

**Кузнецова Е.В.**, д.э.н., профессор кафедры «Анализ хозяйственной деятельности и прогнозирование» РГЭУ «РИНХ», Ростов-на-Дону, Россия;  
kuev@mail.ru;

**Волкова В.В.**, студент 3 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов–на–Дону, Россия.  
v.l.a.d.a-volk@mail.ru

## **МЕТОДЫ РАСЧЕТА И ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены ключевые аспекты теории человеческого капитала, особенности основных подходов. Проведен анализ проблематики методик человеческого капитала на предприятии.

**Ключевые слова:** методы расчета, человеческий капитал, оценка человеческого капитала.

**Kuznetsova E.V.**, doctor of Economic Sciences, professor " Analysis of economic activity and forecasting " RSEU, Rostov-on-Don, Russia;  
kuev@mail.ru

**Volkova V.V.**, 3d year student of the Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;  
v.l.a.d.a-volk@mail.ru

## **CALCULATION METHODS AND EVALUATION OF HUMAN CAPITAL IN THE ENTERPRISE**

**Abstract.** This article describes the key aspects of the theory of human capital, especially basic approaches. The analysis of the problems of human capital practices.

**Keywords:** methods of calculation, human resources, evaluation of human capital

На современном этапе человеческий капитал является ценностью постиндустриального общества. Большинство экономистов – теоретиков, научных деятелей, а также и субъектов хозяйствования привлекает большое внимание человеческий капитал, который считается наиболее ценным из всех видов капитала. В свою очередь, фактор, который определяет устойчивое развитие и экономический рост? достигается за счет человеческих знаний, умений, навыков, компетенций и инноваций.

Человеческим капиталом, как правило, называют интенсивный производительный фактор экономического роста, развития семьи и общества, который включает в себя знания, образовательную часть трудового ресурса, трудовую деятельность, обеспечивающие целесообразное и эффективное функционирование капитала так называемого производительного фактора развития. Структуру человеческого капитала можно увидеть на рис. 1.



Рис.1 Структура человеческого капитала

Чтобы величина корпоративного человеческого капитала была как можно больше и выше, необходима коммерческая заинтересованность предприятия. В свою очередь, эффективность развития предприятия и экономики государства в целом зависит от заинтересованности и рационального использования ограниченных ресурсов, важнейшие из которых является труд.

Немаловажную роль играют методы оценки человеческого капитала, рис. 2.



Рис. 2 Методологические оценки стоимости человеческого капитала компании

Одной из главных задач анализирования человеческого капитала в организации или на предприятии является раскрытие всех возможных факторов, которые препятствуют росту производительности труда, приводящих к уменьшению заработной платы персонала, а также рабочего времени. Как правило, задачами использования человеческого капитала являются:

- изучение показателей текучести кадров;

– оценка, изучение обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия и его структурных подразделений;

– определение резервов трудовых ресурсов, наиболее полного и эффективного их использования.

Один из самых популярных методов разработан Г. Беккером совместно с Б. Чисуики, который основывается на единой формуле для расчета человеческого капитала, а также как и физического капитала, т.е. собственности. С их точки зрения, применительно к владельцу человеческого капитала «общий заработок совершенно любого лица, вслед за тем как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его первоначального человеческого капитала». Далее оценка человеческого капитала имеет вид:

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C)(1 + i)^{-t}$$

где  $V_a$  – оценка человеческого капитала работника предприятия;

$B$  – общая заработная плата работника;

$C$  – часть заработной платы работника, приходящейся на труд;

$n$  – возраст в котором заканчивается активная трудовая деятельность работника;

$i$  – ставка процента.

Существует ещё один метод расчёта, предложенный Тугускиной Г., следуя из которого, оценка стоимости человеческого капитала осуществляется по формуле:

$$S = ЗП \times \Gamma_{чк} + И$$

где  $S$  – стоимость человеческого капитала работника предприятия, руб.;

ЗП – размер заработной платы работнику предприятия (фактическая или планируемая), руб.;

$\Gamma_{чк}$  – гудвилл человеческого капитала работника предприятия;

И – инвестиции в персонал за один год.

Просмотрев, изучив и проанализировав методики расчета человеческого капитала, следует выделить формулу Тугускиной Г., с нашей точки зрения, она является наиболее точной, практичной и основательной в применении.

В современное время многие ученые и исследователи сходятся во мнении, что инвестирование и улучшение человеческого капитала на предприятии или организации считается целесообразным, рациональным и экономически обоснованным, более того, предприятия должны сотрудничать по обмену опытом и стратегиям развития с другими предприятиями.

Несмотря на множество методов подсчета человеческого капитала, единого подхода к данному вопросу до сих пор нет, точно также как нет единого мнения о том, что включать в состав человеческого капитала и какие индикаторы использовать. Это связано и с тем, что категория «человеческий капитал» находится на стыке большого количества дисциплин, начиная с экономики и заканчивая психологией, а также социологией. Но стоит заметить, что в условиях современной экономики определение и оценка человеческого капитала представляет собой важную теоретическую и научно – практическую задачу в целях поиска оптимальных подходов по его развитию и оптимальному использованию. Разные ученые в разное время разрабатывали свои подходы к решению этого вопроса. Наибольший интерес представляет оценка человеческого капитала на уровне предприятий, организаций и учреждений индексными методами, которые представляют наиболее полную картину и включают в себя, в том числе, оценку уровня знаний и образования.

Таким образом, правильное управление командой сотрудников на любом предприятии или организации является главной задачей современного лидера, реализовать которую возможно при эффективном и рациональном использовании человеческого потенциала работников. На современном этапе роль человеческого капитала воспринимается по – новому, т.к. он выступает главным фактором повышения конкурентоспособности компании. В этой связи инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым элементом успешного развития предприятия.

### **Список литературы:**

1. Арабян К. К. Оценка человеческого капитала // Сборник докладов по итогам Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 10–19 марта 2010 г. / Под общей редакцией проф. Мельникова О. Н. —М.: Издательство «Креативная экономика», 2010–124 с.: ил.—с.62–64.
2. Акимочкина, Т.А. Понятие, задачи, принципы и типология видов диагностики человеческого капитала / Т.А. Акимочкина. - Ялта : Гурзуф, 2006. - С. 254-256.
3. 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.
4. Соболева И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. 2015. № 9.
5. Шумилина В.Е. Понятие человеческого капитала и его роль в экономической безопасности Российской Федерации. // «Наука и мир Science & World». - 2017, - №2
6. Шумилина В. Е., Алексанян Л. Г., Стушкина Д. Э. Демографическая ситуация в стране и ее влияние на экономическую безопасность

- Российской Федерации // Актуальные вопросы обеспечения экономической безопасности в Российской Федерации в условиях цифровой экономики . AUS PUBLISHERS . 2018. С. 1-7.
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.
  8. Крохичева Г.Е., Шумилина В.Е. Роль демографической безопасности в системе экономической безопасности государства и ее индикаторы // «КАНТ» - 2018, -№1 (26)

#### **References:**

1. Arabyan K. K. Assessment of human capital // Collection of reports on the results of the all-Russian scientific and practical conference, Moscow, March 10-19, 2010 / edited by prof. Melnikov O. N.-M.: publishing house "Creative economy", 2010-124 p.: II.- с. 62-64.
2. Akimochkina T. A. the Concept, objectives, principles and typology of types of diagnostics of human capital / T. A. Akimochkina. - Yalta: Gurzuf, 2006. Pp. 254-256.
3. 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.
4. Soboleva I. paradoxes of the measurement of human capital // economy Questions. 2015. No. 9.
5. Shumilina V.E. The Concept of human capital and its role in the economic security of the Russian Federation. // "Science and peace Science and peace". - 2017, - №2



6. Shumilina V. E. Aleksanyan, L. G., D. E. Shushkina the Demographic situation in the country and its impact on the economic security of the Russian Federation // Actual problems of economic security in the Russian Federation in the conditions of digital economy . AUS PUBLISHERS . 2018. P. 1-7.
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.
8. Krohiseva G. E. Shumilina V.E. the role of demographic security in the system of economic security of the state and its indicators / / Kant-2018, - №1 (26)