

# размер... головы

## измерение человеческого капитала

*Анализ основных методов оценки интеллектуальных активов показывает, что сегодня нет единой методики, позволяющей надежно оценить совокупность интеллектуальных активов компании. Кроме того, имеющиеся методики не являются в полной мере адекватным отражением их справедливой стоимости, и, как правило, выражают стоимость оцениваемых компонентов достаточно приближенно.*

Очевидно, что именно человеческий капитал является фундаментом капитала знаний компании, поскольку все остальные компоненты или производные от деятельности человеческого капитала или отражают определяющее влияние человеческого фактора на них. Следуя рекомендациям Т. Стюарта, считаем необходимым оценить именно величину человеческого капитала, как стержня капитала знаний.

Итак, единой методики оценки человеческого капитала не существует. Однако, известны различные точки зрения авторов, которые можно кратко представить следующим образом.

Одним из наиболее распространенных методов является исчисление человеческого капитала отдельной личности и его оценки в структуре интеллектуального капитала компании. Данной теории придерживаются такие ученые как У. Фарр, Л. Дублин и др.

В основу этого метода положена попытка оценки приведенной (дисконтированной) стоимости потока затрат, связанных с формированием человеческого капитала и будущего потока доходов, получение которого обеспечивает человеческий капитал конкретной личности.

Рассмотрим подробнее некоторые методы оценки человеческого капитала

**Арабян К.К.**  
преподаватель  
Московского  
экономико-  
статистического  
института (МЭСИ)

**качественные  
характеристики  
конкретного  
сотрудника  
являются  
неотъемлемой  
частью попытки  
его стоимостного  
измерения**

*Качественная оценка человеческого капитала* (экспертный подход).

Суть данного подхода заключается в том, что оценке подвергаются качественные показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника, так и свойства работников компании в совокупности.

Качественные характеристики конкретного сотрудника являются неотъемлемой частью попытки его стоимостного измерения, поскольку именно наличие таких качественных характеристик как: а) способность неочевидно мыслить; б) использовать навыки и опыт в сочетании с интуицией и др. В частности, названные качественные характеристики являются неотъемлемой частью капитала знаний компании.

Вклад персонала в общие результаты определяется по следующим направлениям:

- 1) вклад в развитие новых научных направлений;
- 2) вклад в увеличение доходов компании;
- 3) вклад в развитие отношений с заказчиками;
- 4) вклад в координацию деятельности подразделений;
- 5) вклад в успешное выполнение линейных функций.

*Бальная оценка качества работников с применением весовых коэффициентов*

В рамках экспертного подхода можно попытаться оценить как качественные характеристики конкретного работника, так и совокупность свойств человеческого (кадрового) потенциала. Для большей объективности в данной методике используются весовые коэффициенты. Исходя из этого, была предложена следующая последовательность действий:

В начале необходимо определить ключевые показатели, идентифицирующие вклад работника в капитал знаний компании. Затем установить весовые доли (коэффициент значимости) для каждого показателя, исходя из того, насколько часто каждый показатель проявляется у аттестуемого. И после этого определить бальную шкалу для оценки каждого показателя

Далее необходимо проанализировать полученные результаты и определить средний балл по каждому работнику. Полученные значения сравнивают с эталонными, полученными эмпирическим методом (путем суммирования всех баллов по всем качественным показателям), после чего их анализируют и предлагают рекомендации.

Рассмотренные модификации экспертного (качественного) подхода к оценке человеческого капитала являются очень важной составляющей при формировании достоверной (справедливой) оценки человеческого потенциала. Однако существенным недостатком такого подхода, на наш взгляд, является возможность применения данной методики лишь при управлении знаниями компании.

Любая же попытка перевести те или иные качественные показатели в стоимостное выражение с большой степенью вероятности будут субъективными, а значит не достоверными и не позволят справедливо оценить человеческий капитал. При этом важно отметить, что в данном случае исключается возможность сопоставления данных человеческого капитала (потенциала) между компаниями.

*Измерение человеческого капитала: проблемы и возможности.*

Сама мысль оценки человеческого капитала и измерение его стоимости кажутся несколько некорректными. Однако следует признать, что существуют объективные причины необходимости формализации человеческого капитала и его измерения для последующего эффективного управления.

Экспертный или метод качественной оценки является важным звеном в системе методов оценки человека, поскольку из всех существующих моделей наиболее объективно оценивает качественные составляющие человеческого капитала, однако ограничение только данным методом не позволяет получить стоимостное измерение человеческого капитала ввиду невозможности адекватного перехода от качественных показателей к количественным.

***единой методики  
оценки  
человеческого  
капитала  
не существует,  
однако, известны  
различные точки  
зрения авторов...***

Любая формализация неизбежно субъективна и может рассматриваться только в контексте конкретной компании, и, соответственно, исключает возможность сопоставления.

Если рассматривать недостатки затратного подхода к оценке человеческого капитала (метод инвестиций), то на наш взгляд, опять возникает проблема объективного расчета всех инвестиций в человеческий капитал, поскольку в рамках затратного подхода нивелируются затраты на самообразование, играющие ключевую роль в формировании человеческого потенциала.

Объективную сложность также представляет собой попытка определения удельного веса эффективности конкретного работника в общем финансовом результате компании, а также оценка воздействия внешних факторов, которые могут оказывать существенное влияние на формирование финансовых результатов компании. Кроме того, возникают сложности с учетом инвестиций в человеческий капитал и измерением получаемых результатов. Затраты же на обучение персонала и повышение его квалификации по правилам финансового учета следует относить к расходам, а не к инвестициям.

При анализе метода оценки человеческого капитала по аналогии с физическим (основным) капиталом сложно дать объективную оценку его первоначальной стоимости, определить срок работы конкретного сотрудника в компании (то есть выбрать рациональный способ начисления коэффициента устаревания и забывания). Также сложно организовать ведение учета из-за громоздкости оценки, которая в большей степени удобна для крупных компаний.

Попытка объективного измерения человеческого капитала является очень трудной задачей, поскольку на результаты деятельности человека оказывают влияние огромное количество разнообразных факторов, не поддающихся количественной оценке. Кроме того, сочетание данных факторов может приводить к непредсказуемым последствиям поведения

**любая попытка  
перевести те  
или иные  
качественные  
показатели  
в стоимостное  
выражение  
с большой степенью  
вероятности будут  
субъективными**

человека в рамках определенных, в том числе временных, обстоятельств.

Факторы, оказывающие влияние на поведение человека и, как следствие, на результаты его деятельности можно условно разделить на следующие группы: биологические, физиологические, социальные, психологические мотивационные. На наш взгляд, одним из ключевых факторов, влияющих на эффективность деятельности конкретного работника, является мотивация. Очевидно, что результаты труда зависят от природных способностей и приобретенных навыков, но именно мотивация - источник трудовой деятельности личности. Из изложенного очевиден вывод невозможности оценки компонентов капитала знаний в отдельности, в том числе фундамента знаний компании - человеческого капитала. В связи с чем оценка капитал знаний компании должна носить комплексный характер и быть ориентированной, в первую очередь, на формирование справедливой стоимости компании, то есть для представления объективных данных внешним пользователям.

### ***Литература***

1. Козырев А.Н. Макаров В.Л. «Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности», М.: РИЦ ГШ ВС РФ 2003г..
2. Букович У. Уильямс Р. «Управление знаниями», М.: ИНФРА-М, 2002 г.
3. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. «Оценка стоимости предприятия», Москва – Ростов –на-Дону, «МарТ» 2004 г.
4. Козырь Ю.В. «Размышления о стоимостной оценке знаний»
5. Пузыня Н.Ю. «Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов» СПб.: Питер 2005 г.
6. Лукашевич В.В. «Эффективность инвестиции в человеческий капитал» Журнал «Полиграфист и Издатель» №6 2002

***существуют  
объективные  
причины  
необходимости  
формализации  
человеческого  
капитала  
и его измерения  
для последующего  
эффективного  
управления***