг.

Хүн бүрийн үйл хөдлөлийн магадлалыг тооцох нь цаг хугацаа, зардлыг ихээхэн шаарддаг. Мэдээлэл бэлтгэх энэ нөхцөл нь уг загварын ашиглах боломжийг бууруулдаг, ихээхэн хэмжээний зөрүү үүсгэдэг.

Морсын загвар: Морс 1973 онд хүний нөөцийн үнэ цэнэ нь ажилтны байгууллагадаа бий болгосон цэвэр ашгийн өнөөгийн үнэ цэнэтэй тэнцүү байна гэж үзжээ. Энэ аргын үед дараах үе шатуудыг дамждаг.

1. Ажилчид нь ганцаараа ба хамтын ажиллагааны үр дүнд ирээдүйд олох нийт орлогыг тодорхойлно.
2. Ажилчдад төлөх ирээдүйн шууд ба шууд бус төлбөрийг тодорхойлно
3. Ажилчдын ирээдүйд олох орлогоос, ажилчдад төлөх төлбөрийг хассанаар байгууллагад үлдэх цэвэр ашгийг тодорхойлно.
4. Цэвэр ашгийн өнөөгийн үнэ цэнийг хорогдуулах хувийг ашиглан тооцно. Энэхүү өнөөгийн үнэ цэнэ нь хүний нөөцийн үнэ цэнэ юм. Хорогдуулах хувийг ихэнхдээ капиталын жигнэсэн дундаж өртгөөр тооцдог.

Энэ арга нь байгууллагын олж байгаа цэвэр ашгийг хүний нөөц, биет капитал, бусад биет бус хөрөнгийнх гэж ялгах боломж олгоогүйгээр учир дутагдалтай юм.

Лев, Фридманы загвар: Фридман, Лев нарын 1974 онд санал болгосон компанийн хүний нөөцийн хөрөнгө оруулалтыг хэмжих арга нь хөрөнгийн үнэлгээний нийтгээр хүлээн зөвшөөрсөн үзэл баримтлал дээр суурилсан. Компанийн ажилчдын цалинг зах зээлийн дунджаар авч үзэж хорогдуулснаар

компанийн хүний нөөцийн зах зээлийн үнэ цэнэ, компанийн бодитоор олгож буй цалинг хорогдуулснаар дотоод үнэ цэнэ гарна гэж үздэг.

Орчин үед байгууллагын ашигт ажиллагаа, хөдөлмөрийн зардлыг (хувь хүн, бүлэг) шинжлэх асуудал нь хүний нөөцийн үнэ цэнэ дээр тулгуурласан хэмжилт рүү чиглэж байна. Хүний нөөцийг үнэлэх талаар Оросын А.В.Корицкий, Г.Н.Тугускина, В.В.Алавердян зэрэг судлаачид бүтээлүүд гаргасан байна.

Эдгээрээс Оросын эрдэмтэн Г.Н.Тугускинагийн 2009 онд боловсруулсан хүний нөөцийн үнэлгээний загвар нь тооцоолоход хялбар, хүний нөөцийн авчирч буй өгөөжийн өөрчлөлт, ажилчдын мэргэжлийн ур чадвар, тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа эсэх зэрэгт үндэслэж тооцдог нь хүний нөөцийн үнэ цэнийг тодорхой хэмжээнд бодитой гарах боломжийг олгож байна гэж үзлээ.

Оросын судлаач, үнэлгээчин В.Алавердянийн аргад үндэслэн Г.Н.Тугускина 2009 онд “Методика оценки человеческого капитала предприятий” бүтээлдээ байгууллагын хүний нөөцийн үнэ цэнийг хэмжих дараах загварыг санал болгосон байна.

$$S = \text{ЗП} \cdot \text{Ч} \cdot \text{Гчк} + \text{ИЧ} \cdot t$$

S – хүний нөөцийн үнэ цэнэ
 ЗП – Цалингийн зардал
 Гчк – Хүний нөөцийн итгэлцүүр
 И – хөрөнгө оруулалт
 t – хугацаа

Доров. Байгууллагын хүний нөөцийг үнэлэх нь

Монгол Улсын бизнесийн болон боловсролын салбараас тус бүр нэг аж ахуйн нэгжийг сонгож хүний нөөцийг үнэллээ. Бизнесийн байгууллага нь хөрөнгийн биржид бүртгэлтэй, томоохон аж ахуйн нэгж бөгөөд боловсролын байгууллага нь их дээд сургуулиудаас олон жил сургалт явуулсан, хүний нөөц нь харьцангуй тогтворжсон аж ахуйн нэгжийг сонгож авлаа. Мөн хоёр байгууллагын ажилчдын тоо ойролцоо байхаар сонголтыг хийв.

Хоёр байгууллагын үр дүнг харьцуулах үүднээс Лев, Фридманы загвар, Г.Н.Тугускинагийн загваруудаар үнэллээ.

Байгууллагуудын дотоод мэдээллийг нууцлах үүднээс загвар бүрд

хэрэглэгдэж буй мэдээллийг энэхүү өгүүлэлд оруулсангүй. Иймд загвар тус бүрээр тооцсон хүний нөөцийн үнэ цэнийг Хүснэгт 3-аар харуулсан үзүүлэлтүүдээр тайлагнаж, дүгнэлт гаргав.

Хүснэгт 3. Хүний нөөцийн үнэ цэнийн загваруудын үр дүнгийн харьцуулсан судалгаа

Үзүүлэлтүүд	Боловсролын байгууллага		Бизнесийн байгууллага	
	2015 он	2016 он	2015 он	2016 он
Тугускинагийн загвараар:				
Хүний нөөцийн орлогын индекс	0.76	0.06	0.95	2.01
Хүний нөөцийн өртгийн индекс	1.09	1.17	1.12	1.73
Мэргэжлийн өсөлт	3.76	3.79	3.06	3.08
Хүний нөөцийн итгэлцүүр	5.62	5.02	5.14	6.82
Нийт хөрөнгө /Балансын дүнгээр/	36.0%	34.1%	61.8%	51.4%
Хүний нөөцийн үнэ цэнэ	64.0%	65.9%	38.2%	48.6%
Нийт нөөц	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Нийт хөрөнгийн өсөлт	-	98.4%	-	110.7%
Хүний нөөцийн үнэ цэнийн өсөлт	-	107.0%	-	169.4%
Нийт нөөцийн өсөлт	-	103.9%	-	133.1%
Лев, Фридманы загвараар				
Нийт хөрөнгө /Балансын дүнгээр/	36.1%	31.7%	58.9%	55.4%
Хүний нөөцийн үнэ цэнэ	63.9%	68.3%	41.1%	44.6%
Нийт нөөц	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Нийт хөрөнгийн өсөлт	-	98.4%	-	110.7%
Хүний нөөцийн үнэ цэнийн өсөлт	-	119.6%	-	127.4%
Нийт нөөцийн өсөлт	-	112.0%	-	117.6%

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Тугускинагийн загварт хүний нөөцийн орлогын индекс нь ажилчны байгууллагад оруулсан дундаж хувь нэмрийг өмнөх жилээс хэрхэн өөрчлөгдсөнийг харуулдаг. Эндээс харахад боловсролын байгууллагын хүний нөөцийг бизнесийн байгууллагатай харьцуулахад орлого олох чадвар бага байгаа нь харагдаж байна.

Хүний нөөцийн өртгийн индекс нь нэг хүн цагт байгууллагаас төлж буй

хөдөлмөрийн зардал, хөрөнгө оруулалтын өсөлтийг харуулдаг. Бизнесийн байгууллага нь нэг хүн цагт гаргаж буй хөрөнгө оруулалт, зардлаа 2016 онд огцом нэмэгдүүлсэн байна.

Мэргэжлийн өсөлтийн хувьд боловсролын байгууллага нь бизнесийн байгууллагаас илүү үзүүлэлттэй байгаа юм. Мэргэжлийн өсөлтийг дараах байдлаар тооцож байгаагаас уг ялгаа гарч байгаа юм.

- А. Ажилчдын мэдлэг, боловсролоор тооцдог. Боловсролын байгууллагын ажилчдын ихэнх хувь нь мэргэшсэн, ур чадвар өндөртэй ажилчид байдаг нь мэргэжлийн өсөлтөд нөлөөлсөн.
- Б. Тухайн байгууллагад ажилласан дундаж хугацаа: Энэ нь ажилтан байгууллагадаа тогтвор суурьшилтай ажиллах нь үр өгөөжийг нэмэгдүүлдэг. Өөрөөр хэлбэл бүтээмж, ур чадварын үзүүлэлт бөгөөд боловсролын байгууллагын ажилчид илүү тогтвор суурьшилтай ажилладаг нь мэргэжлийн өсөлтийн хүчин зүйл бизнесийн байгууллагаас илүү байхад нөлөөлдөг ажээ.
- В. Дундаж нас: Дундаж нас их байх нь хүний нөөцийн нэг үзүүлэлт болох туршлагыг харуулдаг. Боловсролын байгууллагад энэ үзүүлэлт мөн л их байв. Өмнөх онтой харьцуулахад бизнесийн байгууллагын дундаж нас өссөн байсан нь тухайн байгууллагын мэргэжлийн өсөлтөд нөлөөлсөн ажээ.

Г.Н.Тугускинагийн энэ загвараар хүний нөөцийн үнэ цэнэ нь боловсролын байгууллагын нийт хөрөнгөөс 2015 онд 1.78 дахин их, 2016 онд 1.93 дахин их байгаа юм. Бизнесийн байгууллагын хувьд хүний нөөцийн үнэ цэнэ нь нийт хөрөнгөтэй харьцуулахад 2015 онд 61.8 хувьтай тэнцэхүйц, 2016 онд 94.6 хувьтай нь тэнцэхүйц байна.

Нийт хөрөнгийн өсөлттэй харьцуулахад хүний нөөцийн өсөлт 2016 онд боловсролын байгууллагад 8.6 хувь, бизнесийн байгууллагад 58.7 хувь байна. Энэ нь бизнесийн байгууллага хүний нөөцдөө ихээхэн анхаарал хандуулсныг илэрхийлж байна. Мэдээж хүний нөөцийн энэ өсөлт нь бизнесийн байгууллагын нийт нөөц (нийт хөрөнгө, хүний нөөцийн үнэ цэнийн нийлбэр) 33.1 хувиар өсөхөд нөлөөлжээ.

Лев, Фридманы загварын хувьд хүний нөөцийн үнэ цэнэ нь боловсролын байгууллагын нийт хөрөнгөөс 2015 онд 1.77 дахин их, 2016 онд 2.2 дахин их байгаа юм. Бизнесийн байгууллагын хувьд хүний нөөцийн үнэ цэнэ нь нийт хөрөнгөтэй харьцуулахад 2015 онд 69.8 хувьтай тэнцэхүйц, 2016 онд 80.5

хувьтай нь тэнцэхүйц байна.

Нийт хөрөнгийн өсөлттэй харьцуулахад хүний нөөцийн өсөлт 2016 онд боловсролын байгууллагад 21.2 хувь, бизнесийн байгууллагад 16.7 хувь байна. Энэ загварын хувьд байгууллагын ажилчдын цалингийн зардлын мэдээллийг ашигладаг бол Тугускинагийн загвар нь хөдөлмөрийнхөнд хамаарах нийт зардлын мэдээллийг ашигладаг гэх мэтээр ашиглаж буй мэдээллийн хувьд ялгаатай тул үр дүнгийн хувьд харилцан адилгүй байгаа юм.

Хоёр загварын үр дүнгийн зөрүү боловсролын байгууллагын хувьд 2015 онд 0.6 хувь, 2016 онд 26.7 хувь, бизнесийн байгууллагын хувьд 2015 онд 13 хувь, 2016 онд 17.6 хувь байна.

Дүгнэлт

Дэлхийн хөгжингүй орнууд хүмүүн капиталдаа илүү анхаарч хөрөнгө оруулалт хийж байгаагийн үр дүнд мэдлэгт суурилсан бизнес нь эдийн засагтаа илүү үр өгөөж авчирч байгааг харж болно. Бид мэдлэгт суурилсан эдийн засгийг бий болгосноор дэлхийн түвшинд бизнесийн хувьд ч, эдийн засгийн хувьд ч өрсөлдөх чадвартай болох юм.

Монгол улсын хөгжилд биет капиталын хөрөнгө оруулалтаас гадна боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, урлаг соёл гэх мэт салбараар дамжуулан хүмүүн капиталд хөрөнгө оруулснаар мэдлэгт суурилсан эдийн засгийн хөгжлийг авч ирэх юм. Тиймээс Монгол улс хүмүүн капиталаа үнэлэх, үнэ цэнийг нь тодорхойлох, бизнесийн байгууллагууд хүний нөөцөө үнэлж, түүний үр ашгийг тооцох цаг болжээ. Учир нь орчин үед биет капиталаас илүү хүмүүн капиталд тулгуурласан бизнесүүд хөгжиж байна.

Энэхүү судалгааны ажлаар аж ахуйн нэгжүүд хүний нөөцөө үнэлэх боломжтой эсэх аль загвар тохиромжтой байж болох талаар Лев болон Фридманы хамтарсан загвар, Тугускинагийн загвар дээр жишээ болгож авч үзлээ. Боловсролын болон бизнесийн байгууллагуудын хүний нөөцийг үнэлсэн дээрх жишээнээс байгууллагын нийт нөөцөд хүний нөөцийн үнэ цэнэ ихээхэн хувь хэмжээг эзэлдэг, хүний нөөцийг үнэ цэнэд мэдлэг, ур чадвар, туршлага ихээхэн нөлөөлдгийг харж болно. Иймд байгууллагууд хүний нөөцийн ур чадвар, мэдлэг боловсрол, туршлагыг сайжруулснаар үр өгөөжөө нэмэгдүүлэх боломжтой юм.

Ашигласан материал

1. Flamholtz.E.G.(1999). Human resource accounting: advances in concepts, methods, and applications. 3rd edition, Kluwer Academic Publishers
2. Flamholtz,E.G. (2005).“Conceptualizing and measuring the economic value of human capital of the third kind”. Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol.9, No.2. 78-93.
3. FRIEDMAN.A, LEV. B (1974). A surrogate measure for the firm’s investment in human resources. Journal of Accounting Research. 235-250.
4. Harbins.F, Myers.F, (1961). Management in Industrial World. Prentice-Hall.
5. HERMANSON, R.H. (1964). Accounting for Human Assets. Occasional Paper, №14, Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University.
6. Mincer.J, (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy, vol. 66(4). 281-302
7. MORSE, W.J. (1973). A Note on the Relationship Between Human Assets and Human Capital. The Accounting Review. 589-93
8. Pedro Andrade, Ana Maria Sotomayor. (2011) Human capital accounting-measurement models, International Journal of Economics and Management Sciences. Vol.1, No.3. 78-89.
9. Sharma.C. S, Sameer Lama. (2014). A Critical Evaluation of Measuring the Immeasurable: Human Resource Accounting, The International Journal of Business & Management, Vol.2 No.3, 22-28.
10. The world bank, (2010). The Changing Wealth of Nations
11. Тугускина.Г.Н. (2009). Анализ человеческого капитала коммерческих предприятий. Управление персоналом. №1 (203). 42–44