

## **Современные подходы к оценке человеческого капитала в условиях развития экономики знаний**

А.А. ИВАНОВА, Е.В. ВАНКЕВИЧ

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

В условиях становления экономики знаний и цифровой трансформации человеческий капитал становится ключевым фактором устойчивого экономического развития. В современных социально-экономических системах именно уровень развития человеческого капитала определяет способность организаций и государств адаптироваться к изменениям, внедрять инновации и обеспечивать долгосрочную конкурентоспособность [1].

Переход к новой модели экономики сопровождается изменением структуры факторов производства, в рамках которой доминирующее значение приобретают нематериальные активы. К их числу относятся знания, компетенции, интеллектуальные ресурсы и инновационный потенциал работников. В этих условиях возникает необходимость разработки эффективных инструментов оценки человеческого капитала, позволяющих учитывать его влияние на экономические результаты [2].

Проблема оценки человеческого капитала обусловлена его сложной и многокомпонентной природой. В отличие от материальных ресурсов, он не поддается прямому измерению, поскольку включает как количественные, так и качественные характеристики. К числу таких характеристик относятся уровень образования, профессиональные навыки, опыт работы, способность к обучению, креативность и инновационная активность [3].

В современной научной литературе выделяются несколько основных методологических подходов к оценке человеческого капитала. Одним из наиболее распространенных является затратный подход, основанный на учете инвестиций в образование, профессиональную подготовку и развитие персонала. Данный подход позволяет определить объем вложенных ресурсов, однако не отражает эффективности их использования и не учитывает различия в качестве образования [4].

Доходный подход предполагает оценку человеческого капитала через будущие доходы, которые могут быть получены в результате его использования. В рамках данного подхода применяется дисконтирование ожидаемых доходов, что позволяет учитывать временной фактор. Вместе с тем данный метод требует наличия достоверных прогнозных данных и характеризуется высокой степенью неопределенности [5].

Сравнительный подход основывается на сопоставлении показателей человеческого капитала в различных организациях, регионах или странах. Наиболее распространенным инструментом данного подхода является индекс человеческого развития, который учитывает уровень образования, продолжительность жизни и доходы населения. Несмотря на свою универсальность, данный показатель не отражает в полной мере качественные характеристики человеческого капитала [6]. Характеристика методов оценки человеческого капитала (ЧК) отдельных работников предприятия приведена в таблице 1.

Таблица 1

## Методы оценки человеческого капитала отдельных работников предприятия

| Группа методов  | Название метода                            | Примечание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Качественные    | Метод интервью                             | Основаны на экспертной и субъективной оценке деловых, профессиональных и личностных качеств работника. Предполагают анализ поведения, компетенций и результатов деятельности без строгой количественной формализации. Используются для комплексной характеристики человеческого капитала в условиях неопределенности и недостатка количественных данных |
|                 | Метод деловых игр                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Метод «360градусов»                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Описательный метод                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Метод оценивания по решающей ситуации      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Рейтинговый метод                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Ранговый метод                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Количественные  | Метод анкетирования                        | Предполагают использование формализованных процедур сбора и обработки данных (анкеты, тесты, сравнительный анализ), позволяющих количественно измерить отдельные характеристики человеческого капитала. Обеспечивают возможность статистической обработки и сопоставимости результатов.                                                                 |
|                 | Метод сравнения парами                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Тестирование                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Комбинированные | Метод суммы оценок                         | Сочетают качественные и количественные подходы, позволяя получить интегральную оценку человеческого капитала. Основаны на использовании комплексных показателей, моделей компетенций и методов математической обработки данных, что обеспечивает более объективную и всестороннюю оценку.                                                               |
|                 | Метод классификации                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Метод шкалы наблюдения за поведением       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Метод оценки на основе моделей компетенции |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

В последние годы все большее распространение получает интегральный подход, предполагающий использование системы показателей, объединяющих количественные и качественные характеристики человеческого капитала. Данный подход позволяет учитывать многоуровневую структуру человеческого капитала и обеспечивает более точную оценку его влияния на экономические результаты [1].

Особую актуальность проблема оценки человеческого капитала приобретает в условиях цифровой экономики. Развитие информационных технологий приводит к формированию новых требований к компетенциям работников, включая цифровую грамотность, способность к обработке информации и участию в инновационных процессах. Это требует адаптации существующих методов оценки к новым условиям [7].

В современных исследованиях подчеркивается, что эффективность человеческого капитала определяется не только объемом инвестиций, но и институциональными условиями его формирования и использования. К таким условиям относятся система образования, рынок труда, инновационная инфраструктура и государственная политика в сфере развития человеческого капитала [8].

На макроуровне оценка человеческого капитала используется при разработке стратегий социально-экономического развития и формировании государственной политики.

Показатели человеческого капитала позволяют оценить потенциал страны к инновационному развитию и определить приоритетные направления инвестиций [9].

На микроуровне оценка человеческого капитала является важным инструментом управления организацией. Она позволяет принимать обоснованные решения в области управления персоналом, развития компетенций и повышения эффективности труда. В условиях высокой конкуренции именно человеческий капитал становится ключевым фактором формирования конкурентных преимуществ [2].

Современные подходы к оценке человеческого капитала все чаще основываются на экосистемной парадигме. В рамках данного подхода человеческий капитал рассматривается как элемент более широкой системы взаимодействия между организациями, образовательными учреждениями, научными центрами и государственными структурами. Это позволяет учитывать влияние внешней среды на формирование и использование человеческого капитала.

Экосистемный подход обеспечивает интеграцию различных уровней управления человеческим капиталом и способствует формированию условий для его эффективного использования. В рамках данной модели особое значение приобретает взаимодействие между субъектами экономики, направленное на развитие знаний и компетенций [8].

Таким образом, проведенный анализ показывает, что существующие методы оценки человеческого капитала имеют ряд ограничений и не позволяют в полной мере учитывать его сложную структуру. Наиболее перспективным направлением является разработка комплексных моделей оценки, основанных на сочетании различных подходов и учитывающих влияние институциональных и инновационных факторов. В современных условиях оценка человеческого капитала должна рассматриваться как важнейший элемент системы управления знаниями и инновационного развития. Ее совершенствование позволит повысить эффективность использования человеческих ресурсов и обеспечить устойчивое развитие экономики знаний.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гаг А. В., Кузнецова И. Г. Сравнительная характеристика основных подходов к оценке инвестиций в человеческий капитал // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2025. — № 11. — С. 45–52.
2. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал в современной экономике // Экономический журнал ВШЭ. — 2020. — № 2. — С. 10–28.
3. Баранов А. О. Человеческий капитал: содержание и методы оценки // Экономика и управление. — 2021. — № 4. — С. 23–30.
4. Кушнерова В. И. Методы оценки инвестиций в человеческий капитал // Экономика и социум. — 2019. — № 11. — С. 112–118.
5. Смирнова Е. В. Доходный подход к оценке человеческого капитала // Финансы и кредит. — 2021. — № 6. — С. 78–85.
6. Нуреев Р. М. Экономика знаний: современные подходы // Вопросы экономики. — 2021. — № 5. — С. 112–126.
7. Иванова Л. С. Человеческий капитал в цифровой экономике // Инновации. — 2022. — № 3. — С. 41–48.
8. Поляков В. А. Экосистемный подход к управлению знаниями // Инновации. — 2022. — № 6. — С. 55–61.
9. Кузнецова Н. П. Оценка человеческого капитала на макроуровне // Региональная экономика. — 2023. — № 1. — С. 67–74.