

Научная статья
[https://doi.org/ 10.23672/SAE.2023.66.50.010](https://doi.org/10.23672/SAE.2023.66.50.010)
УДК 332



МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИЙСКОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ

Огородник А.А.

Государственный университет просвещения

Аннотация. В статье обозначена проблема формирования структуры Аппарата Правительства субъекта Российской Федерации в зависимости от его конституционно-правового статуса.

Цель: исследование методов оценки эффективности человеческого капитала на основе анализа российской и зарубежной практики с целью выработки авторского подхода к определению понятия и оценке человеческого капитала.

Методы: анализ, синтез, обобщение и систематизации научных источников по проблеме исследования.

Результаты: рассмотрены понятие и методы оценки эффективности человеческого капитала на основе анализа работ отечественных и зарубежных ученых, приводится авторская классификация методов оценки эффективности человеческого капитала для целей систематизации, приводится авторское видение понятия «эффективность человеческого капитала». Представлен практический подход к оценке эффективности использования человеческого капитала на примере российских и зарубежных предприятий, приводится сравнительная характеристика.

Выводы: сделан вывод о том, что методики оценки эффективности использования человеческого капитала на практике российских и зарубежных предприятий имеют сходства по части бухгалтерской оценки изменения кадрового состава и нематериальных активов и инвестиционной оценки вложений в человеческий капитал. Представлена авторская разработка методики оценки эффективности использования человеческого капитала на основе анализа эффективности человеческих ресурсов, эффективность инвестиций в человеческий капитал, эффективность мотивации и корпоративной культуры, которая может использоваться для крупного и среднего бизнеса с целью изучения эффективности человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка, эффективность, инвестиции, затраты, подход

METHODS FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF USING HUMAN CAPITAL IN RUSSIAN AND FOREIGN PRACTICE

Andrey A. Ogorodnik

State University of Education

Abstract. The article outlines the problem of forming the structure of the Government Apparatus of a constituent entity of the Russian Federation depending on its constitutional and legal status.

Object: research of methods for assessing the effectiveness of human capital based on an analysis of Russian and foreign practice in order to develop the author's approach to defining the concept and assessing human capital.

Methods: analysis, synthesis, generalization and systematization of scientific sources on the research problem.

Findings. The concept and methods for assessing the effectiveness of human capital are considered based on an analysis of the works of domestic and foreign scientists, the author's classification of methods for assessing the effectiveness of human capital for systematization purposes is given, and the author's vision of the concept of "efficiency of human capital" is given. A practical approach to assessing the efficiency of using human capital is presented using the example of Russian and foreign enterprises, and a comparative description is provided.

Conclusions. It is concluded that the methods for assessing the effectiveness of the use of human capital in practice of Russian and foreign enterprises have similarities in terms of accounting assessment of changes

in personnel and intangible assets and investment assessment of investments in human capital. The author's development of a methodology for assessing the effectiveness of the use of human capital is presented based on an analysis of the effectiveness of human resources, the effectiveness of investments in human capital, the effectiveness of motivation and corporate culture, which can be used for large and medium-sized businesses to study the effectiveness of human capital.

Key words: human capital, assessment, efficiency, investment, costs, approach.

Введение.

Актуальность выбранной темы связана с развитием общественных и экономических институтов современного государства, где труд человека и качество его жизни являются основополагающими движущими силами общественного прогресса. Современная экономика построена на знаниях и людях, обладающих профессиональным опытом.

Таким образом, сегодня человеческий капитал – это главный драйвер развития экономики и всей общественной жизни.

Человеческий капитал, согласно Большому экономическому словарю, можно определить, как социально-экономическое явление представляет собой совокупность способностей индивида, а также систему мотивации, которая определяет направление использования человеческих способностей [12].

Обсуждение.

Рассмотрим подходы к определению «эффективности использования человеческого капитала».

Красулина Т.С. определяет эффективное использование человеческого капитала, как процесс реализации накопленного потенциала, полученного в ходе образовательной и профессиональной деятельности, который отражается на росте благосостояния предприятия [7, с.77].

Горубнова О.С. рассматривает эффективность использования человеческого капитала как совокупность показателей использования рабочей силы на предприятии [5, с.285].

Бастрыкин С.В., Зайцев С.В., Чичканова К.А. считают, что эффективность использования человеческого капитала является параметром эффективности инвестиций, затраченных на образование и переподготовку кадров [1, с.41].

Таким образом, было сформировано определение «эффективность человеческого капитала». По нашему мнению, эффективность человеческого капитала – это показатель, характеризующий совокупное полезное использование профессионального опыта и навыков персонала, которое положительно сказывается на общей эффективности предприятия.

В российской и зарубежной литературе количественному измерению и измерению эффективности человеческого капитала посвящены многие научные работы, например, Б. Беккера [2].

Интересен подход Ю. Сафонова, В. Борщ, М. Данилко, которые приводят систематизацию показателей оценки эффективности использования человеческого капитала и делят их на макро и микроуровень [13, с.180].

Амортизационная оценка человеческого капитала, как нематериального актива приводится в работе Б.Б. Леонтьева [9].

Методика оценки эффективности человеческого капитала отражена в работе С.В. Бастрыкина, С.В.Зайцева, К.А. Чичкановой и основана на системе расчета прямых затрат на персонал [1, с.40].

Я. Фитценц [11] в своей работе приводит основным критерием эффективности использования человеческого капитала коэффициент окупаемости инвестиций на образования, аналогичный подход встречается в работе в работе О.Г. Вагяняна [4, с.70].

Таким образом, методы оценки эффективности человеческого капитала можно подразделить на следующие типы: инвестиционные, бухгалтерские, построенные на системе индикаторов. Очевидно, что рассматривать эффективность использования человеческого капитала на практике целесообразно с использованием совокупной системы индикаторов, так как они отражают измерение данного показателя в наиболее широком смысле.

Российская практика оценки эффективности использования человеческого капитала значительно меняется в зависимости от вида бизнеса и способа управления человеческим капиталом.

Промышленные предприятия и крупные объединения, такие как ПАО «Газпром», ПАО «НК-Роснефть», ПАО «НЛМК» часто оценивают эффективность человеческого капитала с позиции инвестиций в развитие и обучение персонала.

Данный подход включает два этапа.

На первом этапе оценивается минимальный уровень инвестиций в человеческие ресурсы,

который учитывает суммарные затраты на человека, для обеспечения ему нормальной жизнедеятельности.

Затем, данный показатель сравнивают с заработной платой сотрудников, что является показателем социальной эффективности человеческого капитала.

Далее, оценивают инвестиции в развитие и образование персонала и оценивают их эффективность.

Результирующим показателем на данном этапе считается суммарная величина человеческого капитала с помощью дисконтирования дохода, который получает работник в процессе трудовой деятельности.

На втором этапе определяется непосредственно экономический эффект от использования человеческого капитала по показателю «отдача на инвестиции». Считается что такая рентабельность должна быть выше 20% иначе использование человеческого капитала можно считать не эффективным [6, с. 66].

Такая методика часто используется на предприятиях государственной корпорации «Ростех», где развитие человеческого капитала специалистов – один из приоритетов развития.

Другая часть предприятий в отраслях сферы услуг, например, ПАО «Ростелеком»,

Группа IBS, использует методику расчета эффективности человеческого капитала, которая включает в себя расчет значений:

- постоянных и переменных затрат на сотрудника;
- учет индивидуальных премий сотрудникам,
- затрат организации на риск в случае потери сотрудника;
- экономических потерь организации в связи с отсутствием сотрудника;
- потерь среди уникальных сотрудников с особыми навыками;
- потери доли рынка из-за ухода персонала.

Зарубежная практика оценки эффективности использования человеческого капитала во многом основана на совокупном развитии и корпоративном менеджменте.

Американский опыт во многом строится на модели активов (включает учет затрат на капитал и амортизацию) и модели полезности (включает оценку эффекта кадровых инвестиционных вложений) [8, с. 484] Методика НАСА в США основана на управлении человеческими ресурсами и оценивает следующие параметры: эффективность мотивации, эффективность организационной структуры, эффективность менеджмента. В основе оценки лежат показатели эффективности инвестиций в образование и развитие. Результатом этого стало снижение текучести кадров в организации.

Методика Lockheed Martin Corporation строится на оценке показателей эффективности: корпоративной культуры, системы ценностей и стимулирования персонала. Человеческий капитал и его эффективность в методике оценивается как актив. Методика подчинена стратегическим целям организации и позволяет не только оценивать текущий уровень эффективности человеческого капитала, но и решать кадровые вопросы по поиску перспективных работников.

Оценка эффективности человеческого капитала также проводится в Японской компании SONY на основе показателей:

- эффективности командной работы;
- эффективности взаимоотношений;
- эффективности человеческого развития.

Оценка строится на системе показателей эффективности с балльной оценкой. Главным для компании является развитие корпоративной культуры и повышение эффективности бизнеса за счет развития человеческого капитала [3, с.142-143].

Результаты.

Результаты сравнения российской и зарубежной практики оценки эффективности использования человеческого капитала приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение российской и зарубежной практики оценки эффективности использования человеческого капитала предприятия.

Показатель	Российская практика	Зарубежная практика
Сходства	Оценка эффективности человеческого капитала с позиции нематериального актива и эффективности инвестиций в человеческий капитал. В данном случае используется показатели эффективности инвестиций, бухгалтерские и финансовые коэффициенты использования нематериальных активов и текучести кадров	Оценка эффективности в контексте совокупного устойчивого развития по показателям: Эффективность мотивации;
Различия	Оценка общей эффективности с использованием группы показателей:	Оценка эффективности в контексте совокупного устойчивого развития по показателям: Эффективность мотивации;

	-инвестиций в образование и переобучение; - текущего уровня образования; - инвестиции в здравоохранение; - инвестиций в инновационное развитие; - затраты, связанные с потерей кадрового потенциала.	- эффективность менеджмента; - эффективность организационной структуры; - уровень развития корпоративной культуры; - затраты на стимулирование и переобучение персонала.
Преимущества	Использует многомерные модели, которые оценивают итоговую эффективность с учетом множества факторов. Легко адаптируется для разных форм хозяйствования.	Использует неочевидные преимущества развития человеческого капитала и корпоративной культуры как фактора эффективности человеческого капитала
Недостатки	Недостаточное распространение опыта, сложность расчета.	Может вызывать трудности при объективной оценке в виду наличия большого числа качественных показателей.

Можно сделать вывод о том, что для российской практики концепция устойчивого развития при оценке эффективности использования человеческого капитала может быть полезна. На сегодняшний день проблеме эффективности использования человеческого капитала в российском бизнесе уделяется не так много внимания, поэтому совершенствование имеющихся методов и практик может стать актуальным.

Для целей исследования была разработана методика оценки эффективности использования человеческого капитала с учетом концепции

устойчивого развития предприятия. Методика включает следующие основные элементы:

1. Текущая оценка эффективности использования человеческих ресурсов.
2. Оценка эффективности инвестиций в развитие и обучение персонала.
3. Оценка эффективности мотивации и корпоративной культуры.
- 4.

Схема оценки эффективности использования человеческого капитала приведена по основным показателям приведена на рисунке 1.

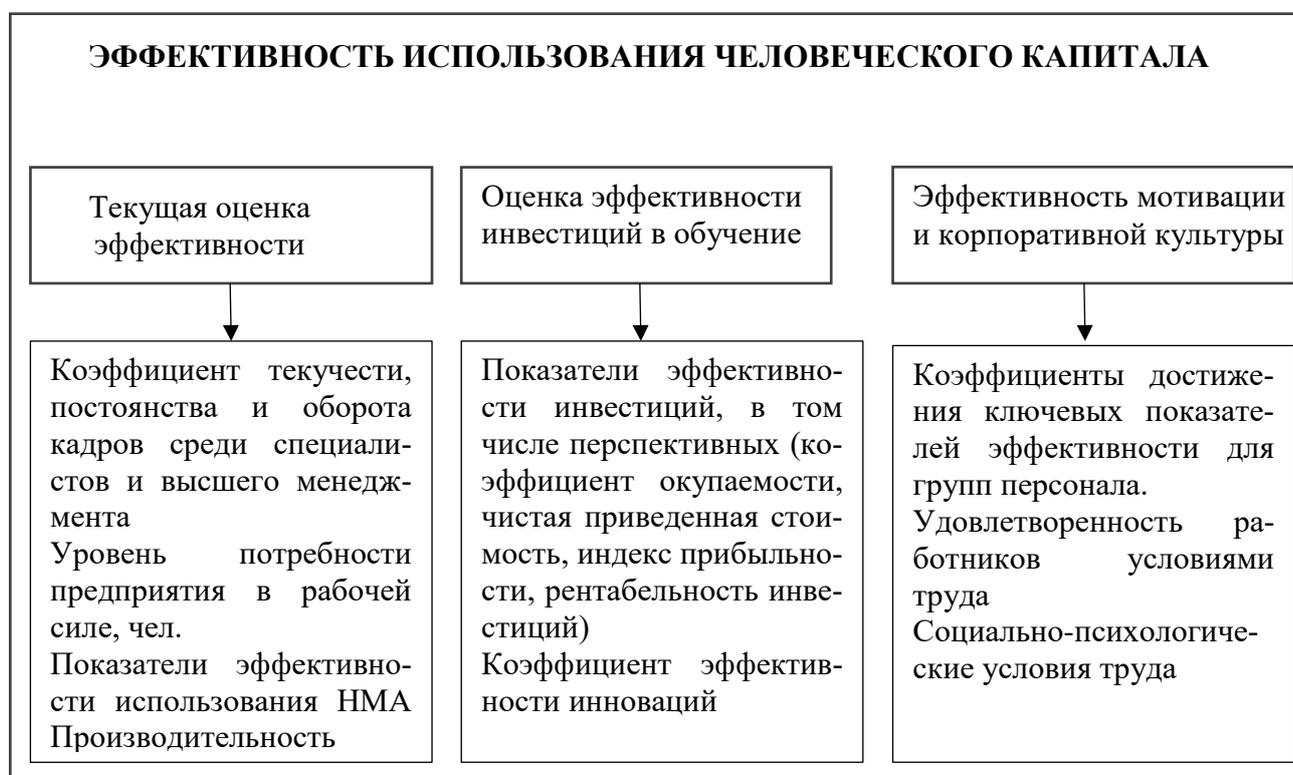


Рисунок 1 – Методика оценки эффективности использования человеческого капитала.

Рассмотрим подробнее основные показатели. Текущая оценка эффективности человеческих ресурсов определяется на основании общеизвестных показателей оценки кадрового состава со смещением в сторону наиболее ценных кадров из числа специалистов и менеджмента.

Коэффициенты использования нематериальных активов необходимые для расчета: коэффициент ввода, выбытия, роста, новизны, срока полезного использования, ликвидации НМА.

Показатели производительности труда, следующие: выработка, коэффициент опережения, доля заработной платы в себестоимости, зарплатоемкость.

Оценка эффективности инвестиций в образование может проводиться как для целей будущих инвестиционных проектов, так и уже завершенных по основным показателям эффективности инвестиций. Для целей оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал был разработан авторский коэффициент «эффективности инноваций»:

$$K_{ЭИ} = \frac{\sum_i^T P}{\sum_j^T C} \cdot 100\% \quad (1)$$

где: $K_{ЭИ}$ – коэффициент эффективности инвестиций; P – прибыль от инновационной продукции в общей доле прибыли; C – затраты, понесенные на заработную плату, премии, отпуска, больничные, образование и переобучение специалистов, занятых в НИОКР; i – количество продуктов; j – виды затрат; T – временной интервал.

Коэффициент показывает, какая рентабельность в доле инновационной продукции обусловлена затратами на персонал, занятый в НИОКР.

Эффективность мотивации определяется, в первую очередь, по КРІ; в данном случае, ключевые показатели эффективности могут быть индивидуальны в зависимости от организаций. Удовлетворенность условиями труда и социально-психологические условия в коллективе следует оценивать по методике Резникова О.С., так как она дает наиболее полный перечень показателей оценки мотивации и корпоративной культуры [10, с.6].

Удовлетворенность условиями труда и социально-психологические условия в коллективе следует оценивать по методике Резникова О.С., так как она дает наиболее полный перечень показателей оценки мотивации и корпоративной культуры [10, с.6].

Заключение.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что методики оценки эффективности использования человеческого капитала на практике российских и зарубежных предприятий имеют сходства по части бухгалтерской оценки изменения кадрового состава и нематериальных активов и инвестиционной оценки вложений в человеческий капитал.

Однако практика сильно отличается по части общего назначения оценки. Российские предприятия используют многомерные модели для оценки общей эффективности использования человеческого капитала, в то время как в зарубежной практике больше внимания уделяется мотивации, менеджменту, корпоративной культуре и концепции устойчивого развития.

На основе исследования отечественной и зарубежной практики была предложена авторская методика оценки эффективного использования человеческого капитала, которая включает в себя текущую оценку эффективности человеческих ресурсов, эффективность инвестиций в человеческий капитал, эффективность мотивации и корпоративной культуры.

Методика может быть адаптирована и использована в российской практике среднего и крупного бизнеса, который внедряет инновации и инвестирует в человеческий капитал.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Литература:

1. Бастрыкин С.В., Зайцев С.В., Чичканова К.А. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации // *Экономический анализ: теория и практика*. 2015. Т.16. № 26. С. 38-48.
2. Беккер Г. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории*. М.: ГУ ВШЭ. 2003. 672 с.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

3. Бражникова, Н. Б. Зарубежный опыт управления человеческим капиталом на предприятиях высокотехнологичных отраслей промышленности / Н. Б. Бражникова, С. С. Друшляков, Т. В. Кокуйцева // *Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал*. 2015. № 4. С. 141-145.
4. Ваганян О.Г. Методика оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал // *Креативная экономика*. 2007. № 9. С. 67–72.
5. Горбунова О. С. Эффективность использования человеческого капитала / О. С. Горбунова // *Островские чтения*. 2014. № 1. С. 283-288.
6. Добровинский А.П., Демьяненко Ю.В. Оценка человеческого капитала в деятельности коммерческих организаций // *Известия ТПУ*. 2011. №6. С.64-70.
7. Красулина Т.С. Факторы, влияющие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов предприятий в современных условиях / Т.С. Красулина // *Науковедение*. 2016. №1. С. 75-84.
8. Кулик А. М. Исследование зарубежных методических подходов к оценке человеческого капитала / А. М. Кулик, Н. А. Герасимова, А. Н. Когтева // *Экономика. Информатика*. 2022. Т. 49, № 3. С. 483-493.
9. Леонтьев Б.Б., Мамаджанов Х.А. Основы организации управления интеллектуальной собственностью на предприятии. Часть 1. Учебное пособие. Екатеринбург: АО ИНИЦ «ПАТЕНТ». 2010. 266 с.
10. Резникова О. С. Методика исследования удовлетворенности труда персонала / О. С. Резникова, В. И. Сигов // *Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов VI Международной научно-практической конференции, Симферополь, 15 ноября 2019 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой*. Симферополь, 2019. С. 5-8.
11. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2006. 320 с.
12. Человеческий капитал / Большой экономический словарь. URL: <https://rus-economics-a-z.slovaronline.com/1608> (дата обращения 26.10.2023)
13. Safonov Yu., Borshch V., Danylko M. Human capital assessment methodology// *Baltic Journal of Economic Studies*. 2023. V.9. № 3. P.179-184.

References:

1. Bastrykin S.V., Zaitsev S.V., Chichkanova K.A. Assessing the effectiveness of investments in human capital as an element of an organization's personnel policy // *Economic analysis: theory and practice*. 2015. T.16. No. 26. pp. 38-48.
2. Becker G. *Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory*. M.: State University Higher School of Economics. 2003. 672 p.
3. Brazhnikova, N. B. Foreign experience in managing human capital at enterprises of high-tech industries / N. B. Brazhnikova, S. S. Drushlyakov, T. V. Kokuytseva // *Business in law. Economic and legal journal*. 2015. No. 4. pp. 141-145.
4. Vaganyan O.G. Methodology for assessing the effectiveness of investments in intellectual capital // *Creative Economy*. 2007. No. 9. pp. 67–72.
5. Gorbunova O. S. Efficiency of using human capital / O. S. Gorbunova // *Ostrov readings*. 2014. No. 1. P. 283-288.
6. Dobrovinsky A.P., Demyanenko Yu.V. Assessment of human capital in the activities of commercial organizations // *Izvestia TPU*. 2011. No. 6. P.64-70.
7. Krasulina T.S. Factors influencing the increase in the efficiency of using human resources of enterprises in modern conditions / T.S. Krasulina // *Science*. 2016. No. 1. pp. 75-84.
8. Kulik A. M. Study of foreign methodological approaches to assessing human capital / A. M. Kulik, N. A. Gerasimova, A. N. Kogteva // *Economics. Computer science*. 2022. T. 49, No. 3. P. 483-493.
9. Leontiev B.B., Mamadzhanov Kh.A. Fundamentals of organizing intellectual property management in an enterprise. Part 1. Study guide. Ekaterinburg: JSC INITs «PATENT». 2010. 266 p.
10. Reznikova O. S. Methodology for studying personnel labor satisfaction / O. S. Reznikova, V. I. Sigov // *Modern technologies of personnel management: Collection of proceedings of the VI International Scientific and Practical Conference, Simferopol, November 15, 2019 / Under scientific edited by O.S. Reznikova*. Simferopol, 2019. pp. 5-8.

11. Fitzenz J. *Return on investment in personnel: measuring the economic value of personnel*. М.: Vershina, 2006. 320 p.

12. *Human capital / Large economic dictionary*. URL: <https://rus-economics-a-z.slovaronline.com/1608> (access date 10/26/2023)

13. Safonov Yu., Borshch V., Danylko M. *Human capital assessment methodology // Baltic Journal of Economic Studies*. 2023. V.9. No. 3. P.179-184.

Информация об авторе:

Огородник Андрей Александрович, аспирант, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет просвещения», Москва, Российская Федерация, e-mail: a88ogorodnik@gmail.com

Andrey A. Ogorodnik, postgraduate student, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "State University of Enlightenment", Moscow, Russian Federation.