

УДК 330

Ковалев В. Н., Атаева Е. А.

ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Развитие теории о человеческом капитале раскрывает возрастающую роль человеческого фактора в экономике государства и путях социального развития общества. Практическое преломление значимости теории человеческого капитала проявляется не только в развитии трудового, производственного и общечеловеческого потенциала, повышении эффективности его использования, но и в решении таких социально-экономических проблем, как оценка компенсационных выплат, связанных с гибелью человека. Так, например, в Украине, известно, что по отдельным видам страхования установлены компенсационные выплаты в случае смерти. В частности, по Закону Украины «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности собственников наземных транспортных средств» за смерть человека, сбитого застрахованным водителем, предусмотрена выплата до 51 тыс. грн. Такая же сумма рассчитана и на случай гибели пассажира на железнодорожном транспорте, 160 тыс. грн. – для авиапассажиров на рейсах в пределах Украины.

Страховая компенсация в случае гибели на предприятии рассчитывается исходя из среднего заработка пострадавшего. Согласно Закону Украины «Об общегосударственном социальном страховании от несчастного случая на производстве», семье погибшего выплачивают его средний заработок за пять последних лет, а также пенсию «По потере кормильца» его иждивенцам.

Размер пенсии рассчитывается исходя из заработка, который делится на количество иждивенцев вместе с погибшим. Его доля вычитается, а оставшая сумма распределяется между всеми с перспективой ежемесячных выплат до совершеннолетия.

Сумма существенно увеличивается в зависимости от статуса погибшего. В случае, если погибнет судья, его наследникам выплачивают десятилетнее денежное содержание. И чем больше ранг у судьи и его оклад при жизни, тем большую страховую сумму получают его родственники. Например, если денежное содержание судьи составляет 2,5 тыс. грн, то выплаты после его гибели составят 300 тыс. грн.

Стоимость жизни работников правоохранительных органов такова: за гибель рядового милиционера при исполнении служебных обязанностей его родным выплачивают 17 тыс. грн. Если же он погиб в борьбе с организованной преступностью – выплачивают сумму, равную десяти годам годового содержания. Максимальная компенсация, которую могут получить близкие погибшего сотрудника правоохранительных органов (в зависимости от звания и должности), составляет 250 тыс. грн. Наиболее высоко оценивается жизнь народных депутатов. Согласно Закону Украины «О статусе народного депутата Украины», который подлежит обязательному государственному страхованию на сумму своего десятилетнего денежного содержания. Например, в 2010 г. эта сумма составляла 2 млн грн.

Как видим, сумма компенсационных выплат за гибель человека имеет значительный диапазон колебаний, который определяется общественным его статусом. Но методы расчета компенсационных сумм в открытой печати малоизвестны. Это свидетельствует об актуальности и важности вопросов развития методологии оценки человеческого капитала, в рамках которого содержится и оценка компенсационных выплат.

В отличие от физического капитала человеческий капитал и его способность к созданию неотделимы от самого человека. Поэтому в рыночных условиях развитие человеческого капитала происходит сообразно интересам двух сторон: человека, как собственника и носителя человеческого капитала, и собственника физического капитала, т. е. работодателя.

А отсюда известное в экономической литературе представление о сущности человеческого капитала как об инвестициях в образование и повышение профессионального мастерства нуждается в уточнении.

Как известно, вопросу о раскрытии сущности человеческого капитала посвящено много работ отечественных и зарубежных ученых. Но в большинстве случаев авторы раскрывают сущность человеческого капитала как инвестиции в образование, связанное с развитием профессионального уровня человека. При этом игнорируются инвестиции в самого человека, в становление его физического и психофизиологического состояния, развитие умственных и других способностей. На таких позициях стоят В. В. Важинская [1], А. Н. Добрынин [2] и др. Поэтому возникает необходимость уточнить понимание сущности человеческого капитала и разработать методы стоимостной его оценки в структуре трудового, производственного и общечеловеческого потенциала в среднегодовом исчислении, исследовать тенденции его развития в Донецком регионе. Эта задача решалась в ряде опубликованных нами работ [3–7]. В тоже время такие вопросы как оценка компенсационных выплат, методы стоимостной оценки человеческого капитала в жизненном цикле человека, дифференциация стоимости человеческого капитала в зависимости от его общественного положения в указанных выше работах не рассматривались.

Целью данной статьи является совершенствование методов количественной оценки человеческого капитала на протяжении жизненного цикла человека, дифференциации стоимости человеческого капитала в зависимости от общественного и производственного положения работников.

В нашем представлении стоимость человеческого капитала должны образовывать инвестиции в самого человека в течение всей его жизни. Отсюда сущность человеческого капитала может быть охарактеризована как совокупность сформированных и развитых в процессе жизни человека полезных его качеств: здоровья, умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме, необходимых для его жизнедеятельности, неотделимых от человека, собственником которых он является и приносящих ему и обществу доход.

Исходя из такого понимания сущности человеческого капитала, выработан методологический подход к оценке уровня указанных инвестиций, проводимой в три этапа:

- допроизводственный этап (от рождения человека до вступления его в трудовую деятельность);
- воспроизводственный этап (период трудовой деятельности человека, в течение которого доходы работника обеспечивают расширенное воспроизводство рабочей силы);
- инновационный этап (период трудовой деятельности человека, в течение которого осуществляются инвестиции в повышение профессионального мастерства работающего).

В производственных условиях полезные качества и эффект от использования человеческого капитала проявляются во взаимодействии с физическим капиталом с целью получения желаемого результата. При соединении человеческого капитала с такими материальными и моральными факторами производства, как техника, технология производства, организация и стимулирование труда, проявляются интенсивность, качество и производительная сила труда, а он превращается в трудовой потенциал. При этом человеческий капитал составляет стоимостную субстанцию трудового потенциала. Поэтому в структуру трудового потенциала, кроме человеческого капитала, должны быть включены также средства труда и энергетические ресурсы на технологические цели.

Отсюда, сущность трудового потенциала может быть раскрыта как способность человеческого капитала обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления трудом в определенных социальных, экономических и технологических условиях.

Это понимание сущности трудового потенциала раскрывается в противовес устоявшемуся определению этой категории как численности работающих и их совокупного фонда

рабочего времени, ибо такой демографический подход выражает только экстенсивную величину трудового потенциала и не учитывает такие качественные его характеристики, как интенсивность, качество, производительная сила, условия и мотивированность труда, которые проявляются только на рабочем месте. Методы измерения этих характеристик на высших уровнях управления экономикой неизвестны. Поэтому проявление указанных качеств трудового потенциала и его эффективности может оцениваться через заработную плату и другие стоимостные категории, дающие возможность сопоставлять их на разных уровнях управления экономикой.

Разработанный нами механизм формирования и развития человеческого капитала в среднегодовом исчислении в структуре трудового потенциала по этапам формирования основывается на следующих положениях:

1. На допроизводственном этапе: формируется и развивается физический и умственный потенциал человека; обеспечивается получение общечеловеческих и первичных профессиональных знаний;

2. На воспроизводственном и инновационном этапе осуществляется: воспроизводство трудоспособности работника; накопление профессиональных знаний, производственных навыков, опыта и умения, освоение рациональных методов и мотивов труда;

3. В производственной среде на рабочем месте: обеспечивается технико-технологическая оснащенность труда; формируется организация труда и производства; обеспечиваются нормальные условия труда.

В совокупности указанные характеристики формируют человеческий капитал и трудовой потенциал, а также образуют эффект от их использования, который может быть оценен по показателям их рентабельности и капиталоотдачи.

Такой методологический подход позволяет рассматривать последовательно человеческий капитал в структуре: трудового, производственного и общечеловеческого потенциала, а именно:

1. Человеческий капитал, мотивированный по трем этапам: к знаниям и накоплению здоровья; к труду; к профессиональной учебе.

2. Трудовой потенциал, включающий: человеческий капитал; средства и условия труда; энергетические ресурсы на технологические цели; организацию, нормирование и оплату труда.

3. Производственный потенциал, включающий: трудовой потенциал; предметы труда; производственную инфраструктуру; технологию, организацию производства.

4. Общечеловеческий потенциал, включающий: производственный потенциал; природный и экологический потенциал; социальную инфраструктуру.

Подобный методологический подход и классификация факторов человеческого капитала, трудового, производственного и общечеловеческого потенциала позволяет определять их сущность и структуру, метод количественной оценки, обеспечивать сопоставимость их показателей на различных уровнях управления экономикой, выявлять динамику и закономерности развития, оценивать эффективность использования, а также намечать пути совершенствования практики использования этих категорий.

В указанных выше наших работах было предложено определять стоимость человеческого капитала ($\Sigma C_{чк}$) в среднегодовом исчислении по формуле:

$$\Sigma C_{чк} = \frac{Z_{днф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{нц}} + \Delta Z_{чкп}, \quad (1)$$

где $Z_{днф}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала. В расчет принимается наличный доход на одного жителя страны (региона), тыс. грн;

T – среднее число лет допроизводственного формирования;

$Z_{чкп}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимается на уровне среднегодовой зарплаты одного работающего, включая отчисления на социальные нужды), тыс. грн;

I_{mc} – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{чкн}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, расходуемые самим работником или работодателем на профессиональное обучение, тыс. грн.

Для среднегодовой стоимостной оценки трудового потенциала, в структуре которого состоит человеческий капитал ($\sum Z_{mn}$), нами была предложена формула [5]:

$$\sum Z_{mn} = \sum Z_{чк} + \sum Z_{a.onф} + \sum Z_{эp} , \quad (2)$$

где $\sum Z_{a.onф}$ – среднегодовые амортизационные отчисления по основным производственным фондам, приходящимися на одного работающего, грн/чел.;

$\sum Z_{эp}$ – среднегодовые затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, приходящиеся на одного работающего, грн/чел.

Изучение закономерностей развития человеческого капитала и трудового потенциала Донецкого региона в период 2005–2009 гг., с использованием разработанного методологического подхода, показало:

1. Уровень индивидуального человеческого капитала в 2009 г. в среднегодовом исчислении составил 33,8 тыс. грн. Уровень совокупного человеческого капитала региона в 2009 г. составил 66,9 млрд. грн., который по сравнению с 2005 г. возрос на 122 %.

2. Уровень совокупного трудового потенциала региона составил 75,7 млрд. грн., который по сравнению с 2005 г. возрос на 113 %.

3. Анализ динамики уровня анализируемых показателей в 2005–2009 гг. выявил угасающую тенденцию их изменения. Так, уровень человеческого капитала до 2007 г. возрастал ежегодно на 30–33 %, в 2008 г. – на 21,5 %, в 2009 г. – на 5,2 %, на что определяющим образом повлияло обострение экономического кризиса.

4. Стоимость трудового потенциала превышала стоимость человеческого капитала в 2005 г. на 17,9 %, в 2009 г. – на 13,2 %.

5. Эффективность использования человеческого капитала, определяемая по показателю его рентабельности, снизилась с 38,4 % в 2005 г. до – 5,2 % в 2009 г., трудового потенциала – с 32,6 % в 2005 г. до – 4,6 % в 2009 г.

Капиталоотдача человеческого капитала снизилась с 3,1 % в 2005 г. до 2 % в 2009 г.

При рассмотрении методов оценки стоимости человеческого капитала на уровне жизненного цикла человека должны, кроме того, учитываться трудовой стаж работающего, среднегодовая пенсия и средняя продолжительность жизни в пенсионном возрасте. Таким образом, для расчета стоимости человеческого капитала в течение жизненного цикла ее величина ($\sum C_{чжжц}$) может быть определена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\sum C_{чжжц} = C_{чк} \cdot T_c + P_{ч} \cdot C_{пн} , \quad (3)$$

где T_c – максимально возможный трудовой стаж, лет;

$P_{ч}$ – среднегодовой размер пенсии, тыс. грн.;

$C_{пн}$ – продолжительность жизни в пенсионном возрасте, лет.

Рассмотрим пример расчета ($\sum C_{чжжц}$) по данным Донецкой области за 2009 г. [8].

Исходные данные:

1. Уровень индивидуального человеческого капитала в среднегодовом исчислении ($C_{чк}$) составил 33,8 тыс. грн.

2. Максимально возможный трудовой стаж (T_c) (в среднем для мужчин и женщин) составляет 42 года.

3. Среднегодовой размер пенсии ($P_{ч}$) составил 14,9 тыс. грн.

4. Средняя продолжительность жизни на пенсии ($C_{пн}$) – 11 лет.

5. Средняя продолжительность жизни в Донецкой области составила 68 лет.

6. Возраст до вступления в трудовую жизнь согласно законодательству принят 15 лет. Отсюда стоимость человеческого капитала в течение жизненного цикла составит:

$$\sum C_{чкжц} = 33,8 \cdot 42 + 14,9 \cdot 11 = 1583,4 \text{ тыс. грн.}$$

Проверка показывает, что продолжительность жизни по расчету совпадает с отчетной величиной 68 лет (15 + 42 + 11).

Таким образом, применительно к вопросу о количественной оценке компенсационных выплатах за погибшего человека необходимо исходить из теоретических положений о человеческом капитале, чему могут способствовать предложенные нами методы. В данном случае дифференциация размера выплат для личностей с различным общественным статусом будет определяться различным уровнем доходов конкретных лиц при их жизни на воспроизводственном этапе.

ВЫВОДЫ

Предложенный методологический подход к раскрытию сущности и стоимостной оценки анализируемой категории отличается от существующих представлений о человеческом капитале как об инвестициях в образование и повышение профессионального мастерства человека. В данной работе человеческий капитал рассматривается в структуре трудового потенциала, в стоимостную оценку которого включаются инвестиции в человека в течение его жизненного цикла по трем этапам: допроизводственному, воспроизводственному и инновационному. Только последний этап включает инвестиции в образование и повышение профессионального мастерства. Трудовой потенциал, кроме инвестиций в человеческий капитал, включает также инвестиции на производительные силы труда и технологическую энергию. С использованием раскрытого методологического подхода исследован уровень, эффективность использования человеческого капитала и трудового потенциала, динамика и закономерность их изменения. На применении представленной методологии могут быть основаны также расчеты компенсационных выплат родственникам за погибших от несчастных случаев людей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Важинська В. В. *Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України* / В. В. Важинська // Автореферат дис. канд. екон. наук: 08.00.07. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – 20 с.
2. Добрынин А. Н. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования* / А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов. – СПб. : Наука, 1999. – С. 6–7.
3. *Методологічні підходи до визначення ефективності використання людського капіталу* / В. М. Ковальов, С. М. Лисенко, І. А. Булавіна, О. А. Атаєва // *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* – К. : КНЕУ, 2010. – С. 148–160.
4. Ковалев В. Н. *Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики)* / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // *Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20–22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1.* – Тверь : Издательство «СФК-офис», 2011. – С. 88–95.
5. Ковалев В. Н. *Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала* / В. Н. Ковалев // *Капитализация предприятий: теория и практика: моногр.* / под ред. д-ра экон. наук, проф. И. П. Булева, д-ра экон. наук, проф. Н. Е. Брюховецкой; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297–310.
6. Ковалев В. Н. *Тенденции развития человеческого капитала в Донецком регионе* / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // *Вісник Донецького університету економіки і права: зб. наук. праць* / ред. кол.: В. К. Мамутов, О. І. Амоша, А. Я. Берсуцький та ін. – Донецьк : ДонУЕП, 2011. – № 2. – С. 16–22.
7. Ковалев В. Н. *Теоретические аспекты исследования человеческого капитала* / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // *Вісник Донецького національного університету: науковий журнал.* – 2010. – № 1. – С. 43–48. – (Серія В: «Економіка і право»).
8. *Статистичний щорічник Донецької області за 2009 рік.* – Донецьк : Головне управління статистики у Донецькій області, 2010. – 510 с.

Статья поступила в редакцию 31.10.2011 г.