

*Бубнова Анастасия Сергеевна*

магистрант

Филиал ОУ ВО «Санкт-Петербургский институт  
внешнеэкономических связей,  
экономики и права» в г. Хабаровске  
г. Хабаровск, Хабаровский край

## **ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*Аннотация: в данной статье автором подробно раскрываются подходы для оценки экономического капитала, который учитывает в дополнение к методу конкурентной стоимости оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет.*

*Ключевые слова:* человеческий капитал, оценка человеческого капитала, стоимость человеческого капитала.

Метод перспективной стоимости человеческого капитала учитывает в дополнение к методу конкурентной стоимости оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Эта оценка, в первую очередь, необходима для компаний, занимающихся разработкой крупных и долгосрочных проектов, например, проводящих исследования в сфере создания инноваций или строящих крупные высокотехнологичные объекты, так как стоимость ряда сотрудников при этом меняется неравномерно, резко вырастая в период достижения ими наиболее важных результатов по истечении достаточно длительного периода времени и приближения ими к получению ожидаемых конечных результатов, когда возможный уход из компании части персонала сопряжен с большими экономическими потерями.

Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса. Эта оценка может быть получена на основе двух подходов [1–3]:

1. По конкретным результатам, полученным работником, исходя из прибыли, которую он принес фирме, или по увеличению ее активов, в том числе интеллектуальных. Эта оценка широко распространена в бизнесе, так как наиболее

проста. Но одновременно она наиболее жесткая и нередко ошибочна. По мнению одного из ведущих российских бизнесменов, если менеджер проваливает бизнес один раз, он теряет 50% своего имиджа, если второй раз – он полностью теряет свою репутацию. Однако в рамках такого подхода не вписываются многие ведущие менеджеры мировых корпораций-лидеров, которые неоднократно терпели неудачи, но поднимались вновь и создавали еще более эффективный бизнес. Кроме того, во многих случаях провал бизнеса может быть вызван совершенно непрогнозируемым мировым кризисом или случайным крупным колебанием конъюнктуры. В результате будет «списан» менеджер, имеющий огромный потенциал, талант и перспективы, но ставший жертвой действия двух крупных кризисов. Однако нельзя не считаться и с тем, что оценка по конечному результату, а не по обилию дипломов, отзывов, мнений, связей (что наиболее характерно для российских условий) – наиболее точный и правильный подход. Поэтому предлагается другой подход, основанный на концепции, которая позволяет получить оценку на базе конечных результатов, но, образно говоря, с «человеческим отношением к человеческому капиталу»: которую он принес фирме, или по увеличению ее активов, в том числе интеллектуальных.

2. Оценка человеческого капитала на основе системы Деловых Учений по менеджменту, экономике и маркетингу на базе высоких информационных технологий. Эта концепция основывается на прогнозе результатов работы менеджера в среде бизнеса, максимально приближенной к его реальной среде. По мере усложнения рыночных условий предприниматели быстро поняли, что каждый доллар, вложенный в подготовку кадров менеджмента, дает наиболее высокую отдачу в экономике. Для того, чтобы привлечь менеджеров, обеспечивающих прорыв компании на рынке и переход из зоны убытков в зону прибылей, компании готовы затратить суммы, измеряемые десятками миллионов долларов. Неудивительно, что наиболее высокооплачиваемым трудом в рыночных условиях является труд менеджеров, от квалификации и таланта которого зависит процветание или разорение на рынке.

### ***Список литературы***

1. Антипина О.В. Инновационно-инвестиционное развитие территорий в системе муниципального управления: Дис. ... канд. экон. наук / О.В. Антипина. – Иркутск, 2011.
2. Будаева М.С. Обновление основных производственных фондов посредством инвестиционного проекта / М.С. Будаева // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2008. – №14. – С. 78–88.
3. Нечаев А.С. Методические подходы при использовании лизинговой формы финансирования / А.С. Нечаев // Вестник Новосибирского государственного университета. – 2009. – Т. 9. – №2. – С. 74–77.
4. Семенова М.В. Оценка человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cons-s.ru/articles/88>.