

И.П. Слинькова, В.В. Гафнер. – М.: АРТА, 2016. – 296 с.

7. Тунгусова, Ю. А. Персонал, как основная опасность на предприятии / Ю. А. Тунгусова, И. В. Попова // Современные проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса региона : Сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов, Новосибирск, 03–05 июня 2019 года. – Новосибирск: Издательский центр НГАУ «Золотой колос», 2019. – С. 599-601.

УДК 330.35.011

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ КОСВЕННОГО ПОДХОДА ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Т.А.Тетеринец

Белорусский государственный аграрный технический университет

Аннотация. Рассмотрены теоретическая сущность и методологические аспекты количественной оценки человеческого капитала на основе косвенного подхода. Выявлены его преимущества и недостатки, обусловленные возможностью практического применения.

Ключевые слова: человеческий капитал, методология, косвенный подход.

Изучение методологии оценки развития и функционирования человеческого капитала представляется особенно важным в современных условиях. Приоритеты глобальной экономики свидетельствует об ограничительном воздействии ресурсных преимуществ, определяя доминирующую роль инновационно-технологических факторов, включающих также уровень накопленного человеческого капитала. Учитывая невысокую ресурсоемкость отечественной экономики, анализ методологических подходов оценки функционирования и развития человеческого капитала представляется особенно актуальным.

Рассмотрение этих вопросов всегда находилось в центре внимания исследователей, изучающих теоретические основы и формирующих концептуальные подходы управления человеческим капиталом. Базовые методы оценки данного экономического ресурса были сформированы классиками теории человеческого капитала.

Многообразие методологических концепций стоимостной оценки человеческого капитала условно формируют два подхода: прямой и косвенный. Одним из вариантов последнего является определение его величины остаточным способом, суть которого заключается в тождественности дисконтированной ценности благ, формируемых человеческим капиталом в течение срока службы, и его текущей денежной оценкой. Данный метод получил распространение в контексте полемики устойчивого развития, в результате которой совокупный объем капитальных активов на национальном уровне рассматривается как источник, воспроизводящий поток потребительских товаров в будущем. Дисконтированная стоимость будущих потребительских потоков принимает форму аппроксимирующего индикатора совокупного национального богатства. В дальнейшем, вычитая из этой суммы денежную стоимость капитальных товаров, получается остаточная (косвенная) величина запасов капитала в стоимостном выражении [1].

Инверсией косвенного подхода оценки человеческого капитала выступает прямой, включающий три основных направления: затратный способ, метод капитализации доходов (доходный) и прием, основанный на использовании натуральных показателей. Последний предполагает оценку грамотности, степень которой варьируется в зависимости от уровня социально-экономического развития рассматриваемого объекта, начиная от базовых навыков письма и чтения до владения компьютерной техникой;

продолжительности обучения на различных ступнях; группировки населения по уровню образования, структуры среднесписочной численности работников по уровню образования [2]. Существенным недостатком данного приема является приблизительность полученных измерений, что существенно ограничивает масштабность его распространения. В условиях инновационного развития уровень грамотности характеризует лишь стартовую часть человеческого капитала, оказывающую влияние на степень результативности труда. Количество обучаемых в образовательных организациях не отражает меру накопления человеческого капитала, а скорее выступает индикатором его инвестирования.

Одними из первых косвенный подход был применен экспертами Всемирного банка для количественной оценки человеческого капитала в ряде стран [3]. Его основным преимуществом является локализованность и доступность исходных статистических данных. Вместе с тем, остаточный способ не учитывает нерыночные блага капитальных активов, а также характеризуется высокой погрешностью измерения составных элементов искомого тождества, что провоцирует появление систематических неточностей при определении результирующей величины человеческого капитала. Кроме того, остаточный принцип количественной оценки не позволяет интерпретировать причины изменения человеческого капитала во времени и вычленить его величину из общей совокупности нематериальных активов.

По мнению Штерцера Т.А. показатель, характеризующий среднее количество лет обучения, выступает наиболее соответствующим измерителем оценки человеческого капитала [4, с. 39]. Рассматривая продолжительность обучения как индикатор начального запаса человеческого капитала, автор отмечает, что его конечная величина изменяется вследствие различий образовательных инвестиционных лагов, скорости обновления и выбытия человеческого капитала, демографических колебаний и тенденций изменений в системе образования.

Следует отметить, что в своих исследованиях К. Маллиган и К. Сала-и-Мартин в целом отмечали архаичность такого подхода, не соответствующего стремительным темпам научно-технического прогресса. В современном мире содержательность человеческого капитала определяется в большей степени его качественными компонентами, такими как здоровье, культура, способности, нежели количественными интервалами обучения или образовательной структурой населения. «Производительность труда не растет прямо пропорционально количеству лет учебы, а наличие диплома учебного заведения вовсе не гарантия от профессиональной некомпетентности» [5]. Не отрицая необходимости проведения такого анализа как способа получения дополнительной информации, они подчеркивали опосредованность данной методики, не позволяющей в полной мере оценить человеческий капитал с позиции экономического ресурса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Свистунова, И.Г. Комплексная оценка состояния и перспектив развития человеческого капитала сельских территорий / И.Г. Свистунова // Вестник АПК Ставрополья.– 2013.– № 2.– С. 187-192.
2. Wössmann, L. Specifying human capital / L. Wössmann // Journal of Economic Surveys.– 2003.– Vol.– 17.– № 3.– P. 239-270.
3. Руководство по измерению человеческого капитала // UNECE [Электронный ресурс]. – URL: <https://unece.org/statistics/publications/guide-measuring-human-capital>.
4. Штерцер, Т.А. Роль человеческого капитала в экономическом развитии регионов РФ / Т.А. Штерцер // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки.– 2006.– Т. 6.– Вып. 2.– С. 37-51.
5. Mulligan, C.B. Measuring Aggregate Human Capital / B. Mulligan, X. Sala-i-Martin // Journal of Economic Growth.– 2000.– Vol. 5.– № 3.– P. 215-252.