

как посчитать репутацию?

деловая репутация работника
как элемент его человеческого капитала

Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию РФ от 05.11.2008 года и Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17.11.2008 года значительное внимание уделяют развитию человеческого капитала России.

Решение задачи развития конкурентоспособности человеческого капитала предполагает совершенствование всех его составляющих (элементов). В науке не сложилось единое мнение о том, какие элементы объективно должны включаться в состав человеческого капитала и как они взаимодействуют друг с другом. Разрешение этой проблемы имеет большое теоретическое и практическое значение. Не зная истинную структуру и содержание человеческого капитала, невозможно эффективно управлять им и в полной мере использовать возможности всех его составляющих.

Представленные выше точки зрения показывают, что существует разноречивость во взглядах ученых на понимание человеческого капитала и его составляющих. Несмотря на значительное количество работ, посвященных этой проблеме [1,2,3,4,5,], все они, к сожалению, исходят из посылки о том, что человеческий капитал содержит ограниченное количество структурных элементов (качеств человека; его знаний; способностей и мотиваций; способностей приносить доход; создавать полезные блага; уровня квалификации;

Ханнанова Т.Р.
профессор,
зав. кафедрой
государственного
и муниципального
управления,
Бакинский
государственный
аграрный
университет

hannanova1@mail.ru

образования; здоровья; опыта работы; таланта; врожденных способностей; побуждений и многого другого).

Человеческий капитал – явление гораздо более многогранное, чем это представляется на первый взгляд, настолько, насколько разносторонен сам человек как его носитель, воспроизводитель, источник. Человек – вот объективная основа многогранности человеческого капитала и полиструктурности его строения, которое предопределяют в свою очередь его многомерность.

Каждый новый этап социально-экономического развития страны позволяет выявлять новые, актуализирующиеся составные элементы человеческого капитала.

К одному из таких элементов мы относим деловую репутацию работника. Под ней понимается мнение работодателя, трудового коллектива, других заинтересованных лиц или экспертов о профессионально важных и личностных качествах работника, врожденных или приобретенных в процессе учебы и работы, базирующееся на научно обоснованных и нормативно признанных методиках [6].

В состав человеческого капитала следует включать не только традиционно признанные элементы (уровни образования и здоровья (продолжительность жизни, опыт работы), но и деловую репутацию работника. Перечень элементов человеческого капитала имеет тенденцию к расширению в ходе исторического развития человечества. Все элементы человеческого капитала можно условно подразделить на две основные группы: базовые элементы и производные от них. К базовым элементам человеческого капитала относятся здоровье, образование, опыт работы, то есть то, что составляет наиболее устойчивую основу человеческого капитала и определяет его фундаментальные характеристики. Деловая репутация работника можно отнести к группе производных элементов человеческого капитала, которые «вырастают» из базовых элементов и показывают степень их фактической реализации

*человек –
вот объективная
основа
многогранности
человеческого
капитала
и полиструктур-
ности
его строения*

в жизни человека и его трудовой, предпринимательской и в целом общественной деятельности.

Анализ человеческого капитала работника только через базовые элементы дает одноплоскостную картину. Использование производных элементов, в том числе и деловой репутации работника, для характеристики человеческого капитала позволяет увидеть его глубину, богатство, «объемность», многозначность и многомерность, выявить пока еще слабо задействованный потенциал производных элементов человеческого капитала в решении важных социально-экономических задач, показать значимость нетрадиционных составляющих для развития человеческого капитала.

Многомерность человеческого капитала может быть описана формулой.

$$ЧК = УО \times УЗ \quad (1),$$

где $ЧК$ – человеческий капитал,

$УО$ – уровень образования,

$УЗ$ – уровень здоровья.

Многомерную же модель человеческого капитала с учетом включения не только базовых, но и производных показателей можно описать такой формулой (2)

$$ЧК = УО \times УЗ \times ДР_p \times ПЭ \quad (2),$$

где $УО$ – уровень образования,

$УЗ$ – уровень здоровья,

$ДР_p$ – деловая репутация работника,

$ПЭ$ – другой производный элемент человеческого капитала, который потенциально может быть выявлен.

Человеческий капитал, исчисленный по формуле (1), можно условно назвать «базовым», поскольку данный способ измерения строится на базовых элементах человеческого капитала. Формула (2) позволяет рассчитать так называемый «открытый» человеческий капитал, закладывая перспективы его развития за счет полиструктурности состава элементов.

**анализ
человеческого
капитала
работника только
через базовые
элементы дает
одноплоскостную
картину**

Таким образом, человеческий капитал обладает свойствами развития и совершенствования, которые имманентно присущи ему. Импульс к развитию человеческого капитала дают как базовые, так и производные элементы, которые играют роль «двигателя» человеческого капитала. Значение такого производного элемента, как деловая репутация, заключается еще и в том, что он на деле показывает, как реализуются базовые элементы. На самом деле базовые элементы сами по себе могут не давать объективной оценки человеческого капитала. Именно учет производной составляющей – деловой репутации во взаимодействии с базовыми элементами выявляет реальную величину человеческого капитала. Можно обладать отменным здоровьем, несколькими высшими образованиями, значимым стажем работы, но при этом иметь отрицательную деловую репутацию. Таких примеров множество. При одинаковых базовых составляющих человеческого капитала деловая репутация работника может быть положительной и отрицательной. Исходя из этого величина человеческого капитала, если воспользоваться предложенной выше формулой (2), также может иметь как положительное, так и отрицательное значение. Или формально:

$$УО \times УЗ \times (-ДР_p) = - ЧК \quad (3).$$

Из формулы (3) видно, какую значительную роль в формировании и измерении человеческого капитала имеет деловая репутация – явление, на первый взгляд, эфемерное, трудно «схватываемое», неизмеримое. Формула (3) ясно показывает: если все составляющие человеческого капитала положительные, то и человеческий капитал имеет положительную величину.

Из вышеизложенного следует: невключение деловой репутации работника в число элементов человеческого капитала ведет к его недооценке, недостоверности определения его величины, в конце концов, к принятию неправильных, неэффективных управленческих

можно обладать отменным здоровьем, несколькими высшими образованиями, значимым стажем работы, но при этом иметь отрицательную деловую репутацию

Ключевые слова:

деловая репутация, человеческий капитал, величина человеческого капитала

**невключение
деловой репутации
работника
в число элементов
человеческого
капитала ведет
к его недооценке**

решений как в экономической, так и социальной сферах.

Таким образом, деловая репутация работника является неотъемлемым элементом его человеческого капитала. Включение деловой репутации в состав человеческого капитала позволяет обеспечить наиболее достоверную его оценку. Исследование взаимосвязи деловой репутации и человеческого капитала работника представляет собой, на наш взгляд, новое перспективное направление научных исследований на стыке ряда экономических, правовых и иных общественных наук.

Литература

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: Норма, 2003 г. – с. 52.
2. Щетинин В. Цена труда в России – меньше не бывает // Человек и труд. – 1999. – № 7,8,11; 2000. – № 1.
3. Колосницына М.Г. Экономика труда. – М.: Магистр, 1998. – С. 88.
4. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2008. – С. 196.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – С. 305.
6. Як Фитц-енц. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала; пер. с англ.: [Меньшикова А.С., Леонова Ю.П.]; под общей редакцией В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – С.14.
7. Б.В. Корнейчук. Экономика труда. – М.: Гардарики, 2007. – С. 121.
8. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровье, деловая репутация. – М.: Экономика, 2008.

КЭ