

УДК 331.101.26
ББК 65.240

А.Н. ВАСИЛЬЕВА
*ассистент Байкальского государственного университета
экономики и права, г. Иркутск
e-mail: vasilieva_an@mail.ru*

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ*

Посвящена оценке уровня развития человеческого капитала организации, трансформации методики оценки в зависимости от характеристик организации. Сформулированы определение инвестиций в человеческий капитал организации и их направления, предложена формула для расчета интегрального показателя уровня развития человеческого капитала. Выделены характеристики организации, влияющие на показатели человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал организации, структура человеческого капитала организации, инвестиции в человеческий капитал организации, оценка уровня развития человеческого капитала организации.

A.N. VASILIEVA
*lecturer of Baikal National University
of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: vasilieva_an@mail.ru*

ABOUT ASSESSMENT OF DEVELOPMENT LEVEL OF ORGANIZATION'S HUMAN CAPITAL

The article deals with the assessment of development level of organization's human capital and the transformation of methods depending on characteristics of organization. The author gives a definition of investments in organization's human capital and their directions, suggests a formula for calculating integral index of human capital development level. The organization's characteristics that influence human capital indices are marked out.

Keywords: organization's human capital, structure of organization's human capital, investment in organization's human capital, assessment of development level of organization's human capital.

Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал в последнее время является весьма острой проблемой, особенно на уровне организации. Вызвано это тем, что существующие в настоящее время методы оценки достаточно разнообразны. Их можно дифференцировать на две группы: методы, которые предназначены для анализа эффективности человеческого капитала по функциям управления персоналом, и

методы, в основе которых лежит анализ направлений производства человеческого капитала. Кроме этого, для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал предлагаются достаточно сложные модели, которые затруднительны для практического использования, особенно на уровне организации. Также не учитывается то, что эффективность такой сложной категории, как человеческий капитал организации (да-

* Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер госрегистрации 01200902100.

лее — ЧКО), может быть измерена лишь с точки зрения реализации тактических либо стратегических планов деятельности организации.

Изучив подходы к определению инвестиций в человеческий капитал таких авторов, как Г. Беккер, К. Макконнелл и С. Брю, Л. Туроу, С.А. Курганский, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов и Е.Д. Цыренова, А.В. Корицкий, Б.В. Корнейчук, Дж. Кендрик, А. Шаммазов и О. Беленкова, В.В. Лукашевич, Н.Ф. Чеботарев, Р.М. Нуреев, Як Фитц-Енц и др., а также учитывая определение, данное нами ранее [1, с. 111], мы пришли к следующей формулировке рассматриваемого понятия: *инвестиции в человеческий капитал организации* — это действия материального, интеллектуального и (или) морального характера, направленные на получение организацией максимально возможных дивидендов путем реализации профессиональных, культурно-мировоззренческих и социально-психологических возможностей носителей человеческого капитала организации с минимальными потерями, вызванными состоянием их здоровья.

Учитывая предлагаемую структуру ЧКО [там же, с. 112], отметим, что инвестиции в ЧКО могут реализовываться следующим образом:

I. Через формирование, развитие и сохранение *профессионального капитала*:

А. В капитал образования:

1. Общее образование:

– в получение профессионального образования (в случае необходимости получения второго высшего образования и (или) повышения уровня образования);

– в подготовку персонала организации;

– в дополнительное образование персонала организации.

2. Специальное образование:

– в повышение квалификации персонала, обучение кадрового резерва;

– в переподготовку персонала, в том числе обучение кадрового резерва смежным профессиям и специальностям;

– в формирование, накопление и передачу профессионального опыта.

Б. В креативный капитал:

1. Поддержка и развитие бизнес-новаторства, прежде всего на уровне менеджмента и топ-менеджмента.

2. Поддержка и реализация программ производственного новаторства.

3. Поддержка и реализация программ научного новаторства, поддержка и привлечение ученых в штат организации.

II. Через формирование, развитие и сохранение *капитала культуры*, а именно:

А. В капитал отношений:

1. Развитие отношений с властью:

– формирование и развитие конструктивных отношений с государственными органами власти;

– формирование и развитие конструктивных отношений с акционерами и (или) собственниками бизнеса.

2. Развитие отношений с клиентами:

– формирование и развитие конструктивных отношений с внешними клиентами (прежде всего с крупными и средними потребителями, поставщиками);

– формирование и развитие конструктивных отношений с внутренними клиентами (между сотрудниками различных, в первую очередь смежных, подразделений, внутри подразделений — между коллегами).

Б. Формирование и пропаганда единых норм поведения и норм работы, формирование единых коллективных ценностей, поддержка, пропаганда и привитие сотрудникам организации тех корпоративных ценностей, которые будут положительно отражаться на росте дивидендов организации.

В. Формирование необходимой структуры мотивации у персонала, увеличение доли конкретных типов мотивации в общей структуре мотивации отдельных категорий персонала.

III. Через формирование, развитие и сохранение *капитала здоровья*, а именно:

А. Поддержание высокого уровня общего состояния здоровья, в том числе путем профилактики заболеваний и пропаганды здорового образа жизни среди носителей человеческого капитала организации.

Б. Формирование персонала организации, обладающего необходимым уровнем профессионального здоровья, и реализация специальных программ поддержки и развития его у носителей человеческого капитала организации.

На основе предлагаемой структуры ЧКО нами разработаны методические подходы к измерению и оценке как отдельных компонентов ЧКО, так и ЧКО в целом (табл.).

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Показатели человеческого капитала организации

Фонд	Структура фонда	Показатель	Обозначение	Вариативность	Единица
Фонд профессионализма	Фонд общей профессиональной подготовки	Доля (количество) обученных по направлениям подготовки и категориям персонала	ЧКО 1	п*	% (чел.)
	Фонд подготовки на производстве				
	Творческие способности, способности к внедрению и продвижению проектов и предложений	Количество успешно внедренных бизнес-проектов (для уровня топ-менеджмента)	ЧКО 2	т**	
		Реализация стратегии (уровень достижения стратегических целей и реализации задач)	ЧКО 3	т	%
		Количество успешно внедренных производственных проектов (для специалистов и рабочих)	ЧКО 4	т	
		Количество внедренных рационализаторских предложений (для специалистов и рабочих)	ЧКО 5	т	
		Количество патентов (для сотрудников, занимающихся НИОКР)	ЧКО 6	т	
Количество внедренных проектов НИОКР	ЧКО 7	т			
Фонд культуры	Количество сотрудников компании в органах власти	Количество пролоббированных проектов на федеральном уровне	ЧКО 8	т	
		Количество пролоббированных проектов на отраслевом уровне	ЧКО 9	т	
		Количество пролоббированных проектов на региональном уровне	ЧКО 10	т	
		Количество пролоббированных проектов на местном уровне	ЧКО 11	т	
	Стратегия и тактика управления предприятием	Количество отстоянных позиций	ЧКО 12	т	
		Степень самостоятельности топ-менеджмента в решении стратегических вопросов	ЧКО 13	т	%
		Степень самостоятельности топ-менеджмента в решении тактических вопросов	ЧКО 14	т	%
	Количество потребителей	Доля крупных / постоянных потребителей в общей структуре потребителей (относительно количества потребителей)	ЧКО 15	т	%
		Доля «золотого фонда» в общей структуре потребителей реализуемой продукции/услуг (относительно объемов продукции/услуг)	ЧКО 16	т	%
		Доля крупных / постоянных поставщиков в общей структуре поставщиков (относительно объемов поставок)	ЧКО 17	т	%
		Доля крупных / постоянных поставщиков в общей структуре поставщиков (относительно количества)	ЧКО 18	т	%
	Система коммуникации	Оценка степени эффективности каналов коммуникации	ЧКО 19	п	%
	Корпоративный кодекс	Степень приверженности сотрудников компании и лояльности к ней	ЧКО 20	п	%
		Уровень потенциальной текучести кадров	ЧКО 21	п	%
		Уровень текучести кадров (фактический)	ЧКО 22	п	%
	Миссия	Уровень разделения носителями ЧКО декларируемых ценностей (либо уровень разделения предложенного перечня ценностей, т.е. это уровень «ценностного единства» в коллективе)	ЧКО 23	т	%
	Структура мотивации	Структура мотивации ¹	ЧКО 24	п	Баллы

¹ Структура мотивации определяется исходя из теории, предложенной Т.Г. Озерниковой [2].

Окончание табл.

Фонд	Структура фонда	Показатель	Обозначение	Вариативность	Единица
Фонд здоровья	Фонд общего здоровья	Уровень состояния общего здоровья сотрудников	ЧКО 25	п	%
		Уровень нетрудоспособности (доля дней нетрудоспособности в общем фонде рабочего времени)	ЧКО 26	п	%
	Фонд профессионального здоровья	Уровень состояния профессионального здоровья	ЧКО 27	п	%
		Уровень травматизма	ЧКО 28	п	Баллы

* Показатель постоянно присутствует при расчете уровня развития человеческого капитала.

** Показатель трансформируется в зависимости от характеристики исследуемой организации.

Из таблицы видно, что более половины показателей является вариативными. Рассмотрим влияние некоторых наиболее важных характеристик предприятия на показатели ЧКО. В наиболее широком варианте (для крупных холдинговых компаний, в составе владельцев акций которых есть и государство, и частные лица, и другие организации) количество показателей составляет 28, лишь 5 из которых требуют дополнительных исследований. Это ЧКО 19, ЧКО 20, ЧКО 21, ЧКО 23 и ЧКО 24.

На количество и характер показателей ЧКО будут оказывать влияние следующие характеристики организации [3]:

1. *Размер предприятия* (малый, средний, крупный бизнес или транснациональные компании) оказывает влияние на структуру управляемого капитала, необходимость лоббирования проектов, структуру мотивации носителей ЧКО (так, в крупных организациях доминируют инструментальная экономическая мотивация и инструментальная статусная мотивация¹), структуру и объемы инвестиций в подготовку персонала и повышение его квалификации и т.д.

2. *Отраслевая принадлежность* либо *сектор экономики* оказывают существенное влияние на структуру мотивации носителей ЧКО, наличие бизнес-стратегии, рационализаторских предложений, необходимость масштабного обучения носителей ЧКО и т.д. Важным является то, что в данном случае необходимо выделение не только отрасли либо сектора экономики, но также и отрасли промышленности либо вида промышленной продукции, который является доминирующим в структуре производства той или иной организации.

3. *Сфера деятельности* организации влияет на уровень привлечения персонала с доминированием того или иного типа мотивации, определенного уровня способностей к инновациям, рационализаторству либо уровнем профессионального здоровья.

4. *Состояние рынка* оказывает влияние на необходимость лоббирования проектов и деятельности организации. К примеру, монополисты, как правило, не лоббируют свои проекты на местном, региональном либо государственном уровне, а диктуют собственные условия; однако на уровне создания законопроектов и стратегии развития штата/региона/страны лоббирование является необходимым условием сохранения занятых позиций и расширения перспектив развития бизнеса и сферы влияния организации.

5. *Состояние рынка труда* оказывает влияние на масштаб и характер инвестиций в капитал образования и здоровья, а также позволяет на этапе подбора персонала при благоприятной обстановке собрать коллектив, обладающий единым образом мышления и декларирующий единые ценности.

Таким образом, методика оценки ЧКО предполагает корректировку и адаптацию к специфике организации и внешней среды основных его показателей с учетом перечисленных выше условий и факторов. Полученные значения частных показателей могут быть использованы для расчета интегрального показателя уровня развития ЧКО:

$$УРЧКО = УРПК \cdot a + УРКК \cdot b + УРКЗ \cdot c,$$

где *УРЧКО* — уровень развития ЧКО; *УРПК* — уровень развития профессионального капитала; *a* — доля профессионального капитала в ЧКО; *УРКК* — уровень развития капитала культуры; *b* — доля капитала культуры в ЧКО; *УРКЗ* — уровень развития

¹ Классификация по Т.Г. Озерниковой [2].

капитала здоровья; c — доля капитала здоровья в ЧКО.

При расчете необходимо учесть удельный вес каждого из компонентов ЧКО (a , b , c), которые определяются для каждой организации индивидуально в результате проведения экспертного опроса.

Кроме того, каждый из показателей может анализироваться самостоятельно. Оценка уровня развития ЧКО (в том числе по элементам его структуры) необходима для определения эффективности инвестиций организации в человеческий капитал.

Список использованной литературы

1. Васильева А.Н. Специфика и структура человеческого капитала организации // Известия ИГЭА. 2009. № 6 (68). С. 110–114.
2. Озерникова Т.Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2007. № 4.
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2007.

Bibliography (transliterated)

1. Vasil'eva A.N. Spetsifika i struktura chelovecheskogo kapitala organizatsii // Izvestiya IGEA. 2009. № 6 (68). S. 110–114.
2. Ozernikova T.G. Metodika diagnostiki trudovoi motivatsii personala organizatsii // Motivatsiya i oplata truda. 2007. № 4.
3. Raizberg B.A., Lozovskii L.Sh., Starodubtseva E.B. Sovremennyi ekonomicheskii slovar'. 5-e izd., pererab. i dop. M., 2007.