

ства, каждая из которых включает большую группу родственных предприятий и производственных объединений, расположенных в отдельных случаях на значительном территориальном удалении друг от друга. Промышленности свойственна кластеризация, что позволит эффективно развиваться. Отраслевая структура промышленности характеризуется определенным составом отраслей, их количественными соотношениями и производственными взаимосвязями между ними.

1. Структура объема промышленного производства в 2021 году [Электронный ресурс] : [стат. бюл.] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/official_statistika/prom_konkurent_rate2022.pdf. – Дата доступа: 05.07.2022.

2. Промышленность в Беларуси [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://president.gov.by/ru/belarus/economics/osnovnye-otrasli/promyshlennost>. – Дата доступа: 05.07.2022 г.

3. Основные показатели работы промышленности [Электронный ресурс] : [стат. бюл.] / Нац. стат. Ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/88c/88ca482411a706f47c7da68ae873fff7.pdf>. – Дата доступа: 05.07.2022 г.

4. Побыржина, Т. П. Оршанский район как центр экономического роста Витебского региона [Электронный ресурс] / Т. П. Побыржина // Право. Экономика. Психология. – 2022. – № 2(26). – С. 41–46. URL: <https://rep.vsu.by/bitstream/123456789/32628/1/41-46.pdf> (дата обращения 06.07.2022)

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Грибко Л.В.,

аспирант БГЭУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Богатырёва В.В., доктор экон. наук, профессор

Ключевые слова. Человеческий капитал, методы оценки человеческого капитала, классификация методов оценки, стоимость человеческого капитала, подходы к оценке.

Keywords. Human capital, methods for assessing human capital, classification of assessment methods, the cost of human capital, assessment approaches.

В условиях постиндустриального общества основой конкурентоспособности и экономического роста является человеческий капитал. Именно высококвалифицированный труд является главным производственным ресурсом. Учёными был проведен ряд исследований, в результате которых выяснилось, что рост ВВП в первую очередь зависит от изменений человеческого капитала. Поэтому исследование данной категории как главного фактора экономического роста являются наиболее актуальным.

Человеческий капитал становится всё более значимым в развитии не только страны, но и отдельных организаций. Именно человеческий капитал, а не физический, в большей степени влияет на финансовые результаты фирмы. Поэтому для эффективного управления наиболее важным фактором производства с целью достижения более высоких финансовых показателей необходимо правильно его оценить. В научных трудах встречаются как методы оценки качественных характеристик человеческого капитала, так и методы определения стоимости. В рамках исследования бухгалтерского учета человеческого капитала, необходимо обратить внимание именно на методы оценки стоимости. Целью исследования является анализ и разработка классификации методов оценки человеческого капитала организации.

Материалы и методы. Основой исследования являются научные труды, посвященные методам изучения человеческого капитала, как отечественных, так и зарубежных ученых, а также статистические данные по теме исследования. При проведении исследования были использованы общенаучные методы анализа и синтеза, метод обобщения и индукции.

Результаты и их обсуждение. Оценка человеческого капитала организации нашла свое отражение в большом количестве работ, в которых встречается несколько методов определения его стоимости. И. Фишер предложил методику, основанную на оценке человеческого капитала через будущий доход его носителя. Использование человеческого капитала рассматривается как получение процента от универсальной формы любого дохода. Таким образом, дисконтируемая сумма будущих доходов и есть величина человеческого капитала [1, с. 37].

Ученые Мичиганского университета разработали методику оценки индивидуальной стоимости работника, в основу которой положены условная и реализуемая стоимости. Данная методика предполагает, что ценность отдельного работника равна ожидаемому объему услуг, который он предоставит и реализует за время работы на предприятии. Ожидаемая реализуемая стоимость определяется ценностью работника с учетом ожидаемого количества времени работы на предприятии и включает в себя следующие элементы: ожидаемую условную стоимость и вероятность продолжения работы на предприятии, выраженная ожиданием руководства относительно части доходов, реализованной до предполагаемого увольнения [1, с. 40].

Затратный подход нашел отражение в работах К.Н. Чигоряева, Н.А. Скопинцева и В.В. Ульященко. Для оценки человеческого капитала при помощи данного подхода необходимо все затраты на человеческий капитал разделить на 3 группы: фонд оплаты труда, затраты на интеллектуальный капитал, затраты на «капитал здоровья» [2].

В. Алавердян предложил методику оценки стоимости кадрового потенциала коммерческого предприятия. Под стоимостью кадрового потенциала предприятия понимается совокупная оценочная стоимость всех работников предприятия [1, с. 39].

Также разработан метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала, в основе которого лежит совокупная оценка издержек и возможных потерь при увольнении сотрудника из организации [3].

В основе метода первоначальных и восстановительных издержек на персонал лежат издержки фирмы на приобретение и замену сотрудников. К первоначальным издержкам относятся затраты на подбор, приобретение и предварительное обучение сотрудников, к восстановительным – сегодняшние затраты, направленные на замену специалиста, способного более эффективно выполнять аналогичные задачи [4].

К основным методам в экономической литературе также относят метод, основанный на оценке стоимости человеческого капитала в процессе испытаний в бизнес-окружении. Данная оценка может быть рассчитана следующими способами:

- по определенным результатам, полученным работником;
- оценка компетенций работника в области менеджмента посредством современных информационных технологий [3].

В.В. Богатырёва для оценки человеческого капитала предложила использовать методику теории нечетких множеств. Несмотря на то, что для характеристики человека требуется намного больше факторов, чем для описания материального ресурса, в качестве узловых точек были обоснованно предложены следующие факторы: «образование», «производительность труда», «своевременность выполнения задания», «точность выполнения задания», «творческий подход при выполнении задания», «стаж работы в рассматриваемой отрасли», «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать», «стаж работы всего», «возраст», «рекомендации».

Стадии формирования человеческого капитала включают: приобретение, содержание, развитие, сохранение, поэтому В.В.Богатырёва учитывает формирование человеческого капитала по каждой стадии. Исходя из этого, была разработана методика оценки человеческого капитала, которая базируется на применении основ теории нечетких множеств. Таким образом, стоимость человеческого капитала определяется как сумма результатов оценки вышеперечисленных факторов [5].

Сравнительный подход к оценке человеческого капитала предполагает сравнение объекта оценки с конкурентами. Для сравнения выбирается организация, схожая по экономическим, материальным, техническим и другим показателям, позволяющим определить его стоимость. Данный подход предполагает использование информации об аналогичных сделках [6].

Финансовый метод оценки человеческого капитала базируется на определении величины человеческого капитала разностью между общей рыночной стоимостью компании и стоимостью её материальных и нематериальных активов [4].

Таким образом, оценка человеческого капитала достаточно сложный и трудоемкий процесс, включающий в себя решение задач, представленных на рисунке 1.

Как прослеживается из выше изложенного, несмотря на то, что некоторые методы человеческого капитала основаны на одном подходе, все они отличаются и имеют свои особенности, а универсальная методика не разработана до сих пор. В первую очередь, это связано с тем, что и общепринятых определения и структуры человеческого также не существует.

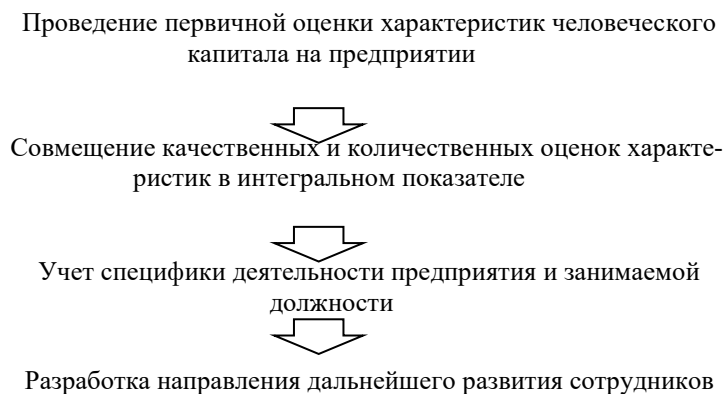


Рисунок 1 – Задачи, стоящие перед предприятием при оценке человеческого капитала
Примечание. Собственная разработка на основе [7].

Проанализировав вышеперечисленные подходы к оценке человеческого капитала, можно условно разделить их на 4 группы:

- методы на основе затрат,
- методы на основе доходов,
- методы на основе показателей индивида и стоимости отдельных элементов,
- методы на основе показателей рынка.

Заключение. Подводя итог, необходимо отметить, что, проблема оценки человеческого капитала достаточно актуальна и привлекает внимание множества исследователей. Но, несмотря на большое количество предлагаемых методов оценки человеческого капитала, все они не лишены недостатков и применение их на практике вызывает определенные сложности. Это связано, главным образом, с невозможностью достоверной оценки человеческих способностей.

Очевидно, что методы оценки человеческого капитала требуют совершенствования, поэтому необходимо разработать методические рекомендации к определению стоимости данной экономической категории.

1. Худякова, Е. Г. Оценка человеческого капитала и эффективности его использования в интересах инновационного развития предприятия : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Е. Г. Худякова. – Уфа, 2019. – 169 л.
2. Чигоряев, К.Н. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат / Чигоряев К.Н., Скопинцева Н.А., Улященко В.В. // Известия Томского политехнического ун-та. Инжиниринг георесурсов. – 2008. - № 6. – С. 54–56.
3. Добровинский, А.П. Оценка человеческого капитала в деятельности коммерческих организаций / Добровинский А.П., Демьяненко Ю.В. // Известия Томского политехнического ун-та. Инжиниринг георесурсов. – 2011. – № 6 – С. 64–69.
4. Краковская, И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы / Краковская И.Н. // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №19. – С. 41-50.
5. Богатырёва, В.В. Теоретико-методологические основы взаимосвязи финансовых ресурсов и человеческого капитала организации / В.В. Богатырёва // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки - 2011. – № 5. – С. 48–52.
6. Арабян, К.К. Методика оценки человеческого капитала / Арабян К.К. // Вестн. Моск. ун-та МВД России. – 2010. - № 8. – С. 61–66.
7. Ришко, Ю.Б. Методы оценки человеческого капитала в организации / Ришко Ю.Б., Малахова Е.М. // Вест. Омского гос. аграрного ун-та. – 2014. – № 4. – С. 71–78.