

УДК 338.81

*Д. В. Поленов*

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва,  
e-mail: daniilpolenov2001@mail.ru

## РОЛЬ И ВОЗМОЖНОСТИ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Ключевые слова:** корпоративное управление, человеческий капитал, компетенции, теории управления, социальное обеспечение работников.

Развитие связей между субъектами экономических отношений сопровождалось становлением национальных рынков товаров и услуг, а также изменением структуры трудовых взаимоотношений, которые, в условиях развития глобализации, разделения труда и становления экономики знаний, задавали более высокие темпы миграции рабочей силы и необходимость развития компетенций, способностей и опыта работников и, как следствие, человеческого капитала фирмы. Целью настоящей статьи является определение сущности человеческого капитала в структуре корпоративного управления и выявление возможностей оценки данного фактора деятельности бизнеса. По итогам теоретического анализа положений основных научных школ теории управления, касающихся человеческого капитала, был сделан вывод, что, вне зависимости от модели управления, человеческий капитал представляет особую ценность для бизнеса. В рамках практической части внимание было обращено к методике определения эффективности использования человеческого капитала, основанной на расчете интегральной оценки человеческого капитала. Для получения приведенных результатов использовались различные общенаучные практики, среди которых выделяются абстрагирование, сравнение, анализ и синтез. Информационную базу исследования составили материалы научно-исследовательского характера, к числу которых относятся публикации за авторством представителей различных научных школ, а также исследования практиков в области корпоративного управления.

*D. V. Polenov*

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,  
e-mail: daniilpolenov2001@mail.ru

## THE ROLE AND OPPORTUNITIES OF HUMAN CAPITAL ASSESSMENT IN THE CORPORATE GOVERNANCE SYSTEM

**Keywords:** corporate governance, human capital, competences, management theories, social security of employees.

The development of links between the subjects of economic relations was accompanied by the formation of national markets for goods and services, as well as changes in the structure of labour relations, which, in the context of the development of globalisation, division of labour and the formation of the knowledge economy, set higher rates of labour migration and the need to develop the competencies, abilities and experience of employees and, as a consequence, the human capital of the firm. The purpose of this article is to define the essence of human capital in the structure of corporate governance and to identify the possibilities of assessing this factor of business activity. Based on the results of theoretical analysis of the provisions of the main scientific schools of management theory concerning human capital, it was concluded that, regardless of the management model, human capital is of special value for business. Within the framework of the practical part, attention was drawn to the methodology of determining the efficiency of human capital utilisation based on the calculation of the integral assessment of human capital. Various general scientific practices were used to obtain the given results, among which abstraction, comparison, analysis and synthesis stand out. The information base of the study is made up of research materials, which include publications authored by representatives of various scientific schools, as well as studies of practitioners in the field of corporate governance.

### Введение

В условиях нестабильности внешней среды основным источником процветания бизнеса являются трудовые ресурсы, формирующие уникальный тип капитала компании – человеческий. Благодаря опыту, знаниям, навыкам и умениям работников компания воплощает в продукте лучшие задумки, тем самым обеспечивая конкурен-

тоспособность бизнес-модели. В то же время многие компании принижают важность развития человеческого капитала – лица, ответственные за принятие управленческих решений, нередко приоритизируют совершенствование оборудования или стимулирование отношений с контрагентами, тогда как развитию потенциальных способностей людей уделяют куда меньше ресурсов.

В этой связи особую актуальность для российской корпоративной среды представляет анализ роли профессиональных навыков работника в системе корпоративного управления, а также возможностей для оценки эффективности человеческого капитала в структуре деятельности компании.

**Целью настоящей работы** является определение сущности человеческого капитала в структуре корпоративного управления и выявление возможностей оценки данного фактора деятельности бизнеса. В соответствии с поставленной целью необходимо выполнить ряд задач, а именно:

- в рамках теоретического анализа положений основных научных школ теории управления, касающихся человеческого капитала, выявить роль и ценность, которые человеческий капитал может представлять для компании и лиц, ответственных за принятие управленческих решений в ней;

- в рамках практической части выявить возможности определения эффективности использования человеческого капитала с помощью интегральной оценки данного фактора в структуре деятельности компании.

#### Материалы и методы исследования

Для достижения поставленной задачи и выполнения приведенных задач используются различные общенаучные практики, среди которых выделяются абстрагирование, сравнение, анализ и синтез. Информационную базу исследования составили материалы научно-исследовательского характера, к числу которых относятся публикации за авторством представителей различных отечественных и зарубежных научных школ, а также исследования практиков в области корпоративного управления.

С точки зрения теории менеджмента можно выделить ряд подходов к управлению человеческим капиталом, соответствующих различным вехам развития науки об управлении ресурсами (таблица 1).

На сегодняшний день не существует универсального подхода к определению понятия человеческого капитала. В этой связи целесообразно рассмотреть взгляды различных исследователей и сформулировать составляющие данной категории в системе корпоративного управления (таблица 2).

Примечательным в данном контексте является позиция Н.Бонтиса. Так, в 1999 году исследователь представил понятие «человеческий фактор деятельности организации», характеризующее «совокупность знаний, навыков и интеллектуальных способностей, с помощью которых одна компания отличается от других». В результате Бонтис указал на то, что компетенции и профессиональные навыки сотрудников влияют на успех создания стоимости компании, из-за чего участникам рынка следует привлекать квалифицированных сотрудников и осуществлять вложения в их развитие, тем самым накапливая человеческий капитал [8].

Таблица 1

Место человеческого капитала в различных теориях управления

| Направление                          | Роль человеческого капитала  |
|--------------------------------------|--|
| Школа научного управления            | Концепция данного направления теории управления, основоположниками которого являются Ф. Тейлор, Г. Гант и Л. Гилберт, предполагает наделение работников предприятия индивидуальными обязанностями, а также применение стимулирующих методов в отношении трудового коллектива                             |
| Классическая школа                   | Представители данного научного направления, к которым относится М. Вебер и др., постулировалась мысль о том, что собственники человеческого капитала, представленные работниками, должны принимать непосредственное участие в руководстве предприятием   |
| Школа бюрократического управления    | В рамках данного направления научной мысли предлагалось применение единых методов управления человеческим капиталом, а также проведение периодической аттестации субъектов человеческого капитала, которая должна способствовать развитию способностей кадрового резерва и должностному росту работников |
| Школа отношений и поведенческих наук | Ряд исследователей, таких как Э. Мэйо, А. Маслоу и Ф. Герцберга, делали вывод о необходимости развития личностных качеств работников – для этого фирма должна была работать над оптимизацией структуры корпоративных связей  |
| Школа социальных систем              | Представленная Т. Парсонсом и Р. Мертоном, данное направление теории управления определяло, что трудовая деятельность человека оказывает влияние на структуру мышления и поведения носителей человеческого капитала  |

Источник: составлено по материалам [1-6].

Обзор подходов к определению понятия «человеческий капитал»

| Автор   | Позиция   |
|---|---|
| Т. Шульц                                      | Человеческий капитал – это приобретенные личностные качества людей, которые могут совершенствоваться при помощи различных вложений            |
| Г. Беккер                                     | Человеческий капитал – запас знаний, навыков, мотиваций   |
| Л. Туроу                                      | Человеческий капитал – способность индивида к производству благ, его производительные способности, дарования и знания                         |
| М.М. Критский                                 | Человеческий капитал – особая форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующая две конкретные формы (потребительскую и производственную). |
| А.Н. Добрынин<br>С.А. Дятлов<br>Е.Д. Цыренова | Человеческий капитал – результат инвестиций и накопленный определенный запас знаний у индивида, навыков, здоровья, способностей и мотиваций   |
| Т.В. Касаева                                  | Человеческий капитал – некоторая система, включающая подсистемы образования, здоровья, социальную и информационную культуру                   |

Источник: составлено по материалам [7].

В результате анализа концептуальных положений различных школ управления можно сделать промежуточный вывод о том, что необходимость развития человеческого капитала, хотя и в разной степени, но прослеживается в работах исследователей каждого из направлений управленческой мысли. Как следствие, для того, чтобы корпоративное управление осуществлялось как можно более эффективно, руководители должны четко осознавать роль человеческого капитала в структуре деятельности компании и уделять данному фактору решающее значение при выборе модели руководства.

#### Результаты исследования и их обсуждение

Проанализировав различные взгляды ученых, можно сделать промежуточный вывод, что человеческий капитал представляет собой совокупность факторов, таких как знание, опыт и квалификация сотрудников, которые влияют на процесс реализации бизнес-стратегии компании и инновационность корпоративного управления. Человеческий капитал для компании выступает надежным экономическим ресурсом, эффективность применения которого зависит от непрерывности развития сотрудников, их мотивации и вовлеченности в рабочий процесс. Важность человеческого капитала в компании возрастает из-за динамичного управления: стремление к расовому равенству, технологической гибкости и демографическому разнообразию вызывают структурные изменения на рынках труда.

В современном мире компании должны продемонстрировать стремление к долго-

срочному планированию и анализу, необходимых для развития и поддержки квалифицированной рабочей силы и достижения успеха на рынке. В последнее время исследователи отмечают, что инвесторы хотят получать информацию о мерах по поддержке работников, раскрытию состояния здоровья и условий безопасности труда – для инвесторов важно, как осуществляется управление человеческим капиталом и какие планы разрабатываются для обеспечения того, чтобы ценность, приносимая людьми, имела статус стратегического актива на протяжении как можно большего периода.

С помощью своевременной и объективно проведенной оценки человеческого капитала в компании можно определить проблемные участки структуры бизнес-процессов и предпринять меры по их ликвидации. Вместе с тем оценка человеческого капитала организации дает определить потенциальные возможности работников и перспективы развития кадрового резерва, что влияет на увеличение производительности труда отдельных сотрудников и, следовательно, организации в целом. Неудивительно, что от того, насколько эффективно компания использует человеческий капитал и управляет им, зависит результативность бизнеса, из-за чего перед каждым участником рынка задача анализа возможных мер по увеличению эффективности использования людских ресурсов [9].

Так, выявление критериев, с помощью которых компания сможет проанализировать и повысить эффективность использования человеческого капитала, является

достаточно сложной задачей, однако исследователи разрабатывают и предлагают различные методики оценки человеческого капитала. В данном контексте целесообразно проанализировать методику Н.Р. Кельчевской и И.М. Черненко, основу которой составляют разработанные теоретические и методологические исследования как отечественных, так и зарубежных ученых.

Оценка стратегического потенциала человеческого капитала с использованием данной методики начинается с предварительной подготовки массива данных, в который входят ключевые финансовые показатели бизнеса, а также показатели, отражающие состояние кадрового резерва предприятия. На первом этапе осуществляется проверка исходных данных, представленных в отчете

таблиц об устойчивом развитии и корпоративном управлении: поскольку компании в разной степени отражают информацию о показателях, характеризующих уровень развития человеческого капитала, методика строится на основе трех типов показателей:

- фактор эффекта человеческого капитала (F3);
- фактор инвестиций в человеческий капитал (F1);
- фактор социального обеспечения (F2) [10].

Каждый из факторов также делится на ряд производных. Так, фактор эффекта человеческого капитала (F3) включает фактор доходов (F3.1), фактор стоимости (F3.2) и фактор прибыли (F3.3), которые вычисляются следующим образом:

$$F_{3.1} = \frac{\text{Выручка от реализации продукции}}{N_{\text{персонала}}} \quad (1)$$

$$F_{3.2} = \frac{\text{Себестоимость производства}}{N_{\text{персонала}}} \quad (2)$$

$$F_{3.3} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{N_{\text{персонала}}} \quad (3)$$

Следующим по важности является фактор инвестиций в человеческий капитал (F1) [10]. Данная категория также состоит из факторов поменьше:

$$F_{1.1} = \frac{\text{Совокупные затраты на персонал}}{N_{\text{персонала}}} \quad (4)$$

$$F_{1.2} = \frac{\text{Затраты на обучение сотрудников}}{\text{Число обученных сотрудников}} \quad (5)$$

$$F_{1.3} = \frac{\text{Затраты на обучение сотрудников}}{N_{\text{персонала}}} \quad (6)$$

$$F_{1.4} = \frac{\text{Число обученных сотрудников}}{N_{\text{персонала}}} \quad (7)$$

$$F_{1.5} = \frac{\text{Расходы на оплату труда}}{\text{Себестоимость производства}} \quad (8)$$

$$F_{1.6} = \frac{\text{Расходы на оплату труда}}{N_{\text{персонала}}} \quad (9)$$

На последнем общей этапе выявляется значение фактора социального обеспечения персонала (F2) [10]. Для данного фактора используется следующая формула:

$$F_2 = \frac{\text{Затраты на социальное обеспечение}}{N_{\text{персонала}}} \quad (10)$$

После получения результатов нормализованной оценки следует переходить к выявлению обобщенных факторов F1-F3, а также формированию интегрального показателя фактора человеческого капитала на уровне стратегического потенциала компании. С учетом вышеизложенных особенностей интегральный показатель фактора человеческого капитала может быть представлен в следующем виде:

$$F_{HC} = \sqrt[k]{\prod_{i=1}^k F_i^S} \quad (11)$$

Таким образом, изменение итоговых значений будет проходить в пределах от 0 до 1. На основании полученных результатов можно анализировать динамику интегральной оценки человеческого капитала исследуемых компаний и оценивать, как данный фактор влияет на производственную эффективность организации [10].

Важно отметить, что на экономические результаты компаний влияет большое число одновременно и совокупно действующих факторов. В этой связи, чтобы определить влияние различных факторов на экономические результаты организации, необходимо сформировать регрессионную модель, состоящую из объясняемого фактора (y) и объясняющих факторов  $x_1, x_2, \dots, x_n$ . Так, в рамках исследования необходимо использовать множественный регрессионный анализ, который будет включать несколько этапов и выполняться с применением программы MS Excel [10].

Во-первых, необходимо сформировать уравнение множественной линейной регрессии. Затем, после построения спецификации линейной множественной модели, определяется, какие из факторов существенно влияют на объяснение результата, а какие можно из модели исключить – для этого проводится тест, который состоит в расчете значений VIF для всех объясняющих факторов по формуле:

$$VIF_k = \frac{1}{1 - R_k^2} \quad (12)$$

где  $R_k^2$  – коэффициент детерминации между объясняющей переменной k и другими объ-

ясняющими переменными, которые включаются в модель.

В том случае, если значение VIF больше 10, то объясняющая переменная приводит к мультиколлинеарности, из-за чего такая переменная должна быть исключена из модели [11].

Следующим этапом является проверка статистической значимости оцененных параметров с использованием t-теста: выдвигается гипотеза  $H_0$ , согласно которой показатели формируются случайно, т. е. их отличие от нуля незначительно. Расчеты значений  $t_{\text{факт}}$  осуществляются с помощью инструмента Регрессия. В свою очередь значение  $t_{\text{крит}}$  выявляется с использованием функции СТЬЮДРАСПОБР(a;v2), где a – уровень значимости, v2 – степень свободы. Если  $t_{\text{крит}} < |t_{\text{факт}}|$ , то гипотеза  $H_0$  отклоняется, т.е. данный параметр не случайно отличается от нуля и сформировался под влиянием систематически значимого фактора x и наоборот [12].

Проанализировав значимость параметров и исключив незначимые факторы, необходимо убедиться, что полученная модель является значимой, а исключение факторов – обоснованным. Для этого следует сравнить спецификации изначальной или «длинной» модели с полученной или «короткой» моделью с помощью информационного критерия Акаике (AIC): чем меньше значение AIC, тем лучше модель [13].

$$AIC = \frac{2 \times k}{n} + \ln\left(\frac{RSS}{n}\right) \quad (13)$$

где k – количество параметров модели;

n – число исследований;

RSS – остаточная сумма квадратов.

Следующим шагом является оценка статистической значимости уравнения регрессии с использованием F-теста: вновь выдвигается гипотеза  $H_0$  о статистической незначимости уравнения регрессии и сравнивается значение фактического  $F_{\text{мод}}$  полученной множественной регрессии и  $F_{\text{крит}}$  значение F-критерия Фишера. Значение  $F_{\text{мод}}$  можно получить с использованием инструмента Регрессия, тогда как значе-

ние  $F_{крит}$  находится при помощи функции  $F_{РАСПОБР}(a;v1;v2)$ , где:

- $a$  – уровень значимости;
- $v1 = k$ , где  $k$  – количество параметров модели;

- $v2 = n-k-1$ , где  $n$  – число исследований.

Если  $F_{mod} > F_{крит}$ , то гипотеза  $H_0$  отклоняется, поскольку полученное уравнение регрессии значимо и наоборот.

Завершающим этапом регрессионного анализа является оценка качества полученной регрессии – для этого используются коэффициент детерминации и средняя ошибка аппроксимации:

- коэффициент детерминации показывает, какая часть вариации зависимой переменной обусловлена вариацией объясняющей переменной (чем ближе  $R^2$  к единице, тем лучше уравнение регрессии описывает зависимость между независимой и зависимой переменной, хотя для более объективной и достоверной оценки следует также обратить внимание на скорректированный коэффициент детерминации;

- средняя ошибка аппроксимации отражает среднее относительное отклонение оценочных значений зависимой переменной от фактических значений и определяется по нижеприведенной формуле:

$$\bar{A} = \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \left| \frac{y_i - \hat{y}_i}{y_i} \right| \times 100\% \quad (14)$$

где  $y_i$  – фактические значения зависимой переменной;

$\hat{y}_i$  – предсказанные значения зависимой переменной;

$n$  – число исследований.

Полученное уравнение регрессии считается удовлетворительным, если значение ошибки аппроксимации не превышает 10-12%. В том случае, если проведенный регрессионный анализ покажет, что полученное уравнение регрессии является значимым, качественным и адекватным, то есть оно хорошо аппроксимирует исходные

данные, то его можно применять для прогнозирования экономических результатов компании [12].

### Заключение

По результатам исследования можно сделать вывод, что человеческий капитал является сложным фактором, включающим знания, опыт и компетенции сотрудников, с помощью которых компания стремится достичь поставленные цели, внедряет технологии производства и приспосабливается к динамичным условиям конкурентной среды. В результате анализа положений основных научных школ теории управления, касающихся человеческого капитала, был сделан вывод, что, вне зависимости от модели управления, человеческий капитал представляет особую ценность для бизнеса, из-за чего лицам, ответственным за принятие управленческих решений в корпорациях, необходимо уделять внимание показателям, характеризующим уровень развития и вовлеченности человеческого капитала, а возможностям формирования источников таких нематериальных ценностей. В рамках практической части внимание было обращено к методике определения эффективности использования человеческого капитала, основанной на расчете интегральной оценки человеческого капитала.

Таким образом, благодаря развитию человеческого капитала компании остаются конкурентноспособными, быстрее адаптируются к изменениям, находятся в диалоге со своими сотрудниками и осуществляют эффективное корпоративное управление. Так, чтобы компания оставалась конкурентноспособной, интересы лиц, ответственных за принятие управленческих решений, должны включать модернизацию и обновление производственных технологий, что невозможно без развития человеческого капитала. В этой связи особенно важно проводить оценку человеческого капитала организации.

### Библиографический список

1. Курпаяниди К.И., Михайлов А.Б., Мамаджанов Ш.М. Цифровая трансформация управления человеческим капиталом: стратегические модели на промышленных площадках // Инновационные решения в промышленной инженерии: Сборник материалов международной научно-практической конференции. Бухара, 2023. С. 424-425.

2. Минаев Н.Н., Жарова Е.А. Модели управления человеческим капиталом на основе межрегионального баланса // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 6. С. 1057-1068.
3. Филин С.А., Великороссов В.В. Развитие управления «человеческим капиталом» в организации // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 3. С. 53-61.
4. Железнов И.А. Человеческий капитал: история формирования и проблема фиктивности // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. 2021. № 20. С. 55-57.
5. Новиков А.И., Кремлев У.Н. Взгляд на человеческий капитал через призму общественного воспроизводства // Теоретическая экономика. 2023. Т. 99, № 3. С. 14-14.
6. Гогитидзе М.В. Концепция корпоративного управления человеческим капиталом // Проблемы современной экономики. 2010. № 3. С. 86-88.
7. Ганич Л.В. Диалектика понятийного аппарата управления человеческим капиталом от истоков до современности. Литературный обзор // Управленческий учет. 2022. № 6-3. С. 645-657.
8. Шадченко Н.Ю. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческий капитал» и его современная специфика // Базис. 2021. № 1 (9). С. 5-8.
9. Галстян А.С., Слободянюк Р.О. Инновационное управление человеческим капиталом предприятия // Тенденции развития науки и образования. 2022. № 81-3. С. 24-27.
10. Кельчевская Н.Р., Черненко И.М. Человеческий капитал как элемент стратегического потенциала предприятия // Экономика промышленности. 2015. № 2. С. 10-23.
11. Савельева М.Ю., Майорко Е.А., Вагайцева В.П. Исследование взаимосвязей между финансовыми коэффициентами в моделях прогнозирования банкротства Э. Альтмана и ИГЭА // Наука, техника и образование. 2017. № 1(31). С. 67-71.
12. Гордеев А.С. Моделирование в агроинженерии. СПб.: Лань, 2014. 384 с.
13. Неужин В.П. Практикум по Эконометрике: сборник лабораторных работ. Часть 1. Работы 1-7. М.: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2021. 105 с.