

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К МЕТОДИКЕ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

УДК 330.1

Аннотация. На сегодняшний день в экономической науке можно заметить возрастание интереса к человеческому капиталу, его роли в социально-экономическом развитии общества. Также, рассматривается постепенное изменение главных экономических принципов: происходит переоценка значимости различных видов капитала в экономике. Роль человеческого капитала возрастает с каждым днем. В связи с этим актуален вопрос объективной оценки данного ресурса для практики государственной службы. Существует весьма широкий набор инструментов, позволяющих подсчитать стоимость производства человеческого капитала, его остаточную стоимость, потенциал роста. Однако разработанный инструментарий практически не учитывает отраслевые особенности проявления человеческого капитала. Оценка интеллектуальной составляющей в государственном секторе — позволяет определять приоритетные пути развития социально-экономической сферы, разрабатывать долгосрочные стратегии развития. В данной работе рассмотрены основные методологические подходы к оценке человеческого капитала по различным основаниям. Они носят общий характер, безотносительно отраслевой специализации работников. Представлен также авторский подход к оценке человеческого капитала. Нами введен в оборот дополнительный критерий оценки — индекс профессионального развития государственных служащих, являющийся специфическим инструментом оценки человеческого капитала. Применение рассмотренного инструмента позволяет оценивать человеческий капитал государственной службы с новой перспективы, с учетом отраслевой принадлежности.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка человеческого капитала, критерии оценки, профессиональное развитие, государственная служба.

Аңдатпа. Бүгінгі таңда экономикалық ғылымда адами капиталға, оның қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуындағы рөліне деген қызығушылықты байқауға болады. Сондай-ақ, негізгі экономикалық қағидалардың біртіндеп өзгеруі қарастырылады: экономикадағы капиталдың әр түрінің маңыздылығын қайта бағалау орын алады. Адами капиталдың рөлі күннен күнге артып келеді. Осыған байланысты мемлекеттік қызметтің тәжірибесі үшін осы ресурсты объективті бағалау мәселесі өзекті болып табылады. Адами капитал өндірісінің құнын, оның қалдық құнын, өсу әлеуетін есептеуге мүмкіндік беретін құралдардың кең ауқымы бар. Дегенмен, жетілдіре түскен құралдардың жиынтығы іс жүзінде адами капиталдың көрінісіндегі салалық ерекшеліктерін есепке алмайды. Мемлекеттік сектордағы интеллектуалды компоненттерді бағалау әлеуметтік-экономикалық саланы дамытудың, дамудың ұзақ мерзімді стратегияларын әзірлеудің басым бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді. Осы мақалада әртүрлі себептер бойынша адами капиталды бағалаудың негізгі әдістемелік тәсілдері қарастырылған. Олар қызметкерлердің салалық мамандануына қарамастан, жалпы сипатта болады. Сондай-ақ, адам капиталын бағалауға авторлық көзқарас да ұсынылған. Біз адами капиталды бағалаудың нақты құралы болып табылатын мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру индексі — адами капиталды бағалаудың қосымша құралын енгіздік. Бұл құралды қолдану саланы ескере отырып, мемлекеттік қызметтің адами капиталын жаңа тұрғыдан бағалауға мүмкіндік береді.

Тірек сөздер: адами капитал, адами капиталды бағалау, бағалаудың критерийлері, мемлекеттік қызмет, кәсіби даму.

Abstract. Today in the economical science there is an increased interest in human capital, its role in the socio-economic development of the society. Also, a gradual change in the main economic principles is considered: a reassessment of importance of various capital types in the economy. The role of human capital is growing every day. In this regard, the issue of an objective assessment of this resource for the practice of civil service is topical. There is a very extensive set of tools to calculate the cost of human capital production, its residual value, growth potential. However, the developed toolkit practically does not take into account the branch features of the manifestation of human capital. Evaluation of the intellectual component in the public sector — it allows to determine the priority ways of developing the social and economic sphere, to develop adequate long-term development strategies. This work considers the main methodological approaches to evaluating human capital for various reasons. They are of a general nature, irrespective of the sectoral specialization of workers. The author's approach to the evaluation of human capital is also presented. We have put into circulation an additional criterion for evaluation — an index for the professional development of civil servants, which is a specific mechanism for assessing human capital. The application of the index considered allows us to evaluate the human capital of the civil service from a new perspective, taking into account the sectoral affiliation.

Keywords: human capital, human capital assessment, evaluation criteria, professional development, civil service.

JELcodes: H790

ШЕДЕНОВ У.К.

профессор, доктор экономических наук, Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби

ОРАЗКУЛОВА С.С.

магистрант, Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби

Эффективность развития экономики во многом определяется накопленным и реализованным в стране человеческим капиталом. В современных условиях знания и квалификация являются важными факторами экономического роста и социального прогресса общества. Главное богатство любого общества составляют люди, поэтому вопрос изучения проблем эффективности использования основных производительных сил, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является актуальным. Человеческий капитал в XXI в. приобретает первостепенное значение при любых макроэкономических условиях, человеческий капитал становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности национального хозяйства, что делает его одним из важнейших факторов национальной безопасности и благосостояния страны, благополучия каждого гражданина.

В Послании народу Казахстана глава государства озвучил, что Казахстан ступил на порог Третьей модернизации. Перед страной поставлены пять основных приоритетов, одним из них является улучшение качества человеческого капитала [7].

Стоит отметить, что на сегодняшний день существует достаточно большое количество подходов к оценке человеческого капитала, но не все они практически применимы или подвержены адаптации.

Оценка составляющих человеческого капитала происходит на разных экономических уровнях: микроуровень — человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм; мезоуровень — человеческий капитал крупных корпораций и регионов; макроуровень — совокупный человеческий капитал в масштабах национальной экономики (общества); мегауровень — объединенный человеческий капитал в глобальном, мировом масштабе [2, с. 337–340].

При всем многообразии методик выделяют несколько основных подходов к оценке, основой которых являются учет инвестиций в развитие человеческого капитала, капитализации отдачи, натуральных показателей (навыки, компетенции, грамотность населения и пр.). Каждый метод не лишен сложностей при проведении оценки и противоречий при интерпретации результатов, но, тем не менее, может быть применим на практике.

Современные методы оценки человеческого капитала широко используют косвенные способы оценки отдельных его составляющих (например, через показатели доступности услуг образования). На подобных оценках, в частности, основывается «индекс развития человеческого потенциала», служащий для измерения уровня жизни, грамотности,

образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала.

Одним из наиболее распространенных подходов к оценке человеческого капитала является модель индивидуальной стоимости работника, разработанная в University of Michigan [8].

Суть модели — индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, который, ожидается, работник предоставит или реализует, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника (далее — УС).

В то же время индивидуальная ценность зависит от ожидаемой вероятности того, что работник останется в данной организации и именно здесь реализует свой потенциал. Таким образом, УС включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если он всю оставшуюся жизнь будет работать в ней.

Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость (далее — РС). Ожидаемая реализуемая стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации, которая выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть этих доходов будет реализована в организации до предполагаемого времени ухода работника. Математически концепцию методики можно выразить так:

$$\begin{aligned} PC &= УС \times P(O), \\ P(T) &= 1 - P(O), \\ АИТ &= УС - C = PC \times P(T). \end{aligned} \quad (1)$$

Здесь УС и РС — ожидаемые условная и реализуемая стоимости; $P(O)$ — вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени; $P(T)$ — вероятность ухода работника из организации или показатель текучести; АИТ — альтернативные издержки текучести.

В результате использования данной методики мы получаем вероятностную величину. Работник, имеющий наибольшую реализуемую стоимость, может оказаться более предпочтителен по сравнению с работником с наибольшим потенциалом в силу того, что первый представляется для организации более стабильным и надежным, несмотря на сниженный по сравнению со вторым потенциалом.

По мнению И. Фишера, использование капитала означает получение процента как универсальной формы дохода [1, с. 94–96]. Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала. Однако данный метод не включает инвестиции в человеческий капитал, оценку профессионального уровня, уровня образования персонала, затраты на научные разработки,

здравоохранение и прочие затраты, вследствие чего модель является ограниченной.

Еще одним зарубежным подходом к оценке человеческого капитала является методика Г. Беккера, согласно которой стоимость человеческого капитала определяется следующим образом [3]:

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C)(1 - i)^{-t}, \quad (2)$$

где V_a — оценка человеческого капитала работника в возрасте a ; B — общая заработная плата; C — часть заработной платы, приходящаяся на труд; n — возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека; i — процентная ставка.

Существующие подходы к оценке человеческого капитала и соответствующие им критерии и показатели, по нашему мнению, практически не учитывают такой важный аспект, как уровень профессионального развития. Если не принимать во внимание данный аспект, оценка человеческого капитала отдельного человека или отрасли в целом носит типовой характер. В связи с этим актуальность разработки системы критериев и показателей для оценки человеческого капитала с учетом отраслевой специфики не вызывает сомнений.

Методика вычисления уровня профессионального развития государственных служащих. Предлагаемый нами подход ориентирован преимущественно на оценку уровня профессионального развития госслужащих. Суть его сводится к анализу активности персонала в вопросах повышения уровня собственной интеллектуальной капитализации, передачи опыта в профессиональной среде и вне ее, стажа работы и пр.

Таким образом, для дальнейшего отождествления проводимого исследования с рассматриваемой проблематикой введем в оборот наименование данного инструмента: индекс профессионального развития (ИПР).

При его расчете предлагается использовать количественные данные (единица измерения — человек) по следующим критериям (показателям):

I. Общие, характеризующие образовательный уровень:

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие двух и более высших образований;
- 3) получение очередного высшего образования;
- 4) наличие диплома зарубежного вуза;
- 5) наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук);
- 6) прохождение обучения в докторантуре;
- 7) осуществление преподавательской деятельности в образовательных организациях;
- 8) осуществление научной деятельности в научных организациях, вузах и т. д.

II. Специальные, характеризующие профессиональный уровень:

- 1) владение иностранным языком на уровне, позволяющем вести переговоры по направлению профессиональной деятельности;
- 2) участие в наставничестве в органе власти;
- 3) наличие работника в резерве органа власти или резерве управленческих кадров субъекта;
- 4) частота повышения квалификации;
- 5) стаж государственной службы.

Расчет индекса включает заполнение табличной формы (см. табл. 1) соответствующими количественными данными и последующие расчеты с их использованием.

Подчеркнем, что строки таблицы 1 соответствуют вышеприведенным показателям, по которым осуществляется оценка; а столбцы включают количественные характеристики того или иного показателя. Расчет ведется на основании данных за год.

Рассмотрим подробнее алгоритм вычислений по предлагаемой нами методике. На основании данных кадровой службы заполняется графа 3, отражающая общее количество работников, соответствующих критерию подсчета (строки 1–14). Далее определяются доли каждого из показателей по отношению к общей численности служащих. Рассчитав графы 3 и 4, определим максимальное значение каждого показателя. Для удобства вычислений примем суммарную величину всех значений графы 5 за 100. Тогда каждый из 13 показателей будет иметь максимальный удельный вес, равный 100/13.

Стаж в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование. Поэтому максимальная величина показателя стажа государственной службы будет $1/4$ от максимально возможного значения остальных показателей. Таким образом, расчет значений показателей по графе 5 можно описать следующим выражением:

$$12x + 1/4x = 100, \quad (5)$$

где x — максимальное значение каждого показателя.

Максимальные значения всех показателей, кроме стажа государственной службы, составляют 8,16, а максимальное значение стажа составит 2,04. Вычислив максимальный вес каждого показателя, рассчитаем фактическую величину каждого из них (графа 6).

Результатом будет произведение значений граф 5 и 4. Например, если из числа рассматриваемой выборки работников все имеют высшее образование, то значение показателя, соответствующее графе 5, будет равно максимальному весу данного показателя в общей структуре, то есть 8,16.

В случае, если из общего числа работников никто не имеет, например, ученой степени, то значение показателя — 0. Далее рассчитывается удельный вес каждого показателя: на основании фактической величины определяется доля каждого показателя в структуре оценки. Рассчитав данный показатель, появляется

возможность проанализировать сильные и слабые стороны кадрового состава; определить, за счет какой (каких) из составляющих оценки преимущественно зависит итоговый результат.

Отдельного внимания заслуживает алгоритм расчета двух многосоставных показателей — стажа государственной службы и частоты повышения квалификации. Предлагаемая автором методика включает разделение показателя «стаж государственной службы» на 5 временных отрезков, характеризующих величину накопленного опыта работы:

- а) менее одного года (0,5);
- б) от одного года до пяти лет (0,75);
- в) от пяти до десяти лет (1,0);
- г) от десяти до пятнадцати лет (0,9);
- д) более пятнадцати лет (0,75).

Указанные в скобках значения — коэффициенты, характеризующие эффективность служебной деятельности в зависимости от стажа госслужбы.

Изучая данные в заполняемой таблицы могут позволить оценить эффективность государственной службы.

Таблица 1. Оценка уровня профессионального развития государственных служащих

№ п/п	Наименование показателя	Итого, человек	% от общей численности	Максимальная величина показателя, %	Фактическая величина показателя, %	Удельный вес показателя в общей оценке, %	Образовательный уровень, доля	Профессиональный уровень, доля	Научный потенциал
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Фактическая численность государственных служащих (на конец отчетного периода)								
	из них:								
2	Имеют высшее образование								
3	Имеют более одного высшего образования								
4	Получают очередное высшее образование								
5	Имеют диплом зарубежного вуза								
6	Имеют ученую степень:								
6.1	Кандидат наук								
6.2	Доктора наук								
7	Проходят обучение в докторантуре								
8	Осуществляют преподавательскую деятельность в образовательных организациях								
9	Осуществляют научную деятельность в научных организациях, вузах								
10	Являются наставниками								
11	Состоят в резерве (резерв органа государственной власти или резерв управленческих кадров)								
12	Владеют иностранным языком								
13	За последние 3 года	не повышали квалификацию							
		повышали квалификацию 1 раз							
		повышали квалификацию неоднократно							
14	Стаж государственной службы	до 1 года							
		от 1 до 5 лет							
		от 5 до 10 лет							
		от 10 до 15 лет							
		более 15 лет							
	Итого								
Примечание – составлено автором на основе источника [2]									

Значение показателя «частота повышения квалификации» складывается из трех значений: количество служащих, повышающих квалификацию раз в три года (согласно закону «О государственной службе Республики Казахстан»), количество служащих, повышающих квалификацию более одного раза в три года, и количество служащих, не повысивших квалификацию в течение последних трех лет. Соответственно, если в составе органа власти все госслужащие регулярно повышают квалификацию в соответствии с требованиями законодательства, то значение показателя составит 8,16 (максимальное значение); в случае, если в течение трех лет государственные служащие не проходили обучение, то максимально возможное значение показателя корректируется на процент прошедших обучение.

Напомним, что мы условно разделили показатели на две группы — общие и специальные. Имея заполненную таблицу, можно оценить долю каждой из групп в формировании итогового значения ИПР.

При расчете учитываются показатели, так или иначе характеризующие вовлеченность персонала органов власти в научно-педагогическую деятельность, а именно: прохождение обучения в докторантуре, наличие ученой степени, осуществление преподавательской деятельности в образовательных организациях, осуществление научной деятельности в научных организациях, вузах и т.д. Сумма значений данных показателей, соответствующих графе 7, и представляет собой накопленный научный потенциал отдельно взятого работника, органа власти или всей системы в зависимости от целей исследования.

Также важным является вопрос ранжирования результатов. Очевидно, полученные значения ИПР будут лежать в интервале [0; 100]. Необходимо пояснение: 0 — в том случае, когда каждый из 13 показателей равен 0, хотя даже гипотетически такой исход невозможен. Это значило бы, что по двум ключевым и неотделимым от государственной службы показателям (наличие высшего образования и минимального стажа) результат равен нулю. В реальности же требование к наличию высшего образования на государственной службе не предъявляется к весьма ограниченному перечню должностей, доля которых в штатном расписании ничтожно мала. Таким образом, минимальное пороговое значение включает значения как минимум двух показателей — наличие высшего образования и минимального стажа до 1 года.

Согласно официальной статистике, в Астане более 98% госслужащих имеют высшее образование [6]. Таким образом, значение показателя «наличие высшего образования» для органов власти Астаны составит $8,16 * 98\% = 7,99$. (Расчет величины показателя стажа производится

с учетом коэффициентов). Таким образом, в случае, если все работники органа власти имеют стаж госслужбы менее одного года, то значение показателя составит 1,02. Таким образом, минимальное значение индекса не будет ниже 9,01, а величина всего его будет лежать в пределах от 9,01 до 100.

Если подсчитать минимальное значение индекса не составляет труда, то с определением максимального значения не все однозначно. В случае расчета индекса отдельно взятого работника, гипотетически возможно получить максимальные результаты по каждому из показателей, таким образом, итоговое значение достигнет 100. В случае же подсчета ИПР отдельно взятого органа власти или всей системы в целом получение максимального значения практически невозможно. В обратном случае по каждому из показателей должны быть получены максимальные значения, что на практике невозможно в силу крайне ничтожной вероятности такого результата. Таким образом, наиболее уместным остается принять вышеуказанный диапазон за данность.

В заключении можно сказать, что для полноценного мониторинга уровня профессионального развития, безусловно, необходимо проведение многофакторного исследования, включающего широкий спектр испытаний, таких как: тестирование, решение кейсов, проведение собеседований и пр. Но в условиях ограниченности ресурсов (в первую очередь временных, а также численности персонала профессиональных оценщиков), предлагаемый подход является весьма подходящим и актуальным.

Рассмотренный подход позволяет проводить оценку уровня профессионального развития в отношении госслужащих в рамках категории или группы должностей, отдельного органа государственной власти или всей системы госорганов субъекта и т.д. Кроме того, методика позволяет осуществлять межрегиональные сравнения по уровню развития человеческого капитала, определять направление и динамику изменений как общего уровня развития человеческого капитала, так и его составляющих. Предложенный индекс может быть внедрен в систему ключевых показателей эффективности, позволяющих определять результативность деятельности органов государственной власти, их подразделений и отдельных работников.

На сегодняшний день граждане становятся более критичными и требовательными. Они не только рассчитывают на предоставления им высококачественных услуг, но и требуют повышения их прозрачности, подотчетности перед обществом, совершенствования регулирования, гибкости и усиления ориентации на клиента, т.е. гражданина. В то же время в условиях глобализации государственная политика становится более сложной, требуя от

государственных служащих комплекса различных знаний и способностей.

Важным шагом на этом пути стало принятие Стратегии 2050 — стратегии долгосрочного социально-экономического развития страны, реализация которой должна обеспечить переход экономики страны к инновационному социально-ориентированному типу развития. Главной целью и критерием эффективности методов достижения должно стать совершенствование потенциала личности. Развитая производительная сила человеческого капитала станет действительным богатством общества и ресурсом для развития государственной службы.

Актуальность проблемы количественной и качественной характеристик человеческого капитала государственной службы обусловлена объективными потребностями современного этапа развития новой модели государственной службы, спецификой современной ситуации в стране. Эти обстоятельства требуют принятия не только инвестиционных, но и комплексных решений, формирующих в государстве, обществе и государственной службе новые ресурсы, обеспечивающие как устойчивый экономический рост, так и достижение более высокого уровня благосостояния населения и достойного качества жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Багрецов Н.Д., Шелепова Н. А. Современные подходы к оценке человеческого капитала // Вестник АГАУ. 2012. № 4. С. 94–96.
 2. Кирьянов Д.А., Сухарева Т.Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 337–340.
 3. Меньшикова М.А., Коптева К.В. Теоретико-методологические подходы к оценке человеческого капитала // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. № 4. С. 12–14.
 4. Тугускина Г.Н. Моделирование структуры человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 9. С. 12–20.
 5. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. № 5. С. 42–46.
 6. Мониторинг состояния кадров государственной службы [Электронный ресурс]. URL: <http://kyzmet.gov.kz/kk/node/11378>
 7. Послание Президента РК от 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность»
 8. Flamholtz E. G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985.
-