

УДК 331.101.262

DOI: 10.17223/19988648/34/8

Д.С. Ощепкова

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Инновационная экономика обнажила зависимость материального производства от интеллекта работника. В связи с этим возникает новая научная категория – человеческий капитал, в рамках которой осуществление высокопроизводительной деятельности, приводящей к росту дохода, происходит с участием интеллектуальной собственности, под которой предлагается понимать трудовое творчество. Существование интеллектуальной собственности в идеальной форме затрудняет оценку человеческого капитала. В статье рассмотрены существующие подходы к определению человеческого капитала и его оценке, представлен их анализ, сформулированы проблемные аспекты использования. Также автором изложена индексная методика оценки человеческого капитала, учитывающая его специфику, позволяющая сформировать эффективную программу управления, а также определить направления инвестирования.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, интеллектуальная собственность, стоимостная оценка человеческого капитала, индексная оценка человеческого капитала, индекс полезности человеческого капитала.

Сегодня одной из основных тенденций мирового сообщества является переориентация экономики: переход от индустриальной к «экономике знаний» (инновационной экономике), для которой характерно замещение материальных факторов производства знаниями и информацией.

По мнению Т. Шульца и Г. Беккера, «новая экономика» — это экономика нематериальных факторов производства: человеческого капитала, интеллектуальной собственности, инновационной деятельности [1].

Реакцией на трансформацию экономики стало возникновение научной категории «человеческий капитал», предполагающей изменение роли работника в производственном процессе. Сегодня работник – это источник творческой и инновационной продуктивности, воплощенной в современном и качественном продукте.

Одним из основных препятствий к повышению коммерческой эффективности хозяйствующих субъектов в современной инновационной экономике является недостаточно полный учет нематериальных ресурсов (в том числе человеческого капитала), порождающий трудности при определении эффективного механизма управления. Трудности оценки человеческого капитала обусловлены следующими факторами:

- отсутствием единого толкования научной категории;
- основой инструментария организационно-экономического анализа – устаревшие законодательные принципы, разработанные для индустриальной экономики, в которой преобладающая доля принадлежала материальным ресурсам;

– отсутствием достаточных сведений об уникальности и принципах оценки.

В настоящее время в науке нет единства взглядов на содержание данной категории, существующие определения человеческого капитала можно подразделить на четыре основных подхода:

– деятельностный (Л. Тороу полагает, что человеческий капитал – способность производить предметы и услуги [2]);

– доходный (Т. Шульц убежден, что человеческий капитал – это имеющийся у работника запас знаний, навыков, мотиваций, который позволяет производить экономические блага более высокого качества и получать более высокий доход [3]);

– инвестиционный (по мнению А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Е.Д. Цыреновой, человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека [4]);

– исторический (М.М. Критский определяет человеческий капитал как всеобщую конкретную форму жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию [5]).

Несмотря на попытки всеобщего охвата человеческого капитала, представленные подходы все же носят односторонний характер, лишены универсальности и системности. В современной науке нет единого общепризнанного подхода, учитывающего особенности человеческого капитала.

Формирование единого подхода к оценке осложняет тот факт, что человеческий капитал представляет собой многоуровневую систему. Так, С. Фишер в зависимости от масштабов изучения выделяет следующие уровни человеческого капитала: индивидуальный, фирмы, региональный и национальный [6]. Базовым уровнем С. Фишер считал индивидуальный человеческий капитал, определяя его как воплощенную в человеке способность приносить доход. Однако нельзя согласиться с данным определением. На индивидуальном уровне существует человеческий потенциал – тот набор качеств, которыми обладает индивид. Данные качества не приносят доход, и только в рамках наемного труда происходит их капитализация. Таким образом, в качестве базового уровня человеческого капитала целесообразно определить человеческий капитал предприятия.

Целью данной статьи является разработка универсального определения человеческого капитала предприятия и метода его оценки.

Достижение поставленной цели осуществляется благодаря использованию таких научных методов, как системный анализ, научный анализ и синтез, обобщение, сравнительный анализ, позволяющих обеспечить получение обоснованных и достоверных выводов.

Человеческий капитал предлагается определять как систему экономических отношений между работниками, их объединениями, организациями, в которой под воздействием интеллектуальной собственности происходит

формирование, развитие и реализация человеческого потенциала в сфере общественного воспроизводства, приводящая к увеличению прибыли (или получению иных выгод). Система человеческого капитала содержит два основных элемента: человеческий потенциал и интеллектуальную собственность.

Современное экономическое знание заимствовало понятие «потенциал» из физики, где оно определяет количество энергии, которую накопила система и которую она способна реализовать в работе. По аналогии с приведенным определением человеческий потенциал можно определить как запас знаний, умений, навыков и способностей работника, обеспечивающий возможность получения дохода.

Через «итальянских» забастовок, прокатившихся по Европе в начале XX в., указала на невозможность регламентации эффективной капитализации человеческого потенциала и обнаружила существование творчества в трудовой деятельности, требующего особых механизмов управления. Именно трудовое творчество обеспечивает осуществление работником высокопроизводительной деятельности за счет снижения издержек, формирования конкурентных преимуществ, новаторства, инноваций и пр. Таким образом, можно утверждать, что творчество увеличивает степень капитализации человеческого потенциала (обеспечивает получение повышенной прибыли).

Под интеллектуальной собственностью предлагается понимать системообразующий элемент отношений человеческого капитала, представляющий собой творчество в высоко осознанной трудовой деятельности. Интеллектуальная собственность существует во всех трудовых отношениях (во всех профессиях и формах занятости), как правило, в идеальной форме.

Научная новизна представленного определения человеческого капитала заключается в рассмотрении интеллектуальной собственности внутри предприятия (как элемента человеческого капитала, удовлетворяющего потребности материального производства в интеллекте работников).

Сегодня человеческий капитал в экономическом развитии предприятия играет ключевую роль. Однако вопрос его оценки и учета в хозяйственной деятельности остается нерешенным. Основные методы оценки человеческого капитала заимствованы из западной практики и не всегда адаптированы к условиям отечественной экономики.

Таблица 1

Методы определения стоимости человеческого капитала

Группа методов	Содержание	Представители
Затратные	Определение стоимости человеческого капитала основано на оценке издержек, связанных с формированием и управлением человеческим капиталом внутри предприятия	Витстейн Т., Фарр У., Энгель Э., Дублин Л., Лотка А., Ильинский И.В.
Доходные	Стоимость человеческого капитала определяется на основе потенциального дохода (дисконтированного), получение которого возможно при использовании человеческого капитала	Беккер Г., Чисуик Б., Фишер И., Фридмен М.

В современной науке можно выделить два основных направления оценки человеческого капитала: стоимостное и экспертное. Методы стоимостного направления ориентированы на оценку человеческого капитала посредством

определения его стоимости. Можно выделить две группы методов: затратные и доходные (табл. 1).

Затратные методы объясняют отношение к работнику как активу предприятия следующими фактами:

- затраты на воспитание и образование человеческих существ являются реальными затратами;
- продукт труда работника увеличивает национальное богатство;
- расходы на работника, которые увеличивают продукт, будут увеличивать национальное богатство.

Затратные методы определения стоимости человеческого капитала включают методы: прямых затрат, конкурентной оценки и перспективной стоимости (табл. 2) [7].

Таблица 2

Затратные методы	
Название	Содержание
Метод прямых затрат	Расчет общих экономических затрат предприятия на персонал: – оплата труда (в т.ч. налоги); – затраты на улучшение условий труда; – затраты на обучение и повышение квалификации
Метод конкурентной оценки стоимости	Совокупность прямых затрат и стоимости ущерба, наносимого предприятию при возможном уходе сотрудника
Метод перспективной стоимости	Дополняет метод конкурентной оценки динамикой стоимости человеческого капитала

И.В. Ильинский выделяет в структуре стоимости человеческого капитала затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы [8]. Таким образом, по его мнению, формула человеческого капитала принимает следующий вид:

$$\text{ЧК} = \text{Ko} + \text{Kз} + \text{Kк},$$

где ЧК – человеческий капитал; Ko – капитал образования; Kз – капитал здоровья; Kк – капитал культуры.

Капитал образования – это инвестиции в обучение, повышение квалификации работников. Капитал здоровья представляет собой инвестиции в формирование, поддержание и совершенствование здоровья и работоспособности. Капитал здоровья является несущей конструкцией, основой для человеческого капитала. Инвестиции в здоровье, его охрана, способствующие сокращению заболеваний и смертности, продлевают трудоспособную жизнь человека, следовательно, и время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной. Другая часть – приобретённая в результате затрат самого человека и предприятия. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс. Капитал культуры – это инвестиции в развитие индивидуальных интересов человека, его предпочтений, мировоззрений, расширение его кругозора.

По убеждению С.Ю. Рощина и Т.О. Разумовой, инвестициями могут быть признаны только те вложения, которые общественно целесообразны и экономически необходимы [9].

В общем виде затратные методы определения стоимости человеческого капитала не являются общеприменимыми и объективными. Элементы человеческого капитала, выделяемые для оценки (капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры), – это скорее человеческий потенциал, обязательным условием эффективного использования которого является интеллектуальная собственность. Однако затратные методы не позволяют оценить творчество в трудовой деятельности, что приводит к возникновению противоречия – работники, «равные» по затратам, в перспективе могут обладать различной производительностью (за счет различной инициативности и новаторства), а значит, и разной ценностью для предприятия.

Наибольший интерес представляют методы определения стоимости человеческого капитала, разработанные Г. Беккером, И. Фишером и М. Фридменом, так называемые доходные. Все методы имеют общее основание – доход, который способен принести человеческий капитал.

Г. Беккер одним из первых перенес понятие «человеческий капитал» на микроуровень. Человеческий капитал предприятия он определил как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в них Г. Беккер учел в основном затраты на образование и обучение. Он оценил экономическую эффективность образования прежде всего для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определил как разницу доходов тех, кто окончил колледж, и доходов работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные – упущенный доход за время обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12–14% годовой прибыли [10].

По мнению В.В. Клочкова, несколько иной подход к оценке человеческого капитала предложил И. Фишер. Он полагал, что использование капитала – это получение процента как универсальной формы любого дохода (заработной платы, прибыли, ренты). Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет его величину [11].

Данный метод оценки человеческого капитала отражает лишь доход, который будет получен в будущем и не включает инвестиции в человеческий капитал, оценку профессионального уровня, уровня образования персонала, затраты на научные разработки, здравоохранение, оценку интеллектуальной собственности и пр.

М. Фридмен под человеческим капиталом понимает некий фонд, который обеспечивает труду перманентный (постоянный, непрерывный) доход, представляющий собой средневзвешенную величину ожидаемых будущих поступлений дохода. Имущество и доход рассматриваются как взаимосвязанные явления. При этом имущество может быть представлено в виде капитализированной стоимости будущего потока доходов, определяемой посредством дисконтирования [12].

Как справедливо отмечает Г. Тугускина, особенностью данного метода является то, что он позволяет учитывать суммарный имущественный доход

индивидуума. Тем не менее он не отражает многие показатели, используемые для анализа человеческого капитала, не учитывает ряд дополнительных затрат на человеческий капитал [13].

Стоит отметить, что доходные методы основаны на отождествлении стоимости человеческого капитала и дохода, полученного от его использования. Однако данное отождествление крайне ошибочно. Потенциал, которым обладают сотрудники организации, неиссякаем. Доход, который может быть получен от капитализации человеческого потенциала под воздействием интеллектуальной собственности, не имеет предела – можно провести аналогию с физическим капиталом: стоимость станка не может быть определена как стоимость произведенной на нем продукции.

Величина дохода от использования человеческого капитала изменяется под действием внутренних (мотивация, отношения в коллективе, текучесть кадров и пр.) и внешних (государственная социальная политика, уровень благосостояния общества и пр.) факторов. Поэтому применение доходных методов в долгосрочном периоде не является корректным.

Экспертный метод оценки возник в Японии как результат попыток всесторонней оценки человеческого капитала. Японские управленцы первыми из либеральных управленцев предложили рассматривать персонал как человека, являющегося особым типом капитала – человеческим капиталом, в который можно вкладывать средства и которому необходима не только материальная поддержка для существования, но и социальная и внутриорганизационная. Япония стала первым государством, в котором работа получила статус не обязательства (вынужденной необходимости), а средства развития и выражения человеческого потенциала. Работа для японца стала сама по себе смыслом, целью в жизни, способом получения удовольствия от обучения и работы [13]. Данное отношение к работнику нашло свое отражение в японской философии управления кайдзен. М. Имаи сводит суть кайдзен к непрерывному совершенствованию производственных процессов за счет активного участия всех сотрудников компании. Предприятия, использующие кайдзен, самостоятельно определяют набор методик и адаптируют их к особенностям производства, но общей чертой является всесторонняя ориентация производства на работника. Сегодня данную концепцию управления используют такие выдающиеся предприятия, как Toyota, Nissan, Canon, Honda, Komatsu, Matsushita.

Производственная система компании Toyota, пережив несколько экономических кризисов и сохранив при этом высокий уровень рентабельности, является сегодня одной из самых успешных во всем мире. Специалисты Toyota оценивают силу компании по уровню собственного персонала. Для этого используют формулу

$$\text{Power of Company} = \text{P(ersonality)} * \text{A(bility)} * \text{M(otivation)},$$

где P – личные качества работника компании (характер); A – навыки, профессионализм работника; M – уровень мотивации работника.

Безусловно, данный метод оценки по сравнению со стоимостными методами более информативен, так как позволяет оценить не только явные со-

ставляющие человеческого капитала, но и косвенные – интеллектуальную собственность (через оценку личных качеств и мотиваций). Однако результат экспертной оценки имеет высокую степень субъективности (зависит от мнения оценщика) и не отражает связи между уровнем человеческого капитала и финансово-хозяйственными показателями деятельности предприятия.

Подводя итог рассмотрению существующих методов оценки человеческого капитала, стоит отметить, что многообразие взглядов на механизм оценки обусловлено отсутствием единого толкования категории «человеческий капитал».

Существующие методы имеют ряд недостатков:

- стоимостные (затратный и доходный) – лишены универсальности ввиду своей узкой направленности. Использование человеческого капитала предполагает осуществление инвестиций с целью получения дохода. Затратные методы приравнивают стоимость человеческого капитала к объему понесенных затрат, а доходные – к объему полученной прибыли за счет использования человеческого капитала;

- экспертные методы – субъективны, не имеют связи с прочими показателями, характеризующими деятельность предприятия.

Как упоминалось ранее, человеческий капитал – это система отношений, в рамках которой под воздействием интеллектуальной собственности происходит капитализация человеческого потенциала. При этом стоит отметить, что определение стоимости человеческого потенциала всегда будет субъективным по причине различной полезности его содержания для целей функционирования хозяйствующего субъекта и их изменения во времени. К примеру, полезность технических знаний и опыта работников, занимающихся обслуживанием оборудования и агрегатов, сводится к нулю при его модернизации или замене.

Интеллектуальная собственность существует в идеальной форме, следовательно, определение ее стоимости не представляется возможным.

Таким образом, можно сделать вывод, что определение реальной стоимости человеческого капитала (как системы) не будет являться объективным и достоверным показателем для его оценки и формирования эффективной стратегии управления. В связи с этим предлагается отказаться от попыток определения совокупной стоимости человеческого капитала и производить оценку человеческого капитала на основе его полезности (при помощи индексного метода).

Из классического определения капитала следует, что его основное назначение – получение прибыли. Человеческий капитал используется в хозяйственной деятельности для достижения целей предприятия, выполнения (перевыполнения) плановых показателей, новаторства и т.д. (всё это напрямую или опосредованно приводит к росту прибыли).

Неодинаково содержание человеческого потенциала (уровень образования, опыт, управленческие компетенции, наличие «связей» и пр.), наличие или отсутствие творческой составляющей при осуществлении трудовой деятельности определяют различную ценность работников для предприятия. Это обстоятельство объясняет «охоту» предприятий за более ценными сотрудниками, «переманивание кадров».

Таким образом, предлагается производить оценку человеческого капитала через призму его «полезности», т.е. способности обеспечивать достижение целей предприятия.

Для оценки полезности человеческого капитала предлагается использовать индекс полезности ИП_{чп}, который возможно определять следующим образом:

$$\text{ИП}_{\text{чк}} = \text{ИП}_{\text{чп}} + \text{ИП}_{\text{ис}},$$

где ИП_{чп} – индекс полезности человеческого потенциала; ИП_{ис} – индекс полезности интеллектуальности собственности.

Расчет индекса полезности человеческого потенциала необходимо начать с определения перечня критериев полезности. Такими критериями могут являться: уровень образования, опыт работы, наличие дисциплинарных взысканий, нарушения трудовой дисциплины, количество периодов временной нетрудоспособности и пр. Стоит отметить, что критерии индивидуальны для каждого предприятия в зависимости от сферы и целей его функционирования.

Затем необходимо определить идеальные значения критериев, т.е. разделить максимально полезные для предприятия свойства человеческого потенциала (их сумма должна быть равна единице) и при помощи экспертного метода выполнить оценку сотрудников по данным критериям.

Таким образом, индекс полезности человеческого потенциала (ИП_{чп}) рассчитывается следующим образом:

$$\text{ИП}_{\text{чп}} = 1 - \frac{\sum(\text{значение критерия} \times n)}{N},$$

где n – количество сотрудников, потенциал которых соответствует значению критерия; N – общее количество сотрудников.

Расчет индекса полезности интеллектуальной собственности осуществляется аналогичным образом:

$$\text{ИП}_{\text{ис}} = 1 - \frac{\sum(\text{значение критерия} \times n)}{N},$$

где n – количество сотрудников, потенциал которых соответствует значению критерия; N – общее количество сотрудников.

Так как сумма идеальных значений критериев индекса полезности человеческого потенциала в расчете на одного работника должна быть равна единице, сумма идеальных значений критериев индекса полезности интеллектуальной собственности также должна быть равна единице, целесообразно анализировать отклонение индекса полезности человеческого капитала от 2.

Значение индекса полезности человеческого капитала отражает необходимость осуществления инвестиций в его развитие:

– $ИП_{чк} < 2$ – существующий человеческий капитал не способен обеспечить достижение целей предприятия, необходимо проведение факторного анализа и формирование инвестиционной программы для решения выявленных проблем;

– $ИП_{чк} = 2$ – человеческий капитал обеспечивает плановое функционирование предприятия в настоящий момент, но не пригоден для развития;

– $ИП_{чк} > 2$ – человеческий капитал может быть использован для развития предприятия, необходимо проведение факторного анализа и корректировка стратегии управления с учетом выявленных зон роста.

Таким образом, индекс полезности человеческого капитала позволяет определить стратегию управления и оценить необходимость инвестиций.

Как ранее упоминалось, в условиях современной экономики (экономики знаний, инновационной экономики) человеческий капитал является стратегическим фактором, обеспечивающим экономическое развитие хозяйствующих субъектов. Использование человеческого капитала предполагает осуществление высокопроизводительной деятельности, приводящей к росту дохода. В связи с этим эффективность инвестиций в человеческий капитал предлагается определять с помощью индекса доходности, представляющего собой отношение величины прироста дохода, полученного в период инвестирования, к величине осуществленных в данный период инвестиций (т.е. прирост дохода учитывается за период инвестирования):

$$\text{Индекс доходности} = \frac{\Delta Д}{И},$$

где $\Delta Д$ – прирост дохода; $И$ – инвестиции.

Значение индекса доходности меньше единицы свидетельствует об ошибочном выборе инвестиционной политики и негативном влиянии инвестиций на изменение человеческого капитала. Положительный эффект инвестирования наблюдается при значении индекса доходности от инвестирования больше единицы.

Научная новизна данной работы состоит в исследовании интеллектуальной собственности на микроэкономическом уровне (в составе человеческого капитала) и разработке индексного метода оценки человеческого капитала.

В заключение стоит отметить, что человеческий капитал – сложная система экономических отношений, которая содержит элементы, существующие в идеальной форме (интеллектуальная собственность), не поддающиеся стоимостной оценке. В связи с этим стоимостные методы оценки человеческого капитала обнаружили свою несостоятельность.

Индекс полезности человеческого капитала отражает необходимость инвестирования, факторный анализ расчетов данного индекса позволяет выявить ориентиры эффективного управления человеческим капиталом. Индекс доходности отражает влияние инвестиций в человеческий капитал на рост доходов предприятия.

Предложенный индексный метод является более выигрышным по сравнению с экспертными методами оценки, так как позволяет определить рамки и направление для формирования эффективного подхода к управлению чело-

веческим капиталом предприятия, а также оценить результат реализуемой на предприятии политики управления человеческим капиталом.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что предложенный системный подход к определению человеческого капитала и интеллектуальной собственности (как его системной составляющей), методический инструментарий оценки человеческого капитала дополняют и детализируют теорию человеческого капитала, развивают отдельные положения теории инновационного менеджмента.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования предлагаемого методического подхода к оценке человеческого капитала предприятий и формирования программы эффективного управления.

Литература

1. Барышева Г.А. Инновационный фактор и интеллектуальный ресурс в динамизации экономики России. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2001. 224 с.
2. Чеботарев Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. 2005. № 4. С. 262–272.
3. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
5. Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. 122 с.
6. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М.: ЮНИТИ, 2002. 224 с.
7. Романтеев П.В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала // Экономика, предпринимательство и право. 2011. № 2 (2). С. 25–37.
8. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. 163 с.
9. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. М.: ИНФА-М, 2000. 211 с.
10. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – что это такое и почему капитал? Воронеж: ЦИРЭ, 2005. 252 с.
11. Клочков В.В. Человеческий капитал и его развитие. Экономическая теория. Трансформирующаяся экономика. М.: ЮНИТИ, 2004. 406 с.
12. Усоскин В.М. Денежный мир Милтона Фридмена. М.: Мысль, 1989. 89 с.
13. Тузускина Г. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. № 5. С. 33–38.
14. Масааки Имаи Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. М.: Альпина Паблишер, 2011. 280 с.

Oshchepkova D.S. Siberian State Aerospace University named after academician M.F. Reshetnev (Krasnoyarsk, Russia). E-mail: daria_343@mail.ru

ON THE ESTIMATE OF HUMAN CAPITAL.

Keywords: human capital, human potentia, intellectual property, valuation of human capital, human capital evaluation index, the index of the usefulness of human capital.

The employee -is a source of creative and innovative productivity embodied in the modern and high-quality product, capital of the enterprise. Currently, there is no the unity of views on the content of the scientific category "human capital". In modern science, there is no single universally accepted approach, addressing the particular human capital, therefore, there is no assessment tool of human capital. The scientific novelty of this work is to identify the intellectual property at the microeconomic level - in terms of human capital in terms of creativity and innovation, leading to revenue growth, the formation of competitive advantages and the creation of innovation and the development of the index method for assessing human capital, taking into account its specificity. The purpose of this article is to develop a universal approach to the evaluation of human capital, taking into account its specificity.

References

1. Barysheva G. A. Innovatsionnyy faktor i intellektual'nyy resurs v dinamizatsii ekonomiki Ros-sii [The innovative factor and intellectual resources in the Russian economy more dynamic]. Tomsk, Publ. of Tomsk State University, 2001. 224 p.
2. Chebotarev N.F. Otsenka konkurentosposobnosti predpriyatiya: chelovecheskiy kapital. Audit i finansovyy analiz, 2005, no 4, pp. 262-272.
3. Bazarov T.Yu., Eremin B.L. Upravlenie personalom [Human Resource Management]. Moscow: UNITY Publ., 2002. 560 p.
4. Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Tsyrenova E.D. Chelovecheskiy kapital v tranzitivnoy ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency]. St. Petersburg: Nauka Publ. 1999. 309p.
5. Kritskij M.M. Chelovecheskiy kapital [Human capital]. Leningrad: Publ. of Leningrad University, 1991. 122 p.
6. Fisher S., Dornbush R., Shmalenzi R. Jekonomicheskaja teorija [Economic theory]. Moscow: UNITY Publ., 2002. 224 p.
7. Romanteev P.V. Analiticheskij obzor metodik ocenki chelovecheskogo kapitala. Jekonomika, predprinimatel'stvo i pravo, 2011, no 2 (2), pp. 25-37.
8. Il'inskij I.V. Investicii v budushhee: obrazovanie v innovacionnom vosproizvodstve [Investing in the future: education in innovative reproduction]. St. Petersburg: Izd. SPSUEF Publ., 1996. 163 p.
9. Roshhin S.Ju., Razumova T.O. Jekonomika truda [Labour Economics]. Moscow: INFA-M Publ., 2000. 211 p.
10. Korchagin Ju.A. Chelovecheskiy kapital – chto jeto takoe i pochemu kapital? [Human capital - what is it and why capital]. Voronezh: TSIRE Publ., 2005. 252 p.
11. Klochkov V.V. Chelovecheskiy kapital i ego razvitie. Jekonomicheskaja teorija. Transformirujushhajasja jekonomika [Human capital and its development. Economic theory. transformed economy]. Moscow: UNITY Publ., 2004. 406 p.
12. Usoskin V.M. Denezhnyj mir Milтона Fridmena [Money World of Milton Friedman]. Moscow: Mysl, 1989. 89 p.
13. Tuguskina G. Metodika ocenki chelovecheskogo kapitala predpriyatij. Upravlenie personalom, 2009, no 5, pp. 33-38.
14. Masaaki Imai Kajden. Ključ k uspehu japonskih kompanij [Kaizen. Key to the success of Japanese companies]. Moscow: Alpina Publ., 2011. 280 p.