

УДК 330.14

**МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:
ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ****Даниловских Т.Е., Авакян А.Г.***Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Владивосток, e-mail: Tatyana.Danilovskikh@vvsu.ru*

В статье представлены результаты исследования подходов и методик оценки человеческого капитала, используемых в российской и зарубежной практике. Предпринята попытка сделать общую классификацию методов оценки человеческого капитала. Методики оценки различаются по уровню рассмотрения человеческого капитала (мега-, макро-, мезо-, микроуровни), на микроуровне в зависимости от выделяемых компонентов (оценивается весь капитал в целом или оцениваются отдельные компоненты и далее их сумма), в зависимости от подхода – затратный или доходный. Авторами сформулирован подход к классификации методов оценки человеческого капитала по целям проводимой оценки. При оценке с целью дальнейшего слияния или поглощения компании требуется оценка человеческого капитала в целом, для принятия решения в области управления персоналом требуется оценить отдельного индивида (чаще всего с применением доходного подхода).

Ключевые слова: человеческий капитал, методики оценки человеческого капитала, подходы к оценке человеческого капитала

**METHODS OF HUMAN CAPITAL EVALUATING:
APPROACHES TO CLASSIFICATION****Danilovskikh T.E., Avakyan A.G.***Vladivostok State University of Economics and Service, Vladivostok,
e-mail: Tatyana.Danilovskikh@vvsu.ru*

In the article, the results of approaches and methods of evaluation of human capital used in Russian and foreign practice research are given. There was made an attempt to make a general classification of methods of human capital evaluation. Evaluating methods are different according to the level of human capital (mega, macro, meso, micro levels), on the microlevel depending on the allocated components (assessed entire capital are valued in whole or in separate components and then their sum), depending on the approach – costal or profitable. The approach to the classification of human capital evaluation methods for the purposes of the current assessment. When assessing for the purpose of further merger or acquisition of the company, than requires the estimation of human capital in a whole, for decision making in the field of personnel management, is required to assess the individual (most often with the use of the income approach).

Keywords: human capital, methods for evaluating human capital, approaches to evaluating human capital

Развитие экономики знаний в настоящее время ставит все новые задачи перед оценщиками, а именно: создание технологий оценки нематериальных активов, интеллектуального капитала и т.д. Сложность оценки данных категорий обусловлена в том числе и неоднозначностью их формулировок [3].

Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала компании является базовым и определяющим успешное развитие остальных составляющих, поэтому интеллектуальный капитал, или нематериальные активы, – важная составляющая при оценке бизнеса.

В современных условиях на экономический рост в большей степени оказывают влияние такие факторы, как инновационная восприимчивость экономики, интеллектуальный капитал, качество человеческого потенциала, то есть ключевое значение имеет человек и его возможности. В научной литературе подходы к исследованию

роли человека в экономических процессах изменялись от использования категорий рабочей силы, трудовых ресурсов, человеческого фактора до применения категории человеческого капитала. Человеческий капитал является одной из структурных составляющих интеллектуального капитала, к которому также относятся капитал отношений (потребительский, клиентский, брендовый, рыночный) и структурный (организационный) капитал [1].

Несмотря на то, что ряд исследователей полагают постановку задачи оценки человеческого капитала в принципе некорректной, необходимость оценки человеческого капитала, по нашему мнению, является неоспоримым фактом. Однако, как отмечает Г.Н. Тугускина [6], при оценке человеческого капитала в основном используются финансовые показатели, причем достаточно разрозненно. Существуют различные подходы к оценке отдельных компонентов

человеческого капитала, однако четкой методики по его комплексной оценке на сегодняшний день не выработано, также нет четких рекомендаций по выбору методов в различных ситуациях. Кроме того, опыт оценки человеческого капитала на российских предприятиях недостаточен.

Проведенный анализ подходов и методов оценки человеческого капитала в российской и зарубежной практике позволил выделить следующие критерии их классификации: по экономическому уровню (макро-, микро-), по используемой трактовке человеческого капитала, по используемому подходу.

На микроуровне оценивается человеческий капитал отдельного индивида, который далее суммируется для получения общей оценки человеческого капитала организации или оценивается человеческий капитал организации в целом, на мезоуровне – человеческий капитал крупных корпораций и региона, макроуровень – это человеческий капитал в масштабах национальной экономики, мезоуровень – это оценка человеческого капитала в глобальном, мировом масштабе [2].

Основным методом оценки человеческого капитала на макроуровне (мега-, мезо-) является расчет индекса развития человеческого потенциала. Это интегративный показатель, учитывающий: факторы благосостояния населения (ВВП на душу населения); факторы здоровья (ожидаемая продолжительность жизни), уровень образования населения и другие [4].

Чаще всего данная методика используется государственными органами власти разных уровней в качестве инструмента по оценке эффективности инвестиционных вложений в повышение качества человеческого капитала.

подавляющее большинство методик позволяет оценивать человеческий капитал на микроуровне, основная часть их представлена в таблице.

Разные группы методов оценки человеческого капитала выделяются также в зависимости от используемой трактовки: человек сам по себе является капиталом, или капитал – это совокупность унаследованных и приобретенных человеком способностей, или человеческий капитал – ресурс, используемый фирмами для получения своего дохода. Расчет стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса может быть получен на основе двух деловых игр, семинаров, профессиональных курсов с помощью высоких информационных технологий. Добавляя к этому оценку стоимости перспективной конкурентности человеческого капитала, получаем комплексную оценку человеческого капитала организации [5].

Зарубежные исследователи, рассматривая человеческий капитал как совокупность накопленных знаний, умений, навыков, выделяют в его составе образовательные навыки и навыки социализации. При этом выделяется такая особенность: в США более востребованными являются навыки социализации: умение работать в команде, лидерские качества, а в странах Юго-Восточной Азии – навыки обучения, а именно дисциплинированность, обучаемость, академическая успеваемость. Вследствие этого возникают разные подходы к оценке человеческого капитала (построение тестирования, собеседования и т.д.) [7].

Используемые в США методики оценки индивидуального человеческого капитала направлены на оценку наличия и развитости навыков социализации. В странах Юго-Восточной Азии методики оценки тестируют знания, способности к получению новых знаний и т.д.

Изучение существующих методик оценки человеческого капитала позволило сделать следующий вывод: первое, с чем нужно определиться, прежде чем выбирать методику, – это уровень изучения человеческого капитала. На микроуровне возникает второй вопрос – с какой целью проводится оценка человеческого капитала: покупка бизнеса или управление персоналом, и уже далее определяется используемый подход (амортизационный, доходный, затратный и т.д.).

Процедура выбора метода оценки:

1. Определение уровня оценки.
2. Выбор цели исследования.
3. Выбор подхода исследования.

Оценка человеческого капитала в управлении персоналом используется в основном для определения адекватного размера заработной платы работников, с целью заинтересовать человека в дальнейшем повышении квалификации, повышении эффективности производства (производительности), а также мотивировать дальнейший карьерный рост и работу именно в этой фирме.

При покупке бизнеса также на одном из первых мест в оценке его потенциальной доходности стоит персонал приобретаемой компании. Данное обстоятельство обусловлено тем, что носителями ценности является не только недвижимость, здания, сооружения, станки, оборудование, но и имидж, логотип, прошлые достижения, престиж организации – все то, что создается сотрудниками предприятия. Профессионально-квалификационный потенциал работников определяет возможность эффективного использования приобретаемого имущества. С точки зрения оценки человеческого капитала как части приобретаемого

актива преобладают адаптированные методики оценки нематериальных активов (таблица). Однако нужно понимать, что ценность челове-

ческого капитала будет высокой только в том случае, если сотрудники заинтересованы в дальнейшей работе с новым руководством.

Методы оценки человеческого капитала на микроуровне

Классификационный признак	Рассматриваемые методики оценки (показатели оценки)	Источник, в котором представлены методики
Структура человеческого капитала	В структуре человеческого капитала выделяются две составляющие: базовый и развитый человеческий капитал, которые различаются по способам формирования, содержанию и, как следствие, по применяемым методам оценки	Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та. 1991. Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю. Формирование и оценка базового человеческого капитала сельского хозяйства // Омский научный вестник. № 4-111/2012
Амортизационная оценка по виду актива	Рассматривает человеческий капитал как неотделимый нематериальный актив второй категории, соответственно применяя к его оценке методы оценки нематериальных активов	Леонтьев Б.Б., Мамаджанов Х.А. Управление интеллектуальной собственностью на предприятии: монография. Екатеринбург, 2011
	Связан с оценкой амортизации каждого вида инвестиций в человеческий капитал перемноженной на время их реального оборота	Тугускина Г.Н. Основные подходы и методы оценки человеческого капитала в стоимости бизнеса // http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics/49162.doc.htm
	Модели активов; предполагают ведение учета затрат на капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию	
Факторы, определяющие себестоимость человеческого капитала	Доходный фактор, расходный фактор, добавленная стоимость человеческого капитала, прибыль от инвестиций	Носкова К.А. Оценка человеческого капитала <i>i</i> -го сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук: Уфа: Лето, 2013. – С. 4–8.
Тип оценки: количественная и качественная	Методы делятся на монетарные (денежная оценка) и немонетарные (качественная оценка человеческого капитала). Одним из основных монетарных методов является модель чистой добавленной стоимости.	Milost F. Net value added monetary model for evaluating human capital // European scientific journal. 2014. – № 1
	Экономическая оценка – это оценка произведенных человеческим капиталом (индивидуумом) доходов; ценовая оценка человеческого капитала по объёму инвестиций; отражение суммовой стоимости в валюте баланса фирмы (предприятия). Интегральная оценка человеческого капитала включает как натуральные, так и стоимостные показатели оценки человеческого капитала	Тугускина Г.Н. Основные подходы и методы оценки человеческого капитала в стоимости бизнеса // http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics/49162.doc.htm
Тип произведенных затрат	Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал; метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал; метод измерения индивидуальной стоимости работника и др.	Кастрюлина Ю.М. Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов // http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/19.pdf
Тип получаемых доходов	Модели полезности. Позволяют оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий, а также способности работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость на предприятии	Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 19. – С. 41–50.

В результате проведенного исследования были выделены подходы к классификации существующих в российской и зарубежной практике методик оценки человеческого капитала. Основными критериями классификации определены экономический уровень и цель оценки человеческого капитала.

Список литературы

1. Даниловских Т.Е., Сакеян А.Г. Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 1–1. – С. 113–116.
2. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка эффективности использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
3. Кузьмичева И.А., Флик Е.Г. Становление оценки и оценочной деятельности в мире и в России // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 2. – С. 119–123.
4. Носалева Н.С. Проблема оценки человеческого капитала // Материалы VI Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» URL: / <http://www.scienceforum.ru/2014/502/1044> (дата обращения: 06.04.2015).
5. Семенова М.В. Оценка человеческого капитала // электронный ресурс: режим доступа: <http://www.cons-s.ru/articles/88>.
6. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. – 2009. – № 5. С. 42–46.
7. Sam-Ho Lee Being knowledgeable or sociable?: Differences in human capital development and evaluation // электронный ресурс: режим доступа: http://www.business.uwa.edu.au/_data/assets/pdf_f... Cognitive-Skills.pdf.

References

1. Sakeyan A.G., Danilovskikh T.E. *D Opredelenie sushhnosti chelovecheskogo kapitala v celjah ego ocenki, mezhdy narodny zhurnal prikladnyhi fundamentalnyh nayk*, 2015, no. 1–1. pp. 113–116.
2. Dobrynin A.I. *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, ozenka, effektivnosti spolzovaniya* [Human capital in transitive economy: formation, evaluation, efficiency]. SntPetersburg, Science Publ., 1999. 309 p.
3. Kuzmicheva I.A., Flik E.G. *Stanovlenie ocenki i oconochnoi deyatelnosti v mire i v Rossii – Vestnik Vladivostokskogo Gosydarstvennogo Universiteta ekonomiki Servica*. 2012. no. 2. pp. 119–123.
4. Nosaleva N.S. *Problema ocenki chelovecheskogo kapitala*. (Students Scientific forum) available at: <http://www.scienceforum.ru/2014/502/1044>.
5. Semenova M.V. *Ozenka chelovecheskogo kapitala*. (The evaluation of human capital) available at: <http://www.cons-s.ru/articles/88>
6. Tuguskina G.N. *Metodika ocenki chelovecheskogo kapitala Upravlenie personalom* (Human resource management) 2009. no. 5. pp. 42–46.
7. Sam-Ho Lee Being knowledgeable or sociable?: Differences in human capital development and evaluation, available at: www.business.uwa.edu.au/_data/assets/pdf_f... Cognitive-Skills.pdf.

Рецензенты:

Мазелис Л.С., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой математики и моделирования, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, г. Владивосток;

Осипов В.А., д.э.н., профессор кафедры международного бизнеса и финансов, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, г. Владивосток.