

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

Shumilina.vera@list.ru

Юнкина И. В., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

madam.yunkina@mail.ru

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация: В статье поднята проблема использования человеческого капитала как одного из показателей эффективного развития экономики. Представлены виды человеческого капитала и их индивидуальные показатели оценки. Проведен анализ методологии оценки человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, показатели оценки, методика оценки, анализ, подходы.

Shumilina V. E., Ph. D., associate Professor of the Department "Economic security, accounting and law" DSTU, Rostov-on-don, Russia;

Shumilina.vera@list.ru

Yunkina I. V., 4th year student of the Department "Economic security, accounting and law" DSTU, Rostov-on-don, Russia;

madam.yunkina@mail.ru

HUMAN CAPITAL ASSESSMENT METHODOLOGY

Annotation: The article raises the problem of using human capital as one of the indicators of effective economic development. The types of human capital and their individual evaluation indicators are presented. The analysis of methodology of estimation of human capital is carried out.

Keywords: human capital, evaluation indicators, evaluation methodology, analysis, approaches.

В настоящее время развитие экономических отношений, основанное на цифровой трансформации, способствует проникновению новейших технологий, цифровых видов данных и больших объемов информации во все сферы жизни общества. Активизация человеческого фактора является одним из значимых показателей эффективного развития цифровой экономики. В связи с этим интерес к развитию человеческого капитала и его способностям объясняется желанием повысить производительность труда, увеличить конкурентоспособность, способствовать экономическому росту страны.

Человеческий капитал, являясь особой экономической категорией, представляет собой совокупность знаний, навыков и умений, применяемых для удовлетворения потребностей человека и общества при сложившихся условиях жизнедеятельности[1]/ Выделяют следующие виды человеческого капитала:

1. Капитал здоровья – физическое и психологическое здоровье, определяющее способность человека к активной трудовой деятельности;

2. Трудовой капитал - совокупность приобретенного или накопленного опыта, квалификация, навыки, используемые для удовлетворения потребностей человека и общества;

3. Интеллектуальный капитал – творческие способности человека, выраженные знаниями, организационными возможностями, изобретениями, авторскими правами, патентами, имеющие критическое значение для развития и непосредственной деятельности человека;

4. Организационно-предпринимательский капитал - потенциал инновационно-творческой деятельности, направленный на выработку эффективных идей по введению бизнеса;

5. Культурно-нравственный капитал - моральные качества, культура поведения и нравственность человека, используемые в процессе осуществления социальной деятельности.[2]

Представленные выше виды человеческого капитала имеют свои индивидуальные показатели оценки, выраженные величинами или характеристиками состояния человека:

-капитал здоровья: состояние здоровья, потери рабочего времени по причине болезни, потенциал активной жизни;

-трудовой капитал: уровень профессионального образования, профессиональные достижения, совмещение профессий;

-интеллектуальный капитал: интеллектуальная собственность и интенсивность ее использования;

-организационно-предпринимательский капитал: собственный капитал, права собственности на использование ограниченных ресурсов, привилегии и коммерческие секреты;

-культурно-нравственный капитал: уровень образования, интеллект и эрудиция, характер социального поведения.

Современная трактовка развития человеческого капитала определяется как потенциалом самого человека, так и методами и формами работы, характерными для общественно-экономического уклада. Перспективы развития человеческого капитала основываются многообразием подходов к выбору методов оценки, которые классифицируются не только пониманием человеческого капитала, но и экономическим уровнем (рисунок 1) [3]

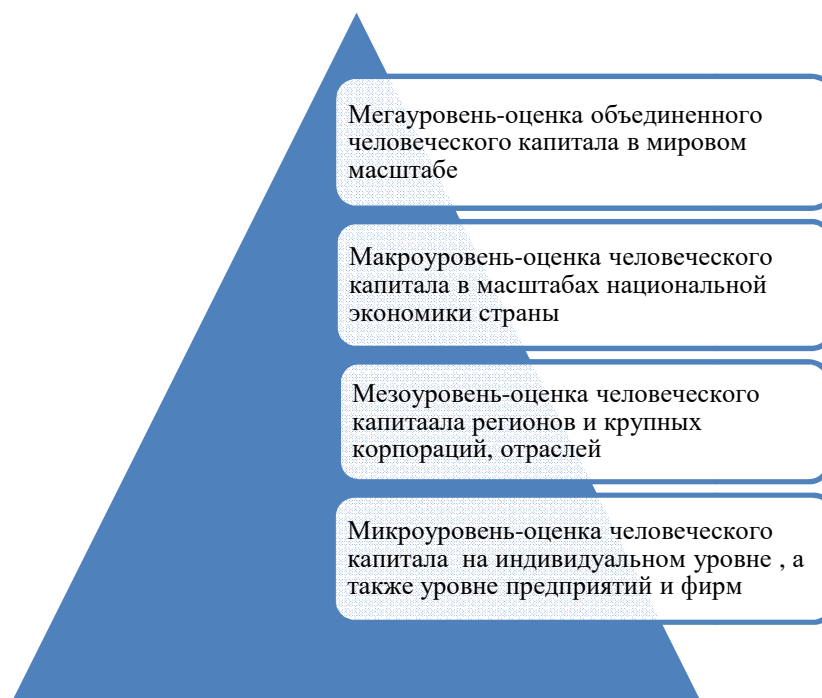


Рисунок 1.- Оценка составляющих человеческого капитала на экономических уровнях

Основным методом оценки человеческого капитала на экономических уровнях выступает расчет индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), который зависит от показателей индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса образования, индекса дохода. По результатам исследования в 2018 году Россия заняла 49 место в рейтинге 189 государств по уровню развития ИРЧП, опередив Черногорию и Болгарию. [4]

Наиболее распространенные методы оценки человеческого капитала, используемые в отечественной и зарубежной практике, представлены на рисунке 2.[5]

Методы оценки человеческого капитала

- Оценка произведенных человеческим капиталом доходов;
- Количественная оценка специальных навыков;
- Количественная оценка приобретенного запаса знаний, способностей и навыков;
- Оценка человеческого капитала на макро- микроуровнях;
- Интегральная оценка человеческого капитала;
- Экономическая оценка по способу инвестирования в человеческий капитал;
- Макроэкономическая оценка человеческого капитала;
- Ценовая характеристика человеческого капитала по объему инвестиций и отражение суммовой стоимости в валюте баланса хозяйствующего субъекта.

Рисунок 2.- Методы оценки человеческого капитала

Анализ методологии оценки человеческого капитала позволяет охарактеризовать разработанность существующих методов, сосредоточенных не на будущем человеческом капитале, а функционирующей рабочей силе. В связи с этим выделяют следующие критерии индивидуальной оценки человеческого капитала:

- знания и способности, имеющие производительный характер;
- доходы от использования человеческого капитала.

При обобщенной оценке человеческого капитала в структуре хозяйствующего субъекта, применяются подходы, включающие следующие методы [6]:

1. Затратный подход:

- косвенный метод, основанный на сопоставлении рыночной стоимостью со стоимостью замещения объекта оценки;

-прямой метод, основанный на определении всех расходов, необходимых для создания человеческого капитала.

2. Доходный подход:

- метод избыточной прибыли, основанный на расчетах экономических выгод, связанных с получением прибыли за счет использования человеческого капитала, который формирует деловую репутацию хозяйствующего субъекта;

- метод управленческой прибыли, основанный на измерении добавочной стоимости хозяйствующего субъекта по средствам вклада в нее необходимых знаний со стороны управленческого персонала.

3. Экспертный подход:

- метод качественной оценки, позволяющий произвести объективную оценку вклада каждого работника, выявить личностные и деловые качества.

Таким образом, анализ представленных методов оценки человеческого капитала отражает большое количество подходов, которые имеют существенные различия. Отсутствие комплексного метода оценки влияет на получение достоверного анализа человеческого капитала в стоимости хозяйствующего субъекта по причине дефицита подлинных исходных данных.

Список литературы:

1. Цвиль М.М., Шумилина В.Е. Изучение зависимости рождаемости населения от обеспеченности врачебным персоналом и расходов на здравоохранение, физическую культуру и спорт с помощью эконометрических моделей // «Инженерный вестник Дона» - 2014, -№1 (28). С.23.
2. Багрецов Н. Д. Современные подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2017- № 8- С. 94–96.

3.Парушина Н.В., Семиделихин Е.А. Методы измерения и оценки человеческого капитала // Научное обозрение. Экономические науки. 2017-№2 - С. 89-99.

4.Официальный сайт Организации Объединенных Наций // - [Электронный ресурс]. — Режим доступа —URL: <http://un.org/ru>

5.Носкова К. А. Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук: материалы ПМеждународ. науч. конф.— Уфа: Лето, 2016. — С. 5-9

6.Меньшикова М. А., Коптева К. В. Теоретико-методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии.2017-№ 4- С. 12–14.

7. Шумилина В.Е. Человеческий капитал в системе экономической безопасности государства: Строительство и архитектура-2017. Факультет информационно-экономических систем : материалы науч.-практ.конф. / ред.кол. Л.Б. Зеленцов [и др.]; Донской гос.техн. ун-т. – Ростов-на-Дону : ДГТУ, 2017. – 305 с.

References:

1. Tsvil M.M., Shumilina V.E. The study of the dependence of the birth rate on the provision of medical personnel and the costs of health care, physical education and sports using econometric models // «Engineering Bulletin of the Don» - 2014, No. 1 (28). P.23.

2.Bagretsov N. D. Modern approaches to the assessment of human capital // Bulletin of Altai state agrarian University. 2017-No. 8-Pp. 94-96.

3.Poroshina N. In. Seidelin E. A. Methods of measurement and evaluation of human capital // Scientific review. Economics. 2017-No. 2-Pp. 89-99.

4.Official website of the United Nations // - [Electronic resource]. —Access mode-URL: <http://un.org/ru>

5.Noskova K. A. Assessment of human capital of the i-th employee of the organization // Actual issues of economic Sciences: materials of the II international conference. science. Conf.- Ufa: Summer, 2016. - Pp. 5-9

6.Menshikova M. A., Kopteva K. V. Theoretical and methodological approaches to the assessment of human capital // Bulletin of the Kursk state agricultural Academy.2017-No. 4-Pp. 12-14.

7. Shumilina V.E. Human capital in the system of economic security of the state: Construction and architecture-2017. The faculty of information and economic systems : materials of the research.- prakt.Conf. / edit count. Zelentsov L. B. [and others]; Donskoy state technical. UN-T.-Rostov-on-don : DSTU, 2017. - 305 p.