

УДК 005.962.131.

Д.М. Махмудова

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА С УЧЕТОМ ФАКТОРА ГУДВИЛЛА

Аннотация. В статье рассмотрены особенности оценки стоимости человеческого капитала с учетом фактора гудвилла в условиях экономики России. Представлен авторский подход и формула расчета стоимости человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, методы оценки, стоимость работника, виды человеческого капитала, гудвилл кадрового потенциала, инвестиции в человеческий капитал.

Dilshoda Makhmudova

FEATURES OF A VALUE ASSESSMENT OF A HUMAN CAPITAL TAKING INTO ACCOUNT A GOODWILL FACTOR

Annotation. In article it is considered features of a value assessment of a human capital taking into account a goodwill factor in the conditions of economy of Russia. Author's approach and a formula of calculation of cost of a human capital is provided.

Keywords: human capital, evaluation methods, worker's cost, types of a human capital, goodwill of personnel potential, human capital investment.

Проблеме оценки человеческого капитала посвящено много работ, однако до сих пор остаются некоторые вопросы теоретического и практического характера. Современные методы оценки человеческого капитала широко используют косвенные способы оценки отдельных его составляющих (например, через показатели доступности услуг образования). На подобных оценках, в частности, основывается индекс развития человеческого потенциала, служащий для измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала, применяемых структурами Организации Объединенных Наций. Цель статьи – попытка предложить методический подход к оценке стоимости человеческого капитала с учетом фактора гудвилла в реальных условиях экономики России.

Среди широко известных методик оценки человеческого капитала также выделяют модель индивидуальной стоимости работника, основанную на понятиях условной и реализуемой стоимостей, которая была предложена учеными Мичиганского университета [2]. Данный подход рассчитывается с применением вероятностной величины, что позволяет спрогнозировать индивидуальную стоимость работника лишь приблизительно. Согласно модели ценность работника определяется из ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации [2]:

$$PC = UC \times P(O)$$

$$P(T) = 1 - P(O),$$

$$АИТ = UC - PC = PC \times P(T),$$

где UC и PC – ожидаемые условная и реализуемая стоимости; $P(O)$ – вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени; $P(T)$ – вероятность ухода работника из организации или показатель текучести; АИТ – альтернативные издержки текучести.

В данной модели стоимость человеческих ресурсов является вероятностной величиной. Для организации это может означать, что не всегда работник с наибольшим потенциалом будет наиболее полезен компании. И менеджер по персоналу, стремящийся оптимизировать стоимость своих человеческих ресурсов, должен предпочесть кандидата с наибольшей реализуемой стоимостью, а не просто

наиболее способного. По нашему мнению, данный метод не включает инвестиции в человеческий капитал, оценку профессионального уровня, уровня образования персонала, затраты на научные разработки, здравоохранение и прочие затраты, вследствие чего модель является ограниченной.

Лебедев Ю. В. [5] рассматривал человеческий капитал во взаимосвязи с добавленной экономической стоимостью. Для определения стоимости человеческого капитала предложена матрица, состоящая из четырех квадратов: приобретение, содержание, развитие и сохранение. Данный метод из-за специфичности некоторых показателей невозможен к применению в отечественной практике. В отечественной практике также проводились исследования по оценке человеческого капитала. Достаточно своеобразный подход к оценке человеческого капитала у М. М. Критского: «человеческий капитал исходно выступает как всеобщая конкретная форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы и осуществляющаяся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» [4].

Человеческий капитал выступает в форме абстрактного и являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, физическую подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Виды человеческого капитала экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в человеческий капитал. И. В. Ильинский [3] выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. По его мнению, формула человеческого капитала принимает следующий вид:

$$ЧК = K_o + K_z + K_k,$$

где ЧК – человеческий капитал; K_o – капитал образования; K_z – капитал здоровья; K_k – капитал культуры.

Недостатком данного подхода на наш взгляд, является недоучет стоимости биологического капитала наций. Биологический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, генетический уровень здоровья нации.

В. Аллавердян [1] предлагает методику, по которой оценочная стоимость работника рассчитывается по формуле:

$$S = 3П \cdot Гкп,$$

где S – оценочная стоимость работника; $3П$ – предполагаемая / выплачиваемая заработная плата работнику; $Гкп$ – гудвилл кадрового потенциала работника.

На основе методики В. Аллавердяна разработана методика оценки человеческого капитала с учетом инвестиций в человеческий капитал, которые приравниваются к капитальным вложениям. Однако недостатком данного подхода является определенная ограниченность в достоверности исходных данных, что снижает ценность методики.

Гудвилл – нематериальный актив, учитываемый только в случае продажи (покупки) компании в целом; превышение рыночной оценки совокупных активов компании над суммой индивидуальных рыночных цен этих же активов, рассматриваемых порознь; цена, уплачиваемая за репутацию приобретаемой компании, ее связи, благоприятное месторасположение. Он обычно связывается с максимальным потенциалом рентабельности активов, (обычно счет с дебетовым сальдо), показывается в балансе приобретенного предприятия и амортизируется за период, не превышающий 40 лет. К примеру, возьмем рейтинг кредитной истории физического лица. Люди годами не могут получить кредит в банке, а положительная репутация конкретного человека позволяет даже в сложных условиях кризиса безболезненно осуществить свои задумки. Человек, имея несколько образований, здоровье космонавта, может иметь низкую стоимость человеческого капитала из-за отсутствия доверия к нему. Нынешние кандидаты в поиске работы не зря в своих анкетах помимо места работы, опыта, образования, повышения квалификации, знания компьютера и языков и т.п., указывают фамилии и телефо-

ны людей, подтверждающие гудвилл человека. Таким образом, гудвилл существенно влияет на величину стоимости человеческого капитала.

На сегодняшний день существуют многочисленные методики оценки стоимости человеческого капитала и стоимости бизнеса. Задача наша состоит в оценке стоимости человеческого капитала и его представления (продвижения) на рынке. Как определить, сколько стоит человек? Можно ли продать человека? Мы знаем как продают сегодня на спортивном рынке футболистов между футбольными клубами. На подобные вопросы сегодня нет четкого ответа, когда дело касается конкретного рабочего человека.

Предлагаемый нами подход состоит из продолжения предыдущего подхода с учетом гудвилла самого человека и гудвилла предприятия. Что мы понимаем под гудвиллом самого человека труда – это положительные (отрицательные) качества человека, рекомендованные со стороны людей, ранее знающих его по работе в прежнем рабочем месте. Обозначим это через $G_{рч}$. Этот ценный индекс можно определить путем деления количества положительных отзывов на общее количество отзывов, опрошенных экспертов. Индекс может варьироваться от 0 до 1. Индекс рассчитывается по каждому работнику отдельно и отображает реальную рыночную индивидуальную стоимость работника как конкретного человека, умеющего выполнять конкретные функции.

Что же касается гудвилл предприятия $G_{пр}$, то этот индекс скорее характеризует репутацию предприятия (учреждения). Так, например, при отборе специалистов рекрутеры часто обращают внимание на репутацию вуза. Этот индекс скорее можно определить с помощью сопоставления рейтингов.

Таким образом, оценочная стоимость работника рассчитывается по формуле:

$$S = ЗП \cdot G_{рч} \cdot G_{пр},$$

где S – оценочная стоимость работника; $ЗП$ – предполагаемая / выплачиваемая заработная плата работнику; $G_{рч}$ – гудвилл рабочего человека; $G_{пр}$ – гудвилл предприятия.

Данная оценка человеческого капитала является более основательной, однако, несмотря на большое количество методик, универсальной оценки на данный момент нет. В связи с этим необходима совершенная методика оценки человеческого капитала, соединяющая все положительные стороны существующих методик оценки и отвечающая современной действительности.

Библиографический список

1. Аллавердян, В. В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bre.ru/risk/17670.html> (дата обращения : 10.07.2016).
2. Евстратов, А. Ю. Аналитическая оценка методов оценки стоимости кадрового потенциала индивидуального работника и предприятия в целом / А. Ю. Евстратов // Управление персоналом. – 2008. – № 21. – С. 52–55.
3. Ильинский, И. В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве / И. В. Ильинский. – СПб. : СПбУЭФ, 1996. – 102 с.
4. Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский – Л. : ЛГУ, 1991. – 117 с.
5. Лебедев, Ю. В. Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост / Ю. В. Лебедев // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2 – С. 86–89.