

## Стоимостная оценка человеческого капитала

Грибко Л.В.

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»

*В статье определена роль стоимостной оценки человеческого капитала как ключевого фактора эффективной деятельности и конкурентоспособности предприятия. Рассмотрены методы оценки стоимости человеческого капитала, выработаны критерии их классификации, в соответствии с которыми систематизированы существующие подходы.*

*Целью данной работы является разработка критериев классификации и систематизация методов стоимостной оценки человеческого капитала предприятия, встречающихся как в отечественной, так и в зарубежной экономической литературе, а также их критический анализ.*

**Материал и методы.** *Материалом для исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные изучению категории «человеческий капитал» и разработке методов его стоимостной оценки. Используемые методы исследования включают в себя метод обобщения, индукции, общенаучные методы анализа и синтеза.*

**Результаты и их обсуждение.** *В рамках статьи рассмотрены некоторые методы стоимостной оценки человеческого капитала: метод, основанный на комбинации моделей Флэмхольца и чистой выгоды Морсе; метод на основе многоуровневой модели стоимости предприятия; модель стоимостной оценки «человеческий капитал–функция»; метод определения дисконтированной стоимостной оценки потенциала индивидуального работника и др. В результате проведенного анализа данных методик были выработаны 5 критериев для их классификации на основе: доходов, затрат, показателей индивида и стоимости отдельных элементов, затрат и эффективности использования человеческого капитала, рыночной стоимости и показателей конкурентов.*

**Заключение.** *Все рассмотренные методы стоимостной оценки человеческого капитала разные, хотя и имеют общие классификационные признаки. Несмотря на большое количество существующих методик и их большое теоретическое значение, на практике они не применимы ввиду наличия не только преимуществ, но и недостатков. Таким образом, в настоящее время остро стоит вопрос разработки универсальной методики оценки стоимости человеческого капитала, что является перспективным направлением дальнейших исследований.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, стоимостная оценка человеческого капитала, классификационные признаки, методы оценки.*

## Assessment of the Value of Human Capital

Gribko L.V.

Education Establishment "Belarusian State Economic University"

*The article defines the role of the valuation of human capital as a key factor in the effective operation and competitiveness of the enterprise. Methods of estimating the value of human capital are considered, criteria for their classification are developed, according to which existing approaches are systematized.*

*The purpose of this work is to develop classification criteria and systematization of methods for valuing the human capital of an enterprise, found in both domestic and foreign economic literature, as well as their critical analysis.*

**Material and methods.** *The material for the study was the scientific works of domestic and foreign scientists devoted to the study of the category "human capital" and the development of methods for its valuation. The research methods used include the method of generalization, induction, general scientific methods of analysis and synthesis.*

**Findings and their discussion.** *Within the framework of the article, some methods of valuation of human capital are considered: a method based on a combination of Flamholz models and Morse's net benefit; a method based on a multi-level enterprise value model; a model for the valuation of "human capital–function"; a method for determining the discounted valuation of the potential of an individual employee, etc. As a result of the analysis of these methods, 5 criteria were developed for their classification on the basis: of income, of costs, of individual indicators and the cost of individual elements, of costs and efficiency of the use of human capital, of market value and competitors' indicators.*

**Conclusion.** *All the methods considered for the valuation of human capital are different, although they have common classification features. Despite the large number of existing techniques and their great theoretical importance, in practice they are not applicable due to the presence of not only advantages, but also disadvantages. Thus, the issue of developing a universal methodology for assessing the value of human capital is currently acute, which is a promising direction for further research.*

**Key words:** *human capital, valuation of human capital, classification features, valuation methods.*

В последние десятилетия произошло полное переосмысление значения трудовых ресурсов в экономике, которая подверглась глобальным преобразованиям, и ориентирована на модерни-

зацию технологических процессов, разработку инновационных продуктов и развитие новых сфер экономики. Поэтому ключевая роль больше не отводится физическому и природному капи-

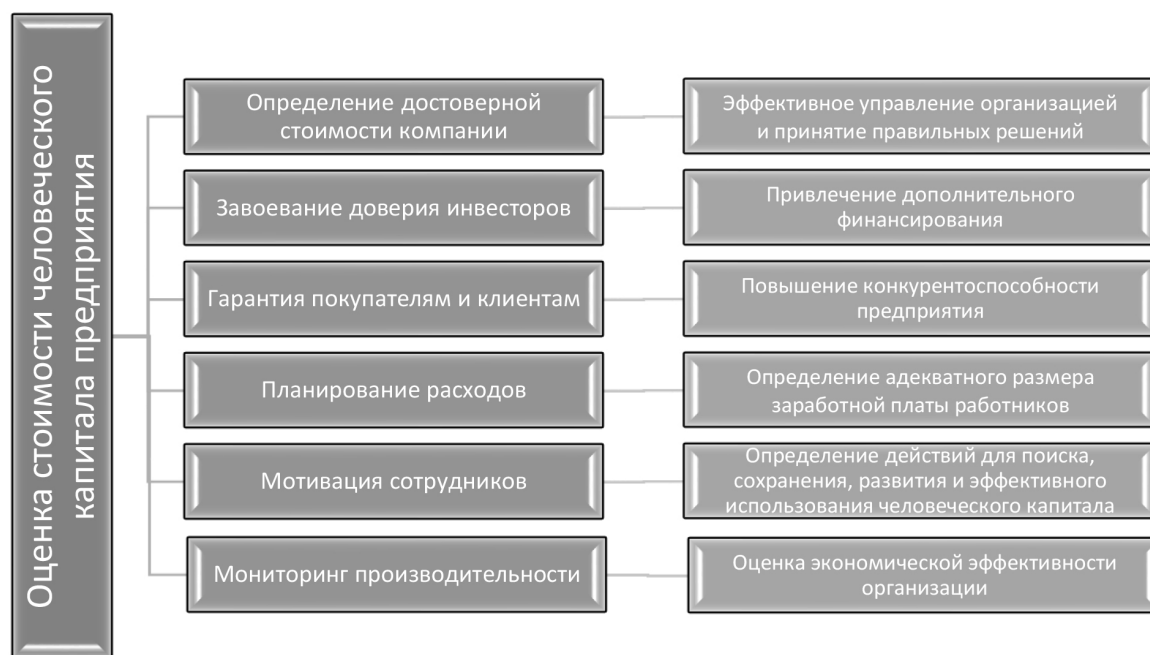


Рисунок – Роль стоимостной оценки человеческого капитала

Источник: собственная разработка.

талу, а в центре внимания находится человеческий капитал.

Успешная деятельность любой организации, ее конкурентоспособность зависят не только от наличия высококвалифицированных трудовых ресурсов, но и от эффективности их использования. Это подразумевает разработку новых методов управления человеческим капиталом и качественной системы информационного обеспечения трудовых ресурсов, чего можно достичь посредством отражения их в бухгалтерском учете.

В настоящее время остро стоит вопрос признания человеческого капитала объектом бухгалтерского учета, однако, несмотря на ряд теоретических разработок, на практике эта проблема остается нерешенной. Одним из главных факторов, не позволяющим трудовые ресурсы сделать объектом бухгалтерского учета, является отсутствие общепринятой методологии стоимостной оценки человеческого капитала. Поэтому исследование столь важного фактора производства и разработка методов определения его стоимости вызывает повышенный интерес как у ученых-теоретиков, так и у практиков-менеджеров. Среди них белорусские и российские экономисты, в работах которых рассматривается оценка человеческого капитала: В.В. Богатырёва, В.А. Дресвянников, А.Ю. Евстратов, А.А. Круподёрова, О.В. Лосева, Д.А. Панков, О.Н. Покусаев, О.Е. Пирогова, В.А. Плотников, С.А. Самусенко, Н.А. Скопинцева, В.В. Улья-

щенко, Т.О. Харченко, В.В. Царев, Н.Ф. Чеботарев, К.Н. Чигоряев и т.д.

Ввиду вышесказанного, целью данной статьи является систематизация методов оценки человеческого капитала, встречающихся в экономической литературе, а также их критический анализ.

**Материал и методы.** Материалом для исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные изучению категории «человеческий капитал» и разработке методов его стоимостной оценки. Используемые методы исследования включают в себя метод обобщения, индукции, общенаучные методы анализа и синтеза.

**Результаты и их обсуждение.** Стоимостная оценка человеческого капитала организации необходима как внутренним пользователям (руководство, собственники предприятия), так и внешним (инвесторы, клиенты, поставщики) (рисунок).

С.А. Самусенко и Т.О. Харченко предложили метод, в основу которого взята модель Флэмхольца и Морсе. Данная модель позволит определить финансовый результат от качественного управления персоналом и его эффективной работы и основана на расчете приведенной стоимости потока чистых выгод от работы сотрудника в организации, и включает в себя следующие составляющие: первоначальные инвестиции в персонал, приведенный поток прибыли от работы сотрудников и восстановительные затраты на увольнение:

$$NB = -I_0 + \sum_j \sum_i \frac{(R_{ij} - CE_{ij}) \cdot p_{ij}}{(1+r)^n} - \sum_j \frac{(AC_j - DC_j) \cdot k_{nj}}{(1+r)^n}, \quad (1)$$

где NB – чистая выгода от нахождения работников в организации;

$I_0$  – первоначальные инвестиции в работников (наем и подготовка);

$R_{ij}$  – доход, полученный организацией от работы сотрудника  $j$  в году  $i$ ;

$CE_{ij}$  – текущие затраты на оплату услуг сотрудника  $j$  в году  $i$ , включающие, помимо заработной платы, иные вложения в сотрудника (отчисления на пенсионное, медицинское и социальное страхование, обучение, лечение, отдых, бонусы и т.д.);

$AC_j$  – альтернативные затраты, связанные с увольнением сотрудника  $j$  (снижение производительности труда, потери в «динамической рутине» при замене персонала);

$DC_j$  – прямые выплаты сотруднику  $j$  при увольнении;

$r$  – ставка дисконтирования, отражающая среднюю рентабельность капитала компании;

$n$  – расчетное количество лет нахождения сотрудника в компании;

$p_{ij}$  – вероятность того, что сотрудник  $j$  продолжит работать в компании в году  $i$ ;

$k_{nj}$  – вероятность того, что сотрудник поработает в компании  $n$  лет [1, с. 141–142].

Н.И. Пирожкова разработала метод, основанный на затратах, в соответствии с которым рассчитывать стоимость совокупного человеческого капитала предприятия рекомендуется следующим образом:

$$S(HR)_t = \sum_{i=1}^n \left( \frac{\sum E_i}{n_i} + \sum Z_{pi} \times \frac{\sum Ked}{n} \times K_c \times K_{we} \times K_a \right) \times K_{sc}, \quad (2)$$

где  $n$  – количество работников предприятия;

$K_{sc}$  – коэффициент социального взаимодействия в коллективе;

$\sum E$  – общая сумма расходов за период  $i$  по всем работникам предприятия;

$\sum Z_{pi}$  – общая сумма выплаченной заработной платы 1 работнику предприятия за  $i$  период;

$\sum Ked$  – коэффициент уровня образования;

$K_{we}$  – коэффициент опыта работы сотрудника;

$K_a$  – коэффициент возраста сотрудника [2, с. 14–16].

Д.А. Панков и А.А. Круподёрова предложили модель стоимостной оценки «человеческий капитал–функция» с использованием определенных критериев – своего рода индикаторов «натурально-вещественной» результативности человеческого капитала и степени их значимости для

результатов деятельности организации. Данная методика была разработана на примере вуза. Согласно предложенной модели, необходимо использовать штатное расписание вуза с указанием должностей, фамилий работников, занимающих данные должности, их квалификаций и функциональных обязанностей и выделено три этапа определения стоимости человеческого капитала:

– на примере профессорско-преподавательского состава используются следующие показатели и их весовая значимость: учебно-методическая и научно-исследовательская работа, подготовка научных кадров, идеологическая и воспитательная работа, международное сотрудничество;

– составляется сводная таблица результативности отдельных групп профессорско-преподавательского состава по данным, представленным на первом этапе;

– по методу «эталонное сравнение» рассчитывается стоимость человеческого капитала по группе профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, рассчитывать стоимость человеческого капитала Д.А. Панков и А.А. Круподёрова предложили по следующей формуле:

$$C_{чк} = 3П_э \times \sum_1^n КР, \quad (3)$$

где  $n$  – коэффициенты результативности научных сотрудников;

$C_{чк}$  – стоимость человеческого капитала;

$3П_э$  – заработная плата «эталонного» профессора;

$КР$  – коэффициенты результативности [3, с. 282–286].

Метод, предложенный Пироговой О.Е. и Плотниковым В.А., основан на многоуровневой модели стоимости предприятия. Согласно нему, стоимость человеческого капитала можно определить следующим образом:

$$V_{HC} = V_{HCB} + V_{HCO} + V_{HCI}, \quad (4)$$

где  $V_{HC}$  – стоимость человеческого капитала;

$V_{HCO}$ ,  $V_{HCB}$ ,  $V_{HCI}$  – балансовая, операционная, инвестиционная составляющая стоимости человеческого капитала.

В свою очередь, балансовая стоимость оценивается при помощи затратного подхода на основе стоимости замещения:

$$V_{HCB} = 3_n + 3_n + 3_y, \quad (5)$$

где  $3_n$  – заработная плата сотрудников за отчетный период;

$3_n$ ,  $3_y$  – затраты на поиск, прием на работу и увольнение персонала предприятия за отчетный период.

Операционная стоимость отражает влияние человеческого капитала на стоимость предприятия, т.е. создание добавленной стоимости, и рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{НСО} = EVA \frac{V_{НСВ}}{A + \overline{OC} + V_{НСВ}}, \quad (6)$$

где EVA – экономическая добавленная стоимость;

A – амортизация основных средств за отчетный период;

$\overline{OC}$  – средний остаток оборотных средств за отчетный период.

Инвестиционная составляющая отражает оценку отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Главным показателем может быть соответствующий коэффициент отдачи, который отражает отношение роста операционной прибыли к величине инвестиций в человеческий капитал. Однако на практике расчет данного показателя затруднителен, поэтому авторы данной методики предлагают в качестве инвестиционной составляющей принимать затраты на обучение и переподготовку сотрудников [4, с. 152].

Модель, разработанная О.Н. Покусаевым, представляет собой совокупность различных форм человеческого капитала с использованием коэффициентов значимости для компании:

$$\begin{aligned} \text{ЧК}^n = & (\text{ЧК}_{\text{обр}}^n \cdot 1 + \text{ЧК}_{\text{ПК}}^n) \times I_{\text{Обр1}} + \text{ЧК}_{\text{Обр2}}^n \times I_{\text{Обр2}} + \\ & + \text{ЧК}_{\text{Ор}}^n \times I_{\text{Ор}} + \text{ЧК}_{\text{ЛК}}^n \times I_{\text{ЛК}}, \end{aligned} \quad (7)$$

где  $\text{ЧК}^n$  – совокупная величина накопленного человеческого капитала на момент n-трудового стажа, в годах;

$\text{ЧК}_{\text{обр1}}^n$ ,  $\text{ЧК}_{\text{ПК}}^n$ ,  $\text{ЧК}_{\text{Обр2}}^n$ ,  $\text{ЧК}_{\text{Ор}}^n$ ,  $\text{ЧК}_{\text{ЛК}}^n$  – различные части накопленного человеческого капитала на момент n-лет трудового стажа в годах инвестированного времени в форме профессионального образования, повышения квалификации, дополнительного образования, опыта работы и личностных компетенций соответственно;

$I_{\text{Обр1}}$ ,  $I_{\text{Обр2}}$ ,  $I_{\text{Ор}}$ ,  $I_{\text{ЛК}}$  – коэффициенты значимости или востребованности соответствующих частей человеческого капитала для работодателя [5, с. 21].

Также в экономической литературе встречается метод на основе испытаний в бизнес-окружении по результатам, полученным работником. Согласно нему в основе определения стоимости человеческого капитала находится расчет добавленной стоимости, принесенной организации сотрудником, либо оценка роста стоимости ее активов [6, с. 68].

Используя расчет гудвила человеческого капитала, который представляет собой коэффициент, отражающий реальную рыночную индивидуальную стоимость работника, Г.Н. Тугускина предложила следующую формулу для расчета стоимости человеческого капитала:

$$\text{СТчк} = \text{ЗП} \times (\text{ИПР} + \text{ИСТ} + \text{КПП}) + \text{Ичк}, \quad (8)$$

где ЗП – заработная плата, выплачиваемая сотруднику;

Гчк – гудвил (коэффициент) человеческого капитала работника;

Ичк – инвестиции в человеческий капитал, руб.

ИПР – индекс прибыли человеческого капитала (показывает изменение соотношения прибыли предприятия и номинального фонда рабочего времени работника за год);

ИСТ – индекс стоимости человеческого капитала (отражает изменение соотношения общих расходов на персонал и номинального фонда рабочего времени работника за год);

КПП – коэффициент профессиональной перспективной стоимости работника, учитывающий стаж, образование, возраст и эффективность деятельности [7, с. 33–35].

В.В. Царев и А.Ю. Евстратов для определения стоимости человеческого капитала предложили определить дисконтированную стоимостную оценку потенциала работника за все время обучения и работы на данном предприятии:

$$C = (K + K1) + D + P + I, \quad (9)$$

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.;

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

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

I – инвестиции, направленные на повышение квалификации сотрудника предприятия [8, с. 37].

Таким образом, анализ методов определения стоимости человеческого капитала позволил выделить общие классификационные признаки и разделить их на пять групп:

- методы на основе доходов;
- методы на основе затрат;
- методы на основе показателей индивида и стоимости отдельных элементов;
- методы на основе затрат и эффективности использования человеческого капитала;
- методы на основе рыночной стоимости и показателей конкурентов.

Все рассмотренные в данной статье методы, а также в рамках исследования бухгалтерского учета человеческого капитала, несмотря на то,

что имеют общие классификационные признаки, являются абсолютно разными и имеют как преимущества, так и недостатки (таблица).

**Заключение.** В современных реалиях является необходимостью разработка метода определения стоимости человеческого капитала, который бы стал отраслевым стандартом. В то время как рассмотренные методы имеют большую теоретическую ценность, на данном этапе сложно найти им применение на практике, ввиду имеющихся недостатков.

Таблица – Методы стоимостной оценки человеческого капитала, их преимущества и недостатки

| Метод  | Суть предложения   | Преимущества   | Недостатки   |
|--|--|--|--|
| Методы на основе доходов   |  |  |  |
| Метод, основанный на комбинации моделей Флэмхольца и чистой выгоды Морсе           | В основе – расчет приведенной стоимости потока чистых выгод от нахождения работников в организации   | Позволяет выявить проблемы избыточных инвестиций, текущих выплат и альтернативных издержек на замену персонала | Сложность сбора первичных данных, в первую очередь, в части прогнозирования сроков работы и вероятностей                 |
| Метод на основе испытаний в бизнес-окружении по результатам, полученным работником | Определение прибыли, которую сотрудник принес организации; оценка роста стоимости активов компании   | Простой в понимании  | Часто оценка бывает ошибочной  |
| Методы на основе затрат  |  |  |  |
| Метод Н.И. Пирожковой  | Расчет стоимости с учетом образования, возраста и опыта работы   | Учитывается опыт работы сотрудников  | Субъективность в определении коэффициентов   |
| Метод Г.Н. Тугускиной  | Расчет стоимости на основе заработной платы, гудвила работника и инвестиций  | При расчете гудвила учитывается не только образование и навыки, а также возраст и эффективность деятельности   | Не определен порядок расчета коэффициента профессиональной перспективной стоимости                                       |
| Метод на основе подсчета затрат  | Прямой метод: сумма всех затрат, необходимых для создания человеческого капитала организации   | Простота способа   | Неполная оценка реальной величины человеческого капитала, часть которой может не использоваться в конкретной организации |
| На основе показателей индивида и стоимости отдельных элементов                     |  |  |  |
| Метод К.К. Арабян  | Сумма первоначальной стоимости сотрудников, стоимости приобретенных ими знаний, стоимости инвестиций в каждого сотрудника и их неявных знаний за вычетом стоимости устаревших знаний сотрудников | Не учитываются устаревшие знания сотрудников   | Сложность в определении первоначальной стоимости сотрудников и срока их работы в организации                             |



|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Метод О.Н. Покусаева  | Совокупность различных форм человеческого капитала с использованием коэффициентов значимости для компании   | Коэффициенты могут применяться как для предприятия, так и для его подразделений | Сложность измерения личностных компетенций сотрудника  |
| На основе многоуровневой модели стоимости предприятия   | Сумма балансовой, операционной, инвестиционной составляющих стоимости человеческого капитала  | Учитывает отраслевые особенности формирования стоимости человеческого капитала  | Расчет инвестиционной составляющей стоимости человеческого капитала предоставляет определенные трудности |
| Модель стоимостной оценки «человеческий капитал–функция»  | В основе метод эталонного сравнения   | Учитывается функциональная эффективность сотрудников                            | Подходит не для всех предприятий   |
| На основе затрат и эффективности использования человеческого капитала   |   |   |  |
| Метод определения дисконтированной стоимостной оценки потенциала индивидуального работника  | Определение дисконтированной стоимостной оценки потенциала индивидуального работника за время получения профессионального образования и работы на предприятии | Учитывается отдача от инвестиций в ЧК в виде доли прибыли, созданной человеком  | Не учитываются инвестиции в здоровье и мотивацию работника   |
| Модель первоначальной стоимости, скорректированной с учетом дисконтированной приведенной стоимости дополнительных необычных доходов | Учитывает капитальные затраты, расходы на доходы сотрудника, а также вероятность того, что этот сотрудник покинет фирму                                       | Учет амортизации  | Сложность метода   |
| На основе рыночной стоимости и показателей конкурентов  |   |   |  |
| На основе сравнения рыночной стоимости организации со стоимостью ее активов   | Сравнение рыночной стоимости организации со стоимостью ее активов   | Простота и наглядность  | Необходимость определения рыночной стоимости предприятия, что зачастую может вызвать трудности           |
| Финансовый метод  | Оценка превышения рыночной стоимости организации над балансовой стоимостью ее активов   | Относительная простота расчета  | Рыночная стоимость подвержена существенным изменениям  |

Источник: собственная разработка на основе специально изученной литературы.

Кроме того, сама экономическая категория «человеческий капитал» достаточно сложна и многогранна. Несмотря на множество исследований и признание его важности на самом высоком уровне, до сих пор отсутствуют общепринятые определения и структурные элементы человеческого капитала, что препятствует принятию единой методологии определения его стоимости. Вместе с тем такие элементы человеческого капитала, как здоровье, интеллектуальные и творческие способности практически не измеримы. Таким образом, изучение человеческого капитала и разработка метода его стоимостной оценки является перспективным направлением для дальнейших исследований.

### **Литература**

1. Самусенко, С.А. Финансовая оценка человеческого капитала организаций / С.А. Самусенко, Т.О. Харченко // Вестн. КрасГАУ. Соц.-экон. и гуманитар. науки. – 2015. – № 3. – С. 138–142.
2. Пирожкова, Н.И. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.10 / Н.И. Пирожкова; Моск. фин.-пром. ун-т «Синергия». – Москва, 2012. – 23 с.
3. Панков, Д.А. Модель стоимостной оценки «человеческого капитала – функции» и методика его отражения в составе интегрированной отчетности бюджетных организаций / Д.А. Панков, А.А. Круподерова // Economics and Management. – 2014. – № 3. – С. 273–291.
4. Пирогова, О.Е. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия на основе многоуровневой структуры стоимости / О.Е. Пирогова, В.А. Плотников // Экономическое возрождение России. – 2019. – № 3. – С. 146–156.
5. Покусаев, О.Н. Экономическая оценка человеческого капитала транспортной компании: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.Н. Покусаев; Федеральное гос. бюдж. учрежд. «Научно-исследовательский ин-т труда и соц. страхования» Мин-ва труда и соц. защиты РФ. – Москва, 2013. – 31 с.
6. 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.
7. 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: 02.08.2023.
8. 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.

*Поступила в редакцию 31.10.2023*