ИЗМЕРЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

THE MEASUREMENT OF HUMAN CAPITAL TO THE ENTERPRISE

УДК 331

Низамова Дарья Евгеньевна, магистрант 2 курса, факультет «Экономика предпринимательства», Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск
Сидорова Людмила Борисовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, инженерно-экономический факультет, кафедра экономики, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск

Nizamova D.E. nizamova-dasha@mail.ru
Sidorova L.B. nizamova-dasha@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена изучению основных методов оценки интеллектуальных активов на производственном предприятии; представлены выводы о том, что нет единой методики, позволяющей надежно оценить совокупность интеллектуальных активов предприятия. Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. В рамках современной теории человеческого капитала оценивается не только объем вложений в человеческий капитал, но и объем аккумулированного индивидуумом человеческого капитала.

Annotation

The article is devoted to the study of the main methods of assessing intellectual assets at a manufacturing enterprise; the conclusions are presented that

there is no single methodology that allows to reliably assess the set of intellectual assets of an enterprise. Human capital as a complex economic category has qualitative and quantitative characteristics. Within the framework of the modern theory of human capital, not only the volume of investments in human capital is assessed, but also the volume of human capital accumulated by an individual.

Ключевые слова: методы, человеческий капитал, оценка, предприятие, качественные и количественные характеристики.

Keywords: methods, human capital, valuation, enterprise, qualitative and quantitative characteristics.

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. В рамках современной теории человеческого капитала оценивается не только объем вложений в человеческий капитал, но и объем аккумулированного индивидуумом человеческого капитала. При этом подсчитывают стоимость общего объема человеческого капитала как для одного индивидуума, так и для всей страны.

В экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов оценки человеческого капитала. При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные) так и натуральные оценки.

Одним из наиболее простых способов является способ, использующий натуральные (временные) оценки, измерения человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения. Чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. При этом учитывается неодинаковая продолжительность учебного года в течение анализируемого периода, неравнозначность года обучения на разных уровнях образования (например, среднее образование в школе и высшее образование в университете).

Распространенным методом измерения человеческого капитала является принцип капитализации будущих доходов, основанный положении о так называемом „предпочтении благ во времени“. Суть метода: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящем времени, чем такую же сумму или набор благ в будущем.

Анализ основных методов оценки интеллектуальных активов показывает, что нет единой методики, позволяющей надежно оценить совокупность интеллектуальных активов компании. Кроме того, даже имеющиеся методики не являются адекватным отражением справедливой стоимости интеллектуальных активов, и, как правило, выражают стоимость оцениваемых компонентов достаточно приближенно. Исходя из этого, считаем целесообразным воспользоваться рекомендациями Т. Стюарта, которые сводятся к следующему:

1. Не переусложнить задачу.

2. Измерять нужно только то, что имеет важное стратегическое значение для деятельности компании.

3. Измерять нужно только те виды деятельности, которые создают интеллектуальное богатство.

Совершено очевидно, что именно человеческий капитал – является фундаментом капитала знаний компании, поскольку все остальные компоненты или являются производными деятельности человеческого капитала, или влияние человеческого фактора на остальные компоненты имеет определяющее значение. Следуя рекомендациям Т. Стюарта, считаем необходимым оценить величину человеческого капитала, как стержня капитала знаний.

Единой методики оценки человеческого капитала не существует. Известны различные точки зрения авторов, которые можно кратко изложить следующим образом. Одним из наиболее распространенных методов является исчисление человеческого капитала отдельной личности и его оценки в

структуре интеллектуального капитала компании. Данной теории придерживаются такие ученые как У. Фарр, Л.Дублин и др.

В основу метода положена попытка оценки приведенной (дисконтированной) стоимости потока затрат, связанных с формированием человеческого капитала и будущего потока доходов, которое обеспечит получение человеческого капитала конкретной личности.

Каждое предприятие понимает, что инвестиции в персонал — это необходимая вещь. На сегодняшний день существует потребность в разработке методологии, позволяющая оценить влияние на инвестиции в персонал, и быть адаптированы для каждого предприятия. Количественные показатели результата оценки инвестиций станут убедительным аргументом в руках менеджера по персоналу, позволяющие ему говорить с директором предприятия, что в конечном итоге приведет к увеличению бюджета на персонал и организации целевых программ.

Одним из наиболее простых способов является способ, который использует натуральные (временные) оценки, измерение человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения. Чем больше времени затрачено на образование человека и чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. При этом учитывается неодинаковая продолжительность учебного года в течение анализируемого периода, неравнозначность года обучения на разных уровнях образования (например, среднее образование в школе и высшее образование в университете).

Распространенным методом измерения человеческого капитала является принцип капитализации будущих доходов, основан на положении о так называемом предпочтении благ во времени. Суть метода: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящем времени, чем такую же сумму или набор благ в будущем.

Рассмотрим подробнее некоторые методы оценки человеческого капитала

Качественная оценка человеческого капитала (Экспертный подход)

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

Качественные характеристики конкретного сотрудника являются неотъемлемой частью попытки его стоимостного измерения, поскольку именно наличие таких качественных характеристик как способность неочевидно мыслить, использовать навыки и опыт в сочетании с интуицией и др. В частности, названные качественные характеристики являются неотъемлемой частью капитала знаний компании. Вклад персонала в общие результаты определяется по следующим направлениям:

- вклад в развитие новых научных направлений;
- вклад в увеличение доходов компании;
- вклад в развитие отношений с заказчиками;
- вклад в координацию деятельности подразделений;
- вклад в успешное выполнение линейных функций.

В рамках экспертного подхода оцениваются как качественные характеристики конкретного работника, так и совокупность свойств человеческого (кадрового) потенциала. При большей объективности данной методики используются весовые коэффициенты. Порядок расчета включает в себя три стадии.

1. Определение ключевых показатели, идентифицирующих вклад работника в капитал знаний компании.

2. Установление весовых долей (коэффициент значимости) для каждого показателя, исходя из того, насколько часто каждый показатель проявляется у аттестуемого.

3. Определение бальной шкалы для оценки каждого показателя.

Далее анализируются полученные результаты и определяется средний бал по каждому работнику. Данные значения сравнивают с эталонными, полученными эмпирическим методом (путем суммирования всех баллов по всем качественным показателям). Экспертный подход включает в себя различные модификации и является необходимым составляющим оценки человеческого капитала.

Одним из основных конкурентных преимуществ компании является ее инновационная политика. Любую инновационную политику разрабатывают (создают) и внедряют сотрудники, поэтому эффективность функционирования компании напрямую зависит от того, насколько грамотны и образованы эти сотрудники. Исходя из этого, очевидна необходимость постоянного и непрерывного обучения сотрудников компании. Можно рассматривать сумму затрат в образование, переподготовку, конкретного сотрудника или всех работников компании как долгосрочные инвестиции в капитал знаний данной компании. Однако инвестиции в человеческий капитал являются оправданными, когда прослеживается тенденция повышения эффективности деятельности компании и пролеживается вклад конкретного сотрудника в данной тенденции. Именно эта закономерность положена в основу оценки человеческого капитала метод инвестиций (затрат на образования) [1].

Методы расчета стоимости человеческого капитала производственного предприятия:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал. Данный метод является простым способом для менеджеров предприятия, чтобы рассчитать общие экономические затраты, который осуществляет компания на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Достоинство этого метода его простота. Недостатки, то что на выходе получается неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться на предприятии.

2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Данный метод основан на сумме оценки затрат и потенциального ущерба, наносимого предприятию при возможном уходе из нее работника:

– полных затрат на персонал, производимых ведущим конкурентом (с учетом сопоставимых мощностей производства);

– индивидуальных премий каждому работнику компании (которые получены на основе квалифицированных экспертных оценок), которые могла бы заплатить конкурирующая компания за его переход к ним;

– экономического ущерба, который понесет компания на период поиска замены, затраты на обучение нового работника, снижение объема продукции или услуг, ухудшение качества продукции при замене работника новым;

– потери уникальных интеллектуальных продуктов, потенциала, навыков, который работник унесет с собой в компанию конкурента;

– возможности потери части рынка, роста продаж конкурента и усиления его влияния на рынке [1].

Американский экономист Г. Беккер предлагает каждого человека рассматривать как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Соответственно, и заработную плату, получаемую любым работником, также можно рассматривать как сочетание рыночной цены его плоти и рентного дохода от вложенного в эту плоть человеческого капитала.

Оценка человеческого капитала в рамках данного подхода представлена в формуле (1):

$VV = \sum (B - C) * (1 + i)\, n - t\ i = a$, (1)

где Va- оценка человеческого капитала работника в возрасте а;

В - общая заработная плата;

С -часть заработной платы, приходящаяся на труд;

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

i - процентная ставка.

Особый интерес представляют исследования Фитц-енц Як. Он связывает человеческий капитал с добавленной экономической стоимостью в формуле (2), считая стандартный показатель продажи на работника не только упрощенным, но и устаревшим.

HEVA = EVA/FTE, (2)

где HEVA - добавленная человеческая экономическая стоимость

EVA - добавленная экономическая стоимость

FTE - эквивалент полной занятости [2].

Представление о структуре и стоимости человеческого капитала позволит:

- использовать в финансово-хозяйственной деятельности ключевой актив современного бизнеса — «человеческий капитал», что поможет повысить конкурентоспособность компании;

- защитить бизнес от неблагоприятных внутренних и внешних факторов;

- управлять интеллектуальными активами, наращивать интеллектуальный потенциал и тем самым повышать капитализацию компании.

Стоимость человеческого капитала составляет приобретенный ранее физический, интеллектуальный и профессиональный потенциал сотрудника организации, который повышается в процессе обучения. На стоимость человеческого капитала сотрудника организации влияет возраст сотрудника, с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию стоимость человеческого капитала стремится к нулю.

Литература

1. Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии: Учебник для бакалавров / А.П. Агарков, Р.С. Голов, В.Ю. Теплышев. - М.: Дашков и К, 2016. - 400 с.

2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. -М.: Дашков и К, 2015. - 392 с.

Literature

1. Agarkov, A. P. Economics and management at the enterprise: Textbook for bachelors / A. P. Agarkov, R. S. Golov, V. Yu. Teplyshev. - M.: Dashkov and K, 2016. - 400 p.

2. Deineka, A.V. human resource Management: A textbook for bachelors / A.V. Deineka, V. A. Bespalko. - M.: Dashkov and K, 2015. - 392 p.