

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: АНАЛИЗ ПОДХОДОВ И МЕТОДИК

Бабаев Орхан БЭМ-14-01

Ахмедли Рауф БЭМ-14-01

ПОНЯТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

«Человеческий капитал», далее ЧК, применяется для описания способностей и навыков индивидов, влияющих на эффективность их труда. Поэтому можно сказать, что производительные и неотделимые от индивида способности могут трактоваться как капитал



НЕОБХОДИМОСТЬ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЧК

Использование данного понятия предоставляет новые возможности для изучения таких важнейших проблем, как экономический рост, улучшение уровня жизни, место и роль образования и здравоохранения в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда и во многих других вопросах



ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ИЗМЕРЕНИЯ ЧК

В настоящее время среди многочисленных вариаций оценки ЧК не существует той, которая соответствовала бы его реальному объему. Причиной этому служат :

- 1) несовершенство технологий измерения, математических моделей, трудности статистического учета.
- 2) для достоверной оценки ЧК необходим учет ряда действующих факторов, которые в принципе оценить невозможно. Наряду с этим сложно предугадать последствия развития событий, вызванных совокупностью данных факторов.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ВЕЛИЧИНЫ ЧК

1. Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал.
2. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал
3. Метод измерения индивидуальной стоимости работника
4. Затратный метод, предложенный К.Н. Чигоряевым
5. Сравнительный метод
6. Принцип капитализации будущих доходов
7. Метод управленческой добавленной стоимости (УДС)
8. Экспертный метод или метод качественной оценки

МЕТОД ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ ПОДСЧЕТА ЗАТРАТ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ (КОСВЕННЫЙ МЕТОД)

Существует два подхода в данном методе косвенный и прямой.

Косвенный подразумевает сопоставление рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

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.

Под q подразумевается (коэффициент Д. Тобина), рассчитываемый как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения).

МЕТОД ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ ПОДСЧЕТА ЗАТРАТ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ (ПРЯМОЙ ПОДХОД)

- ▶ 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.

$$Кн = Чн \times (Фо + Фм + Зд + Зо) / Чф$$

- ▶ где: Фо - фактическое либо плановое значение годового фонда платы труда всего промышленно-производственного персонала предприятия;
- ▶ Фм - фактическое либо плановое значение годового фонда материального поощрения (стимулирования) труда работников предприятия, если он предусмотрен в отдельном виде;
- ▶ Zd - годовые затраты на оплату и поощрение труда работников предприятия из других (дополнительных) (не из фондов Фо и Фм) источников финансирования, например из доходов, полученных за выполнение неплановых заказов, поступивших со стороны, либо непрофильных (побочных, сопутствующих) работ;
- ▶ Зо - годовые затраты на обучение (подготовку), переподготовку, повышение квалификации (уровня профессионализма) всех категорий трудящихся на предприятии;
- ▶ Чф- фактическая суммарная среднегодовая численность всех категорий персонала предприятия.

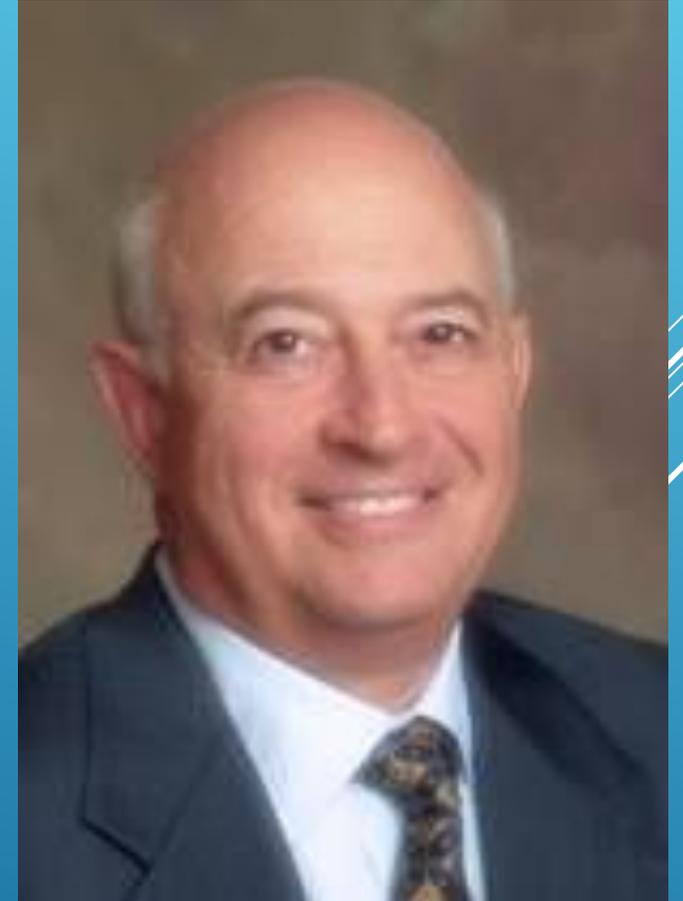
РАСЧЕТ НОМИНАЛЬНОЙ ГОДОВОЙ
ВЕЛИЧИНЫ ЧК

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

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



МЕТОД ИЗМЕРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СТОИМОСТИ РАБОТНИКА (СУТЬ МЕТОДА)

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 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

$$PC = UC \times P(O)$$

$$P(T) = 1 - P(O)$$

$$AIT = UC - PC = PC \times P(T)$$

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;

AIT — альтернативные издержки текучести

ОЖИДАЕМАЯ УСЛОВНАЯ СТОИМОСТЬ

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

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

ВЕРОЯТНОСТЬ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ

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 включают затраты на обучение, переподготовку, повышение квалификации работников, участие в конференциях, затраты на научно-исследовательские работы
- ▶ «капитал здоровья» это инвестиции в работников с целью поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности

Преимуществом данного метода является относительная простота расчетов.

Недостатки потребность в услугах здравоохранения «тем выше, чем хуже состояние здоровья, следовательно, нет прямой зависимости между объемом инвестиций в здравоохранение и «капиталом здоровья»

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.

ПРИНЦИП КАПИТАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ ДОХОДОВ

Это 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 не денежные выгоды. И если денежные выгоды, представляющие собой количество пожизненных заработков, определить достаточно легко, то оценить не денежные выгоды достаточно проблематично.

МЕТОД УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ (УДС)

Метод заключается в измерении вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия:

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

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.

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

Недостатки: 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

ВЫВОДЫ

Рассмотрев все основные методы оценки ЧК не оказалось той которая могла достоверно оценить ЧК, так как для каждого метода в той или иной степени актуальны такие проблемы как несовершенство технологий измерения, математических моделей, трудности статистического учета, а так же необходимость учета таких факторов, которые невозможно в принципе оценить, но которые могут иметь весомое значение в оценке человеческого капитала.

Из выше рассмотренных методов мы не могли выбрать один универсальный, так как пришли к выводу, что выбор в пользу того или иного метода носит сугубо индивидуальный характер для каждого отдельного случая

Таким образом проблема эффективной и полноценной оценки ЧК остается актуальной и по сей день

- ▶ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: АНАЛИЗ ОБЪЕКТИВНОСТИ И ДОСТАТОЧНОСТИ ИСХОДНЫХ ДАННЫХ Кирьянов Д. А.
(http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2011/3/ekonomika/kiryanov-sukhareva.pdf)
- ▶ Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов Кастрюлина Ю.М.
(<http://economics.open-mechanics.com/articles/732.pdf>)

ИСТОЧНИКИ