

Министерство Образования Российской Федерации.
Российский Государственный Университет нефти и газа
им. И.М. Губкина.

Оценка человеческого капитала: анализ подходов и методик.

Подготовила: Карчебная Ек.О., студентка БММ-14-02
Проверила: к.с.н, доцент Фальковская К.И.

Оценка человеческого капитала.

Из теории менеджмента известно, что управлять можно только тем объектом, который подвергается измерению.

(Чеботарев Н.Ф.)

Классификация методов оценки человеческого капитала

Методы	Сущность метода
1. Натуральные (временные) оценки	Измерение человеческого капитала в человеко-годах обучения. Это один из простейших методов, его точность не всегда достаточна, так как невозможно учесть неравнозначность года обучения на разных уровнях образования
2. Затратные	Учитывают первоначальную стоимость, стоимость приобретения, замещения или альтернативные издержки на человеческие активы
3. Монетарные	Основаны на расчёте доходов будущих владельцев и пользователей. Величину человеческого капитала измеряют экономическим эффектом от его использования
4. Методы оценки человеческого капитала	Объединяют методы немонетарной поведенческой ценности с методами монетарной человеческой стоимости

Метод на основе подсчета затрат на человеческий капитал.

Данный метод делиться на Косвенный и Прямой.

Косвенный метод – основан на сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки со стоимостью замещения данного объекта.



Д. Тобин.

q - коэффициент Д.Тобина. – рассчитывается как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения).

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.

Метод на основе подсчета затрат на человеческий капитал.

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

Номинальная годовая величина человеческого капитала хозяйствующего субъекта – K_n

$$K_n = Ч_n * (\Phi_o + \Phi_m + З_d + З_o) / Ч_\Phi$$

Φ_o - фактическое значение годового фонда оплаты труда всего персонала предприятия.

Φ_m - фактическое либо плановое значение годового фонда материального поощрения труда работников предприятия, если он предусмотрен.

$З_d$ - годовые затраты на оплату труда и поощрение труда работников предприятия из др. источников финансирования.

$З_o$ - годовые затраты на обучение, переподготовку, повышение квалификации всех категорий трудящихся на предприятии.

$Ч_\Phi$ - фактическая суммарная среднегодовая численность всех категорий персонала предприятия.

Метод измерения индивидуальной стоимости работника

Основывается на расчете ожидаемой реализуемой стоимости . Она состоит из двух элементов: **ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения работы в организации.**

$$PC=UC*P(o);$$

$$P(T)=1-P(o);$$

$$AИТ=UC-PC=PC*P(T)$$

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;

AИТ- альтернативные издержки текучести.

Вероятностная модель для измерения индивидуальной, условной и реализуемой стоимости .

Алгоритм :

1. Определение последовательности позиций карьерного роста работника.
2. Оценка стоимости каждой позиции для организации/ позиционной стоимости работника.
3. Прогнозирование ожидаемого срока работы человека в организации
4. Описание ожидаемого карьерного пути вплоть до увольнения.
5. Дисконтирование ожидаемого денежного дохода для определения сегодняшней реализуемой стоимости.

Затратный метод



Данный метод предложен К.Н. Чигоряевым и основывается на стоимостной оценке величины человеческого капитала, исходя из определения трех основных групп затрат:

- * Фонд оплаты труда
- * Затраты на интеллектуальный капитал
- * Затраты на «капитал здоровья»

Затратный метод

При определении каждого вида затрат необходимо учитывать наиболее важные факторы:

- * Отрасль в которой работает предприятие
- * «размер» предприятия (уровень развития организационной структуры)
- * степень «интеллектуализации» труда, уровень наукоемкости продукции
- * этап жизненного цикла предприятия
- * наличие системы оценки персонала и мотивации

На интеллектуальный капитал предприятия оказывает большое влияние средний уровень образования работников и средний возраст.

Затратный метод

$$HC = A + B + C,$$



$$HC = \beta_1 A + \beta_2 B + \beta_3 C,$$

$$HC = \beta_1 A + \beta_2 \alpha_1 B + \beta_3 \alpha_2 C,$$

$$\alpha_2 = \gamma_m \sum_{j=1}^n k_j d_j + \gamma_w \sum_{j=1}^n k_j t_j,$$

$$\alpha_1 = \frac{\sum_{i=1}^n r_i z_i}{R_s z},$$

α_1 и α_2 - параметры отображающие зависимость отдачи затрат от уровня образования и возраста.

β_1 – отдача от затрат на фонд оплаты труда

β_2 - отдача от затрат на интеллектуальный капитал

β_3 – отдача от затрат на «капитал здоровья»

Сравнительный метод

Основывается на двух подходах:

1. Принцип капитализации будущих доходов- величина человеческого капитала определяется экономическим эффектом от его использования
2. Метод управленческой добавленной стоимости (УДС)- это измерение вклада управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия.

Метод управленческой добавленной стоимости (УДС)

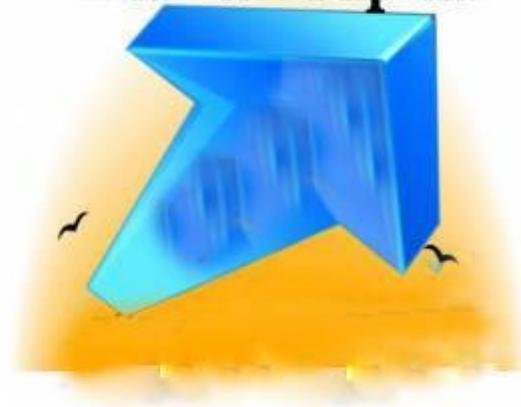
$$\text{УДС} = \text{ДСБ} - \text{ДАС} - \text{УИ}$$

ДСБ- добавленная стоимость бизнеса

ДАС-доход на капитал предприятия в случае его
альтернативного использования

УИ – управленческие издержки

Human Capital



Экспертный метод или метод качественной оценки

Основой метода является то, что оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников компании в совокупности.

Качественные характеристики сотрудника компании включают в себя:

- Уровень образования
- Трудовой стаж
- Разряд
- Навык нестандартно мыслить

Экспертный метод или метод качественной оценки

Данный метод применяется для:

- * Анализа квалификации работника для выполнения функций (профильное образование, стаж)
- * Анализа на сколько организационно-управленческие коммуникации обеспечивают выполнение функций
- * Обеспечивает ли организация развитие сотрудника

Недостаток данного метода заключается в его субъективности и как следствие уверенность в достоверности полученных оценок отсутствует. Сама процедура проведения данного метода довольно трудоемка, полученные данные сложно обработать и используемые оценки не в состоянии охватить весь диапазон знаний современного человека.

Анализ методов оценки человеческого капитала различных авторов.

Автор	Суть метода оценки	
	Достоинства	Недостатки
1. Дж. Кендрик	На основе статистических данных рассчитывается накопление инвестиций в человека В инвестиции в человеческий капитал исключены затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста, получения специальности, затраты на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение и др.	Нет возможности расчёта «чистой стоимости» человеческого капитала. Метод не содержит методики выделения из общей суммы затрат части затрат, используемой на воспроизводство человеческого капитала, его реальное накопление [3. С. 24–25]
2. Дж. Минсер	Оценка вклада образования и длительности трудовой деятельности в человеческий капитал Получается зависимость эффективности человеческого капитала от числа лет общего образования, профессиональной подготовки и возраста работника	—
3. К. Б. Маллиган, Х. С. Мартин	Оценка запаса совокупности человеческого капитала с помощью системы индексов [1. С. 16]	

Анализ методов оценки человеческого капитала различных авторов.

Автор	Суть метода оценки	
	Достоинства	Недостатки
4. Т. Шульц	Расчёт капитала трудовых ресурсов и сравнение его с производственным капиталом	
	Адекватные и сопоставимые результаты (расчёт производится в ценах года подсчёта) [2. С. 2]	Не полный охват затрат (включает только формальное обучение)
5. К. Н. Чигорьев	Все затраты, связанные с человеческим капиталом делятся на три основные группы: – фонд оплаты труда; – затраты на интеллектуальный капитал; – затраты на капитал здоровья	
	Простота расчёта и учёт не только образовательной составляющей, но и фонда оплаты труда и составляющих здоровья	Не включает инфляционную составляющую [5. С. 54–56]

Подходы и методики в Российской Федерации.

- * В российской экономической науке подходы к оценке человеческого капитала также далеко не однозначны. Их можно условно разделить на три направления:
- * инвестиционная оценка (работы С.А. Дятлова, И.В. Ильинского и др.),
- * амортизационная оценка (работы М.М. Критского, Л.Г. Симкиной и др.),
- * оценка по доходам (работы В.Т. Смирнова, Е.М. Самородова и др.).

Оценка Человеческого Капитала

- * Рассмотрев различные методики оценки человеческого капитала можно сделать вывод, что базой проводимых расчетов является оценка инвестиций в развитие человека, его потенциала и навыков. Наибольшей проблемой приводимых методик остается неполнота исходных данных, большая вероятность двойного счета в случае разработки общей методики оценки человеческого капитала.
- * Вопрос оценки человеческого капитала остается актуальным и на сегодняшний день.

Список информационных ИСТОЧНИКОВ

1. Обзор методов оценки человеческого капитала муниципального образования Е. С. Микула (вестник Челябинского государственного университета, 2014г №2.
2. Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов, Кастрюлина Ю.М. УДК 339.138.331.
3. Г. Беккер Человеческое поведение : экономический подход.
4. Н.Ф. Чеботарев Оценка стоимости предприятия; Изд. «Дашков и К» 2009-256с.
5. К.Н. Чигоряев, Н.А. Скопинцева, В.В. Ульященко Оценка стоимости человеческого капитала на основе производственных затрат.// Известия Томского политехнического университета 2008 №6.
6. Н.Д. Багрецов, Н.А. Шелепова Современные подходы к оценке человеческого капитала. УДК 330.1
7. <http://www.cons-s.ru/articles/88>
8. <http://teoriapractica.ru/-3-2011/ekonomika/kiryanov-sukhareva.pdf>