

Человеческий капитал инновационных организаций: особенности и подходы к оценке

Туймишина Александра Евгеньевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: bonnys8@hotmail.com

С развитием экономики развивается и рабочая сила, ускоряются темпы «износа» знаний, всё более высокие требования к ней, по сравнению с традиционными, предъявляют организации инновационного типа. Более привлекательной становится рабочая сила, нацеленная на саморазвитие, самостоятельность, построение связей, на творческую активность, на применение нестандартных решений и т.п. Если говорить с позиции концепции человеческого капитала, инвестирование средств в те или иные качества работника могут принести результаты, и важно оценить количественно, какие результаты можно ожидать от инвестирования в те или иные сугубо качественные составляющие рабочей силы. В экономической литературе встречается немало попыток произвести оценку человеческого капитала. Целью нашего исследования стало оценить и проанализировать последние разработки в области оценки человеческого капитала предприятия. Используемый метод: всеобъемлющий анализ научной литературы, сравнительный анализ и синтез.

Человеческий капитал имеет сложную внутреннюю структуру. На практике существуют различные подходы к классификации методов оценки человеческого капитала. В целом они подразделяются на качественные (связаны с оценкой уровня формального образования, интеллектуального уровня и опыта, здоровья, моральных качеств и т.п.) и количественные (связанные с оценкой инвестиций в человеческий капитал и их эффективности). Один из способов оценки - рыночно-ориентированный подход («market-oriented approach»). Он основан на расчете разницы между рыночной стоимостью предприятия и его балансовой стоимостью. Эта разница должна отражать стоимость человеческого капитала фирмы. Як Фитц-Энц предложил усовершенствовать эту простую формулу, скорректировав на полный рабочий день [5]. Но в целом этот показатель недостаточно точен, поскольку кроме рабочей силы, рыночная стоимость складывается и благодаря имени бренда, и сложившейся конъюнктуре, таким образом, нельзя точно сказать, какая ее часть приходится на стоимость человеческого капитал. Поэтому, в рамках данного подхода авторы пытаются, изменив те или иных входные показатели, сделать этот расчет более точным. Основной проблемой данного метода остается то, что нельзя точно определить пропорции влияния на вновь созданную стоимость различных видов капитала. Это значительно усложняет конкретные расчеты. Чтобы отразить эту зависимость, целесообразно применить методы факторного анализа. Эта проблема была проанализирована в работах экономистов Пасчаропулуса (1995), Анкруста (1959) и Денисона (1974) [8].

Другой подход связан с применением калькуляционных методов («accounting-oriented methods»). Они основаны на расчете стоимости человеческих ресурсов фирмы исходя из затрат на заработную плату, обучение, развитие и т.п., и рассчитывают дисконтируемую величину будущих доходов. Сравнение величины роста заработной платы с величиной роста стоимости фирмы приводят к вычислению показателей, необходимых для принятия управленческих решений.

Так же существует множество методов, основанных на оценке тех или иных показателей (метод исследования значений, метод мониторинга нематериальных активов, метод индекса интеллектуального капитала, метод «навигатор Skandia», являющийся одним из самых обоснованных, и др.). Эти методы могут быть использованы для оценки человеческого капитала, как с точки зрения стоимости, так и в относительном выражении - проценты, коэффициенты и т.д.

Группа методов, ориентированных на оценку добавленной стоимости рассматривают информацию, предоставленную в рамках управленческого учета, и легко встраиваются в бухгалтерскую структуру компании. Таким образом, теоретическая платформа для оценки человеческого капитала есть, нужно понять, как преобразовать, соединить в единое целое количественное и качественное. Это тем более актуально, поскольку инновационная экономика ждет от кандидатов проявления таких качеств, которые крайне сложно оценить количественно.

Сделав попытку обобщить предложенные различными направлениями методы, мы сделали вывод, что основой обобщенного метода оценки должна быть модель, в которой:

- базовая оценка человеческого капитала позволяет оценить обобщенные расходы на персонал используя данные фирмы;

- снижение стоимости человеческого капитала рассчитывается в зависимости от полезного срока использования знаний (может быть разным в тех или иных сферах деятельности);

- происходит элиминация из стоимости человеческого капитала устаревших знаний и замена их новыми;

- измерение стоимости человеческого капитала рассчитывается как сумма всех трех компонентов.

Эта интегрированная модель показывает, что комбинация различных методов может значительно улучшить существующие методы оценки человеческого капитала.

Литература

1. Ванин Е.В. Диссертация РГБ. Повышение эффективности внедрения инноваций на предприятии путем инвестирования средств в человеческий капитал. Н.-Новгород, 2011.

2. Козырев А.Н., Макаров В.Л. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. -М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003.

3. Строганов Р. Особенности накопления человеческого капитала в современной России.// Управление персоналом.-№5.-2008.

4. Традиции и инновации в современной России. Под ред. А.Б.Гофмана. М., РОССПЭН, 2008.

5. Jac Fits-Enz. The ROI of human capital. AMACOM, New York, 2009.

6. Mayo, A. The human value of the enterprise. Valuing people as assets – monitoring, measuring, managing. London: Nicholas Brealey Publishing, 2001.

7. Pennig S., Vogt J., Profitability assessment and economic evaluation in human resource management – guidelines and tools.-Dortmuns/Berlin/Dresden, 2008.

8. Sakalas A., Liepe Z. Evaluation methods in of investment in human capital.//Economics and management.-№16.-2011.