

И. В. Лебедев

(выпускник)

Сибирско-американский факультет менеджмента

Байкальской международной бизнес-школы

Иркутского государственного университета

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

Актуальность исследований механизмов производства и использования человеческого капитала быстро растет в связи с повышением роли знаний и научно-технического прогресса в современной экономике. По-видимому, качество рабочей силы, уровень ее образования и профессиональной подготовки будут являться не только решающим фактором экономического прогресса, но и основным условием конкурентоспособности национальных экономик.

На сегодняшний день существует множество различных методик по оценке человеческого капитала. Так, например, М. Фридмен под человеческим капиталом понимает некий фонд, который обеспечивает труду перманентный (постоянный, непрерывный) доход, представляющий собой средневзвешенную величину ожидаемых будущих поступлений дохода [5]. Общая величина человеческого капитала определяется следующим образом:

$$V_0 = \frac{W_1}{1+r} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n}, \quad (1)$$

где W — ожидаемый индивидом годовой доход от использования человеческого капитала;

n — срок жизни индивида в годах;

r — ставка дисконтирования.

И. Фишер предлагает методику оценки человеческого капитала, отражающую лишь доход, который будет получен в будущем. По его мнению, использование капитала означает получение процента как универсальной формы любого дохода (заработной платы, прибыли, ренты). Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала [2].

Г. Беккер вместе с Б. Чисуик разработали единую формулу для расчета доходов владельцев как человеческого капитала, так и физического капитала (собственности). По их мнению, применительно к владельцу человеческого капитала «общий заработок любого лица, после того как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его первоначального человеческого капитала» [4].

$$V_a = \sum_{t=a}^n (B - C)(1+r)^{-t}, \quad (2)$$

где V_a — оценка человеческого капитала индивида в возрасте «а»;

B — общий доход;

C — часть дохода, полученного в результате трудовой деятельности;

n — возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность;

r — процентная ставка (ставка дисконтирования).

Я. Фитценц связывает оценку человеческого капитала с добавленной экономической стоимостью [6].

В российской экономической науке наиболее признанным методом оценки человеческого капитала является метод настоящей ценности потока будущих доходов [3].

$$V_{t_0} = \sum_{T=t_0}^T \frac{Dt \cdot Pt_{ot}}{(1+i)^{t-t_0}}, \quad (3)$$

где V_{t_0} — настоящая ценность потока будущих доходов человека в возрасте t_0 ;

Dt — доходы человека в возрасте t ;

Pt_{ot} — вероятность дожития человека от возраста t_0 до возраста t ;

i — ставка банковского процента;

T — максимальная продолжительность жизни человека данной профессии.

В описанной выше формуле используется показатель валового дохода, но более точной оценкой человеческого капитала с точки зрения его ценности для семьи и общества была бы оценка настоящей ценности потока его чистого дохода, т. е. дохода за вычетом затрат на его личное потребление.

$$W_{t_0} = \sum_{t=t_0}^T \frac{(Dt - 3t)Pt_{ot}}{(1+i)^{t-t_0}}, \quad (4)$$

где $3t$ — затраты на личное потребление человека в возрасте t ;

W_{t_0} — настоящая ценность потока будущих чистых доходов человека.

Но оценка настоящей ценности потока будущих доходов человека в возрасте t_0 , хотя и дает полезную для ряда целей информацию (например, для оценки потерь семьи и общества в целом в результате преждевременной смерти человека), имеет ряд недостатков.

Международная статистика проблему количественной оценки работника — носителя человеческого капитала решило следующим образом. В 1966 г. на XI Международной конференции по статистике труда в Женеве была принята Резолюция о затратах на рабочую силу, исходя из которой Международная стандартная классификация расходов на рабочую силу включает следующие основные группы:

- 1) прямая заработная плата и жалованье;
- 2) оплата неотработанного времени;
- 3) премии и денежные подарки;
- 4) расходы на питание, напитки, топливо и другие натуральные выплаты;
- 5) расходы работодателя по обеспечению рабочего жильем;
- 6) расходы работодателя на социальную защиту;
- 7) расходы по профессиональному обучению;
- 8) расходы на социальные нужды;
- 9) прочие расходы на рабочую силу, не относящиеся к вышеуказанным квалификационным группам (например, рабочая одежда);
- 10) налоги, рассматриваемые как расходы на рабочую силу (например, налоги на численность или фонд за работной платы) [7].

К числу стандартных количественных показателей оценки функционирования человеческого капитала относят следующие:

- норма отдачи от инвестиций в человеческий капитал, которая рассчитывается на базе стандартного уравнения заработной платы Дж. Минцера (1974). Здесь заработки индивида выступают в качестве зависимой переменной и представлены в логарифмической форме [8];
- число лет обучения (уровень образования). В 1990 г. в России среднее число лет обучения одного работника составляло 10,28 года. По данным всероссийской переписи 2002 г., в каждой пятилетней возрастной группе экономически активного населения доля людей с высшим и послевузовским образованием составляла в среднем 18,05 %;
- потенциальный опыт на рынке труда;
- профессиональный опыт на данном рабочем месте [1].

Список литературы

1. Дигилина О. Б. Человеческий капитал в системе трудовых отношений: монография / О. Б. Дигилина. — М.: Информ.-вндрен. центр «Маркетинг», 2003. — 230 с.
2. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 1999. — 312 с.
3. Корицкий А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / А. В. Корицкий. — Новосибирск, 2010. — 368 с.
4. Тугускина Г. Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий / Г. Н. Тугускина // Кадровик. 2009. — № 11. — с. 4-13.
5. Усоскин В. М. "Денежный мир" Милтона Фридмена: монография / В. М. Усоскин. — М.: Мысль, 1989. — 176 с.
6. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитценц; Пер. с англ.; под общ. ред. В. И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — с. 196.
7. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1694>.
8. URL: <http://www.eerc.ru/default.aspx?id=15&page=19>.