

Approaches to the evaluation of human capital and the need for their application in Russia
Ryazanova O.¹, Nazarova E.² (Russian Federation)
Подходы к оценке человеческого капитала и необходимость их применения в России
Рязанова О. Е.¹, Назарова Е. В.² (Российская Федерация)

¹Рязанова Олеся Евгеньевна / Ryazanova Olesya Evgenievna – доктор экономических наук,
кафедра политической экономики и истории экономической науки;

²Назарова Елена Владимировна / Nazarova Elena Vladimirovna – кандидат экономических наук,
кафедра экономики промышленности,

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, г. Москва

Аннотация: в статье обосновывается необходимость оценки человеческого капитала с целью его возможности приносить высокий доход; описываются подходы к его оценке, применяемые как в международной, так и российской практике, и затрагиваются проблемы, связанные с оценкой человеческого капитала.

Abstract: in the article the necessity of assessing human capital with a view to its possible to bring high income; describes approaches to evaluation applied both in the international and Russian practice; and addresses the problems related to the assessment of human capital.

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, образование, качество человеческого капитала.

Keywords: human capital, intellectual capital, education, quality of human capital.

Человеческий капитал, как основной источник роста национальной экономики и показатель конкурентоспособности, должен соответствовать высокому качеству для формирования национальной инновационной экономики. Качество человеческого капитала и его недооценка может значительно повысить/снизить темпы роста душевого валового внутреннего продукта [3; с. 36-38].

В международной практике существуют различные подходы и методы оценки человеческого капитала. Наиболее простым является измерение человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения - натуральный (временной) метод оценки человеческого капитала. 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) [2; с. 135-150].

Также широко применяются затратные и доходные методы оценки человеческого капитала. Затратные методы оценки учитывают первоначальную стоимость, стоимость приобретения, альтернативные издержки на человеческие активы или замещения, и основаны на стимулировании совокупных расходов на образование, профессиональную подготовку специалистов, инвестиций в здоровье и т.п. Стоимость человеческого капитала определяется суммой накопленных чистых инвестиций в развитие человека на протяжении всей его жизни.

На основе доходного подхода производится оценка получаемых работниками доходов, которые отражают отдачу на средства, вложенные в образование и повышение квалификации работника. Такой метод предполагает в первую очередь использование капитализации дохода, получаемого от использования человеческого капитала. Его недостатком является то, что в нем не учитывается качество человеческого капитала, а учитывается только доход, который работник приносит компании или сколько компания тратит на работника.

Во-первых, в отечественной научной и практической литературе долгое время вместо понятия «человеческий капитал» использовали понятие «фонд образования», который представляет собой стоимостную оценку накопленных работниками знаний, навыков, умений и опыта.

Во-вторых, при оценке фонда образования использовались два основных подхода:

1. Считались фактические затраты на образование, за определенный период времени, учитывался сам уровень образования. В итоге возрастала стоимость обучения. С учетом коррективы возраста рабочей силы и смертности населения, рассчитывались показатели фонда образования, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых затрат минус средства, затраченные на обучение выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения лиц.

2. Оценивалась реальная производительная ценность запаса навыков, компетенций, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила за конкретный период времени.

Для отечественной практики характерно также разнообразие подходов к оценке человеческого капитала [5]:

- оценка доходов, произведенных человеческим капиталом;
- количественная оценка способностей, приобретенных навыков, знаний, компетенций;
- количественная оценка специальных (профессиональных) знаний;

- оценка по способу и направлению (образование, здоровье, культура...) инвестирования в человеческий капитал;
 - микро- и макроуровневые оценки человеческого капитала и другие.
- С методологической точки зрения все виды оценок используются с целью [4; с. 63-67]:
- обоснования инвестирования в определенные сектора экономики, в которых требуются значительные затраты на формирование и использование человеческого капитала (легкая, химическая промышленности, машиностроение, добывающий сектор и обрабатывающие производства);
 - обоснования применения стоимостной рыночной оценки организации;
 - обосновать инвестиционную привлекательность организации;
 - сравнить имеющийся трудовой потенциал с затратами на содержание;
 - определить затраты на создание и развитие человеческого капитала при создании организации, аналогичной объекту оценки.

Несмотря на значительное количество работ, исследующих человеческий капитал, разнообразие подходов к его оценке на практике, остается огромное количество нерешенных проблем, связанных с тем, что некоторые активы человеческого капитала не поддаются непосредственной оценке, т.к. подсчет стоимостных значений является очень трудоемким процессом, а так же с трудностями по сбору, обработке и оценке достоверности необходимой информации на всех уровнях исследования (макроэкономическом, региональном, корпоративном).

Таким образом, человеческий капитал является активом, который должен воспроизводиться и приносить доход национальной экономике. В этой связи оценка человеческого капитала должна проводиться регулярно как на микро-, так и макроуровнях при разработке стратегии развития и развивать социальные сектора производства, воспроизводства и развития человеческого капитала для повышения качества человеческого капитала [1, с. 48-50].

Литература

1. Галеева Е. И., Гафиятов И. З. К вопросу об оценке стоимости человеческого капитала России. // Проблемы современной экономики. № 2 (46), 2013
2. Концептуальные аспекты экономической науки и прикладного инвестирования. / Максимова Т. П., Назарова Е. В., Перепелица Д. Г. и др. /Московский университет экономики, статистики и информатики, МГОУ. Москва, 2015.
3. Рязанова О. Е. Интеллектуальный капитал в системе экономических категорий. // Экономические науки. № 79, 2011.
4. Симонов С. В., Рязанова О. Е. Современные подходы и методы к оценке эффективности функционирования акционерных промышленных организаций. // Вестник МГОУ. Серия: Экономика. № 2, 2009.
5. Турускина Г. Н. Основные подходы и методы оценки человеческого капитала в стоимости бизнеса [Электронный ресурс]: Международный экономический форум: Режим доступа: [http:// www:be5.biz / economika/](http://www.be5.biz/economika/) (дата обращения: 18.10.2016).