

УДК 331.1 DOI: 10.14451/1.220.220

Оценка стоимости человеческого капитала

© 2023 **Плясова Светлана Владимировна**

кандидат экономических наук, доцент Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления. Финансовый университет при Правительстве РФ. Россия, Москва.

E-mail: Svplyasova@ya.ru

© 2023 **Маштакова Анна Сергеевна**

студент. Финансовый университет при Правительстве РФ. Россия, Москва.

E-mail: asmashtakova@gmail.com

Ключевые слова: грейдинг, человеческий капитал, доходный подход, затратный подход, сравнительный подход, экономические факторы.

В работе приведены основные факторы, влияющие на оценку человеческого капитала. Изучено использование подходов (доходного, затратного, сравнительного) в оценке стоимости человеческого капитала, а также раскрыто использование системы грейдинга для повышения эффективности оценки.

В последнее время рынок труда в Российской Федерации столкнулся с трудностями. По данным крупнейшей платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter.ru количество активных вакансий в России до сих пор не достигло докризисного уровня 24 февраля 2022 года (Рисунок 1). При этом наблюдается устойчивая тенденция к росту числа активных резюме, которая достигла двухгодичного максимума. Все это демонстрирует избыток предложения в отличие от спроса. Также ввиду финансовых проблем и ограниченности ресурсов особо актуальным для работодателей сегодня является корректная оценка человеческого капитала.

Стоит сказать о том, что избыток предложения на рынке труда в основном сосредоточен в самых высокооплачиваемых областях экономической жизни (Рисунок 2), таких как юриспруденция, наука и образование, бухгалтерия, управление персоналом, страхование, менеджмент, ин-

формационные технологии и т. д. Именно в этих экономически важных областях некорректная оценка человеческого капитала может привести к довольно сильному увеличению издержек работодателя, поэтому экспертиза в данном вопросе существенно повлияет на эффективность деятельности предприятия в сторону ее увеличения.

Объектом оценки в данной работе является человеческий капитал, в соответствии с ФЗ «Об оценочной деятельности» – работы, услуги, информация [9].

Знания, опыт, профессиональные компетенции, навыки коммуникации – все это может считаться частью человеческого капитала [8], создающего личное и национальное благосостояние. При оценке человеческого капитала необходимо учитывать следующие факторы:

1. Возрастной диапазон сотрудников. Как пра-

Россия, октябрь 2022. Рассчитывается как отношение числа резюме к числу вакансий
 Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней
 Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

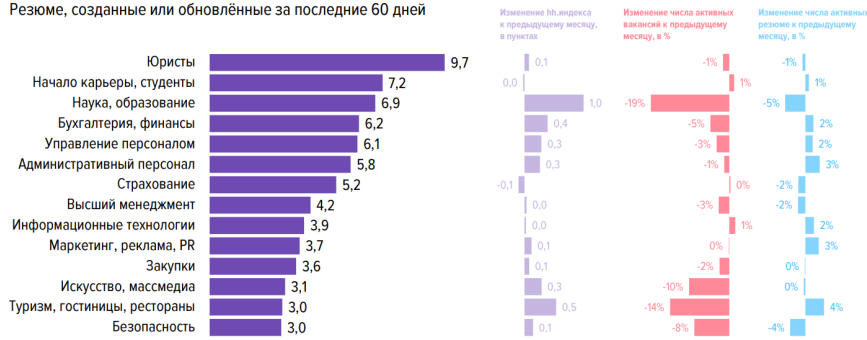


Рис. 1. Динамика вакансий и резюме с 1 недели 2021 [2].

Россия, 1 неделя 2021 (с 4 по 10 января) = 0%
 Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней
 Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней

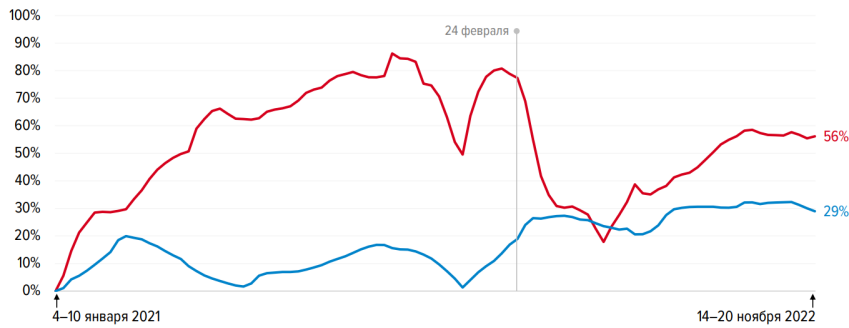


Рис. 2. N.I. индекс в профессиональных сферах [2].

вило с увеличением возраста приобретает больше знаний и навыков, следовательно, возрастает ценность рабочей силы. Однако при приближении пенсионного возраста эта ценность значительно снижается.

2. Качество и количество приобретенного сотрудниками организации опыта. В большинстве компаний обучение сотрудников – это продуманный и дорогостоящий процесс. Если сотрудник по какой-то причине покидает организацию, то она теряет денежные средства.
3. Затраты на прием новых сотрудников. К ним относятся: затраты на поиск нового сотрудника; все регулярные выплаты (заработная плата, премия, доплата, компенсация и т. д.); расходы на организацию рабочего процесса (аренда офиса, оснащение рабочего места, корпоративный ноутбук и гарнитура); стоимость сотрудников, обеспечивающих поиск,

обучение и адаптацию нового сотрудника; социальный пакет (ДМС, различные корпоративные скидки на питание, спортивный зал).

4. Годовой объем производства. Измеряется влиянием на валовый объем производства компании перехода в нее новых сотрудников.

Структура человеческого капитала в организации, как правило, представляет из себя связанные друг с другом части жизненного цикла работника, объединенные ценностным содержанием. Основными из них являются:

1. образование, поскольку именно образование дает возможность человеку выйти на рынок труда и формирует его первоначальную стоимость на данном рынке;
2. практика, потому что именно практика дает человеку, который овладел теоретической базой в виде образования, возможность обзавестись необходимыми на производстве

Таблица 1. Преимущества и недостатки подходов к оценке человеческого капитала.

Подход	Преимущества	Недостатки
Доходный	универсальность, оценка перспектив, учет времени и особенностей человеческого капитала.	сложность расчетов, данные для расчетов прогнозные, что делает оценку вероятностной и субъективной
Затратный	наиболее простои для расчета	сложность оценки некоторых видов затрат, неполная оценка реальной величины капитала.
Сравнительный	базируется на фактических данных, показывает эффективность использования в существующих условиях.	сложность поиска аналогов для сравнения, не отражает перспективы развития.

навыками, что также повышает ценность человеческого капитала;

3. релокация, так как для выполнения своих функций работнику необходимо перемещаться к месту работы и/или выполнять работу с постоянным перемещением;
4. здоровье, поскольку ценность работника, его функциональность и работоспособность в различных условиях целиком и полностью зависят от состояния здоровья и уровня инвестиций в него сотрудником;
5. мотивация, потому что замотивированный к труду сотрудник обогащает человеческий капитал, из-за того что выполняет работу более результативно и качественно, чем в среднем по рынку [3].

Стоимость человеческого капитала организации формируется как разница между доходами, которые приносит человеческий капитал на предприятии и расходами, которые были понесены предприятием на управление человеческим капиталом и элементами его структуры.

При обобщенной оценке человеческого капитала организации используются следующие подходы: затратный, доходный, сравнительный.

Затратный подход оценки человеческого капитала можно выразить следующей формулой [4]:

$$HC = HC_i = (IC_i - COK_i + COAK_i + y_1 COI_i + COTK_i).$$

В данной формуле величина человеческого капитала предприятия выражается суммой капиталов каждого отдельного сотрудника (HC_i , human capital), которая обычно выражается заработной платой как объективной оценкой вложенного в производство труда. Заработная плата, в свою очередь, является результатом сложения стоимости найма сотрудника (IC_i , initial cost), стоимости его первоначальных знаний и навыков ($COAK_i$, cost of acquired knowledge – является некоторой долей от стоимости найма), стоимости планируемых вложений в сотрудника (COI_i , cost of investmentes), стоимости потенциала роста сотрудника ($COTK_i$, cost of tacit knowledge – также, как и $COAK_i$, является некоторой долей от стоимости найма, определяемой экспертно), за вычетом стоимости устаревших знаний и навыков сотрудника, не применимых в текущих условиях (COK_i , cost of obsolete knowledge).

Доходный подход оценки человеческого капитала можно выразить следующей формулой [4]:

$$\underline{HC} = \frac{W}{g - q} (e^{(g-q)(65-y)} - 1)$$

Формула помогает определить среднюю стоимость человеческого капитала в организации (тогда общая стоимость человеческого капитала будет рассчитываться как \underline{HC} , умноженное на количество сотрудников). При этом средняя заработная плата делится на разницу между среднегодовым темпом роста реальной заработной платы и ставки дисконтирования (принято,

что это соотношение равняется примерно 2%). Полученное выражение умножается на экспоненциальную функцию, которая демонстрирует рост заработной платы экспоненциально, при приближении к пенсионному возрасту (65 годам): благодаря этому удается учесть возраст сотрудников и потенциал роста их человеческого капитала.

При сравнительном подходе к оценке человеческого капитала сравнивают оцениваемого сотрудника с сотрудником, аналогичным данному по нескольким параметрам, основными из которых могут быть:

- образование;
- квалификация;
- отрасль;
- возрастной диапазон;
- должность и должностные обязанности;
- опыт работы и др.

Оценка производится путем определения превышения цены спроса на сотрудника, определяемой исходя из вакансий компаний, размещенных на рынке труда, над среднегодовым вознаграждением. Эта надбавка характеризует ценность сотрудника на рынке труда и может являться объективной оценкой человеческого капитала.

Так, были рассмотрены подходы к оценке человеческого капитала. В разные моменты време-

ни тот или иной подход имеет специфические варианты использования, свои преимущества и недостатки, которые приведены в таблице 1.

По мнению автора, использование системы грейдирования позволяет повысить эффективность сравнительного подхода. Грейдирование – это система сопоставления должностей в компании по группам – грейдам, таким образом, чтобы при формировании этих групп в них попадали только штатные единицы, обладающие примерно равной ценностью для компании [5].

Сейчас большинство компаний использует систему грейдирования в варианте, предложенном ученым Эдвардом Хэем в 50-х гг. прошлого века в США. Оригинальность его разработки заключалась в появлении на рынке метода оценки и упорядочивания должностей специалистов и управленческого персонала. Отечественные компании в свою очередь также активно внедряют данную систему на свои предприятия, адаптируя под запросы бизнеса и общества. Таким образом, универсализация системы грейдирования на российском рынке в преимущественном большинстве компаний позволит упростить и повысить эффективность сравнительного подхода к оценке стоимости человеческого капитала.

Задачи, которые поможет решить внедрение системы грейдирования, носят самый разнообразный характер.

Таблица 2. Использование различных факторов для оценки должностей и профессий.

Фактор	Уровень 1 (5 баллов)	Уровень 2 (10 баллов)	Уровень 3 (15 баллов)	Уровень 4 (20 баллов)	Уровень 5 (25 баллов)
Уровень знаний	Не требуется профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование, требуются доп. проф. знания	Высшее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование, требуются доп. проф.
Опыт работы	Без опыта	От 0,5 до 1 года	От 1 до 2 лет	От 2 до 3 лет	От 3 до 5 лет
Управленческая роль	Нет подчиненных	В подчинении от 1 до 10 человек	В подчинении от 10 до 30 человек	В подчинении от 30 до 50 человек	В подчинении свыше 50 человек

Продолжение на следующей странице

Таблица 2. Использование различных факторов для оценки должностей и профессий. (Продолжение таблицы)

Уровень коммуникации	Минимальные навыки коммуникации	Средние коммуникативные навыки	Нормальные навыки коммуникации	Высокие коммуникативные навыки	Высокие коммуникативные навыки, умение «держать удар» и вести переговоры
Сложность решаемых задач	Повторяющиеся задачи	Похожие друг на друга задач	Различные задачи, требующие поиска новых решений	Различные задачи, требующие аналитического мышления	Неординарные задачи, требующие творческого подхода, создания новых концепции
Свобода действий	Минимальная	Минимальная	Небольшой уровень свободы, не противоречащий управленческим инструкциям	Деятельность в соответствии с общими ориентирами стратегической политики	Полная свобода действий
Наличие неблагоприятных факторов	Отсутствие	Работа с офисной техникой в течение рабочего дня	Работав производственных цехах	Периодическая работа с вредными или тяжелыми условиями труда	Частая работа с вредными или тяжелыми условиями труда

Таблица 3. Таблица грейдов.

Наименование должности, профессий	Итоговая балльная оценка	№ грейда	Размер оплаты труда		
			Мин.	Средний	Макс.
Генеральный директор	175	10	100 000	120 000	150 000
Директор по персоналу	165	9	93000	103000	115000
Директор по экономике и финансам	165	9	90000	100000	110000
Начальник юридического отдела	150	8	85000	90000	97000
Начальник отдела продаж	147	8	80000	85000	90000
Специалист отдела продаж	145	7	60000	65000	67000
Юрисконсульт	125	6	50000	55000	60000
Специалист финансового отдела	105	5	40000	47000	50000
Начальник административно-хозяйственного отдела	100	4	33000	35000	38000
Специалист информационного отдела	85	3	25000	27000	32000
Грузчик	65	2	18000	20000	25000

Продолжение на следующей странице

Таблица 3. Таблица грейдов. (Продолжение таблицы)

Специалист административно-хозяйственного отдела	50	1	15000	18000	20000
--	----	---	-------	-------	-------

Во-первых, это оптимизация системы оплаты труда, ее «прозрачность» и логичность. Поможет дать дополнительное вознаграждение работникам за высокие нормативные показатели. Также оптимизация является дополнительной мотивацией для работников, что помогает фирме повысить эффективность сотрудников.

Во-вторых, точное и справедливое оценивание вклада каждого работника в выполнение KPI организации. Оценка должности отражает ее «вес» в конкретной компании. Грейдирование строится на стратегии фирмы и позволяет определить, какие должности формируют конкурентные преимущества компании.

В-третьих, найм персонала и формирование кадрового резерва. Система грейдирования упрощает процесс подбора персонала на вакантную позицию. Кроме того, становится возможным выявление наиболее перспективных работников, способных при необходимости занять ключевые для бизнеса позиции. Отсюда экономия на подборе и адаптации.

Реализация упомянутых выше задач приводит к повышению качества оценки человеческого капитала в процессе его формирования в компании при использовании сравнительного подхода, так как с внедрением грейдирования на рынке труда существенно упрощается отбор аналогов, их сопоставление и расчет коэффициентов при использовании метода сделок. Аналогичные грейды будут оцениваться в пределах «вилки» заработной платы, установленных для них, что существенно сократит случаи недооценки или

переоценки человеческого капитала, приблизит его рыночную стоимость к справедливой.

Пример использования различных факторов для оценки должностей и профессий представлен в таблице 2. На его основе построена таблица грейдов для некоторых должностей и профессий (табл. 3).

Таким образом, в статье была поставлена и рассмотрена проблематика оценки человеческого капитала на российском рынке труда в текущих макроэкономических условиях. Была предложена методология с использованием сравнительного, доходного и затратного подходов к оценке человеческого капитала для определения его рыночной стоимости. Кроме того, было предложено совершенствование сравнительного подхода с использованием системы грейдирования.

При закреплении системы грейдирования в большинстве компаний на территории России (так как необходимо единое правовое пространство в области трудового законодательства) существенно снизятся издержки найма сотрудника, адаптации сотрудника, формирования вакансий и офферов, повысится прозрачность трудовых отношений. Наряду с этим, возрастает актуальность применения сравнительного подхода для оценки стоимости человеческого капитала – повысится как скорость проведения такой оценки, так и ее точность ввиду того, что отпадает необходимость сопоставления множества различных коэффициентов и мультипликаторов с переходом на единую оценку.

Библиографический список

1. Волошин А. А. Проблемы и изменения на рынке труда России в ходе кризисов 2020 и первой половины 2022 гг. // Московский экономический журнал. – 2022. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-izmeneniya-na-rynke-truda-rossii-v-hode-krizisov-2020-i-pervoy-pолоviny-2022-gg>.
2. Группа компаний HeadHunter. – URL: <https://hh.ru>.
3. Добрусина М. Е., Муравлева Н. Н. Оценка развития интеллектуального потенциала общества //

- Траектории реформирования российской экономики : материалы Международного экономического симпозиума, посвященного 50-летию экономического факультета ТГУ, Томск, 16–22 октября 2013 года. Т. 1. – Томск : Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2014. – С. 169–179.
4. *Заковоротный В. Л., Флек М. Б., Угнич Е. А.* Синергетический подход к оценке человеческого капитала предприятия // *л-Economy*. – 2019. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sinergeticheskiy-podhod-k-otsenke-chelovecheskogo-kapitala-predpriyatiya>.
 5. Использование грейдинга в управлении персоналом торговой компании / А. Н. Крылов [и др.] // *Вестник ГУУ*. – 2015. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-greydinga-v-upravlenii-personalom-torgovoy-kompanii>.
 6. Исследования рынка труда. – URL: <https://penza.hh.ru/article/research> (дата обр. 05.12.2022).
 7. *Кондаурова И. А.* Методические подходы к оценке человеческого капитала // *Россия: тенденции и перспективы развития*. – 2021. – № 16–2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-otsenke-chelovecheskogo-kapitala-1>.
 8. *Ришко Ю. Б., Малахова Е. М.* Методы оценки человеческого капитала в организации // *Вестник ОмГАУ*. – 2014. – 4 (16). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-chelovecheskogo-kapitala-v-organizatsii>.
 9. Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 29.07.1998 № 135-ФЗ (последняя редакция).
 10. *Чигорьев К. Н., Скопинцева Н. А., Ульященко В. В.* Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведённых затрат // *Известия ТПУ*. – 2008. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala-na-osnove-proizvedyonyh-zatrat>.