

Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов

Кастрюлина Ю.М.
jul_gau@mail.ru

*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет
информационных технологий, механики и оптики
Институт холода и биотехнологий*

В настоящее время проблема оценки человеческого капитала не вызывает сомнений. В статье рассмотрены актуальные методы оценки человеческого капитала на микроуровне, а также проведен их сравнительный анализ.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное развитие, инновационная экономика, методы оценки человеческого капитала

Инновационное развитие предприятия сегодня выступает в качестве определяющего фактора роста его конкурентоспособности. Источником такого развития, в свою очередь, постоянное увеличение человеческого капитала, который находит свое воплощение в труде все более образованных и квалифицированных работников.

Из теории менеджмента известно, что управлять можно только тем объектом, который подвергается измерению [6, с. 207–219].

Необходимо признать, что экономическая теория изобилует различными вариантами оценки величины человеческого капитала. Целью данного исследования является систематизация и анализ подходов и методов к оценке человеческого капитала в хозяйствующих субъектах.

Прежде всего, следует отметить, что в связи с разнонаправленными интересами ученых, занятых разработкой теории человеческого капитала, возникла потребность их объединения в следующие укрупненные группы:

- на микроуровне - отдельных индивидов и организаций;
- на мезоуровне - крупных корпораций и регионов;
- на макроуровне - в масштабах национальной экономики;
- на мегауровне - в глобальном, мировом масштабе [3, с. 158–167].

В рамках оценки человеческого капитала на микроуровне наибольшее распространение получили следующие методы оценки человеческого капитала хозяйствующих субъектов:

1. Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал.

Данный метод является одним из самых распространенных и может быть реализован двумя способами: прямым и косвенным [7, с.135].

Косвенный метод основан на сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия). Для этой цели Д. Тобин, лауреат Нобелевской премии в области экономики, предложил показатель q (коэффициент Д. Тобина), рассчитываемый как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения). Под стоимостью замещения объекта в данном случае понимаются затраты на создание предприятия и его функционирование с нормальной прибылью.

Если $q < 1$ и объект оценки стоит дешевле, нежели его замещение, то объект оценки следует считать инвестиционно непривлекательным в силу низкого кадрового потенциала.

Если $q > 1$, то оцениваемый объект имеет высокий уровень человеческого капитала и инвестиционно привлекателен.

Прямой метод основан на определении всех расходов, которые потребуются для создания человеческого капитала предприятия.

Метод расчета прямых затрат на персонал - наиболее простой способ для менеджеров компании - рассчитать общие экономические затраты компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала (и сопряженные с этим налоги), охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Достоинство этого метода - простота. Недостатком этого метода является неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться в рамках хозяйствующего субъекта.

В данном случае номинальную годовую величину человеческого капитала хозяйствующего субъекта можно определить по стоимости живого труда всего персонала на базе нормативной численности по следующей формуле:

$$K_n = Ч_n \times (Ф_о + Ф_м + З_д + З_о) / Ч_ф, \quad (1)$$

где: $Ф_о$ - фактическое либо плановое значение годового фонда платы труда всего промышленно-производственного персонала предприятия;

$Ф_м$ - фактическое либо плановое значение годового фонда материального поощрения (стимулирования) труда работников предприятия, если он предусмотрен в отдельном виде;

$З_д$ - годовые затраты на оплату и поощрение труда работников предприятия из других (дополнительных) (не из фондов $Ф_о$ и $Ф_м$) источников финансирования, например из доходов, полученных за выполнение неплановых заказов, поступивших со стороны, либо непрофильных (побочных, сопутствующих) работ;

$З_о$ - годовые затраты на обучение (подготовку), переподготовку, повышение квалификации (уровня профессионализма) всех категорий трудящихся на предприятии;

$Ч_ф$ - фактическая суммарная среднегодовая численность всех категорий персонала предприятия.

2. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал.

Данный метод рассматривает затраты фирмы, связанные с приобретением и заменой персонала, а не с его содержанием, и базируется на модели Эрика Флэмхольца, разработанной в начале 60-х годов [2, с. 41-50].

К первоначальным издержкам относятся издержки на найм и первоначальное обучение персонала, а к восстановительным – прямые издержки, связанные с выплатами по увольнению и косвенные, связанные со снижением производительности работника перед увольнением и настроения в коллективе.

Серьезным недостатком данного метода является невозможность точно определить косвенные восстановительные издержки.

3. Метод измерения индивидуальной стоимости работника.

В рамках данного метода учитывается ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяющая ожидаемую реализуемую стоимость. Ожидаемая реализуемая стоимость в свою очередь стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения работы в организации. Данная характеристика выражает ожидания руководства, связанные с размером дохода, реализованного в организации до предполагаемого времени ухода работника.

$$PC = UC \times P(O), \quad (2)$$

$$P(T) = 1 - P(O), \quad (3)$$

$$АИТ = UC - PC = PC \times P(T), \quad (4)$$

где: UC и PC — ожидаемые условная и реализуемая стоимости;

$P(O)$ — вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени;

$P(T)$ — вероятность ухода работника из организации или показатель текучести;

АИТ — альтернативные издержки текучести.

Вероятностную модель для измерения индивидуальной условной и реализуемой стоимостей в денежной форме можно представить в виде следующего алгоритма:

- а) определение последовательности позиций карьерного роста работника;
- б) оценка стоимости каждой позиции для организации или позиционной стоимости работника;
- в) прогнозирование ожидаемого срока работы человека в организации;
- г) описание ожидаемого карьерного пути сотрудника вплоть до увольнения с оценкой вероятности занятия работником каждой из определенных на шаге 1 позиций в определенный момент в будущем;
- д) дисконтирование ожидаемого денежного дохода для определения сегодняшней реализуемой стоимости работника.

Однако вероятность ухода работника зависит от огромного количества различных факторов, большинство из которых невозможно не только рассчитать, но и даже предсказать.

4. Затратный метод, предложенный К.Н. Чигоряевым.

Данный метод основывается на стоимостной оценке величины человеческого капитала, исходя из определения трех основных групп затрат, связанных с человеческим капиталом: фонда оплаты труда, затраты на интеллектуальный капитал и «капитал здоровья». Затраты на интеллектуальный капитал включают затраты на обучение, переподготовку, повышение квалификации работников, участие в конференциях, затраты на научно-исследовательские работы. Затраты на «капитал здоровья» - это инвестиции в работников с целью поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности, например проведение профилактических осмотров сотрудников, дополнительное страхование здоровья и прочие меры профилактики и предупреждения болезней [7, с. 54–56].

Преимуществом данного метода является относительная простота расчетов. Однако потребность в услугах здравоохранения «тем выше, чем хуже состояние здоровья, следовательно, нет прямой зависимости между объемом инвестиций в здравоохранение и «капиталом здоровья»[4, с. 51-70.].

5. Сравнительный метод

Суть сравнительного метода состоит в выявлении различий между объектом оценки и аналогами.

Доходный подход основан на оценке человеческого капитала предприятия по степени участия работника предприятия в доходах предприятия и использует следующие методы: метод капитализации будущих доходов, метод управленческой добавленной стоимости.

6. Принцип капитализации будущих доходов - самый распространенный, когда величина человеческого капитала определяется экономическим эффектом от его использования, т. е. совокупным доходом. Дисконтируемая сумма всех будущих доходов составляет величину применяемого капитала.

Подход, построенный на результатах от прошлых усилий, включает денежные и неденежные выгоды. И если денежные выгоды, представляющие собой количество пожизненных заработков, определить достаточно легко, то оценить неденежные выгоды достаточно проблематично.

7. Метод управленческой добавленной стоимости (УДС) заключается в измерении вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия:

$$\text{УДС} = \text{ДСБ} - \text{ДАС} - \text{УИ}, \quad (5)$$

где: ДСБ — добавленная стоимость бизнеса;

ДАС — доход на капитал предприятия в случае его альтернативного использования;

УИ — управленческие издержки.

Низкие (отрицательные) результаты позволяют сделать вывод, что управленческие ресурсы используются неэффективно.

8. Экспертный метод или метод качественной оценки

Суть данного метода заключается в том, что оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников компании в совокупности.

К качественным характеристикам работника можно отнести такие показатели как: уровень образования, трудовой стаж, разряд, способность к нестандартному мышлению и др.

С помощью экспертного метода целесообразно оценивать следующее: достаточна ли квалификация работника для выполнения функций (профильное образование, стаж); имеются ли в рамках общей системы управления организационные возможности для реализации функций; насколько организационно-управленческие коммуникации обеспечивают выполнение функции; обеспечивает ли организация развитие работников.

Для этой цели требуются рассмотрение и экспертная оценка действующей в компании организационной структуры.

Для проведения экспертного метода оценки человеческого капитала очень важно наличие статистической информации за несколько лет [1, с. 105-109].

Описанный метод также не лишен недостатков. Оценки, полученные при использовании данного метода, являются субъективными, и как следствие уверенность в достоверности полученных оценок отсутствует. Кроме того, сама процедура довольно трудоемка, а полученные данные достаточно сложно обрабатывать. Используемые же оценки не в состоянии охватить весь диапазон знаний человека.

Проведенный сравнительный анализ методик оценки человеческого капитала из этих групп показал, что базой проводимых расчетов является оценка инвестиций в развитие человеческого капитала, капитализация отдачи от этих инвестиций, а также натуральные индикаторы. Наибольшей проблемой в проводимых расчетах остается неполнота исходных данных, большая вероятность возникновения двойного счета в случае разработки единой методики для всех элементов предложенной группировки. Поэтому наиболее адекватной следует признать подход, основанный на учете инвестиций, хотя не всегда величина потраченных инвестиций имеет прямое влияние на уровень человеческого капитала.

Список литературы:

1. Арабян К.К. Измерение человеческого капитала // Российское предпринимательство. - 2007. - № 4 Вып. 2 (89). - с. 105-109.
2. Краковская, И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - N 19. - с. 41-50.
3. Пчелинцева И.Н. Теоретические подходы к формированию организационно-экономического механизма инвестирования семейного человеческого капитала // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2008. № 1. с. 158–167.
4. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики.- 2009. -№ 9. с. 51–70.
5. Фасхиев Х.А. Интеллектуальный капитал – основа инновационного развития предприятия. Уфа : УГАТУ, 2012 Т. 16, № 1 (46). с. 207–219

6. Чеботарев Н. Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса): М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 256 с.
7. Чигорьев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат // Известия Томского политехнического университета. 2008. № 6. с. 54–56.

Analysis of assessment methods of business entity human capital value

Kastryulina Y.M.
jul_gau@mail.ru

*Saint-Petersburg national research university of information
technologies, mechanics and optics*

Nowadays the problem of human capital quality assessment does not generate doubt. This article tackles upon present-day methods of human capital microlevel assessment and includes comparative analysis of these methods.

Keywords: Human capital, innovation development, innovative economy, human capital quality assessment