

Г.В. Грацинская, Т.Р. Погосян

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Обоснована необходимость разработки методики, которая позволит провести комплексную оценку человеческого капитала. Предложен интегральный подход к созданию такой методики на основе рассмотрения единого индекса, который адекватно оценивает уровень производительной способности человеческого капитала в регионе.

Ключевые слова: человеческий капитал; оценка человеческого капитала; методы оценки; индекс человеческого капитала.

We prove the need to develop a method to carry out a complex assessment of human capital. An integral approach to creating such method is suggested on the basis of considering a single index to provide an adequate assessment of production capacity of regional workforce.

Keywords: human capital; human capital assessment; methods of assessment; human capital index.

Впервые термин «человеческий капитал» появился в работах Теодора Шульца (Theodore Schultz), экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. По мнению Т. Шульца, благосостояние бедных людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний.

Возникновение теории человеческого капитала является ответом на изменения макроэкономических тенденций, таких как технический прогресс, отраслевая перестройка, усиление конкуренции. Эти изменения, в свою очередь, оказали существенное влияние на хозяйственную деятельность предприятий в производственной, технической и социально-экономической сферах и определили необходимость кардинальных изменений в теории и практике управления человеческими ресурсами в организациях. Сотрудники организации превращаются в конкурентное богатство, капитал предприятия, который необходимо размещать, развивать и мотивировать для достижения необходимых целей предприятия [7].

В связи с этим появляется необходимость оценки человеческого капитала. Для этого могут быть использованы следующие методы:

- оценка произведенных человеческим капиталом (индивидуумом) доходов;
- количественная оценка приобретен-

ных человеком знаний, навыков, способностей;

– по способу инвестирования в человеческий капитал – капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры;

– интегральная оценка человеческого капитала, включающая как натуральные, так и стоимостные показатели оценки человеческого капитала и др.

Так, ряд ученых [1; 2; 3; 4; 5; 6; 8] предлагают использовать следующую формулу оценки человеческого капитала:

$$\text{ЧК} = \text{Кз} + \text{Ко} + \text{Кк}, \quad (1)$$

где ЧК – человеческий капитал;

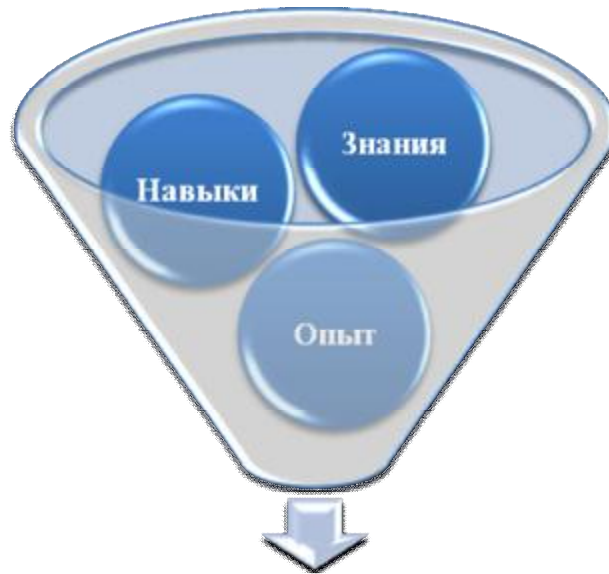
Кз – капитал здоровья;

Ко – капитал образования;

Кк – капитал культуры.

По нашему мнению, использование в приведенной формуле капитала образования является не совсем корректным в связи с тем, что не учитываются такие элементы, как навыки и опыт. Само по себе образование подразумевает получение теоретических знаний, наличие которых без определенных практических навыков и опыта становится бессмысленным. Таким образом, необходимо учитывать такие составляющие, как знание, навыки и опыт, т.е. использовать в комплексе производительные (созидательные) способности человека (рис. 1).

Кроме того, необходимо учитывать такие составляющие элементы, как здоро-



**Производительные
(созидательные) способности**

Рис. 1. Компоненты производительных (созидательных) способностей человека

вье и культура, которые считаются сложными, т.к. являются результирующими, зависящими от других факторов. Следовательно, с учетом сказанного выше уравнение оценки человеческого капитала может выглядеть следующим образом:

$$HC = H \cdot C \cdot f(K, S, E), \quad (2)$$

- где HC – человеческий капитал;
- H(Health) – уровень здоровья;
- C(Culture) – уровень культуры;
- f(K, S, E) – функция производительной способности индивида;
- K(Knowledge)– уровень знаний;
- S(Skills) – уровень навыков;
- E (Experience) – уровень опыта.

Таким образом, учитывается мультипликативный характер составляющих элементов человеческого капитала. Следовательно, определив функцию производительной способности, можно оценить человеческий капитал индивида, проанализировать и спрогнозировать наиболее рентабельные направления его (человеческого капитала) развития.

При этом оценку на макроуровне целесообразно проводить, используя интегральный подход к показателю производительной (созидательной) способности. А именно, ввести в рассмотрение единый интегральный показатель (индекс), который будет адекватно оценивать уровень производительной способности ЧК в ре-

гионе (стране), агрегировать в себе данные по различным профессиям. Аналогично можно поступить и с показателями здоровья и культуры. Тогда формула оценки человеческого капитала на макроуровне примет вид:

$$I_{HC} = I_{HEALTH} \cdot I_{CULTURE} \cdot I_{KSE}, \quad (3)$$

- где I_{HC} – индекс человеческого капитала в регионе (стране);
- I_{HEALTH} – индекс здоровья;
- I_{CULTURE} – индекс культуры;
- I_{KSE} – индекс производительной (созидательной) способности региона (страны).

Так, *индекс здоровья* призван характеризовать количество энергии, которое человек способен затрачивать за определенный период времени на производство материальных и нематериальных благ, а также общую продолжительность жизни (трудоспособного возраста).

В свою очередь, *индекс культуры* будет характеризовать уровень нравственности, морали и этики людей, проживающих в конкретном регионе (стране). То есть, насколько эти люди готовы соблюдать нравственные, моральные и этические нормы в процессе труда. Сюда можно отнести организационную культуру и культуру работы с информацией, что весьма актуально в современных условиях.

Так, Жак Фиценс, один из основате-

лей бенчмаркинга человеческого капитала, утверждает, что культура информации – это наиболее важный компонент в работе компании. Инвестирование в информационные технологии и обучение необходимо. Но технологии и данные сами по себе пассивны, и пока персонал не понял, насколько полезным может быть обмен информацией, он не сможет начать в полной мере применять свои знания, навыки и опыт [9].

Таким образом, по мнению Ж. Фиценса, все мероприятия в организации изначально должны сводиться к созданию культуры представления информации и только после этого стоит инвестировать в информационные технологии, обучать людей пользоваться ими и применять политику, нацеленную на сбор полезных данных [9].

Целесообразно рассматривать показатель индекса культуры как на микро-, так и на макроуровне, что связано с оценкой индекса общей культуры и индивидуальной. Так, высокий культурный уровень сотрудников организации способствует эффекту синергии.

В настоящее время требования гражданского общества состоят в требовании повышения уровня культуры, что должно способствовать развитию таких качеств, как честность, добросовестность, ответст-

венность, трудолюбие. В целом, это позволит удовлетворять запросы общества в необходимом количестве и соответствующем качестве человеческого капитала. При этом уровень культуры в обществе должен повыситься за счет большего внимания государственных органов власти к воспитанию человека в рамках семьи. В связи с этим, именно компонент культуры будет определять вектор развития человеческого капитала. Таким образом, подтверждается высокая значимость системного подхода в теории развития человеческого капитала.

На уровне государства процесс формирования и использования человеческого капитала схематично представлен на рис. 2.

Согласно данной схеме государство, предприятия, общество (семья) через общественные механизмы воздействия участвуют в процессе формирования и использования человеческого капитала с общими и специализированными знаниями. Государство регулирует и развивает человеческий капитал в общем плане, создавая потенциал его использования в производстве. А предприятия используют человеческий капитал в специфических направлениях, требуемых только внутри конкретной организации.

Таким образом, можно отметить, что

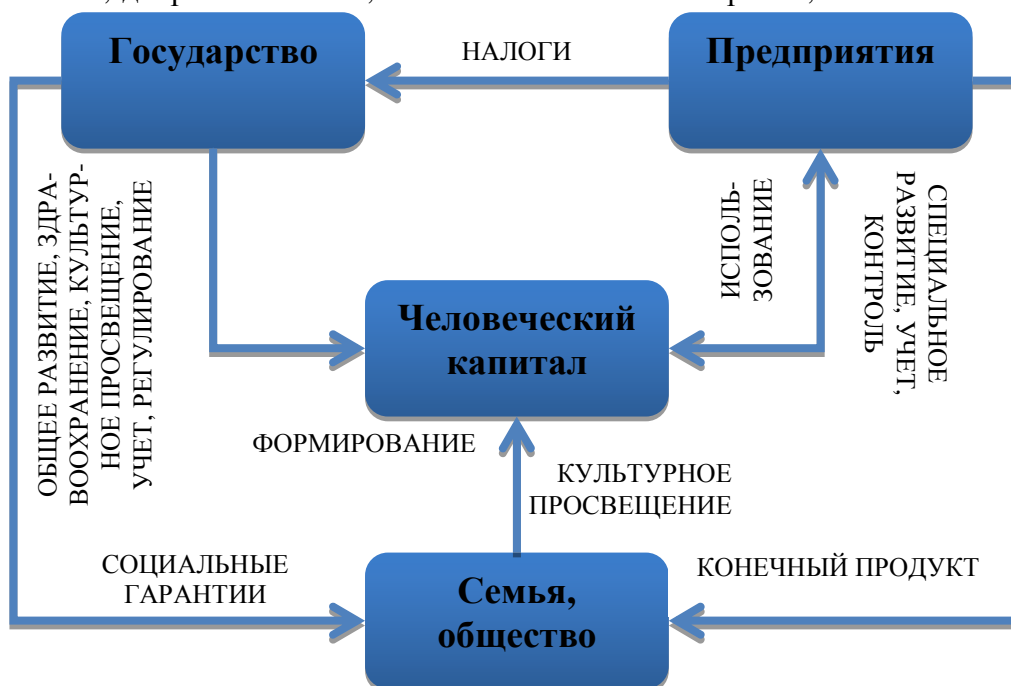


Рис. 2. Процесс формирования и использования человеческого капитала

теория человеческого капитала находится на начальной стадии своего развития. Современные условия требуют разработки методики комплексной оценки человеческого капитала, в связи с чем необходимо исследовать существующие методы, совершенствуя их.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобкова Е.В., Майорова Н.А. Человеческий капитал с позиции системного подхода // Экономика региона: [электронный научный журнал]. 2006. № 8. URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=837> (дата обращения: 12.08.2013)
2. Внуковская Т.Н., Мацко С.С. Качество репродуктивного труда как критерий перехода от менеджмента персонала к управлению качеством человеческого капитала // Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы IV Международной заочной научно-практич. конференции, 15-30 марта 2012 г. Минск / Белорусский государственный университет; Институт бизнеса и менеджмента технологий; редколл.: В.В Апанасович (гл. ред.) [и др.]. Минск: Национальная библиотека Беларуси, 2012. С. 67–76.
3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзи-

тивной экономике. М.: Наука, 2010. 309 с.

4. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. 164 с.
5. Ильченко И.Н., Арустамян Г.Н. Значимость человеческого капитала в укреплении здоровья и профилактике заболеваний // Профилактическая медицина. 2009. № 2. С. 9–17.
6. Каменева К.П. Человеческий капитал аграрного сектора экономики: особенности оценки и направления развития // Вестник ОрелГАУ. 2009. № 6. С. 33–37.
7. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (дата обращения: 12.08.2013)
8. Тугускина Г. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий // Кадриковик. Кадровый менеджмент. 2009. № 11. С. 4–13.
9. Фиценс Ж. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость // Портал «iTeam»: Технологии корпоративного управления. URL: http://www.iteam.ru/publications/human/section_44/article_3000 (дата обращения: 12.08.2013)