

**ГЕНЕЗИС ФОРМИРОВАНИЯ
МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ
ТРУДА**

**ГЕНЕЗИСИ ТАШАККУЛИ РАВИШҶОИ
МЕТОДОЛОГИИ БАҲОДИҶИИ САРМОЯИ
ИНСОНӢ ДАР БОЗОРИ МЕҲНАТ**

**GENESIS OF THE FORMATION OF
METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE
ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE
LABOR MARKET**

*Коситов Джурабек Рафиқович, ассистент
кафедры налогов и налогообложения ТГУПБП
(Таджикистан, Худжанд)*

*Қоситов Ҷӯрабек Рафиқович, ассистенти
кафедраи андоз ва андозбандии ДДҲБСТ
(Тоҷикистон, Хуҷанд)*

*Kositov Jurabek Rafikovich, Assistant of the
Department of Taxes and Taxation, TSULBP
(Tajikistan, Khujand)*

Ключевые слова: рынок труда, качество трудового потенциала, человеческий капитал, рабочая сила, богатство нации, проблемы труда, производительные силы человека, заработная плата, экономическая стоимость человека.

В статье рассматривается рынок труда, трудовой потенциал, стоимость производительных сил человека и капитализация трудовых доходов. Автор привел точку зрения учёных относительно трудовой деятельности человека и его стоимостной оценки, а также издержки, влияющие на себестоимость труда. Таким образом, для данных расчётов были использованы финансово-математические формулы с использованием дисконтирования и выявлена индивидуальная ценность работника. В заключение приведены методики оценки человеческого капитала, которые отражают результат деятельности всех субъектов рынка.

Калидвожаҳо: бозори меҳнат, сифати нерӯи меҳнатӣ, сармояи инсонӣ, қувваи корӣ, сарвати миллӣ, муаммои меҳнат, қувваҳои истеҳсолкунандаи инсон, музди меҳнат, арзиши иқтисодии инсон.

Дар мақола бозори меҳнат, иқтисодии меҳнатӣ, арзиши қувваҳои истеҳсолкунандаи инсон ва сармоязурии даромади меҳнатӣ баррасӣ карда мешавад. Муаллиф нуктаи назари олимони оид ба фаъолияти меҳнатии инсон ва баҳодиҳии он, инчунин хароҷоте, ки ба арзиши меҳнат таъсир мерасонанд, овардааст. Ҳамин тариқ, барои ин ҳисобҳо формулаҳои молиявӣ риёзӣ бо истифода аз таҳриф истифода шуда, арзиши инфиродии корманд муайян карда шудааст. Дар хотима усулҳои баҳодиҳии сармояи инсонӣ оварда шудаанд, ки натиҷаҳои фаъолияти тамоми субъектҳои бозорро инъикос мекунанд.

Keywords: labor market, quality of labor potential, human capital, labor force, wealth of the nation, labor problems, human productive forces, wages, economic value of a person.

The article dwells on the labor market, labor potential, the cost of human productive forces and the capitalization of labor income. The author cited the views of scientists regarding human labor activity and its cost assessment, as well as costs affecting the cost of labor. Thus, financial and mathematical formulas with discounting were used for these calculations and the individual value of the employee was identified.

In conclusion, methods for assessing human capital are given that reflect the results of the activities of all market participants.

Вопросы, связанные с рынком труда и качеством человеческого капитала занимают одно из центральных мест в современной экономической науке. Многочисленные исследования, посвященное данной проблематике, доказывают ведущую роль человеческого капитала в теории экономического роста, а также показывают, что человеческий капитал является активным фактором, который определяет структуру и динамику рынке труда.

Человеческий капитал является ключевым элементом национального богатства страны, качественная оценка которого, на протяжении длительного времени находится в центре внимания экономистов.

Рассматривая трудовой потенциал как часть национального богатства страны, ученые неоднократно пытались дать ему стоимостную оценку. Еще В. Петти попытался дать денежную оценку полезных свойств человека (и самого человека). Одна из первых формулировок этой проблемы обнаруживается в его «Политической арифметике» (1676 г.). «Стоимость человека»

он определял не трудовыми затратами и даже не издержками по производству созидательных качеств человека, а размерами дохода, который человек производит. Петти считал, что «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят ...» [9, с. 171-324]. Стоимость каждого жителя тогдашней Англии он оценивал в среднем в 80 фунтов стерлингов. Взрослые, отмечал Петти, «стоят» вдвое дороже. Ценность всего населения страны он определял примерно в 520 млн фунтов стерлингов «Исходя из этого, – ученый делал вывод – мы можем подсчитать потерю, которую мы несем от чумной эпидемии, от гибели людей во время войны и от отсылки их за границу, на службу чужим государям» [9, с. 171-324]. Эти потери оказываются тем большими, чем «искуснее» были погибшие или отправленные за границу своего государства люди. И наоборот, чем больше число трудолюбивых и умелых граждан на службе самой страны, тем она богаче. Богатство нации зависит и от того, сколько ему приходится содержать людей, «которые ничего не делают, а лишь едят, пьют, поют, играют и танцуют..., занимаются изучением метафизики или другими бесполезными умозрительными занятиями...» [9, с. 164-324]. Но иной характер имеют занятия, которые приносят развлечения и отдых для ума и, практикуемые умеренно, повышают квалификацию людей и располагают их к занятиям, которые сами по себе имеют огромное значение» [9, с. 173-324]. Таким образом, согласно Петти, качество трудового потенциала является важнейшим фактором увеличения богатства нации. Он отмечает, что «лучше сжечь продукт труда одной тысячи людей, чем допустить, чтобы эти люди ничего не делали и вследствие этого теряли свое умение работать» [2, с. 47-961]. Петти был близок к мысли, что «искусность» населения, его «живые действующие силы» не приходят сами собой и не даются природою, а являются результатом целесообразной деятельности общества, и что в формировании таких сил принимают участие как материальные, так и духовные блага. Таким образом, именно в работах У. Петти были заложены основные подходы к оценке качеств людей, их живых действующих сил. В дальнейшем подобные исследования проводились Кантильоном, Смитом, Энгель, Фарром, Маршаллом и др. Они предложили множество методик, которые позволяли оценить прирост богатства страны в результате пополнения национального трудового потенциала за счет иммигрантов. Например, стоимость «производительных сил человека» классики определяли издержками их производства, а не полными затратами прошлого и живого труда. «Концепция издержек производства – это наивысший предел достижений английской классической школы политэкономии в теории производства и воспроизводства созидательных сил человека» – справедливо отмечает В.С. Гойло [4, с. 18-228].

Интересно, что потом, на протяжении целого столетия экономисты пользовались теми понятиями и категориями при рассмотрении проблемы «труда», которые содержались в работах экономистов классической школы. Это такие категории, как: «живые действующие силы», «способности рабочих к труду», «рабочая сила» и т.д. Причем под последним термином понимались люди, работающие по найму. «Труд» объявлялся ими товаром, именно его продают работающие по найму люди предпринимателю. Естественно, что «труд» как и любой другой товар создается путем производственных издержек (затрат). Но что такое издержки производства труда?

«Чтобы ответить на этот вопрос, – писал Энгельс, – экономисты должны были совершить некоторое насилие над логикой. Вместо издержек производства самого труда, которых, увы, нельзя установить, они исследуют, что представляют собой издержки производства рабочего» [5, с. 207-845].

Относительно к оценке величины человеческого капитала К. Маркс отмечал, что величина и динамика полной стоимости наемной рабочей силы тесно связана с вопросом о полных общественно необходимых затратах на воспроизводство совокупных живых производительных сил человека. Поскольку стоимость товара включает все общественно необходимые затраты труда и создается не одним лишь наемным абстрактным трудом, то все виды общественно необходимых трудовых затрат на формирование рабочей силы входят в ее стоимость. «При определении стоимости речь идет об общественном рабочем времени вообще, о количестве труда, которым вообще может располагать общество и долей поглощения которого различными продуктами соответственно определяется их общественный удельный вес» [6, с. 271-594]. По мере развития научно-технического прогресса полные трудовые

затраты на создание и воссоздание рабочей силы имеют тенденцию к росту. Маркс указывал, что даже если заработная плата (в результате роста производительности труда) будет уменьшаться, то использование государственных социальных фондов, затраты личного и внутрисемейного труда будут возрастать, что поможет в лучшей степени удовлетворять потребности работника. При этом существенным моментом воспроизводства производительных сил индивида является наличие свободного времени.

Использование приемов финансовой математики можно встретить и у А. Маршалла, который предложил свою схему исчисления цены рабочего- иммигранта. «Нужно «дисконтировать» вероятную стоимость всех результатов его будущего труда, сложить их и затем вычесть из полученной суммы сумму «дисконтированных» стоимостей всего богатства и всех прямых услуг других лиц, которые потом будут им потреблены; следует заметить, что при таком исчислении каждого элемента производства и потребления по его вероятной стоимости мы одновременно учитывали возможность преждевременной смерти иммигранта, его болезни, а также неудачи или успеха в жизни. Можно также исчислять его стоимость по денежным издержкам его производства, произведенным на его родине; эту оценку можно сделать таким же способом, суммируя «накопленные» стоимости всех различных элементов его прошлого потребления и вычитая отсюда сумму «накопленных» стоимостей всех различных элементов его прошлого производства» [6, с. 271-594].

Экономические потрясения и войны в начале XX столетия подтолкнули исследования в области определения стоимости населения. В своей книге советский экономист А.Л. Вайнштейн дает целый ряд интересных иллюстраций. Он отмечает, что, например, «Эйштал приводит только для Франции около десятка авторов и цифр стоимости человека и стоимости потери Францией «человеческого капитала» в первые месяцы империалистической войны» [3, с. 44 -475]. У Эйштала можно встретить понятие социально- экономической стоимости человека, под которой он понимает разность между продукцией человека в течение жизни и собственным потреблением. Это приращение народного богатства Эйштал называет социально- экономической стоимостью человека. Лош заменил метод капитализации трудовых доходов, примененный Эйшталом, исчислением «стоимости производства людей», т. е. издержек по воспитанию, образованию и подготовке работника к какой-либо профессии. Известный статистик Джини выделил в человеке сосуществование двух сторон: производственный аппарат, стоимость которого, по его словам, можно оценить, исходя из критериев, принятых при оценке рабов или материальных капиталов, и, во-вторых, потребительный аппарат, от развития которого зависит цивилизация народа. Обе стороны человека, выделенные Джини, находятся в зависимости от уровня развития стран и резко отличаются от страны к стране. Поэтому, заключил Джини, стоимость производственного аппарата не дает ни меры стоимости человека, ни приемлемого индекса этой стоимости [3, с. 48-475].

В результате Джини приходит к заключению о невозможности практически оценить потребительский человеческий аппарат. Эта невозможность препятствует, с его точки зрения, полноте исчисления и, следовательно, строгой сравнимости результатов исчисления народного богатства от страны к стране. Но тогда какова же «цена», которой можно оценить стоимость человека, и где критерий этой оценки? Одной из наиболее интересных и известных попыток оценки человеческого капитала на корпоративном уровне является концепция «Human Resources Accounting» или «Анализ человеческих ресурсов», предложенная Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов (в разработке концепции также участвовали М. Александер, Р. Германсон, Р. Вудраф, Д. Боуэрс и др.) [9, с. 270-390].

В своих первых работах Э. Флэмхольц указал на три основные задачи анализа человеческих ресурсов предоставить информацию, необходимую для принятия решений в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства, обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений; и, наконец, заставить руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а скорее как об активах, которые следует оптимизировать. В современных экономических исследованиях используется стандартная модель оценки человеческого капитала, включающая следующие переменные:

• нормы отдачи от инвестиций в человеческий капитал, которые «рассчитываются на базе стандартного уравнения заработной платы Дж. Минцера (1974). Здесь заработки индивида выступают в качестве зависимой переменной и представлены в логарифмической форме...» [8, с. 8-50].;

- число лет обучения (уровень образования);
- потенциальный опыт на рынке труда;
- профессиональный опыт на данном рабочем месте.

Однако некоторые исследователи при оценке объема накопленного человеческого капитала используют подход, который ориентирует на учет следующих моментов:

- оценку издержек по формированию человеческого капитала;
- оценку суммарной величины дисконтированных доходов от использования человеческого капитала;
- оценку степени достижения целей (решения задач) при использовании специфического человеческого капитала;
- экспертную оценку.

Одним из самых распространенных подходов (в основном из-за его простоты) к измерению стоимости человеческих ресурсов является поэлементный анализ ее издержек. Здесь и далее под понятием стоимости человеческих ресурсов будем понимать не только цену их приобретения (существуют и такие трактовки), но и их ценность для организации или способность приносить будущую выгоду. Существует множество концепций издержек в разных разделах экономической науки, но в общем издержки можно определить как то, чем необходимо пожертвовать ради обладания какими-либо ресурсами или выгодой. Любые издержки могут включать затратную составляющую (потребленная часть издержек) и активную (то, что способно принести будущую пользу – доход). При анализе человеческих ресурсов обычно используются понятия первоначальных и восстановительных издержек.

Первоначальные издержки персонала включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Это понятие аналогично понятию первоначальных издержек физического капитала. Важно отметить, что их состав зависит от конкретного случая, целей, для которых они рассчитываются, и наконец, доступности данных. В поэлементный состав издержек входят издержки набора и отбора. Это все затраты, отнесенные на одного успешного кандидата. Так, если из десяти прошедших собеседование кандидатов приняты только двое, то издержки отбора будут результатом деления всех затрат на десять бесед на число принятых на работу. Затраты на предоставление рабочего места – затраты на подготовку и организацию рабочего места для нового сотрудника.

В состав издержек входят также затраты на ориентацию, формальную подготовку и обучение на рабочем месте. Под ориентацией и формальной подготовкой понимаются процедуры, проводимые до выхода на работу в отличие от обучения на рабочем месте.

К косвенным издержкам обучения относится альтернативная стоимость времени инструктора или руководителя, низкая по сравнению с нормой производительность самого новичка в начале работы и его коллег, связанных с ним технологически.

Восстановительные издержки (издержки замещения) – это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сотрудника на другого, способного более эффективно выполнять те же функции. Восстановительные издержки состоят из издержек приобретения нового специалиста, его обучения (ориентации) и издержек, связанных с уходом работающего сотрудника. Издержки ухода могут включать и прямые выплаты увольняемому работнику, и косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены, снижением производительности труда работника с момента принятия решения об увольнении его и его коллег.

Восстановительные издержки можно разбить на два вида в зависимости от объекта, к которому они относятся. Если руководитель желает заменить уволенного работника на человека с такими же профессиональными качествами, т.е. на человека, способного выполнять так же хорошо ту же работу на том же месте, то такие издержки относятся не к личности работника, а к его рабочему месту, позиции в организации. Называются они позиционными. Но, ушедший работник, обладающий определенным набором личных и профессиональных качеств, мог бы принести пользу компании и на других позициях. Поэтому, если происходит не

только замена конкретного человека с его личными способностями, проявляемыми на определенном месте, но и всех его потенциальных возможностей, т.е. пользы, которую он смог бы вообще принести организации, то издержки на такую замену будут относиться не к месту, а к личности, и называться личностными восстановительными издержками.

Ф. Махлуп, Л. Туроу, М. Блауг в качестве теоретической базы при определении цены человеческого капитала избрали постулаты теории предельной полезности и предельной производительности, т.е. методологический базис маржинальной школы. Наиболее полно этот инструментарий изложен в книге Л. Туроу «Инвестиции в человеческий капитал». По его мнению, труд должен получать свой предельный продукт. Только в этом случае заработки отражают производительные способности человека и их можно использовать для измерения вложений производительных ресурсов, а человеческий капитал можно использовать при объяснении источников экономического роста. «Для того, чтобы человеческий капитал был полезной экономической концепцией, следует исходить из того, что труд должен оплачиваться в соответствии с тем, что он производит. В частности он должен получать свой предельный продукт» [13, с. 17-145]. – пишет Туроу, хотя тут же оговаривается, что «читатель должен все время иметь в виду, что это само по себе является неподтвержденным предположением, сохраненным потому, что оно имеет решающее значение для концепции человеческого капитала и для ее применения» [13, с. 22-145]. С позиций Туроу исходной базой для определения стоимости «человеческого капитала» является рыночная цена его услуг, умноженная на количество этих услуг. Поскольку «человеческий капитал» может продать только свои услуги (услуги труда), но не может продать себя (свой организм, свою личность), что означало бы рабство, следовательно, утверждает Туроу, стоимость «человеческого капитала» измеряется косвенным путем, с помощью рыночной цены его аренды. «Раз арендные платы отражают нынешний и будущий потоки предметов и услуг, происходящие от труда, значит, как ренту, так и потоки произведенных трудом предметов и услуг следует капитализировать с тем, чтобы составить нынешнюю стоимость производительной способности человека. Капитализация – это просто процесс исчисления текущей стоимости, какого-либо актива, который произведет доход в будущем... Капитализация будущих заработков создает рыночную стоимость» [13, с. 15-16-145].

Так формируется самый распространенный метод измерения – принцип капитализации будущих доходов, основанный на положении о так называемом предпочтении благ во времени. Его суть сводится к следующему: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящее время, чем такую же сумму или набор благ в будущем. Сторонники теории человеческого капитала величину любого капитала определяют не ценой его производства, а экономическим эффектом от его использования. Дисконтируемая сумма будущих доходов, получаемых в результате вложений в человеческий капитал, и составляет величину применяемого человеческого капитала. Человеческий капитал при этом измеряется с помощью денежных оценок.

Процедура, с помощью которой вычисляется сегодняшнее значение любой суммы, которая может быть получена в будущем, называется дисконтированием. Дисконтирование осуществляется по формуле:

$$D_c = D_t / (i + 1)^t; (1)$$

где D_c – сегодняшняя величина дохода;

D_t – будущая величина дохода;

i – текущая процентная ставка;

t – число лет.

D_c – это определенная сумма денег, которая будучи вложенной на t лет под норму процента i , вырастет до значения D_t . D_c представляет собой сегодняшний аналог суммы D_t , которая будет выплачена через t лет с учетом нормы процента, равной i годовых.

В условиях, когда авансированный капитал ежегодно приносит фиксированный доход, его капитализированная текущая стоимость (K) рассчитывается по формуле:

$$K = D / i, (2)$$

где D – доход на капитал;

i – норма доходности на капитал (процентная ставка).

При определении современной стоимости капитальных благ и их доходности важно учитывать влияние инфляции. Для этого различают номинальную и реальную процентную ставку. Номинальная i показывает, какую величину дохода мы получим в будущем на единицу капитала, который инвестируется в настоящее время. Реальная i характеризует отдачу инвестиций в виде прироста товаров и услуг, которые можно приобрести в будущем, при вложении капитала сегодня. Реальная процентная ставка (i^*) равна разности между номинальной процентной ставкой (i) и темпами инфляции (I):

$$i^* = i - I. (3)$$

В рамках данной концепции в основу расчета цены человеческого капитала положен метод дисконтирования. Доходы на капитал, вложенные в человека, определяются как разница между заработной платой, приходящейся на инвестиции в человеческий капитал, и той ее частью, которая приходится на труд.

Ученые из Мичиганского университета предложили модель индивидуальной стоимости работника, основанной на понятиях условной и реализуемой стоимостей [13, с. 165-390].

Согласно их модели, индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, который работник предоставит или реализует, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника. В то же время индивидуальная ценность зависит от того, останется ли работник в данной организации и именно здесь реализует свои потенциал. Таким образом, условная стоимость включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если бы он всю оставшуюся жизнь проработал в ней. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени определяет ожидаемую реализуемую стоимость. Т.е. ожидаемая реализуемая стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации. Последняя выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть этих доходов будет реализована в организации до предполагаемого времени ухода работника.

Математически это можно выразить следующими уравнениями:

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

$$P(T) = 1 - P(O),$$

$$AIT = UC - PC = PC \times P(T),$$

где UC и PC – ожидаемые условная и реализуемая стоимости, $P(O)$ – вероятность того, что работник останется работать в организации некоторое время, $P(T)$ – вероятность его ухода из организации или показатель текучести, AIT – альтернативные издержки текучести.

Данное уравнение определяет стоимость человеческих ресурсов как вероятностную величину. Для организации это может означать, что не всегда работник с наибольшим потенциалом будет наиболее полезен компании. И менеджер по персоналу, стремящийся оптимизировать стоимость своих человеческих ресурсов, должен предпочесть кандидата с наибольшей реализуемой стоимостью, а не просто наиболее способного.

Для измерения в денежной форме индивидуальных условной и реализуемой стоимостей работника была разработана стохастическая (или вероятностная) позиционная модель (СПМ) [10, с. 321]. Причем доход можно отнести как к личности работника, так и к позиции, которую он занимает, как в случае с личностными и позиционными восстановительными издержками. В нашем случае это усредненный для данной позиции личный вклад работника, ее занимающего, в общий результат работы организации. Величину этого дохода будем называть позиционной стоимостью. В идеале стоимость каждой позиции можно определить как дисконтированный будущий доход, принесенный фирме работником на этой позиции за какой-то срок, т. е. необходимо подсчитать вклад каждого работника в общий «котел» компании и выразить его в денежной форме. Это можно сделать, например, с помощью цен весового метода и метода будущих доходов. Первый подразумевает определение доли общего дохода на единицу работы и ожидаемое количество этой работы в будущем.

Метод будущего дохода включает в себя прогноз будущих доходов компании, распределение их между человеческими и прочими ресурсами, а затем и между отдельными работниками. Относительная сложность определения личного вклада работников зависит от типа деятельности организации, существующей системы учета и характера самой работы. В некоторых случаях для измерения вклада могут использоваться различные суррогаты.

Далее оценивают общий срок службы человека в организации. На него влияет множество факторов: индивидуальные ожидания, эмоциональное и физическое состояние работника, политика организации в области приема персонала и вознаграждения, мобильность на рынке труда и т.д. Все эти факторы трудно определить и измерить, поэтому оценить срок службы человека мы можем лишь с долей вероятности, для чего используется математическое ожидание величины срока службы. Существуют два основных способа его нахождения с использованием метода экспертной оценки и исторического, или аналитического метода. Последний связан с анализом накопленной внутри организации статистики. Затем определяют величину дисконтирования. Как правило она равна внутренней стоимости денежных ресурсов в организации. В итоге стоимость работника будет равна сумме его ожидаемых ценностей за каждый год будущей работы.

В связи со значительным ростом капиталовложений в человека существенно изменилась структура заработной платы, большая часть которой теперь является не продуктом труда, а продуктом человеческого капитала. Здесь имеется в виду простой труд, которым обладает любой трудоспособный индивид. Производительные способности человека подобны, с одной стороны, природным ресурсам, а с другой – вещественному (физическому) капиталу. По мере роста затрат на улучшение и развитие человеческих способностей труд как естественный первозданный фактор постепенно превращается в человеческий капитал.

Каждого человека можно рассматривать как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Следовательно, и заработную плату, получаемую любым работником, можно рассматривать как сочетание рыночной цены его простого труда и рентного дохода от вложений в него человеческого капитала. В рамках теории человеческого капитала общий заработок любого индивидуума, после того, как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его первоначального человеческого капитала. Ряд методов оценки величины человеческого капитала базируется на принципах социальной психологии и используется при сравнительных оценках человеческого капитала группы (коллектива, управленческой команды и т.д.). В этом случае критерием (показателем) величины капитализации персонала фирмы выступает величина результата труда, степень достижения командой целей в работе, поставленных менеджером. Разумеется, перед каждым членом команды в зависимости от его функций стоят свои цели, однако, эти «частные» цели должны фокусироваться на общие, определяющие успешную работу предприятия, – увеличение прибыли, обновление номенклатуры выпускаемой продукции, расширение производства, освоение новых видов продукции, сокращение производственных потерь, осуществление социальных программ и т.д.

Оценка человеческого капитала компании по степени достижения целей имеет достаточно длительную историю в США и Западной Европе (около 30 лет) [1, с. 52-327]. Практика применения этого метода оценки терпела и неудачи, основные причины которых следующие:

- трудности объективной оценки и количественного измерения некоторых видов работ (особенно это касается интеллектуального труда и социальной сферы);
- отсутствие соответствующей квалификации у руководителей при постановке целей;
- постановка акцента на индивидуальных целях и отсутствие мотивации к групповой работе;
- увлеченность объективной (в ущерб субъективной) стороной дела.

В зарубежной практике имеется и целый ряд позитивных примеров данного метода оценки человеческого капитала компании [7, с. 299-492]. Алгоритм реализации данного метода оценки имеет следующий вид.

На основе миссии предприятия формулируются цели фирмы, ответственность за реализацию которых возлагается на членов группы. При формировании целей учитываются положение предприятия и его взаимодействие с внешней средой. Далее определяются вес каждой цели и ее значимость соответственно конкретной проблемы компании при помощи экспертных оценок. Например, ряд ранжирования проблем по их значимости может выглядеть так:

- 1-е место – отсутствие контрактов, заказов, договоров;
- 2-е место – снабжение сырьем, комплектующими изделиями;

3-е место – нехватка специалистов отдельных профессий;

4-е место – текучесть кадров;

5-е место – проблема хищений;

6-е место – проблема освоения новой продукции и т.д.

На основе результатов составляются целевые показатели для каждого члена команды.

Например для заместителя директора предприятия по коммерческим вопросам ранжированные по значимости цели могут выглядеть следующим образом.

1. Снижение остатков нереализованной продукции.

2. Сокращение дебиторской задолженности.

3. Выполнение плана поставки продукции в соответствии с заключенными договорами или заказами отдела сбыта.

4. Оптимальность запасов сырья, материалов, запчастей.

Далее степень достижения целей определяется на основе экспертного опроса в баллах (исходя из максимально возможных 10 баллов). При этом учитывается значимость целевых показателей и трудность их достижения.

Значимость целевых показателей (Z) устанавливается по формуле:

$$Z_{ij} = (\sum_j P_j W_{ij}) / \sum_j P_j W_{ij}, \quad (4)$$

где i – индекс работника;

j – индекс показателя;

\sum_j – удельный экономический эффект (ущерб от изменения) j -го показателя, тыс. р./ ед.;

P_j – прогнозное изменение j -го показателя (в соответствующих единицах измерения);

W_{ij} – доля влияние i -го работника на j -й показатель.

Далее рассчитывается средняя экспертная оценка достижения целей каждым участником команды, которая и дает сравнительную оценку человеческого капитала участников группы.

При использовании этого метода оценки человеческого капитала компании дискуссионным остается вопрос, какова главная цель (миссия) предприятия.

Таким образом, все изложенные методики оценки человеческого капитала отражают по сути результат деятельности всех субъектов рынка по его накоплению, но не позволяют получить комплексный индикатор человеческого развития, который бы позволял проводить эффективный мониторинг состояния (фазы) этого развития в результате осуществляемых экономических реформ, выявлять «узкие места», тормозящие процессы капитализации различных сфер проявления человеческой сущности (материальной, духовной и социальной).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Акоф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – С. 52
2. Столярова И.А. Антология экономической классики // предисл. – М.: МП «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. – С. 47
3. Вайнштейн А.Л. Народное богатство и народнохозяйственное накопление в предреволюционной России. – М., 1960. – С. 44, 48
4. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. – С.18
5. Маркс К., Энгельс Ф. // Сочинения, Т. 22. – С. 207.
6. Маршалл А. Принципы экономической науки. // Т. 2. – С. 271.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. // – М.: Дело, 1992. – С. 299.
8. Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / РПЭИ : Научный доклад. – № 99/04, декабрь 1998. – С. 8.
9. Петти В. Экономические и статистические работы – М.: Соцэкгиз, 1940. – С. 171, 164, 173.
10. Flamholtz E.G. A Model for Human resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards. I Accounting Review, April, 1971. С. 321
11. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985 с. 270
12. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985. С. 165.
13. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. – P. 17, 22, 15-16.

REFERENCES:

1. Petty V. Economic and statistical works. - M.: Sotsekgiz, 1940. - P. 171.
2. Anthology of economic classics / preface. I.A. Stolyarova. - M.: MP «EKONOV», «KLYUCH», 1993. - P. 47

3. See: Goylo V.S. Modern bourgeois theories of reproduction of labor power . - P. 18.
4. Marx K., Engels F. Works, Vol. 22. - P. 207.
5. Marshall A. Principles of Economic Science. Vol. 2. - P. 271.
6. Weinstein A.L. National wealth and national economic accumulation in pre-revolutionary Russia. – M., 1960. – P. 44.
7. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985
8. Nesterova D., Sabiryanova K. Investments in human capital during the transition period in Russia / RPEI: Scientific report. – No. 99/04, December 1998. – P. 8.
9. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. – P. 17.
10. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985.
11. Flamholtz E.G. A Model for Human resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards. I Accounting Review, April, 1971.
12. Ackoff R. Planning the Future of the Corporation. – M.: Progress, 1985. – P. 52
13. Meskon M., Albert M., Khedouri F. Fundamentals of Management. – M.: Delo, 1992. – P. 299.