

Кондаурова И.А. Анализ и систематизация подходов к оценке человеческого капитала работников предприятия / И.А. Кондаурова, А.М. Кузнецова //Друкерровский вестник. – № 3. – 2017. – С. 86-95.

УДК: 331.101.262

JEL J0: J2: J24

## **АНАЛИЗ И СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

© 2017 г. *И.А. Кондаурова, А.М. Кузнецова*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»  
г. Донецк*

*В статье рассмотрены теоретические и методические основы оценки человеческого капитала работников предприятия путем формирования соответствующей системы показателей, что позволяет обеспечить комплексное, сбалансированное и адаптированное оценивание ключевых показателей. Также предложен методический подход к определению стоимости человеческого капитала работника предприятия, в основу которого положен расчет величины инвестиций в его учебу и профессиональное развитие, что позволяет более объективно оценить уровень развития человеческого капитала работника предприятия.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, оценка человеческого капитала, управление персоналом*

## **ANALYSIS AND SYSTEMATIZATION APPROACHES TO THE EVALUATION OF EMPLOYEE'S HUMAN CAPITAL**

© 2017 г. *I.A. Kondaurova, A.A. Kuznetsova*

*Donetsk National Technical University*

*The article describes the theoretical and methodological framework for the assessment of human capital, the formation of an appropriate indicator's system that allows for a comprehensive, balanced and adapted evaluation of key performance indicators. Also the article reviews the methodical approach to determining the value of human capital of the employee, which is based on calculation of the value its investment in learning and professional development. This allows more objectively assess the level of development human capital of the employees.*

**Keywords:** *human capital, human capital evaluation, personnel management*

**Актуальность исследования.** В условиях современного функционирования национальной экономики, когда доминантными приоритетами являются повышение уровня конкурентоспособности отечественных предприятий, внедрение новых механизмов управления персоналом, важное значение приобретает такой весомый ресурс

социально-экономического развития как человеческий капитал. Сложные и наукоемкие производственные процессы вызывают необходимость повышения требований к работнику как носителю человеческого капитала предприятия. Все это и обусловило актуальность исследования оценки и управления персоналом предприятия на принципах теории человеческого капитала.

**Анализ публикаций:** Весомый вклад в развитие теории человеческого капитала внесли известные зарубежные экономисты: Г. Беккер, Е. Денисон, Дж. Кендрик, Л. Туроу, И. Фишер, Т. Шульц и др. Методологические вопросы человеческого развития, воспроизводства и использования человеческих ресурсов, позиционирование человека как главного фактора современного развития исследуют такие ведущие отечественные ученые, как Варшавский Л.Е., Васильева Е.Н., Капелюшникова Р.И., Лукьянченко Н.Д.

**Цель исследования** заключается в анализе и систематизации методов оценки человеческого капитала в интересах инновационного развития.

**Основные результаты исследования.** Процесс оценки человеческого капитала работников предприятия должен учитывать его стоимость. Рассмотрим более подробно методы оценки, применяемые при определении данного показателя. Доказано, что в большинстве случаев стоимость человеческого капитала определяется как алгебраическая сумма всех видов инвестиций, связанных с конкретным работником. Одним из первых инвестиционный подход к определению человеческого капитала предложил Дж. Кендрик [1]. Он определял человеческий капитал на макроуровне как сумму расходов на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности, на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, на миграцию рабочей силы и т.п.

В работе Критского М. М. [2] человеческий капитал определяется на уровне предприятия. При этом предлагается следующая расчетная формула стоимости человеческого капитала:

$$ЧК = \sum_{i=1}^n I_i \quad (1)$$

где ЧК - стоимость человеческого капитала, руб;

$I_i$  - сумма инвестиций в человеческий капитал  $i$ -го вида (в образование, профессиональную подготовку кадров на производстве, здравоохранение, повышение культурного, информационного уровня работника предприятия и объем заработной платы как инвестиции в воспроизводство человеческого капитала за определенный промежуток времени), руб .

В работе Корчагина Ю. А. [3] предлагается все инвестиции в

человеческий капитал сгруппировать следующим образом: инвестиции в науку, образование, культуру, здравоохранение, информационное обеспечение.

По нашему мнению, при определении величины человеческого капитала нужно обязательно учитывать влияние фактора времени. Это связано с тем, что инвестиции в работников осуществляются в течение всей их жизни и имеют долгосрочный характер. Как известно из теории инвестиций, денежные потоки, которые осуществляются в различные периоды, нужно приводить к оцениваемому периоду путем дисконтирования будущих денежных потоков или наращивания прошлых денежных потоков. Так, И. Фишер предложил следующий доходный подход к определению величины человеческого капитала [4]:

$$Va = \sum_{t=a}^n \frac{Bt - Ct}{(1+i)^t} \quad (2)$$

где  $Va$  - величина человеческого капитала работника в возрасте «а», руб;

$Bt$  - доход работника в  $t$ -м периоде, руб;

$Ct$  - зарплата за простой труд и расходы на инвестиции в  $t$ -м периоде, руб;

$n$  - возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека, год;

$i$  - норма доходности человеческого капитала, доля ед.

На наш взгляд, недостатком этого подхода является то, что он не учитывает инвестиции, произведенные с наступлением возраста «а» и началом трудовой деятельности, хотя в большинстве случаев, основная часть расходов на образование осуществляется именно в этот период. Теория И. Фишера получила название «теория всеобъемлющего капитала» и возникла в результате тотального господства в американском обществе идей прагматизма. При этом необоснованно занижалась роль уровня образования и здоровья человека, а на первое место в человеческом капитале выдвигались внешняя привлекательность, умение устанавливать необходимые знакомства, правильно вести себя и т. п.

В современной теории инвестиций распространены методы прямой и косвенной капитализации. Как отмечает Капелюшников Р.И. [5], метод косвенной капитализации предполагает, что инвестиции используются в течение определенного периода времени, а стоимость объекта инвестирования является суммой доходов (дисконтированных будущих положительных денежных потоков), полученных в  $t$ -м периоде:

$$V = \sum_{t=1}^n \frac{CF_t}{(1+i)^t}, \quad (3)$$

где  $V$  - текущая стоимость объекта инвестирования, приведенная к начальному периоду, руб;

$CFt$  - сумма доходов (дисконтированных будущих положительных денежных потоков), полученных в  $t$ -м периоде, руб;

$n$  - период инвестирования, год.

При этом если денежный поток является неизменным в течение всего исследуемого периода, он называется аннуитетом (финансовой рентой). В таком случае текущую стоимость объекта инвестирования Корчагин Ю. А. [3] предлагает определить:

$$V = \frac{CF \times (1 - (1+i)^{-n})}{i}, \quad (4)$$

Метод прямой капитализации (пожизненной ренты) используется в случае, когда период инвестирования неизвестен или не ограничен. При этом предполагается, что годовой доход от инвестиций является неизменным в течение бесконечно долгого периода, то есть пожизненной рентой. В этом случае сумма бесконечно длительного ряда, определяемого по формуле (4), сводится к простому соотношению годового дохода (денежного потока) и ставки дисконтирования, которая в данном случае называется коэффициентом капитализации [3]:

$$V = \frac{CF}{i} \quad (5)$$

В зарубежных исследованиях также для оценки стоимости человеческого капитала на макроуровне предлагается именно этот метод [4]. Это связано с тем, что на уровне страны невозможно установить период инвестирования, так как он индивидуален для каждого отдельного человека.

Минимальная заработная плата необходима для поддержания работоспособности и простого воспроизводства рабочей силы, она не приводит к накоплению и капитализации человеческого капитала. В последнее время в отдельное направление выделилась теория оценки интеллектуального капитала как важной составляющей человеческого капитала. При этом в большинстве исследований [5] интеллектуальный капитал определяется методом избыточных прибылей. В данном случае прибыль предприятия, которая превышает среднеотраслевой уровень (избыточной прибыли), капитализируется методом пожизненной ренты

$$V_{\text{инт}} = \frac{\text{ЧП} - \text{Рср} \times A}{i}, \quad (6)$$

где  $V_{\text{инт}}$  - стоимость интеллектуального капитала предприятия, руб;

ЧП - годовая чистая прибыль предприятия, руб;

Рср - среднеотраслевая рентабельность активов, доля ед.;

A - балансовая стоимость активов предприятия, руб.

Следует отметить, что не всегда избыточный доход может быть получен исключительно за счет интеллектуального капитала, ведь прибыль является наиболее общим показателем деятельности предприятия, величина которого обусловлена влиянием множества различных факторов,

в частности технология производства, сырьевая база. Для проведения соответствующего анализа необходимо приведение в сопоставимый вид показателей прибыли по всем предприятиям отрасли, что является чрезвычайно сложной задачей.

При оценке персонала предприятия в настоящее время используется большое количество разнообразных показателей. При этом оценивается как человеческий капитал работника, так и экономические результаты его труда.

Ранее нами установлено, что человеческий капитал определяет совокупность потенциальных возможностей, знаний, умений, способности работника выполнять определенную работу. Но далеко не всегда наличие потенциала означает получение соответствующих результатов. Во-первых, знания и квалификация работника должны соответствовать должности и выполняемым функциям. Во-вторых, индивидуальные особенности характера, опыт работы оказывают не менее существенное влияние на результаты труда, чем объем знаний. Все это приводит к тому, что работники даже с одинаковым человеческим капиталом могут обеспечивать различные результаты труда.

Для обеспечения максимальной реализации работником его человеческого капитала необходимо построить эффективную систему мотивации. Нельзя премировать работника только за то, что у него значительный человеческий капитал. При оценке работника, прежде всего, должны оцениваться экономические результаты его труда, непосредственно связанные с выполняемыми им функциями. Более того, для работников с большим человеческим капиталом нормы экономических результатов труда должны быть соответственно увеличены, потому что нельзя требовать одинаковых результатов стажера и мастера с большим опытом работы, даже если они выполняют одинаковые функции.

В некоторых исследованиях показатели оценки персонала получили название «показатели эффективности рабочей силы» [6]. При этом отмечается, что эти показатели должны быть реалистичными, понятными и способствовать реализации стратегии. Система показателей эффективности рабочей силы должна:

- описывать процесс реализации стратегии компании; повысить качество решений относительно рабочей силы; базироваться на надежных результатах эмпирических исследований;

- содержать индикаторы опережения и отставания успеха фирмы; фокусироваться на критических элементах, являющихся реальными движущими силами успеха; дифференцировать клиентов, должности, виды работ и сотрудников;

– служить инструментом обучения; демонстрировать реальные и четкие цели относительно улучшения результатов деятельности рабочей силы; выявлять инициативы, которые способствуют улучшению результатов деятельности рабочей силы; стимулировать непрерывное обучение и экспериментирование.

Показатели эффективности рабочей силы сгруппируем следующим образом:

– показатели успеха рабочей силы (индекс качества, коэффициент выполнения заказов, эффективность нормативных затрат, коэффициент текущей ликвидности, травматизм, простой)

– показатели поведения работников (индекс лидерства, индекс совместного использования знаний, индекс командной эффективности, коэффициент текучести кадров);

– показатели компетенции рабочей силы (доля рабочих категории А, доля категории В, доля способных перейти на категорию А, доля бюджета на обучение, доля бонусов и льгот для категории А, рейтинг по навыкам работы);

– показатели образа мышления (доля рабочей силы с пониманием стратегии, доля рабочей силы, заинтересованной в успехе стратегии, доля рабочей силы, уверенной, что культура компании способствует успеху стратегии).

В работе Капелюшников Р.И. [5] также определены показатели для специалистов и руководителей. Для специалистов, из перечня показателей рабочих исключены показатели производительности труда и уровня механизации, в то же время добавлены показатели степени новизны выполняемых работ, степени творчества, уровня ответственности за ошибки, участия в разработке и внедрении новых решений. Для руководителей исключен показатель самостоятельности выполнения работ, но добавлены показатели уровня ответственности за ошибки, масштаба управления, эффективности работы предприятия.

Действительно, специалисты и руководители непосредственно не влияют на объем производства продукции, результатом их труда является принципиально иные показатели, связанные с выполняемыми ими функциями, а именно: потери и дополнительные затраты вследствие нарушения процессов, подконтрольных этим работникам; потери от увеличения продолжительности процессов сверх норм; перерасхода материально энергетических ресурсов; увеличение неиспользованных остатков материальных запасов, нереализованной продукции, дебиторской задолженности и т.п.

Для оценки персонала, как правило, используются следующие показатели: производительность труда и объем работы, инициативность и

творчество, профессиональные знания, надежность и исполнительность, качество работы. При этом, все показатели могут быть отнесены к двум группам: 1) показатели формирования управленческого персонала (человеческий капитал) 2) показатели эффективности использования управленческого персонала (результаты).

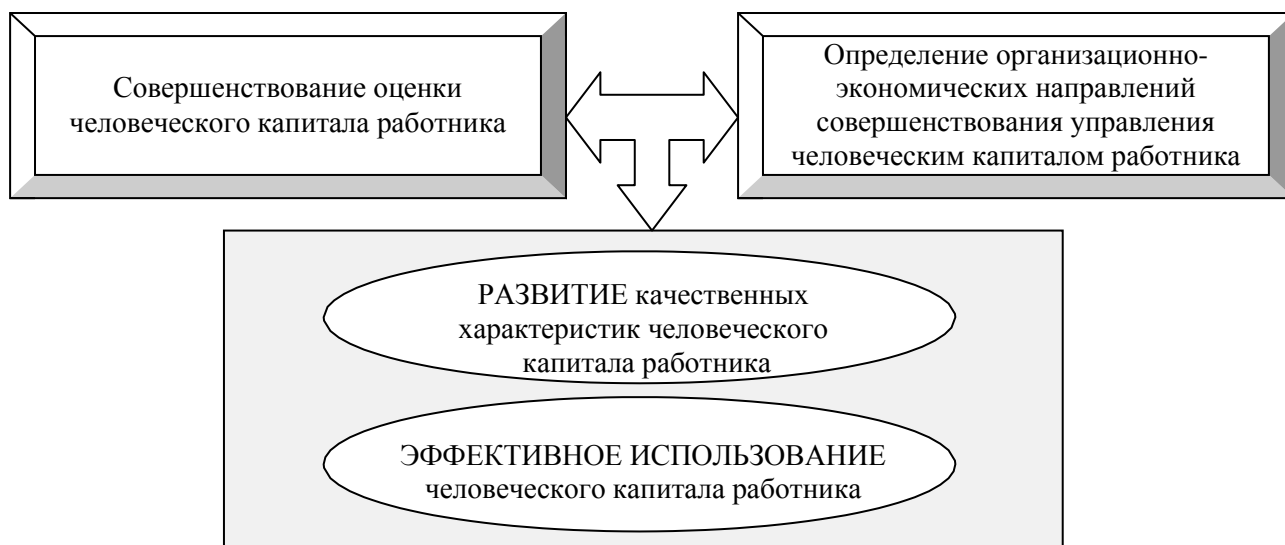
Процесс интегральной балльной оценки в значительной степени является субъективным. Имеющиеся методические подходы предусматривают использование при дифференцированной оценке большого количества неоднородных, принципиально различных по экономическому содержанию показателей, имеющих различные единицы измерения. Многие из этих показателей определяются субъективными экспертными методами. Это затрудняет формулирование общих выводов, требует введения субъективных коэффициентов значимости и проведения нормализации показателей с целью получения единой балльной оценки.

На наш взгляд, результаты труда персонала должны измеряться исключительно в стоимостных единицах, которые широко используются при оценке деятельности предприятия в целом. Это позволит избежать необходимости определения субъективных балльных оценок и коэффициентов весомости. Кроме того, стоимостные показатели при определенных условиях могут сравниваться друг с другом, что придает дополнительную информацию для оценки.

По нашему мнению, при оценке любого персонала нужно учитывать такие стоимостные показатели результатов труда, как: экономия затрат, объем производства и реализации продукции, увеличение прибыли и тому подобное. С другой стороны, не все стоимостные показатели определяют результаты труда отдельного работника. Как справедливо отмечается в работе [6], не существует показателей эффективности рабочей силы в целом. Нельзя сравнивать успехи менеджера по продажам и результаты работника производственного участка. Следовательно, нужно оценивать результаты труда индивидуально по каждой должности (функции) работника. У каждого работника есть индивидуальные функциональные обязанности, определенные должностной инструкцией, поэтому и оценка его результатов труда должна быть проведена исключительно по показателям, которые непосредственно связаны с выполняемыми им функциями.

Совершенствование оценки человеческого капитала работников предприятия необходимо проводить в рамках общей оценки персонала предприятия. При этом должны учитываться организационно-экономические направления управления человеческим капиталом сотрудника, направленные как на развитие качественных характеристик человеческого капитала работников (знаний, умений, навыков,

квалификации и др.), так и на эффективное его использование в интересах предприятия и в интересах каждого работника (рис. 1)



**Рис. 1.** Логическая схема усовершенствования оценки человеческого капитала

Также возникает необходимость рассмотрения и совершенствования направлений по управлению человеческим капиталом работников предприятия, что позволит дополнить и расширить содержание и аналитический инструментарий процесса управления человеческим капиталом. Данные обстоятельства обуславливают целесообразность определения основных организационно-экономических направлений управления человеческим капиталом с целью их усовершенствования и внедрения в систему общего управления персоналом (рис. 2).

На основе проведенных исследований определим организационно - экономические направления с детализацией векторов их развития.

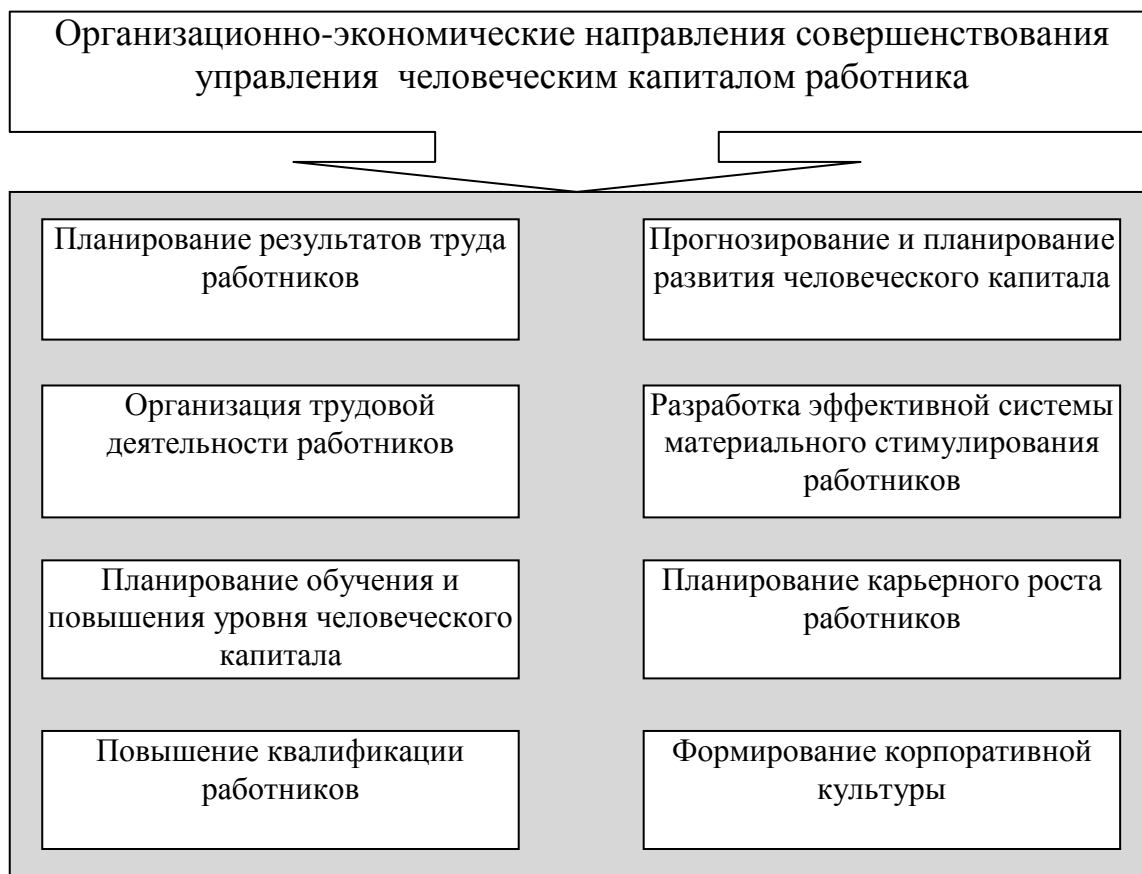
1. Направление планирования результатов труда работников включает в себя разработку и внедрение мероприятий по повышению производительности человеческого капитала сотрудника, адаптацию программ производственного обучения с требованиями производства, использования передового производственного опыта и современных учебных технологий.

2. Направление по организации трудовой деятельности работников должно содержать разработку условий труда, способствующих получению более широкого спектра навыков; умений и других качественных характеристик.

3. Направление планирования обучения и повышения уровня человеческого капитала сотрудника призвано обеспечивать производственный процесс работниками новых профессий в соответствии



с технологическими изменениями производства благодаря разработке и внедрению производственных учебных программ.



**Рис. 2.** Организационно-экономические направления управления человеческим капиталом работников предприятия [6, 7]

4. Направление повышения квалификации работников включает разработку комплексных планов по повышению квалификации работников на основе непрерывного обучения.

5. Направление прогнозирования и планирования развития человеческого капитала включает составление прогнозов по общей потребности в работниках соответствующей квалификации и определения целесообразности по их обучению.

6. Направление разработки эффективной системы материального стимулирования работников должно включать в себя разработку мер по обеспечению тесной взаимосвязи между уровнем оплаты труда и профессионально-квалификационным уровнем работников.

7. Планирование карьеры и обеспечение продвижения на должности работников с высоким образовательно-квалификационному уровню путем осуществления горизонтальной ротации кадров, определяет следующее

Кондаурова И.А. Анализ и систематизация подходов к оценке человеческого капитала работников предприятия / И.А. Кондаурова, А.М. Кузнецова //Друкерровский вестник. – № 3. – 2017. – С. 86-95.

направление совершенствования управления человеческим капиталом работника.

8. Внедрение на предприятии концепции корпоративной культуры, нацеленной на развитие и эффективное использование человеческого капитала работников предприятия.

**Выводы.** На основании вышеизложенного можно отметить, что существует многообразие методических подходов к оценке и управлению человеческим капиталом, что подтверждает целесообразность их систематизации и совершенствования в рамках данного исследования. Это позволит углубить теоретико-методические подходы к эффективному использованию и развитию человеческого капитала работников предприятия и усовершенствовать методические основы его определения.

При этом совершенствование подходов и методов оценки человеческого капитала необходимо осуществлять в рамках улучшения всей системы управления персоналом предприятия.

## Литература

1. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. – М.: Экономика, 1978. – 275 с.
2. Критский М. М. Человеческий капитал / Критский М. М. – Л.: ЛГУ, 1991. – 120 с.
3. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монография / Корчагин Ю.А. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005.– 252 с.
4. Fisher I. The Nature of Capital and Income / Fisher I. – London : Macmillan & Co, 1927. – 68 p.
5. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М: Либеральная миссия, 2010. – 196 с.
6. Управление человеческими ресурсами / [Акерс Дж., Бартель О., Беккер Х. и др.]; под ред. М. Паула. – [3-е изд.]. – Спб. : Питер, 2002. – 1200 с.
7. Управление человеческими ресурсами / [Берг М., Винсер А., Лунг Р. и др.] ; под ред. М. Шверга. – [2-е изд.]. – Спб. : Питер, 1997. – 1320 с.