

УДК 331.101.262

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Л.А. Ефимова

Российский государственный аграрный университет
имени К.А. Тимирязева, г. Москва

Показана необходимость изучения и обоснования оптимальных методических подходов к оценке человеческого капитала. Обобщены инструментарий и систематизация методических рекомендаций адаптации методических подходов к оценке человеческого капитала в современных условиях. Показано, что вследствие разноплановости показателей и критериев оценки объекта исследования, единой методики оценки человеческого капитала не существует, зарубежные методики в большей степени носят теоретический характер и зачастую не адаптированы к условиям российской экономики. Систематизированы методические подходы и обоснованы рекомендации по выбору оптимального способа оценки человеческого капитала в современных условиях развития экономики.

Ключевые слова: экономика, человеческий капитал, анализ, оценка, методические подходы, модель, концепция.

Приоритетной задачей политики правительства многих стран мира определено сохранение и развитие человеческого капитала как главного фактора экономического роста и основы конкурентоспособности. Стратегия Российской Федерации в области развития науки и инноваций на период до 2015 г. определяет, что «характерной чертой современного развития является построение экономики, базирующейся преимущественно на генерации, распространении и использовании знаний» [1].

Учеными накоплен значительный научный потенциал, базирующийся на различных принципах расчета, учитывая влияние соответствующих факторов, позволяющий проводить оценку человеческого капитала (см. ниже табл. 1).

Модель анализа человеческого капитала позволяет измерить человеческий капитал как «важный ресурс, в использовании которого скрыты значительные резервы», обеспечивая раннюю диагностику проблем, связанных с текучестью кадров, измеряя индикаторы состояния персонала при условии решения трех задач [2]:

- предоставить информацию, необходимую для принятия решений в управлении персоналом для руководства;
- разработать методы измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимые для принятия конкретных решений;
- мотивировать руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а как об активах, которые следует оптимизировать.

Методические подходы к оценке человеческого капитала

Модели	Методика расчета
Модель анализа человеческого капитала	1. Работа с персоналом: 1.1. Отбор персонала 1.2. Распределение ресурсов на развитие персонала 1.3. Выбор кадровой политики 1.4. Расстановка персонала 1.5. Сохранение персонала 1.6. Системы оценки и вознаграждения 1.7. Использование персонала 2. Измерение стоимости человеческого капитала: 2.1. Первоначальные издержки 2.2. Издержки набора и отбора 2.3. Издержки подготовки 2.4. Восстановительные издержки (издержки замещения) 3. Измерение индивидуальной стоимости работника
Модель индивидуальной стоимости рабочей силы	Математически модель выражается уравнениями [4]: $PC = UC * P(O)$, $P(T) = 1 - P(O)$, $АИТ = UC - PC = PC * P(T)$, где UC и PC - ожидаемые условная и реализуемая стоимости, тыс. руб.; P(O) - вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени; P(T) - показатель текучести кадров; АИТ - альтернативные издержки текучести, тыс. руб.
Модель баланса движения человеческого капитала	Методика расчета [3]: 1. Коэффициент интенсивности оборота по приему: $K_{иоп} = L_{п} / L_{сп}$, 2. Коэффициент оборота по выбытию: $K_{ов} = L_{п} / L_{сп}$, 3. Коэффициент выбытия: $K_{в} = L_{вт} / L_{сп}$, 4. Коэффициент замещения: $K_{з} = (L_{п} - L_{в}) / L_{сп}$, 5. Коэффициент постоянства кадров: $K_{иоп} = L_{пост} / L_{спк}$ где $L_{п}$ - число принятых за период работников, чел.; $L_{сп}$ - среднесписочная численность рабочих, чел.; $L_{в}$ - число выбывших за период работников, чел.; $L_{вт}$ - число выбывших работников вследствие текучести кадров, чел.; $L_{пост}$ - число работников, проработавших весь отчетный период, чел.; $L_{спк}$ - число работников, на конец отчетного периода, чел.

Решение поставленных задач повлечет выполнение функций:

1. Работа с персоналом:

1.1. *Отбор персонала* на основе планирования потребности в нем, планирования «бюджета приобретения человеческих ресурсов» и системы оценки экономической ценности кандидатов (позволит выбрать того, кто способен принести работодателю большую пользу).

1.2. *Распределение ресурсов на развитие персонала* на основе бюджета программ подготовки работников (позволит определить ожидаемый уровень отдачи от инвестиций в подготовку).

1.3. *Выбор кадровой политики* позволит оценить положительные и отрицательные стороны набора специалистов и продвижения своих работников изнутри организации.

1.4. *Расстановка персонала* путем распределения между сотрудниками задач, учитывая три переменные: производительность (назначение наиболее квалифицированного для данной работы человека), развитие (дать возможность другим работникам развить свои навыки, осваивая новые обязанности) и индивидуальное удовлетворение самих работников.

1.5. *Сохранение персонала и повышение профессиональной квалификации сотрудников*, т.к. уход ценных сотрудников снижает человеческие активы организации, вместе с работниками уходят и инвестиции в них в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т.д. (создание системы мониторинга уровня человеческого капитала). На практике данный показатель оценивают через уровень текучести персонала, однако он имеет недостатки:

- отражает случившиеся события, на которые руководство уже не может повлиять и использовать для ранней диагностики проблемы;
- не отражает экономический эффект от потери ценных работников, выраженный в денежной форме.

1.6. *Системы оценки и вознаграждения* как процесс измерения индивидуального вклада (ранжирование и т.п.) каждого работника в общий результат работы организации, обеспечивая данными об индивидуальной ценности, выраженными в денежных единицах.

1.7. *Использование персонала* для достижения целей организации. Критерием оценки деятельности является отбор, расстановка, развитие, оценка и т.д., то есть измеряемый рост стоимости человеческого капитала организации.

2. Измерение стоимости человеческого капитала на основе анализа издержек (цена их приобретения и способность приносить будущие выгоды):

2.1. *Первоначальные издержки* включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Состав этих издержек зависит от поставленных целей и доступности информации.

2.2. *Издержки набора и отбора* – это затраты, отнесенные на одного успешного кандидата (если из десяти прошедших собеседование кандидатов приняты только двое, то издержки отбора будут равны делению затрат от всех десяти на число принятых на работу). Затраты на предоставление рабочего места – это затраты на подготовку и организацию рабочего места для нового сотрудника.

2.3. *Издержки подготовки* – процедуры, проводимые до выхода на работу. К косвенным издержкам обучения относится альтернативная стоимость времени руководителя по сравнению с нормой производительности новичка в начале работы и его коллег по работе.

2.4. *Восстановительные издержки (издержки замещения)* – это затраты, необходимые для замены работающего работника на другого, способного выполнять те же функции. Они включают издержки приобретения нового специалиста, его обучения. Издержки ухода включают прямые выплаты увольняемому работнику и косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены.

3. Измерение индивидуальной «стоимости работника» с помощью использования первоначальных или восстановительных издержек человеческих ресурсов позволяет оценить их стоимость для организации (например, два работника, на приобретение и подготовку которых были затрачены одинаковые средства, могут впоследствии обладать разной производительностью и разной ценностью).

Концепция стоимости человеческого капитала основана на предпосылке, что он обладает стоимостью, если он способен приносить доход в будущем, т.е. «стоимость человека» для организации зависит от срока, в течение которого он сможет предоставлять организации свои услуги и приносить доход.

При приеме на работу работодатель оценивает производительность работника и сообщает, сколько готов за нее платить. В этот момент происходит оценка человеческого капитала индивида. В результате работник получает регулярный поток доходов, а работодатель получает труд работника, и прибыль, которую этот труд генерирует.

Модель индивидуальной стоимости работника основана на понятиях условной и реализуемой стоимостей и описывает зависимость стоимости человеческих ресурсов от степени их удовлетворенности.

Согласно этой модели индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, который работник предоставит, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника (УС). Но индивидуальная ценность зависит от ожидаемой вероятности того, что работник останется работать в данной организации и именно в ней реализует свой потенциал. Таким образом, УС включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если он будет работать в ней. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость (РС), которая состоит из элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения трудовой деятельности работника в организации до предполагаемого времени ухода.

В данной модели стоимость человеческого капитала является вероятностной величиной, т.е. не всегда работник с наибольшим потенциалом будет наиболее полезен организации. Для оптимизации стоимости человеческого капитала необходимо предпочесть кандидата с наибольшей реализуемой стоимостью, а не наиболее способного.

Модель баланса движения человеческого капитала позволяет проводить анализ использования человеческого капитала, используя подходы, учитывающие квалификацию работников.

Полученные данные сравниваются с прогнозными, которые определяются при составлении бизнес-планов инвестиционных проектов. Структура персонала, уравновешенная по рабочему стажу свидетельствует о рациональной политике выбора работников с соответствующим опытом, образованием и квалификацией.

Известно, что увеличение человеческого капитала сопряжено с риском поведения – работник, получив полезные знания и опыт, может предпочесть новое место работы с более высокой зарплатой, а организация, оплатившая его образование, не успеет получить компенсацию в виде возросшей

производительности. В таких случаях, составляются контракты, предусматривающие определенные санкции.

Таким образом, на основе выбранных методов можно провести системное обследование процессов создания и накопления человеческого капитала с учётом оценки внутренних и внешних факторов, влияющих на эти процессы.

Рассмотренные модели позволяют сделать вывод о том, что единой универсальной методики оценки человеческого капитала не существует. Сложность методов заключается в сложности объекта измерения. Анализ рассмотренных методических подходов позволяет сделать выводы:

1. Необходимость анализа использования человеческого капитала определяется тем, что люди представляют ценность, т.к. производят количественно измеряемые товары и услуги.

2. Человеческий капитал создается в результате профессионального обучения или накопленного производственного опыта, работодатели обеспечивают создание специфического человеческого капитала.

3. При анализе персонала выделяют категории работников, получая информацию о социопрофессиональной структуре, по стажу, полу, отношению к работе.

4. Определены основные единицы учета рабочего времени, исходя из физиологических особенностей человека.

5. Человеческий капитал имеет следующие характеристики: начальная стоимость, цена замены, альтернативная стоимость, чистая приведенная стоимость будущих доходов, которые организация будет получать за счет человеческого капитала. Историческую стоимость человеческого капитала составляет физический, интеллектуальный и профессиональный потенциал работника, который повышается в процессе обучения.

6. Затраты на общее и специальное профессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества организации и способствуют увеличению прибыли.

7. Влияние производительности труда на экономический результат оценивают как рост (снижение) выпуска продукции при заданном количестве работников.

8. Оценка эффективности трудовых затрат осуществляется с помощью статистических и математических методов.

Рассмотренные методические подходы позволят оптимизировать показатели, влияющие на стоимость человеческого капитала.

Система показателей оценки человеческого капитала позволяет установить зависимости между факторами, влияющими на формирование человеческого капитала, выявить сложившиеся тенденции и осуществить прогноз возможных сценариев его развития в перспективе.

Список литературы

1. Стратегия Российской Федерации в области развития науки и инноваций на период до 2015г.–http://inag.icp.ac.ru/laws/strat_2015.htm
2. Аширова Т.Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала // Вопросы статистики. 2003. № 3. С. 26-31.

3. Галагян А.И. О человеческом капитале Российской Федерации, его развитии и оценке // Соц.-гуман. знания. 2008. № 4. С. 21-28.
4. Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала. - <http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods>.
5. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий// Управление персоналом. 2009. № 5(207). С. 42-46.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE HUMAN CAPITAL ESTIMATION

L.A. Efimova

Moscow Timiryazev Agricultural Academy

The article considers the necessity of studying optimal methodological approaches to the human capital estimation. The author generalizes and classifies methodological recommendations concerning the human capital estimation in modern economy. The article specifies there doesn't exist any integrated method of human capital estimation due to a huge criteria variety. Foreign approaches are often theoretical and can't be adapted to Russian economy.

Keywords: *economy, human capital, analysis, estimation, methodological approaches, model, concept.*

Об авторе

ЕФИМОВА Лариса Александровна – доцент факультета экономики и финансов Российского государственного аграрного университета имени К.А. Тимирязева, г. Москва, e-mail: efimova@timacad.ru

About the author

EFIMOVA Larisa Aleksandrovna – Associate Professor of the Economics and Finance Department, Moscow Timiryazev Agricultural Academy, e-mail: efimova@timacad.ru

References

1. Strategija Rossijskoj Federacii v oblasti razvitija nauki i innovacij na period do 2015g.–<http://inag.icp.ac.ru/laws/strat2015.htm>
2. Ashirova T.T. Sovremennye problemy ocenki chelovecheskogo kapitala. Voprosy statistiki. 2003. № 3. S. 26-31.
3. Galagjan A.I. O chelovecheskom kapitale Rossijskoj Federacii, ego razvitiu i ocenke. Soc.-guman. znaniya. 2008. № 4. S. 21-28.
4. Metody ocenki i kriterii jekonomicheskoj jeffektivnosti chelovecheskogo kapitala. – <http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods>.
5. Tuguskina G.N. Metodika ocenki chelovecheskogo kapitala predpriyatij. Upravlenie personalom, 2009. № 5(207). S. 42-46.
- 6.