

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ



УДК 330.3

### Методологические подходы к оценке человеческого капитала организации

Э.Ю. Черкесова, В.В. Турбанов

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ, г. Шахты, Российская Федерация

#### Аннотация

Человеческий капитал — ключевой фактор для развития и повышения эффективности организаций. Точная его оценка необходима для обоснованных управленческих решений в области управления персоналом. Несмотря на актуальность темы, в научном сообществе нет единого мнения о методах оценки человеческого капитала. Исследование проводит сравнительный анализ существующих методик, выявляя их плюсы и минусы. Представлено авторское понимание человеческого капитала и его основных компонентов. Результаты могут быть использованы для совершенствования методов оценки.

**Ключевые слова:** человеческий капитал организации, методы оценки, затратный подход, доходный подход, рыночный подход, структура человеческого капитала

**Для цитирования.** Черкесова Э.Ю., Турбанов В.В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала организации. *Молодой исследователь Дона*. 2025;10(3):128–132.

### Methodologies for Valuation of Human Capital in Organisations

Elvira Yu. Cherkesova, Vladimir V. Turbanov

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU, Shakhty, Russian Federation

#### Abstract

Human capital is a key driver for development of an organisation and improvement of its efficiency. Accurate valuation of human capital is necessary for making the justified human resource management decisions. Despite the relevance of the topic, the scientific community has not come to a consensus on the methodologies of human capital valuation. The study provides a comparative analysis of existing methodologies, identifying their pros and cons. The author's understanding of human capital and its main components has been presented. The results of the study can be used for further improvement of the valuation methodologies.

**Keywords:** human capital of an organization, evaluation methodologies, cost approach, income approach, market approach, structure of human capital

**For Citation.** Cherkesova EYu, Turbanov VV. Methodologies for Valuation of Human Capital in Organisations. *Young Researcher of Don*. 2025;10(3):128–132.

**Введение.** В современных экономических условиях наличие развитого человеческого капитала в организации является одним из ключевых факторов, повышающих её конкурентоспособность на рынке товаров и услуг. Грамотное управление и развитие человеческого капитала способствует повышению эффективности экономической деятельности и улучшению финансовых результатов. В то же время важной задачей остается правильная оценка человеческого капитала, так как она напрямую влияет на последующие управленческие решения.

Основная часть. Человеческий капитал организации, по нашему мнению, следует расценивать как часть трудового потенциала, состоящую из знаний, навыков, компетенций, здоровья и мотивации сотрудников, которые реализуются в производственной или любой другой деятельности, создающей добавленную стоимость. Для повышения экономической эффективности организации необходимо развивать человеческий капитал, использовать компетенции сотрудников, ранее оставшиеся незадействованными или недостаточно развитыми.

Развитие человеческого капитала достигается путём инвестирования в обучение, повышение квалификации и улучшение профессиональных навыков персонала. Однако это поднимает вопрос об эффективности таких инвестиций, требующей оценки. При оценке рыночной стоимости компании учитываются не только материальные, но и нематериальные активы, такие как человеческий капитал, которые не всегда отражаются в балансе, но могут существенно влиять на рыночную стоимость. Следовательно, необходима правильная оценка человеческого капитала, что подтверждает актуальность данной темы.

Проблема оценки человеческого капитала заключается в отсутствии единого подхода и мнения в научном сообществе, несмотря на существование большого количества исследований. Правильная оценка человеческого капитала влияет на эффективность управленческих решений. Современные методологии оценки человеческого капитала различаются, что приводит к неоднозначным результатам. Поэтому разработка универсального метода, который учтет все факторы и компоненты, остается важной задачей для научного сообщества.

Оценка человеческого капитала требует комплексного подхода. Необходимо учитывать навыки и компетенции сотрудников, их мотивацию, заинтересованность в развитии, уровень доверия в коллективе, а также корпоративную культуру и другие факторы, способные повлиять на экономическую эффективность. Одним из вызовов в оценке человеческого капитала является определение его сущности. Мы понимаем человеческий капитал как совокупность нематериальных активов, состоящих из компетенций сотрудников и их внутренних и внешних связей, не отражающихся в балансе, но существенно воздействующих на экономические результаты и добавленную стоимость [1].

Таким образом, человеческий капитал не учитывается в бухгалтерском учете активов, но оказывает влияние на производство товаров и услуг, а значит, требует адекватной оценки. Также сложности возникновения при оценке человеческого капитала связаны с его структурой. Различные методы расчета могут приводить к разным результатам. Мы считаем, что недостаточно рассматривать человеческий капитал как простую сумму индивидуальных капиталов сотрудников — необходимо учесть синергетический эффект от взаимодействия различных компонентов капитала.

Наиболее полное описание структуры человеческого капитала предоставлено Д.А. Ждановым, который выделил организационный (структурный) капитал, социальный капитал, производственный капитал, капитал отношений и инновационный капитал [2]. Важно учитывать, что синергетический эффект взаимодействия сотрудников может привести как к повышению, так и к снижению эффективности управления ресурсами [3]. Применение синергетического подхода, основанного на согласованности организационных процессов, может значительно повысить точность оценки человеческого капитала.

Научная оценка человеческого капитала является ключом к эффективному управлению организацией. Без надежных данных о состоянии и потенциале человеческого капитала немисливо принимать обоснованные управленческие решения, что может сказаться на конкурентоспособности компании. Поэтому необходимо разрабатывать интегрированные подходы к оценке человеческого капитала, учитывающие как количественные, так и качественные показатели для глубокого понимания, и развития этого стратегического актива.

Для этого требуется провести сравнительный анализ существующих методов оценки человеческого капитала, изучить их принципы и выявить сильные и слабые стороны. На основании изученных источников можно выделить три основных подхода к оценке человеческого капитала: оценка затрат на человеческий капитал, оценка доходов от владения человеческим капиталом и оценка рыночной стоимости человеческого капитала.

Изученные методологические подходы к оценке человеческого капитала представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Методологические подходы и методы оценки человеческого капитала организации**

Подходы к оценке ЧКО	Примеры методологии	Принципы оценки
Затратный подход	Метод расчета прямых затрат на персонал	Оцениваются затраты организации на собственный персонал, такие как оплата труда, найм, обучение и повышение квалификации и другие затраты
	Метод определения первоначальных и восстановительных издержек	Оцениваются затраты организации, связанные с наймом персонала, его обучением и его заменой в случае увольнения работника за исключением затрат на содержание персонала
	Метод оценки конкурентной стоимости человеческого капитала	Оцениваются издержки на персонал и потенциальные потери в случае увольнения сотрудника

	Метод оценки стоимости человеческого капитала в перспективе	Оценивается индивидуальная стоимость сотрудника, а также предполагаемая динамика ее изменения в будущем, в случае, если работник продолжит работу в организации
	Метод Чигорьева на основе инвестиций в человеческий капитал	Оценивается стоимостная величина ЧК на основе затрат предприятия на оплату труда, интеллектуальный капитал и капитал «здоровья» сотрудников
Доходный подход	Метод капитализации будущих доходов	Рассчитывается экономический эффект от использования человеческого капитала
	Метод управленческой добавленной стоимости	Рассчитывается вклад управленческого персонала в добавленную стоимость организации
	Метод оценки будущих доходов	Рассчитываются возможные доходы, которые получит предприятие в результате повышения квалификации сотрудников и получения дополнительного опыта
Рыночный подход	Метод оценки на основе парных сравнений с предприятиями-аналогами	Сравнение предприятий с аналогичными организационными структурами, численностью кадрового состава, близкими друг к другу
	Метод оценки на основе превышения рыночной стоимости организации над балансовой стоимостью	Сравнение балансовой и рыночной стоимостей организации, на основе чего делается оценка нематериальных активов
Прочие подходы	Экспертный метод	Оцениваются качественные характеристики сотрудников

*Примечание:* составлено автором на основании [4, 5, 6, 7, 8]

В приведенном выше тексте рассмотрены различные подходы к оценке человеческого капитала, каждый из которых имеет свои уникальные особенности и ограничения. Затратный подход, описанный в первой части, основывается на учете издержек, связанных с персоналом, в контексте бухгалтерского учета. Именно Дж. Кендрик первым предложил методику, в которой расчет человеческого капитала осуществляется с использованием статистических данных о вложениях в работников. Примечательной особенностью данного метода является его простота, поскольку все затраты записываются на баланс предприятия. Однако следует отметить, что такая методика может не всегда адекватно отражать истинную величину человеческого капитала, так как понесенные издержки не обязательно приводят к его росту, а некоторые компетенции сотрудников могут оставаться неиспользованными.

Далее, доходный подход рассматривает человеческий капитал как актив, способный генерировать дополнительную прибыль. Многие экономисты признают его более корректным, однако он требует более сложных расчетов, чтобы определить степень вклада человеческого капитала в формирование совокупного дохода. С. Фишер стал первым, кто предложил оценивать ожидаемую отдачу от использования человеческого капитала, однако методы, основанные на этом подходе, зачастую обладают субъективным характером из-за вероятностной природы оценок.

Рыночный подход, в свою очередь, кажется наиболее объективным, однако он сталкивается с проблемой выбора адекватного аналога для сравнения и требует дополнительных корректировок в процессе анализа. Кроме того, методы, относящиеся к этому подходу, не всегда учитывают перспективы развития организации в будущем.

Не менее важным является экспертный метод, который предполагает оценку качественных характеристик сотрудников, включая образование, стаж, квалификацию и организаторские способности. Этот подход требует значительных трудозатрат и сбора статистической информации на протяжении длительного периода, а также проявляет субъективность в результате оценки.

В таблице 2 представлено сравнение достоинств и недостатков перечисленных подходов к оценке человеческого капитала организации, что может помочь в выборе наиболее подходящей методики.

Сравнение методов оценки человеческого капитала организации

Метод	Достоинства	Недостатки
Затратный	Относительно прост для расчетов, основывается на данных бухгалтерского учета	Недостаточная оценка величины человеческого капитала, сложность в расчете некоторых затрат, отсутствует привязка к финансовым результатам
Доходный	Относительно точен, имеется связь с финансовыми результатами, дает возможную оценку перспектив развития	Достаточно сложен для расчетов, сложно выделить влияние человеческого капитала на финансовые показатели, оценка весьма субъективна
Рыночный	Отражает фактическое состояние человеческого капитала, можно оценить эффективность его использования в сравнении с аналогами	Трудно подобрать аналоги для сравнения, не отражаются перспективы развития организации
Экспертный	Качественная оценка человеческого капитала, возможно прогнозирование его дальнейшего развития	Существует вероятность экспертной ошибки в оценке, необходимость долгосрочного сбора данных

Таким образом, все подходы имеют свои достоинства и недостатки, и ни один не даёт точной оценки человеческого капитала. Более того, использование разных подходов в одной организации может привести к различным результатам. В этих условиях выбор методологии должен зависеть от целей оценки.

**Заключение.** Исходя из проведенного исследования, отмечается необходимость в разработке более универсальных методов оценки человеческого капитала, которые учтут преимущества и недостатки существующих подходов. Эти методы должны отражать все компоненты человеческого капитала, такие как организационный, социальный, инновационный капиталы и капитал отношений. Точная оценка человеческого капитала ведет к правильным управленческим решениям, объективному анализу развития, повышению конкурентоспособности и превращению человеческих ресурсов в основное конкурентное преимущество организации.

#### Список литературы

1. Черкесова Э.Ю., Турбанов В.В. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности организации. *Первый экономический журнал*. 2025;1(355):19–25.
2. Жданов Д.А. *Человеческий капитал предприятия в контексте системной экономики*. Монография. Москва: Издательский дом «Дело»; 2023. 120 с.
3. Zhang WB. *Synergetic Economics. Time and change in nonlinear economics*. Berlin: Springer-Verlag; 1991. 246 p.
4. Жигалова В.Н. *Инвестиции в человеческий капитал*. Учебное пособие. Томск: Томский государственный университет; 2019. 104 с.
5. Козырев А.Н., Макаров В.Л. *Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности*. Москва: РИЦ ГШ ВС РФ; 2003. 368 с.
6. Краковская И.Н. Методические подходы к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал организации. *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета*. 2008;6(68):213–220.
7. Чигорьяев К.Н., Скопинцева Н.А., Улященко В.В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат. *Известия Томского политехнического университета*. 2008;(6):54–56.
8. Черкесова Э.Ю. Методологический подход к оценке трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал. *Экономика и предпринимательство*. 2025;2(175):134–140.
9. Кендрик Д. Экономический рост и формирование капитала. *Вопросы экономики*. 1976;(11):141–154.
10. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. *Экономическая теория*. Москва: Дело; 2002. 829 с.
11. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы. *Экономический анализ: теория и практика*. 2008;19(124):41–50.
12. Арабян К.К. Измерение человеческого капитала. *Российское предпринимательство*. 2007;4(2):105–109.

***Об авторах:***

**Черкесова Эльвира Юрьевна**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и менеджмента, Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ (346500, Российская Федерация, Ростовская область, г. Шахты, ул. Шевченко, 147), [cherkesova.elvira@yandex.ru](mailto:cherkesova.elvira@yandex.ru)

**Турбанов Владимир Викторович**, аспирант кафедры экономики и менеджмента, Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ (346500, Российская Федерация, Ростовская область, г. Шахты, ул. Шевченко, 147), [Turbanovvladik@yandex.ru](mailto:Turbanovvladik@yandex.ru)

***About the Authors:***

**Elvira Yu. Cherkesova**, Dr.Sci. (Economics), Professor, Head of the Economics and Management Department, Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty (147, Shevchenko Str., Rostov Region, Shakhty, 346500, Russian Federation), [cherkesova.elvira@yandex.ru](mailto:cherkesova.elvira@yandex.ru)

**Vladimir V. Turbanov**, Postgraduate Degree Student of the Economics and Management Department, Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty (147, Shevchenko Str., Rostov Region, Shakhty, 346500, Russian Federation), [Turbanovvladik@yandex.ru](mailto:Turbanovvladik@yandex.ru)

***Conflict of Interest Statement: the authors declare no conflict of interest.***

***All authors have read and approved the final manuscript.***