ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАІІИЯ»  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На правах рукописи

04201363170

Покусаев Олег Николаевич

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ**

Специальность 08.00.05 - «Экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)»

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель -

доктор экономических наук, профессор А.А. Разумов

Москва - 2013

**Оглавление**

**ВВЕДЕНИЕ 3**

[**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ 12**](#bookmark1)

1. [Человеческий капитал как экономическая категория 12](#bookmark2)
2. Теоретические основы экономической оценки человеческого капитала 27
3. Особенности человеческого капитала компании в современных экономических

условиях, применительно к железнодорожному транспорту 41

**ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ... 56**

1. Место и роль экономической оценки в системе управления человеческим капиталом

компании 56

1. Повышение эффективности формирования человеческого капитала компании на

основе экономической оценки совокупных затрат иа подготовку специалиста (для железнодорожного транспорта) 86

1. [Модель экономической оценки человеческого капитала работника компании 105](#bookmark0)

[**ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ 127**](#bookmark8)

* 1. Инструменты управления человеческим капиталом на основе его экономической

оценки 127

* 1. Показатели оценки эффективности управления человеческим капиталом компании.... 137
  2. [Отдача на человеческий капитал работника 146](#bookmark13)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ 156**](#bookmark15)

[**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 164**](#bookmark16)

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1 176**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2 179**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Значение человеческого капитала для успешного развития компании сегодня «общепризнано». Многие отечественные и зарубежные ученые, такие как: А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, Р.И. Капслюшников, Б.А. Лёвин, Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Кендрик, Дж. Минцер, Л. Туроу, М. Армстронг, считают, что знания, умения и навыки работников являются ключевым фактором, определяющим, будет ли преуспевать организация.

Осознание важности и роли человеческого капитала сегодня особенно актуально для компаний железнодорожного транспорта, которые оказываются с одной стороны под влиянием структурной реформы железнодорожного транспорта, изменяющей модель транспортного рынка, а с другой - под влиянием новых процессов, возникающих в постепенно формирующемся постиндустриальном обществе. В этих условиях человеческий капитал, как капитал в форме запаса накопленных знаний, умений и способностей работников, становится важнейшим объектом внимания менеджмента транспортной компании. Возрастающая значимость человеческого капитала также определяет значимость методов и инструментов его оценки, интерпретации выводов на основе этой оценки относительно элементов системы управления человеческими ресурсами в компании.

В процессе выполнения научной работы достигнуты все поставленные задачи и цель диссертационного исследования.

* Па основе систематизации различных взглядов исследовано понятие «человеческий капитал», раскрыта его роль и особенности в современных экономических условиях применительно к железнодорожному транспорту. По мнению автора, «человеческий капитал» - определяющий фактор производства в условиях экономики постиндустриального общества, который представляет собой накопленный человеком запас компетенций, знаний и личностных навыков, воплощенных в способности к творческому труду, целесообразно использующейся для производства товаров и услуг.

Само соединение двух характеристик: «человеческий» и «капитал» определяет иную философию или отношение к рабочей силе, как к «капиталу» компании. Своеобразие этой формы капитала состоит лишь в том, что он неотделим от человеческого существа. «Человеческий капитал» как форма капитала подчиняется тем же принципам, что и «капитал обычный». В современных условиях на железнодорожном транспорте человеческий капитал представляет собой особо значимый для отрасли и страны запас специальных знаний, умений, навыков и личностных компетенций, воплощенных в способности к сложному интеллектуальному труду в интересах стратегического развития Холдинга ОАО “РЖД”. Среди особенностей человеческого капитала на железнодорожном транспорте можно выделить следующие:

* Особая значимость человеческого капитала в масштабах страны.
* Высокий уровень специализации знаний и, как следствие, большой объем инвестиций в специальный человеческий капитал[[1]](#footnote-1).
* Новые требования к развитию компетенций работников в сфере управления бизнесом в условиях перехода ОАО “РЖД” к холдинговой структуре управления.
* Определены основные задачи по результативному, эффективному и экономичному формированию и использованию человеческого капитала в системе управления компании, а также место и роль экономической оценки в этом процессе. Так, формирование человеческого капитала должно сопровождаться разработкой моделей профессиональных компетенций и адаптацией учебных планов в соответствии с этими моделями, внедрением инновационных образовательных технологий, в том числе дистанционных. Использование человеческого капитала основывается на распределении кадров в соответствии с полученной квалификацией, его широком применении и трансформации в интеллектуальный капитал фирмы, стимулировании работника к обновлению его человеческого капитала. Экономическая оценка в системе управления человеческим капиталом компании должна позволить повысить качество принимаемых решений относительно оптимальной величины необходимых инвестиций в человеческий капитал, политики вознаграждения, построения индивидуальных карьерных траекторий работника, повышения отдачи на человеческий капитал. На железнодорожном транспорте, в ОАО «РЖД», в настоящий период уделяется особое внимание как формированию, так и управлению человеческим капиталом. Создан Корпоративный университет ОАО «РЖД», который ведет работу по бизнес- обучению руководителей, оценке персонала, управлению знаниями. Идет работа по разработке профессиональных стандартов в рамках общей государственной политики в этом направлении. Также, в компании разработана и внедрена модель корпоративных компетенций, активно внедряются индивидуальные планы развития сотрудников. В холдинге ОАО «РЖД» реализуется программа поддержки инновационных проектов сотрудников компании, осуществляется комплекс мероприятий по поддержке молодых специалистов, в том числе сформирован кадровый резерв и т.д.
* Обоснованы пути повышения эффективности формирования человеческого капитала компании на основе экономической оценки затрат на подготовку специалиста в вузе. Расчеты показали, что при равной рыночной стоимости, имея равный объем накопленного человеческого капитала индивиды могу иметь разную балансовую стоимость человеческого капитала, обусловленную величиной затрат индивида на его формирование. По результатам исследования определено, что студенты, арендующие квартиру, без учета потерянных заработков тратят в 4 раза больше чем студенты, проживающие в общежитии или в Москве и Московской области. При этом условно-постоянная часть расходов многократно превосходит часть, зависящую от объема часов, и практически нивелирует различия между платной и бюджетной основой обучения. Основное влияние на величину балансовой стоимости человеческого капитала оказывают косвенные расходы, связанные с вынужденным проживанием, питанием и потерянными заработками, которые являются непроизводственными накладными расходами и не несут прямой вклад в человеческий капитал. В целях повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал необходимо: сокращать косвенные постоянные расходы студента за счет внедрения дистанционных технологий; максимально эффективно использовать свободное время студента, в том числе, путем получения второго или дополнительного необходимого образования; внедрять гибкий учебный [ рафик, при котором студент имеет возможность работать по специальности и, таким образом, компенсировать потерянные заработки. Необходимо также регулярно проводить адаптацию учебных планов к интересам заказчика обучения, что особенно актуально в системе целевой контрактной подготовки кадров применительно к железнодорожному транспорту. При равных рыночных ставках заработной платы разница в величине балансовой стоимости будет определять неравенство в уровне рентабельности инвестиций в человеческий капитал с позиции индивида. Выпускники, имеющие высокую балансовую стоимость человеческого капитала, соответственно будут иметь более высокие ожидания по заработной плате. Рост рентабельности будет обусловлен возрастанием будущей заработной платы и снижением балансовой стоимости инвестиций в процессе получения образования.
* Разработана модель экономической оценки человеческого капитала работника в зависимости от объема повышения квалификации, коэффициентов прироста знаний и личностных компетенций от опыта работы, а также степени устаревания знаний. По результатам апробации модели получены натуральные и стоимостные оценки человеческого капитала работника финансового блока ОАО «РЖД». Используя измерения па основе этой модели, можно получить экономическую оценку человеческого капитала, как с позиции работника, так и с позиции компании. Модель представляет совокупность различных форм (частей) человеческого капитала работника с учетом коэффициентов значимости или востребованности этого капитала для компании. В зависимости от величин различных частей накопленного человеческого капитала и значимости этого капитала для области его применения на производстве каждый индивид обладает различным уровнем полезного совокупного накопленного человеческого капитала. При определении величины человеческого капитала, сформированного в результате прошлых инвестиций, учитывается то обстоятельство, что знания забываются и «амортизируются» со временем. При этом с увеличением трудового стажа, доли разных частей человеческого капитала в общей величине будут изменяться. Так, знания, приобретенные в результате получения образования, постепенно забываются и их замещают знания и навыки, полученные из опыта. Как следует из модели, совокупная величина накопленного человеческого капитала во многом будет определяться объемом повышения квалификации, коэффициентами прироста знаний и компетенций от опыта работы и нормой дисконта, определяющей степень ежегодного устаревания или обесценивания знаний. Однако, модель может быть дополнена и откорректирована под конкретную службу или департамент с учетом значимости отдельных форм человеческого капитала для этих подразделений, а также с учетом способностей к усвоению знаний и опыта отдельных работников. Представленная в работе модель позволяет получить натуральные оценки накопленного совокупного человеческого капитала работника, которые затем могут быть переведены в стоимостные. Если использовать, например, балансовую стоимость года получения образования, а также стоимости повышения квалификации и дополнительного образования, то можно получить величину балансовой стоимости человеческого капитала в форме образования на момент n-лет трудового стажа с позиции индивида. Для экономической оценки человеческого капитала с позиции работодателя

предлагается подход, при котором средняя величина накопленного человеческого капитала соотносится со средним уровнем годовой заработной платы. Для работника финансовой службы ОАО «РЖД» один год накопленного человеческого капитала может быть оценен в 30 891 руб. (408 000\*0,53/7). Используя данную стоимость можно произвести экономическую оценку накопленного человеческого капитала отдельно взятого сотрудника с позиции компании на любой момент n-лет трудового стажа. При переходе к стоимостным оценкам могут использоваться дополнительные коэффициенты качества человеческого капитала, корректирующие стоимость человеческого капитала в ту или иную сторону.

1. Предложены инструменты повышения эффективности использования человеческого капитала компании на основе разработанной модели, а именно: построение аналитических карьерных траекторий

работников на основе оценки их уровня человеческого капитала, формирование надбавки к заработной плате, зависящей от величины и эффективности использования человеческого капитала работника. Если допустить, что определенному уровню должности соответствует диапазон величины накопленного человеческого капитала работника то, приняв интервал смены должности, может быть построена модель карьерной траектории работника на основе оценки его человеческого капитала. Построение таких карьерных траекторий имеет, прежде всего, аналитическое значение. Уровень занимаемой должности должен поощрять работника к широкому использованию его человеческого капитала. Отсюда, инвестирование в человеческий капитал должно быть сбалансировано внутрифирменной ротацией кадров. Однако, не всегда целесообразно перемещать эффективного специалиста или инженера на руководящую должность, но при этом необходимо дальнейшее стимулирование работника к инвестированию и использованию его человеческого капитала. В этом случае целесообразно сформировать надбавку к заработной плате на основе оценки человеческого капитала работника. Расчет этой надбавки определяется путем умножения значения стоимости единицы человеческого капитала на величину человеческого капитала работника, определенную на основе разработанной модели определения величины совокупного человеческого капитала. При этом значение стоимости единицы человеческого капитала может быть различным в разных регионах и по разным специальностям. Это позволит работодателю стимулировать миграцию работников в районы с тяжелыми условиями труда, а также повысить спрос на непривлекательные специальности. Для регистрации инвестиций в человеческий капитал работника может быть заведен специальный регистр, где работник отмечает часы времени, затраченные на накопление человеческого капитала. В этом регистре также могут быть зафиксированы часы самообразования, которые через коэффициент полезности этих знаний также трансформируются в человеческий капитал. Такой подход будет с одной стороны стимулировать работников к инвестированию в человеческий капитал, а с другой - повысит ответственность служб обучения и развития персонала и учебные заведения за качество обучения, поскольку в этом случае прохождение обучения сулит работнику прибавку к заработной плате. Вероятно, также усилятся и требования к работнику по аттестации квалификации и по широкому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

Разработаны показатели оценки эффективности управления человеческим капиталом, которые позволяют провести сравнительный анализ стоимости и прибыльности человеческого капитала в компании относительно рыночного или отраслевого уровня. Так, отношение среднегодового уровня заработной платы в компании к средней величине человеческого капитала характеризует его стоимость и определяет привлекательность компании как работодателя для высококвалифицированных кадров. С другой стороны, прибыльность человеческого капитала с позиции менеджмента компании может характеризоваться величиной чистой прибыли на единицу человеческого капитала компании. Для компании важно проводить анализ соответствия принятой стоимости человеческого капитала относительно рыночной. Для этого предлагается использовать специальную аналитическую матрицу. В работе нами также предлагается подход к расчету отдачи на человеческий капитал работника па основе финансового показателя - рентабельность активов (ROA), как отношение доходов индивида после получения образования, уменьшенных на величину ежемесячных расходов, к величине фактической стоимости его человеческого капитала на определенный момент времени

1. По мнению Г. Беккера фирмы будут вынуждены брать на себя издержки специальной подготовки, поскольку отдачу от такого рода подготовки в виде более высокой прибыли, обусловленной возросшей производительностью, прежде всего, получают фирмы. [↑](#footnote-ref-1)