

УДК 339.3:005.95

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

А.П. Добровинский

ассистент кафедры экономики природных ресурсов ИПР НИТПУ (Томск)

Предложен и описан комплексно-последовательный подход к количественной оценке человеческого капитала, рассмотрены проблемы применения такого подхода на практике.

Ключевые слова: человеческий капитал, количественная оценка, методы оценки, комплексно-последовательный подход.

Н. Бонтис с соавторами (Nick Bontis et al, 1999) определяет человеческий капитал следующим образом: «Человеческий капитал представляет собой человеческий фактор в организации; это объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер. Люди – это те элементы организации, которые способны учиться, изменяться, вводить новое и создавать дух творчества и которые, если их должным образом мотивировать, могут обеспечить организации долгую жизнь» (цит. по: [1, с. 8]).

Теория человеческого капитала исходит из понимания капитала как запаса благ, которые накапливаются и приносят доход благодаря инвестициям. Поэтому при оценке человеческого капитала предполагается определенная взаимосвязь между уровнем образования человека, его физическим здоровьем, качеством обучения, производственным опытом и заработной платой. Следовательно, для оценки человеческого капитала предпочтителен инвестиционный подход, основанный на измерении человеческого капитала по принципу капитализации будущих доходов и предполагающий использование технологии инвестиционного анализа «затраты – выгоды» [2].

Состав инвестиций в человеческий капитал у разных авторов более или менее обширен. К. Макконнелл и С. Брю выделяют в этой связи:

- образование, включая общее, профессиональное, подготовку на рабочем месте, переподготовку, повышение квалификации и т.д.;
- медицинское обслуживание, организацию бытовых условий и повышение качества среды обитания, которые удлиняют срок жизни и увеличивают работоспособность человека;
- поддержание и повышение мобильности человеческого капитала для обеспечения перемещения трудовых ресурсов к месту потребности в них [3].

Для целей практической оценки человеческого капитала в современных организациях автором предлагается комплексно-последовательный подход, объединяющий основные практические методы оценки человеческого капитала [4]. Методы представлены на рис. 1 отдельными этапами рассматриваемого подхода.

Первый этап практического использования комплексно-последовательного подхода – расчет прямых

(бухгалтерских) затрат на персонал, которые целесообразно рассматривать как инвестиционные расходы (вложения) для определения в дальнейшем эффективности их использования. В условиях реальной деятельности подсчет прямых расходов на персонал не представляет особых затруднений – хорошо поставленный бухгалтерский и управленческий учет обеспечивает всю необходимую информацию.

Это самый простой способ получить общую оценку человеческого капитала в организации, основанную на использовании простого затратного подхода. Экономические затраты организации на своих сотрудников могут включать:

- оплату труда и выплату иных вознаграждений (в стоимостной оценке);
- социальные налоги;
- расходы на обеспечение безопасности трудовой деятельности;
- издержки на поиск, отбор и найм персонала;
- затраты на подготовку и повышение квалификации работников;
- расходы на улучшение условий труда и т.д.

Математическая модель оценки человеческого капитала будет выглядеть следующим образом:

$$HC_{\text{тек}} = \sum_{i=1}^n E_{\text{прям } i}, \text{ или } HC_{\text{тек}} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij} C_{ij},$$

где $HC_{\text{тек}}$ – стоимостная оценка человеческого капитала в текущем периоде;

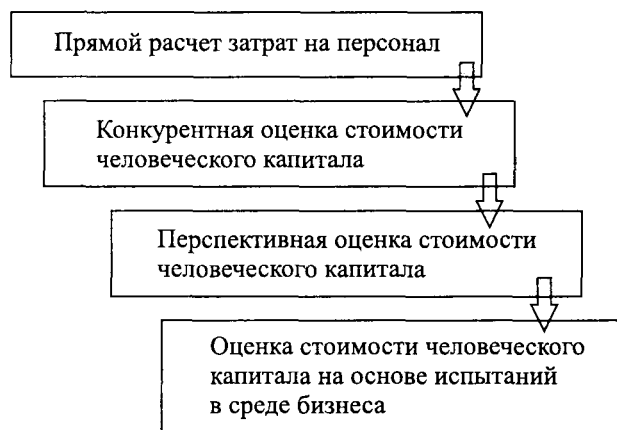
$E_{\text{прям } i} = \sum (P \cdot C)$ – все виды бухгалтерских затрат на человеческий капитал в организации, сумма которых зависит от количества работников (P) и индивидуальных затрат на каждого из них (C);

n, m – соответственно, численность работников в организации и статьи затрат в стоимостном выражении, определяемые индивидуально по каждому работнику.

К достоинствам такого способа относятся простота, наглядность и доступность, а серьезным недостатком будет далеко не точная и не полная оценка реальной величины человеческого капитала, так как часть его не включается в расчет.

Повысить точность оценки человеческого капитала можно путем дополнительного расчета неявных из-

Рис. 1. Комплексно-последовательный подход к оценке человеческого капитала



держек организации, то есть экономических потерь, связанных со снижением производительности труда, например, из-за отсутствия сотрудника на рабочем месте по какой-то причине, немотивированного поведения, наличия социально-психологических проблем в коллективе и др.

Неявные издержки на персонал могут рассчитываться как сумма индивидуальных значений по каждому работнику, что на практике затруднительно, а порой и невозможно. Гораздо проще подсчитать эти издержки общей суммой по каждой категории работников. В таком случае модель преобразуется:

$$HC_{\text{тек}} = \sum_{i=1}^n E_{\text{прям } i} + \sum E_{\text{неяв}},$$

где $E_{\text{неяв}}$ – неявные издержки на персонал.

Очевидно, что подсчет даже абсолютно всех затрат, связанных с персоналом, будет только начальным этапом. Имеет смысл дополнить расчет издержек на персонал оценкой прямых и косвенных потерь, связанных с возможным уходом сотрудников из организации. Недостающая часть человеческого капитала должна быть восполнена дополнительными инвестициями со стороны организации, что может привести к снижению общей эффективности ее деятельности по причине опережающего роста стоимости человеческого капитала по сравнению с ростом финансовых результатов.

Стало быть, вторым этапом будет определение конкурентной стоимости человеческого капитала. Корректно проведенный расчет позволит сформировать действительно эффективную стратегию управления человеческими ресурсами. Фактически производится переоценка человеческого капитала, а эта задача гораздо сложнее предыдущей, но ее успешное решение позволяет значительно точнее оценить человеческий капитал, так как она включает оценку потенциального ущерба организации, связанного с потерей части человеческого капитала [5].

Определяются базовые значения:

- постоянных и переменных затрат на работников (методом расчета прямых издержек), производимых основным конкурентом на рынке, с учетом сопоставимости главных показателей финансово-хозяйственной деятельности;
- индивидуальной премии работнику организации, которую заплатят конкуренты за его переход к ним (определяется, как правило, на основе экспертных оценок);
- затрат организации, которые она понесет на поиск равноценной замены сотрудника в случае его ухода. Это издержки на самостоятельный поиск, оплату услуг рекрутинговых агентств, объявления в СМИ;
- экономических потерь, которые понесет организация в период отсутствия работника и поиска ему подходящей замены (снижение объема производства продукции (услуг), затраты на обучение и адаптацию нового сотрудника, снижение качества продукции (услуг) в случае замены работника и т.п.);
- потерь уникальных производственных навыков, накопленного трудового и интеллектуального потенциа-

ла, которые работник унесет с собой в конкурирующую организацию;

– возможной потери части своего рынка, усиления влияния конкурента и, как следствие, увеличения объема его продаж;

– изменения организационных эффектов синергии и эмерджентности (усиления взаимного влияния и появления качественно новых свойств) социальной группы, в которую входил работник.

Структура полученной таким методом оценки человеческого капитала позволяет с высокой точностью оценить реальную величину человеческого капитала, и модель конкурентной оценки в общем виде будет выглядеть следующим образом:

$$HC_{\text{тек}} = \sum_{i=1}^n E_{\text{конк } i} + \sum_{i=1}^n L_{\text{прям } i} + \sum L_{\text{косв}},$$

где $E_{\text{конк } i}$ – конкурентные издержки, включая все расходы на человеческий капитал у главного конкурента, с учетом сопоставимости основных характеристик работников (квалификация, опыт работы, уникальные компетенции и др.). Если сама организация является лидером рынка, то $E_{\text{конк } i}$ скорее всего, будет совпадать с оценкой человеческого капитала, сделанной на первом этапе;

$L_{\text{прям } i}$, $L_{\text{косв}}$ – соответственно, прямые и косвенные (опосредованные) потери организации, связанные с возможным увольнением сотрудников.

Рассчитанная величина в зависимости от уровня интеллекта и квалификации работника может в десятки и даже сотни раз превышать номинальную оценку человеческого капитала во многих наших организациях. Массовый переезд за рубеж российских специалистов и переход многих из них в иностранные фирмы либо в более успешные российские компании лишней раз свидетельствует о заниженной оценке человеческого капитала во многих отечественных структурах.

Несомненным достоинством такой оценки является более высокая ее точность по сравнению с оценкой только прямых и неявных издержек на персонал, ибо здесь учитывается возможность потери уникального опыта работника и разбалансировки сложнейшей системы взаимодействия в трудовом коллективе. Часто при использовании этого метода выявляется совершенно неадекватная оценка человеческого капитала работников, обладающих высокой квалификацией в области топ-менеджмента, инновационных и интеллектуальных процессов, информационных систем [6].

Полученную на втором этапе (методом конкурентной стоимости) величину человеческого капитала можно дополнить оценкой его стоимости в перспективе. Такая оценка в первую очередь необходима организациям, занимающимся разработкой крупных проектов в инновационной сфере или строительством долгосрочных высокотехнологических объектов. В предложенном комплексно-последовательном подходе оценки человеческого капитала это будет третий этап.

Необходимость перспективной оценки связана с тем, что стоимость человеческого капитала в организации изменяется неравномерно. В процессе реализации долгосрочных проектов человеческий капитал некоторых работников резко возрастает в период достижения наиболее значимых результатов, как правило, при приближении к конечным целям. Потеря части персонала в этот период будет связана с большими экономическими потерями для организации. Более того, именно перспективная оценка человеческого капитала позволяет реализовать стратегический подход к эффективному управлению человеческими ресурсами.

Итак, оценка человеческого капитала на третьем этапе должна быть произведена с учетом временного фактора, то есть результаты стоимостной оценки человеческого капитала, полученные первыми двумя способами, необходимо скорректировать на величину изменения человеческого капитала в течение рассматриваемого периода путем приведения оценки к определенному моменту.

Величина человеческого капитала должна включать оценку перспективного роста стоимости человеческого капитала на рынке, в том числе прямые и косвенные издержки организации. Корректировка осуществляется путем умножения стоимости человеческого капитала в определенном году на коэффициент соответствующего года, отражающий удорожание (удешевление) стоимости этого вида капитала как ресурса. В зависимости от состояния и уровня развития экономики в том или ином периоде на территории ведения бизнеса данный коэффициент может быть повышающим или понижающим.

Но необходимо учитывать и потенциальный дисконтированный ущерб организации, связанный с возможной потерей части человеческого капитала. Модель оценки человеческого капитала с учетом условий перспективной оценки можно отразить в виде:

$$HC_{\text{персп}} = \sum_{i=1}^T k_i \frac{E_{\text{общ}}}{(1+r)^i} + \sum_{i=1}^T \frac{L_{\text{общ}}}{(1+r)^i},$$

где $HC_{\text{персп}}$ – перспективная стоимость человеческого капитала, приведенная к определенному моменту времени;

k_i – коэффициент перспективной стоимости человеческого капитала в i -м году, который зависит от экономических условий соответствующего года;

$E_{\text{общ } i}$ – совокупные издержки организации на персонал в i -м году;

$L_{\text{общ } i}$ – сумма прямых и косвенных потерь организации в i -м году, связанная с возможным уходом сотрудников;

r – средняя ставка приведения или ожидаемая величина инфляции в рассматриваемом периоде;

1... T – рассматриваемый период.

Значение коэффициента перспективной стоимости человеческого капитала и средняя ставка приведения в рассматриваемом периоде являются прогнозными величинами, обычно определяемыми экспертным путем.

Выполнение расчетов в рассмотренной последовательности позволяет прийти к ясному пониманию влияния человеческого капитала и его изменений на экономическую результативность организации. Серьезная трудность практического использования этого метода в полном объеме (особенно двух последних этапов) связана с его высокой трудоемкостью. Разумным вариантом видится проведение оценки с определенной периодичностью, например, в нормальных условиях – раз в год, а при существенных изменениях в экономике – по мере их возникновения.

Однако проведение текущего мониторинга оценки человеческого капитала – такая же важная задача, как текущая оценка стоимости активов в бухгалтерском и управленческом учете. Поэтому в организации необходимо постоянно осуществлять мониторинг текущей стоимости человеческого капитала на основе испытаний персонала в реальной или моделируемой бизнес-среде. Следовательно, такая оценка может быть получена двумя способами (рис. 2).

Первый способ ориентирован на результаты, достигнутые работниками за определенный период, например, за месяц. Оценка дается исходя из добавленной стоимости или прибыли, которую персонал принес организации. Так что оценка человеческого капитала получается опосредованной через относительные показатели эффективности деятельности организации. С помощью этих показателей необходимо провести сравнительный анализ использования человеческих ресурсов в организации в сопоставлении с аналогичными показателями по отрасли или у главных конкурентов.

Оценка по полученным результатам достаточно активно практикуется в бизнесе, есть даже самостоятельная концепция в менеджменте, основанная на управлении процессом постановки целей и оценке их реализации, получившая название *management by objectives* (MBO), или управление по целям.

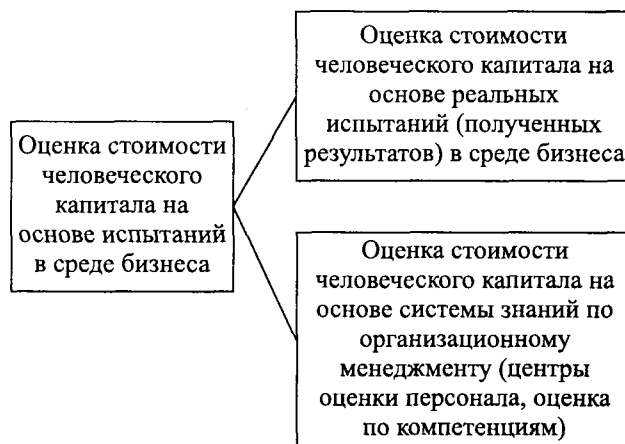
Простая для понимания, она довольно прямолинейна и нередко приводит к ошибочной оценке из-за некорректного применения методики определения конечного результата либо в силу неадекватности самой методики. Тем не менее именно оценка по достигнутому результату, а не по общему количеству формальных достижений (дипломов, сертификатов, отзывов, мнений, связей) является наиболее оптимальным подходом для определения реальной стоимости человеческого капитала. Связано это с тем, что ценность любых ресурсов выражается через их стоимостную оценку как способность приносить потенциальный доход их владельцу (арендатору), тогда как одна из серьезных проблем измерения человеческого капитала обусловлена большой вариативностью результатов деятельности работников. Поэтому совершенствование данного подхода представляется перспективным направлением развития методов оценки человеческого капитала.

Рис. 2. Способы оценки стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса

Другое направление измерения человеческого капитала подразумевает использование для оценки компетенций работника современных информационных технологий. Нередко данный способ привлекается для оценки компетенций персонала в сфере организационного менеджмента; основывается он на оценке результатов деятельности менеджера в бизнес-среде, максимально соответствующей реальным условиям его работы. В итоге, как правило, оцениваются профессиональная пригодность и поведенческие аспекты деятельности работника, что и отражает его ценность как ресурса, то есть его способность создавать добавленную стоимость через реализацию поставленных целей наиболее эффективным способом.

Российские организации все чаще прибегают к оценке компетенций представителей разных видов профессиональной деятельности. Это способствует не только развитию современных методов оценки персонала, но и пониманию реального влияния человеческих ресурсов на экономику хозяйствующего субъекта, внедрению и совершенствованию методов оценки человеческого капитала.

Применение предложенного комплексно-последовательного подхода в коммерческой организации поможет относительно точно подсчитать стоимость ее человеческого капитала. Относительно точной оценка получается в силу сложности учета всех факторов, определяющих значение данного показателя. Тем не менее, несмотря на определенные сложности и некоторые изъяны данного подхода, его применение позволит разрабатывать и успешно реализовывать стратегию развития организации в целом и эффективную стратегию управления человеческим капиталом, в частности. Более того, только постоянная работа по совершенствованию



методов учета и анализа использования человеческого капитала позволит организации эффективно достигать ее целей.

Литература

1. *Armstrong M.* A Handbook of human resource management practice. L.: Kogan Page, 2006. 982 p.
2. *Капелюшников Р.И.* Теория человеческого капитала / Ин-т свободы, Моск. либертариум. 2011. URL: <http://www.libertarium.ru/10624> (дата обращения: 28.06.2011).
3. *Макконел К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: принципы, проблемы и политика. М.: Республика, 1992. Т. 2. 400 с.
4. *Маленков Ю.А.* Управление развитием человеческого капитала компании // Креативная экономика. 2011. URL: <http://creativeconomy.ru/library/prd71.php> (дата обращения: 28.06.2011).
5. *Лысков А.Ф.* Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 3–11.
6. *Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю.* Оценка бизнеса: теория и практика. Ростов н/Д: Феникс, 2007. 310 с.

УДК 658.012:330.01

ОБЗОР ПОДХОДОВ К ДИАГНОСТИКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ш.М. Тагиров

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления МФ МАДИ (Махачкала)

Приведены методы расчета показателя конкурентоспособности; показаны результаты анализа факторов конкурентоспособности экономического субъекта; предложена система управления, оценивающая адекватность элементов внутренней среды внешним воздействиям.

Ключевые слова: конкурентоспособность, предприятие, менеджмент, риски.

Конкурентоспособность предприятия обычно определяется на основе результатов деятельности и характеристик товаров. Соответственно, используют ко-

личественные показатели конкурентоспособности, параметры, связанные с особенностями производства и потребления конкретного вида продукции (кроме соот-