



## **Введение**

В современном мире несмотря на существующие тенденции к автоматизации человеческий капитал занимает важное место в деятельности многих организаций. Сам интерес к человеческому капиталу возник ещё далеко в истории, множество учёных-теоретиков провело несчётное количество исследований данного предмета.

В большинстве компаний начинают придавать большее значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала, создаются программы внутриорганизационной лояльности для удержания работников внутри. Одним из способов накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование.

Сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально - экономических исследований. Это предполагает проведение глубоких научных исследований данной проблемы.

Первые идеи по исследованию человеческого капитала появились ещё в начале XIX века. Основным предметом было увеличение производительности, а как следствие, для этого необходимо было провести его оценку. Во многих научных дискуссиях человек и совокупность его способностей представлялся основным капиталом. Среди экономистов поддерживавших подобную трактовку были Джордж Маккуллох, Иоганн фон Тюнен, Жан-Батист Сэй, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Ирвин Фишер и Нассау Сениор.

В данном эссе будут рассмотрены основные теории оценки человеческого капитала.

Также по результатам исследования будут выделены основные причины важности этой оценки.

1. Понятие и сущность человеческого капитала.

Для того, чтобы перейти к оценке человеческого капитала, необходимо, прежде всего, разобраться в самой сущности данного предмета исследования.

Понятие человеческого капитала в различной экономической литературе трактуется по-разному. Существуют как довольно узкие, так и более широкие определения. В узком смысле подразумевается, что образование является фактором, формирующим капитал. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе". Широкий же смысл подразумевает, что человеческий капитал формируется под воздействием множества долгосрочных инвестиций в человека, таких как затраты на образование, охрана здоровья, информационный поиск, подготовка на производстве рабочей силы, тренинги.

Если отталкиваться от определения, данного в книге «Экономическая энциклопедия», то человеческий капитал является собой "особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт".

Самым спорным является вопрос формирования человеческого капитала. Формирование человеческого капитала нужно исследовать как процесс поиска, возобновления и усовершенствования высококачественных продуктивных характеристик человека, с которыми он выступает в общественном производстве. Существует множество факторов, которые влияют на непосредственное формирование человеческого капитала. Они относятся к демографическим, экологическим, экономическим, демографическим, социальным, институциональным, ментальным, а также стоящим на стыке группам. На основании этого легко сделать вывод, что человеческий капитал – это, прежде всего, сложный системный объект для исследований.

Говоря о классификации видов подобного капитала, существует также множество подходов исходя из различных оснований и целей. Многие из исследователей в последнее время делают большую ставку на существование и решающую роль интеллектуального капитала как подвида и продукта человеческого капитала. В современном мире всё чаще стали фигурировать термины «интеллектуальной собственности», а сам интеллектуальный капитал уже используется в виде элемента учёта и купле-продажи. Исследования интеллектуального капитала

максимально успешны и выведены до уровня его максимально эффективного использования, что помогает использовать продукты научного анализа интеллектуального капитала для изучения других видов человеческого капитала.

## 2. Оценка качества человеческого капитала

Человеческий капитал – это, прежде всего, сложная экономическая категория, которая обладает как качественными, так и количественными метриками и характеристиками. В современной теории производится оценка не только путём сложения всех вложений в человеческий капитал, но и с учётом аккумулированного самим человеком. При этом при подсчёте стоимости объема человеческого капитала используется как уровень одного индивидуума или уровень организации, так и целого государства.

Существует огромное разнообразие различных методов и подходов, используемых для оценки человеческого капитала. В различных источниках для определения капитала могут использоваться как натуральные показатели, так и денежные оценки.

Самый простой и очевидный способ – использование временных (натуральных) оценок для измерения человеческого капитала. Например, в случае с образованием – это затраченные на получение образование «человеко-годы», а в случае с трудом – используемые как ресурс «человеко-часы». Чем выше, например, уровень подобного показателя, тем выше и качество образования. Как вывод, тем большим человеческим капиталом он обладает.

Любого индивида можно представить в виде комбинации единицы простого труда и некоего количества человеческого капитала, который он в себе воплощает. Как следствие, сочетанием вложенного капитала и рыночной цены человека, как ресурса, будет его уровень заработной платы. Человеческий капитал приносит прибыль, которую, в целом, можно представить в виде дисконтируемой заработной платы, получаемой сотрудником во время всей его трудоспособности. Во многих отечественных экономических источниках вместо термина «человеческий капитал» использовалось понятие «фонд образования», который являл собой комплексную оценку всех приобретённых сотрудником знаний, опыта, умений и навыков в виде материальной стоимости.

Для оценки фонда образования существует два ключевых подхода:

Первый подход базируется на затратах, потраченных на образование в течение периода времени. За этот период, отделяющий время получения образования от момента подсчета, последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих корректив возрастного оборота рабочей силы и смертности населения можно построить ряды показателей фонда образования, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, затраченных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения.

Второй подход, более современный, заключается в оценке производительности и её ценности рабочей силы предприятия или организации. Для этого необходимо оценить весь запас навыков, опыта, знаний и умений, которыми обладает персонал компании. В современной экономике существует большое количество методов для этого.

3. Методы расчета стоимости человеческого капитала компании:

**Метод расчета прямых затрат на персонал.** По своей сути, является самым простым способом для управленцев, так как включает в себя сложение всех расходов на найм и содержание имеющегося человеческого капитала, такие как расходы на оплату труда, охрану, страхование, обучение, повышение квалификации и налоговые отчисления. Очевидный плюс данного метода – это его простота, а минус – оценка не всегда отражает реальную величину капитала.

Пример подсчёта человеческого капитала проектной команды:

Графа	Сотрудник	Расходы, руб.
Оплата труда	Менеджер проекта	200000
Оплата труда	Аналитик	130000
Оплата труда	Разработчик	170000
Оплата труда	QA-инженер	100000

Расходы на обучение	100000
Итого	700000
Итого с уч. налогов	780000

Путём сложения всех расходов на человеческий ресурс получаем, что стоимость человеческого капитала равна 780 тысяч рублей.

Следующий метод – это **метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала**. В основе лежат суммы оценки затрат и потенциального ущерба от потери компанией данного работника, наносимого компании при возможном уходе из нее работника. Ведь по сути, каждый работник обладает тем больше опытом и знаниями о специфике работы в компании и её процессах, чем больше он в них был задействован. Более того, при увольнении возникают новые издержки, связанные с поиском, наймом и обучением нового сотрудника. Метод является более сложным, чем предыдущий, но оценка получается приближенной к реальным цифрам.

При подобной оценке возможно избежать утечки кадров, грамотно оценивая каждый человеческий ресурс. Так, например, большинство российских фирм сейчас сталкиваются с тем, что не учитывают возникающие издержки. В итоге, при увольнении работника и найме нового на одинаковую заработную плату возникает простой в использовании этого ресурса, связанный с обучением, что сильно влияет на эффективность компании.

Третьим является **метод перспективной стоимости человеческого капитала**.

Данный метод в дополнение к предыдущему берёт в расчёте ещё и оценку динамики стоимости капитала в перспективе на ближайшие несколько лет. Подобный подход является лучшим для организаций и команд, задействованных на долгосрочных проектах, так как стоимость сотрудников на протяжении выполнения работ может меняться неравномерно. Часть сотрудников могут резко вырасти в профессиональных навыках, а как следствие, уход подобных сотрудников может повлиять на реализацию и сроки проекта, а также поставить под угрозу проект в принципе.

#### 4. Проблемы оценки человеческого капитала

В современной экономике не существует идеально объективной системы оценки качества человеческого капитала, нахождение подобной системы является одной из приоритетных задач экономической статистики в современности, так и в целом экономики. Целевым результатом подобного исследования должен стать некий агрегатный показатель эффективности человеческого капитала.

Это предполагает не только создание уникальной системы показателей, определяющих создание человеческого капитала, но и полный пересмотр текущих концепций учета проблем статистической и экономической оценки данного вида капитала:

1. охват всех институтов, участвующих в его образовании;
2. разработка классификации элементов, которые образуют человеческий капитал;
3. разработка и оценка показателей эффективности капитала.

В создании, формировании и развитии человеческого капитала участвуют такие институты, как семья, государств, общественные фонды и, конечно же, коммерческие организации. В современности работник понимает, что должен постоянно совершенствовать свои способности и навыки, чтобы занимать уверенную позицию на рынке труда, необходимо учитывать, что обучение происходит на протяжении всего периода трудоспособности сотрудника. Поэтому семьи в современности, например, принимают только частичное участие в процессе постоянного обучения и отходят на второй план, как один из основных источников образования, в то время как организация, заинтересованная в повышении эффективности труда работника, а также совершенствования технологической базы принимает всё более активное участие в финансировании и стимулировании процесса развития и обучения человека, как капитала.

Измерения человеческого капитала довольно неточны, но игнорировать их необходимость и важность невозможно. Компании постепенно приходят к выводам, что финансовые результаты компании напрямую зависят от инвестиций в человеческий капитал. Эту связь тяжело учесть с помощью одних лишь традиционных бухгалтерских методов и статистики. Поэтому сам процесс является сложной и нетривиальной задачей.

Пытаясь количественно определить и оценить эффективность человеческого капитала, они могут понять, в чем состоит вклад в работу компании каждого из сотрудников, насколько они преданы своей работе, что они думают о компании и

какова вероятность, что они уволятся. Часто в процессе оценки человеческого капитала компании получают полезное представление о своих организациях и приобретают важную для работы информацию.

## **Заключение**

Термин «человеческий капитал» всё чаще стало использоваться в мировой экономике и науке, после осознания роли интеллектуальной деятельности человека. Это понимание спровоцировало рост вложений в человеческий капитал. Как следствие, появилась потребность в систематизации методик для оценки эффективности этих вложений, а также оценки самого человеческого капитала. В современном мире человеческий капитал также начал играть главную роль в экономическом анализе, используя это понятие возможно подходить к изучению главных проблем экономики, таких как экономический рост, роль образования, распределение доходов и прочих, с новых углов.

Величина человеческого капитала обусловлена условиями его формирования и развития. Ранее, основным базисом человеческого капитала был институт семьи, сейчас же, организации, понимая важность развития человеческого капитала также стали важнейшим институтом для его развития.

### **Выводы** по итогам эссе:

1. Человеческий капитал – это самый ценный ресурс современного общества, который стал куда важнее, чем, скажем, природные или территориальные ресурсы.
2. После становления человека основным капиталом появилась необходимость разработки системы качественной и количественной оценки капитала.
3. Правильная оценка человеческого капитала может обеспечить объективную оценку всего капитала организации.
4. Современные кадровые политики делают больший акцент на инвестиции в человеческий капитал, поскольку таким образом увеличивают доход в перспективе.

### Список использованной литературы

1. А. Р. Алавердов – «Управление человеческими ресурсами организации» – М.: Университет, 2017, 830 с.
2. Л.В. Карташова – «Управление человеческими ресурсами» - М.: Инфра-М, 2018, 236 с.

3. О.В. Лосева – «Человеческий интеллектуальный капитал. Теория, методология и практика оценки» - М.: КноРус, 2017, 282 с.
4. К. А. Носкова «Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации» // URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/76/3677/>