

Методы оценки человеческого капитала организаций

Павлыш Э.В.¹, Грибко Л.В.²

¹Учреждение образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»

²Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»

В статье раскрыты подходы к оценке человеческого капитала организаций как фактора инновационного развития на микро-, мезо- и макроуровне. Рассмотрены и систематизированы существующие методики оценки человеческого капитала. Выработаны критерии и осуществлена классификация методик исходя из приоритетных признаков оценки.

Цель работы – систематизация существующих методов оценки стоимости человеческого капитала организации и характеристика возможностей их практического применения.

Материал и методы. Материалом для изучения послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых в области методов оценки человеческого капитала организаций, статистические данные по теме исследования. Используемые методы: обобщение, индукция, анализ и синтез.

Результаты и их обсуждение. Для оценки стоимости человеческого капитала в современных условиях применяется ряд показателей, к основным категориям которых относятся показатели состава организации, характеристика социальной инфраструктуры, коллективные характеристики и профессиональные качества. В работе были рассмотрены методики оценки человеческого капитала через будущий доход его носителя, методика оценки индивидуальной стоимости работника, затратный и поэтапный подходы, метод оценки потенциала работника, оценка кадрового потенциала организации, методика поэтапной оценки формирования человеческого капитала В.В. Богатырёвой и некоторые другие. Анализ существующих методик позволил выделить четыре основных критерия для их группировки: на основе затрат, на основе доходов, на основе индивидуальных качеств работника и на основе показателей рынка.

Заключение. Все существующие методы оценки человеческого капитала, несмотря на общие классификационные признаки, абсолютно разные и имеют свои особенности, преимущества и недостатки. Применение существующих методик на практике вызывает определенные сложности, а общепринятого подхода к оценке до сих пор не существует, что обусловлено отсутствием единого определения и универсальной структуры человеческого капитала. Перспективным направлением исследования является разработка унифицированных методических рекомендаций к определению стоимости человеческого капитала организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональные качества, кадровый потенциал, затратный подход, показатели рынка.

Methods of Evaluation of the Human Capital of Organizations

Pavlysh E.V.¹, Gribko L.V.²

¹Education Establishment "Vitebsk State P.M. Masherov University"

²Education Establishment "Belarusian State Economic University"

The article discusses approaches to evaluation of the human capital of organizations as a factor of innovative development at the micro, meso and macro levels. Existing methods for assessing human capital are considered and systematized. Criteria have been developed and methods have been classified based on the priority characteristics of the assessment.

The purpose of the work is to systematize the existing methods for assessing the value of the human capital of an organization and to characterize the possibilities of their practical application.

Material and methods. Scientific works of domestic and foreign scientists in the field of methods for assessing the human capital of organizations, statistical data on the research topic. Research methods: generalization, induction, analysis and synthesis.

Findings and their discussion. To assess the value of human capital in modern conditions, a number of indicators are used, the main categories of which include indicators of the composition of the organization, characteristics of social infrastructure, collective characteristics and professional qualities. The paper considered methods for assessing human capital through the future income of its carrier, a method for assessing the individual value of an employee, cost and element-by-element approach, a method for assessing a potential of an employee and of an organization, a method for a stage-by-stage assessment of the formation of human capital V.V. Bogatyreva and some others. An analysis of existing methods made it possible to identify four main criteria for their grouping: based on costs, based on income, based on the individual qualities of the employee and based on market indicators.

Conclusions. All existing methods for assessing human capital, despite the general classification features, are completely different and have their own characteristics, advantages and disadvantages. The application of existing methods in practice causes certain difficulties, and there is still no generally accepted approach to assessment, due to the lack of a single definition and universal structure of human capital. A promising area of research is the development of unified guidelines for determining the value of the human capital of an organization.

Key words: human capital, professional qualities, personnel potential, cost approach, market indicators.

На современном этапе развития национальные экономические системы испытывают серьезное давление со стороны внешних и внутренних угроз, вызванных системной трансформацией социально-экономических отношений под воздействием цифровых технологий, геополитической нестабильностью, ростом конкуренции на целевых рынках. В этих условиях именно человеческий капитал играет ключевую роль в обеспечении социально-экономического развития страны на инновационной основе и, следовательно, влияет на темпы экономического роста и определяет уровень конкурентоспособности на микро-, мезо- и макроуровне. Отечественными и зарубежными учеными доказан тот факт, что человеческий капитал в большей степени влияет на финансовые результаты, нежели физический, поэтому всестороннее исследование данной категории вызывает повышенный интерес.

Трудовые ресурсы высокой квалификации, способные творчески мыслить и принимать нестандартные решения, являются главным фактором развития и эффективного управления производством. Вместе с тем формирование стратегии развития человеческого капитала организации невозможно без его количественной характеристики. Исходя из вышеизложенного, целью данной статьи является систематизация существующих методов оценки стоимости человеческого капитала организации и характеристика возможностей их практического применения.

Материал и методы. Материалом для изучения послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых в области методов оценки человеческого капитала организаций, а также статистические данные по теме исследования. Используемые методы: обобщение, индукция, общенаучные методы анализа и синтеза.

Результаты и их обсуждение. Определение стоимости человеческого капитала организации играет важную роль в ее развитии (рисунок 1).

Для оценки стоимости человеческого капитала в современных условиях используется ряд показателей, основные категории которых, в частности, отражены в работе Т.В. Кокуйцевой и А.В. Неверова и графически упорядочены авторами данной статьи на рисунке 2.

По мнению Г. Беккера и Б. Чисуика, для владельцев человеческого капитала «общий заработок любого лица после окончания его инвестирования в человеческий капитал равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его начального человеческого капитала» [цит. по: 1, с. 5].

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 (например, заработной платы, ренты, прибыли и т.д.). Таким образом, дисконтируемая сумма будущих доходов и есть величина человеческого капитала [цит. по: 2, л. 37].

Дисконтирование осуществляется по формуле:

$$Dc = Dt / (1 + i)^t, \quad (1)$$

где Dc – величина дохода на сегодняшний день,

Dt – будущая величина дохода,

i – текущая процентная ставка,

t – число лет [3].

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.

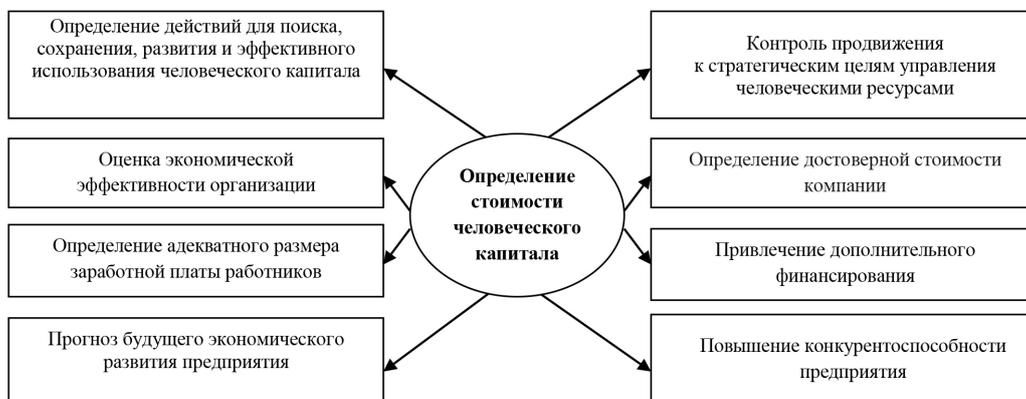


Рисунок 1 – Роль определения стоимости человеческого капитала в развитии организаций
Примечание: разработка авторов на основе специально изученной литературы.

Ожидаемая реализуемая стоимость, выраженная ожиданием руководства относительно части доходов, реализованной до предполагаемого ухода сотрудника, 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.

$$PC = UC \times P(O), \quad (2)$$

$$P(T) = 1 - P(O), \quad (3)$$

$$АИТ = UC - PC = PC \times P(T), \quad (4)$$

где UC и PC – ожидаемые условная и реализуемая стоимости;

$P(O)$ – вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени;

$P(T)$ – вероятность ухода работника из организации или показатель текучести;

АИТ – альтернативные издержки текучести.

На основании данного метода работник с наибольшим потенциалом не всегда будет наиболее полезен компании, поскольку стоимость человеческих ресурсов представляет собой вероятностную величину. Это объясняется тем, что невозможно достоверно определить срок работы сотрудника, т.к. он зависит от многих факторов, которые определить практически невозможно. Поэтому данный метод оценки человеческого капитала помогает лишь примерно спрогнозировать индивидуальную стоимость работника [4].

Затратный подход нашел отражение в работах К.Н. Чигоряева, Н.А. Скопинцева и В.В. Ульященко.

Главным преимуществом данного подхода является то, что стоимостная оценка человеческого капитала может быть интегрирована с оценкой других источников, таких как основной и оборотный капитал.

Для оценки человеческого капитала с помощью затратного подхода необходимо все затраты на человеческий капитал разделить на три группы:

– фонд оплаты труда – все выплаты работникам, в том числе заработная плата, премии, надбавки и т.д.;

– затраты на интеллектуальный капитал – затраты на обучение, переподготовку, участие в семинарах, затраты на научно-исследовательскую работу, специальную литературу, периодические издания и т.д.;

– затраты на «капитал здоровья» – затраты, связанные с охраной здоровья, улучшением жилищных условий работников, организацией спортивных мероприятий и т.д.

Так как каждый элемент затрат имеет определенную отдачу, также ввели весовые коэффициенты отдачи для каждого вида затрат. Значения данных коэффициентов определяются на основании величины отдачи каждого элемента в человеческий капитал организации, при этом необходимо учитывать такие факторы, как этап жизненного цикла предприятия, направление его работы, уровень наукоемкости продукции, «размер» предприятия и т.д. Кроме того, средний возраст работников предприятия влияет на «капитал здоровья», а средний уровень образования – на интеллектуальный капитал.



Рисунок 2 – Основные показатели, применяемые для оценки человеческого капитала организации

Примечание: разработка авторов на основе [5, с. 31].

Таким образом, формула для количественного определения человеческого капитала была представлена в следующем виде:

$$HC = \beta_1 A + \beta_2 a_1 B + \beta_3 a_2 C, \quad (5)$$

где HC – человеческий капитал организации,

A – фонд оплаты труда предприятия;

B – затраты предприятия на интеллектуальный капитал;

C – затраты предприятия на «капитал здоровья»;

β_1 – отдача от затрат на фонд оплаты труда;

β_2 – отдача от затрат на интеллектуальный капитал;

β_3 – отдача от затрат на «капитал здоровья»;

a_1 – параметры, отображающие зависимость отдачи затрат от уровня образования;

a_2 – параметры, отображающие зависимость отдачи затрат от возраста [6, с. 55].

В экономической литературе также встречается другой метод оценки на основе подсчета затрат на человеческий капитал, который может быть осуществлен двумя способами: прямым и косвенным. Косвенный метод предполагает отношение рыночной стоимости организации к затратам на создание организации и его деятельность с нормальной прибылью (стоимость замещения данной организации). Для этого применяется показатель q – коэффициент Д. Тобина.

Если $q < 1$ и организация стоит дешевле, чем ее замещение, то организация имеет низкий кадровый потенциал, соответственно, является инвестиционно непривлекательной. Если $q > 1$, то организация инвестиционно привлекательна в силу высокого уровня человеческого капитала.

Прямой метод предполагает подсчет всех затрат, которые необходимы для создания человеческого капитала организации. К таким затратам относятся расходы на все виды оплаты труда персонала и связанные с ними налоги, расходы на повышение квалификации, улучшение условий труда и т.д.

Таким образом, номинальная годовая величина человеческого капитала организации может быть рассчитана по следующей формуле:

$$K_n = C_n \times (\Phi_o + \Phi_m + Z_d + Z_o) / \text{Чф}, \quad (6)$$

где Φ_o – фактическое либо плановое значение годового фонда оплаты труда всего персонала;

Φ_m – фактическое либо плановое значение годового фонда стимулирования труда всего персонала;

Z_d – годовые затраты на оплату труда и поощрение работников из других источников финансирования;

Z_o – годовые затраты на все виды обучения работников;

Чф – фактическая среднегодовая численность всех сотрудников организации [7, с. 20].

Н.Ф. Чеботарёв предложил следующий метод. Для оценки человеческого капитала необходимо оценить каждый его структурный элемент в отдельности. Среди элементов он выделил:

– интеллектуальный капитал;

– структурный капитал;

– социальный капитал;

– клиентский (рыночный) капитал.

Интеллектуальный капитал оценивается в три этапа:

1) определяются фактические затраты на создание, приобретение, введение в действие и использование объектов интеллектуальной собственности;

2) рассчитывается коэффициент, учитывающий степень морального старения нематериального актива;

3) определяется остаточная стоимость объекта нематериального актива.

Также при оценке стоимости нематериального актива можно применить метод затратного подхода – выигрыш в себестоимости. С помощью данного метода стоимость нематериального актива можно измерить экономией на затратах в результате его использования.

Структурный капитал может быть оценен на основе вклада организационного ресурса в добавленную стоимость.

Социальный капитал представляет собой количественные и качественные характеристики социальных взаимодействий. Уровень развития социального капитала определяется через доверие, гражданскую активность, партнерство и социальные связи.

Клиентский капитал представляет собой часть Гудвилла предприятия и определяется доходом от продаж продукции постоянным клиентам [8, с. 268].

В. Алавердян предложил методику оценки стоимости кадрового потенциала коммерческого предприятия. Под стоимостью кадрового потенциала предприятия понимается совокупная оценочная стоимость всех работников предприятия.

Оценочная стоимость работника рассчитывается следующим образом:

$$S = \text{ЗП} \times \text{Гкп}, \quad (7)$$

где S – оценочная стоимость работника;

ЗП – заработная плата работнику;

Гкп – коэффициент Гудвилла кадрового потенциала работника – отображает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника

не как сотрудника организации, а как человека с определенными навыками и умениями [9].

В.В. Царев и А.Ю. Евстратов для оценки человеческого капитала предприятия предложили определить дисконтированную стоимостную оценку потенциала индивидуального работника за время получения профессионального образования и работы на предприятии по следующей формуле:

$$C = (K + K1) + Д + П + И, \quad (8)$$

где C – дисконтированная стоимостная оценка потенциала индивидуального работника за время получения профессионального образования и работы на предприятии;

K – приравненные к капитальным дисконтированные затраты денежных средств, потраченные за все время профессионального обучения;

$K1$ – приравненные к капитальным дисконтированные затраты денежных средств, израсходованные на учебно-методические пособия, оплату общежития, канцелярию и т.д.;

$Д$ – полученные работником в течение какого-либо времени работы в организации, совокупные дисконтированные доходы;

$П$ – доля дисконтированной валовой прибыли за год, которую создал работник;

$И$ – инвестиции, направленные на повышение квалификации сотрудника предприятия [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 обобщенно 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 предлагает учитывать 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 равна сумме результатов оценки вышеперечисленных факторов.

Человеческий капитал на стадии приобретения определяется накопленной стоимостью человеческого ресурса, которая представляет собой сумму стоимости образования и накопленной стоимости за время трудовой деятельности. При расчете таких факторов, как «образование», «стаж работы в рассматриваемой отрасли», «стаж работы всего», «возраст», «рекомендации», рассчитывается стоимость данного этапа. Причем человеческий капитал на данной стадии формируется при помощи всего объема приобретенных человеческих ресурсов принимаемого работника.

На этапе содержания стоимость человеческого капитала равна приросту стоимости человеческого ресурса, который ведет к увеличению дохода организации. На данной стадии оцениваются такие факторы, как «производительность труда», «своевременность выполнения задания» и «точность выполнения задания», при этом уже накопленная стоимость может измениться как в большую сторону, так и в меньшую, а стоимость человеческого ресурса будет увеличиваться главным образом за счет величины оплаты труда.

На стадии развития, также как и на предыдущей стадии, стоимость человеческого капитала будет определена приростом стоимости человеческого ресурса и оцениваются следующие факторы: «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать», «творческий подход при выполнении задания». Расходы организаций на повышение квалификации сотрудника, также как и оплата труда на стадии содержания, будут увеличивать стоимость человеческого ресурса. Однако данные вложения могут как принести доход нанимателю, так и остаться только расходами организации.

На стадии сохранения увеличение человеческого капитала возможно только для работников, которые внесли весомый вклад в развитие организации. Чем больше расходы на сохранение, тем выше стоимость человеческого капитала работника [10, с. 50–51].

Также необходимо рассмотреть метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала, в основе которого лежит совокупная оценка издержек и возможных потерь при увольнении

сотрудника из организации. При использовании данного метода должны быть рассчитаны следующие показатели:

- все затраты на работников, которые осуществляет главный конкурент;
- индивидуальная премия работнику, которая будет выплачена конкурентами за переход в их организацию;
- расходы на поиск нового сотрудника (на место ушедшего в другую организацию);
- издержки, понесенные из-за временного отсутствия работника на время поиска и обучения нового сотрудника;
- ущерб от потери уникальных производственных навыков и умений, накопленного опыта и потенциала, которые работник унесет в другую организацию;
- потенциальная потеря части своего рынка и укрепление позиций конкурента;
- изменение организационных эффектов синергии и эмерджентности (увеличение взаимного влияния и появления качественно новых характеристик) социальной группы, членом которой был работник [11, с. 45–46].

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. К восстановительным относятся издержки приобретения нового сотрудника, его адаптация и обучение, а также издержки, связанные с уходом предыдущего сотрудника. Кроме того, восстановительные издержки разделяются на два вида в зависимости от объекта, к которому они относятся, а именно: позиционные (относятся к рабочему месту, позиции в организации, а не к самому работнику) и личностные (учитывают воз-

можные потери организации от недоиспользования потенциальных возможностей ушедшего работника на другом рабочем месте). Так как определить личностные издержки достаточно сложно, чаще используют позиционные [12, с. 46].

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

- по определенным результатам, полученным работником. В данном случае рассчитывается прибыль, которую конкретный работник принес организации, либо оценивается рост стоимости активов организации, включая интеллектуальные. Такая оценка популярна в бизнесе, однако часто бывает ошибочной;
- посредством современных информационных технологий. Данный способ опирается на оценку результатов деятельности менеджера в максимально приближенных к реальности условиях работы [13, с. 68].

Использование метода конкурентной перспективной стоимости человеческого капитала предоставляет возможность учитывать динамику стоимости человеческого капитала в перспективе. Такую оценку целесообразно использовать в организациях, которые разрабатывают крупномасштабные и долгосрочные проекты [11, с. 46].

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. Главным образом сравниваются продажи. Сравнительный подход предполагает использование информации об аналогичных сделках. Однако при оценке интеллектуальных активов этот метод фактически невозможно применить, поскольку почти невоз-

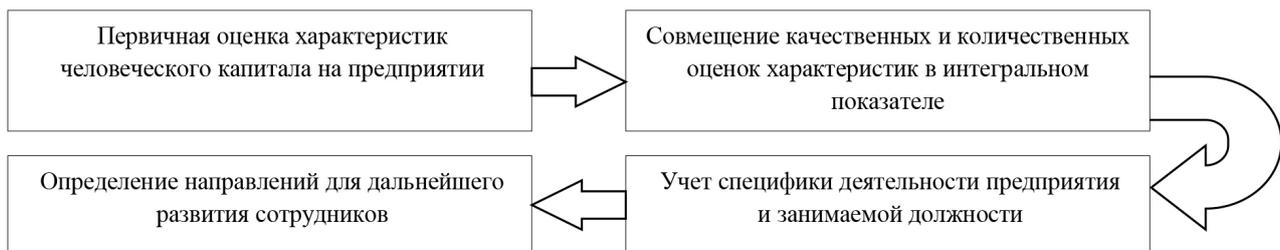


Рисунок 3 – Задачи, стоящие перед предприятием при оценке человеческого капитала

Примечание: разработка авторов на основе [15, с. 72].

Таблица 1 – Классификация, преимущества и недостатки методов оценки человеческого капитала

ПРИЗНАК ОЦЕНКИ	МЕТОД ОЦЕНКИ	ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ
На основе доходов	Подход Г. Беккера и Б. Чисуика	– Учитываются только инвестиции индивида
	Метод дисконтируемой суммы денежных доходов	– Учитываются только будущие доходы носителей, и не учитываются образование, здоровье и т.д.
	Методика оценки индивидуальной стоимости работника	– Позволяет лишь примерно спрогнозировать индивидуальную стоимость работника
	На основе испытаний в бизнес-окружении по результатам, полученным работником	+ Простой в понимании – Часто оценка бывает ошибочной
На основе показателей индивида и стоимости отдельных элементов	На основе испытаний в бизнес-окружении по оценке компетенций работника	– Возможен риск реальных убытков
	Методика теории нечетких множеств	– Значения некоторых факторов являются не полностью известными
	Оценка структурных элементов в отдельности	+ Позволяет подробно рассмотреть человеческий капитал – Усложнен расчет определенных показателей, часть которых рассчитывается косвенно
	Методика оценки стоимости кадрового потенциала	– Отображает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника не как сотрудника организации, а как человека с определенными навыками и умениями
На основе затрат	Затратный подход	+ Относительная простота расчетов, стоимостная оценка величины человеческого капитала может быть интегрирована с оценками других источников – Отсутствие прямой зависимости между объемом инвестиций в здравоохранение и «капиталом здоровья»
	Метод подсчета затрат	+ Простота способа – Неполная оценка реальной величины человеческого капитала, часть которой может не использоваться в конкретной организации
	Метод конкурентной оценки	+ Учитывается потеря уникального опыта работника и сложнейшей системы взаимодействия сотрудника с другим персоналом – Величина человеческого капитала высококвалифицированных работников организации в области топ-менеджмента, инновационных и интеллектуальных процессах, информационных системах получается далекой от реальности
	Метод первоначальных и восстановительных издержек	– Учитывает расходы организации, связанные не с содержанием персонала, а с его приобретением и заменой
	Метод конкурентной перспективной стоимости	– Избирательность применения, неравномерность получения результатов и доходов сотрудников, есть вероятность оттока персонала, связанного с большими экономическими и другими потерями
	Метод определения дисконтированной стоимостной оценки потенциала индивидуального работника	+ Учитывается отдача от инвестиций в ЧК в виде доли прибыли, созданной человеком – Не учитываются инвестиции в здоровье и мотивацию работника
На основе показателей рынка	Финансовый метод	+ Относительная простота расчета – Рыночная стоимость подвержена существенным изменениям
	Сравнительный метод	– Почти не применим на практике.

Примечание: разработка авторов на основе [2, с. 43; 5; 6, с. 54; 7, с. 21; 10, с. 50; 12, с. 48].

можно найти аналогичные организации, т.к. каждая является уникальной [14, с. 63].

Финансовый метод оценки определяет величину человеческого капитала как разность между общей рыночной стоимостью компании и стоимостью ее материальных и нематериальных активов. Данный метод, несмотря на относительную простоту расчета стоимости человеческого капитала, не лишен недостатков. Так, рыночная стоимость компании зависит от спекулятивных настроений на фондовом рынке, соответственно, подвержена существенным изменениям. Также расчет стоимости части нематериальных активов, а именно информационного, структурного и клиентского капитала, не имеет единой общепризнанной методологии [12, с. 48].

Таким образом, оценка человеческого капитала – достаточно сложный и трудоемкий процесс, который включает в себя решение следующих задач (рисунок 3).

Изучив и проанализировав методы оценки человеческого капитала, их можно классифицировать следующим образом:

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

Заключение. Изложенный в работе материал свидетельствует о том, что все методы оценки человеческого капитала, несмотря на общие классификационные признаки, абсолютно разные и имеют свои особенности. Общепринятой методики до сих пор не существует. Главным образом, это обусловлено отсутствием единого определения для данной категории, а также универсального подхода к выявлению элементов структуры человеческого капитала.

Исследование методов оценки человеческого капитала осуществлялось многими учеными и практиками, однако все рассмотренные нами методы оценки имеют не только преимущества, но и недостатки, а применение их на практике вызывает определенные сложности. В первую очередь это связано с невозможностью достоверной оценки человеческих способностей. В связи с вышеизложенным, перспективным направлением исследования представляется разработка методических рекомендаций к определению стоимости человеческого капитала.

Литература

1. Тугускина, Г.Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий / Г.Н. Тугускина // Кадровик. – 2009. – № 11. – С. 4–13.
2. 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.
3. Чесебиев, А.А. Виды инвестиций в человеческий капитал и методы оценки его эффективности / А.А. Чесебиев // Вестн. Адыгейс. гос. ун-та. Сер. 5, Экономика. – 2016. – № 3. – С. 33–38.
4. Тугускина, Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Электронный ресурс] / Г.Н. Тугускина. – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1936>. – Дата доступа: 03.07.2022.
5. Кокуйцева, Т.В. Человеческий капитал: основные теоретические подходы к анализу и оценке / Т.В. Кокуйцева, А.В. Неверов // Друкеровс. вестн. – 2020. – № 3. – С. 19–36.
6. Чигорьяев, К.Н. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат / К.Н. Чигорьяев, Н.А. Скопинцева, В.В. Ульященко // Изв. Томс. политехн. ун-та. Инжиниринг георесурсов. – 2008. – № 6. – С. 54–56.
7. Кастрюлина, Ю.М. Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов / Ю.М. Кастрюлина // Науч. журн. НИУ ИТМО. Сер. «Экономика и экологический менеджмент». – 2013. – № 1. – С. 19–24.
8. Чеботарёв, Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал / Н.Ф. Чеботарёв // Аудит и финансовый анализ. – 2005. – № 4. – С. 262–272.
9. Алавердян, В.В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия [Электронный ресурс] / В.В. Алавердян. – Режим доступа: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm056.html>. – Дата доступа: 03.07.2022.
10. 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.
11. Методы оценки стоимости человеческого капитала организации / М.А. Пархомчук [и др.] // Вестн. Курс. с./х. акад. – 2011. – № 6. – С. 45–46.
12. Краковская, И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы / И.Н. Краковская // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 19. – С. 41–50.
13. Добровинский, А.П. Оценка человеческого капитала в деятельности коммерческих организаций / А.П. Добровинский, Ю.В. Демьяненко // Изв. Томс. политехн. ун-та. Инжиниринг георесурсов. – 2011. – № 6. – С. 64–69.
14. Арабян, К.К. Методика оценки человеческого капитала / К.К. Арабян // Вестн. Моск. ун-та МВД России. – 2010. – № 8. – С. 61–66.
15. Ришко, Ю.Б. Методы оценки человеческого капитала в организации / Ю.Б. Ришко, Е.М. Малахова // Вестн. Омск. гос. аграр. ун-та. – 2014. – № 4. – С. 71–78.

Поступила в редакцию 21.11.2022