

УДК 331.101.262

**Брюхина Н. Г.**  
(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, anka033@yandex.ru),  
д.э.н., проф. Коваленко Н. В.  
(ДонГТИ, г. Алчевск, ЛНР, sonatak96@gmail.com)

## АНАЛИЗ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*На основе анализа трудов ученых по вопросам исследования оценки человеческого капитала на современном этапе социально-экономического развития определено, что диагностика персонала должна носить комплексный характер. Сделан обзор актуальных методов оценки человеческого капитала, приведены их преимущества и недостатки. В статье рассмотрены основные методологические подходы к оценке человеческого капитала: затратный, сравнительный, результативный. Обосновано применение компетентностного подхода для создания дополнительного конкурентного преимущества предприятия.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, оценка, методологический подход, затратный подход, показатель, компетенции.

**Постановка проблемы, обоснование ее актуальности.** Проблеме оценки эффективности использования человеческого капитала уделяется большое внимание со стороны ученых. Изменения в современной экономике приводят к переосмыслению и формированию нового понимания места и роли человека в процессе производственной деятельности. Человеческий капитал рассматривается как главный фактор повышения конкурентоспособности и результативности деятельности предприятия. Именно поэтому возникает необходимость оценки человеческого капитала, которая позволяет определить уровень компетентности специалистов, сформировать психологический портрет работников, разработать и реализовать систему эффективной мотивации трудовой деятельности и рационального использования методов работы с персоналом.

Успешное функционирование предприятия в условиях конкурентной среды обеспечивается наличием высококвалифицированных кадров. Персонал предприятия выступает одним из факторов обеспечения конкурентоспособности предприятия, которая является одной из первоочередных задач каждой организации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемы, которые касаются формирования, воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала, рассмотрены в работах отечественных и зарубежных авторов, таких как С. С. Беляева, В. И. Дыбленко, Е. А. Шевченко, С. О. Ракова, Б. М. Генкин, О. А. Гришнова, В. Е. Гимпельсон, М. А. Гильтман, С. Ю. Глазьев, М. В. Журавлев, И. В. Скоблякова, К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова, М. Добия, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова и др. [1–13]. Однако остаются недостаточно исследованными методологические подходы к оценке человеческого капитала предприятия.

**Выделение нерешенной проблемы.** Переход от индустриальной экономики к информационному обществу и экономике знаний требует изменения подходов к оценке человеческого капитала с последующей разработкой новых и усовершенствованием существующих методов. Кадровые службы большинства предприятий производят оценку персонала на основе аттестации. Однако аттестация — процедура крайне формализованная и регламентированная, существенно отстает в отношении применяемых методов. Действующим

щее законодательство не успевает за развитием методов оценки. Кроме того, аттестации подлежат сотрудники, которые занимают должности, закрепленные в нормативных актах государства, субъектов федерации и муниципальных органов власти. В результате неполного перечня компетенций для всех должностей проведение аттестации становится возможным только в бюджетных учреждениях.

Необходимо выбрать наиболее эффективный метод определения и оценки человеческого капитала и компетенций работников предприятия с минимальным количеством недостатков. Одним из главных параметров оценки человеческого капитала, который отображает составляющую, способную оказывать содействие высокой конкурентоспособности самого персонала, и, таким образом, конкурентоспособности предприятия в целом, является компетентность персонала, которую возможно рассматривать компонентом человеческого капитала каждой организации. Учитывая тот факт, что в настоящее время не разработана универсальная методика оценки кадров, объясняется возросший интерес руководителей к деловой оценке персонала. Поэтому проблеме научно обоснованного изучения в теоретическом и практическом аспектах компетентности персонала как составляющей человеческого капитала предприятия следует считать весьма актуальной в условиях инновационной экономики.

**Цель исследования** заключается в обобщении методологических подходов к оценке человеческого капитала и в обосновании применения модели компетенций как основы системы работы с персоналом.

**Результаты исследования.** Основные подходы к оценке человеческого капитала предприятия включают: затратный; сравнительный, результативный. Детальный анализ научных работ ученых по оценке человеческого капитала показывает, что исследователи отдают приоритет затратному методу. В настоящее время данная методика является наиболее изученной, в определенной степе-

ни соответствует принципам бухгалтерского учета, в частности, принципу исторической (фактической) себестоимости. Стоимость человеческого капитала по этому методу идентична общей стоимости его формирования, сохранения и воспроизводства. Преимущество использования затратного метода заключается в простоте использования, отсутствии необходимости применения сложного математического аппарата, получении высокого уровня объективности и достоверности, так как оценка проводится уже по свершившимся событиям. Большинство ученых в рамках метода стоимостной оценки рассчитывают стоимость человеческого капитала путем капитализации понесенных затрат на содержание, образование и воспитание. Человеческий капитал рассматривается в триаде: капитал — труд — вознаграждение за выполненную работу. В этом случае заработная плата за выполненную работу является понятием измерения человеческого капитала работника [3]. На наш взгляд, позиция исследователей, основанная на отождествлении стоимости человеческого капитала с размером заработной платы и размером других социальных выплат, недостаточно обоснована. Действительно, на первый взгляд высококвалифицированный специалист должен претендовать на более высокий уровень вознаграждения, чем неквалифицированный сотрудник. Однако в современных условиях уровень заработной платы коррелирует не только с качественными показателями работников, но и с отраслевой структурой предприятия, средним уровнем оплаты труда, а также другими факторами, не связанными с уровнем подготовки персонала.

Сравнительный подход к оценке человеческого капитала предприятия осуществляется путем парного сравнения трудовых характеристик отдельных работников и включает качественные и комбинированные методы оценки человеческого капитала. Характеристика методов оценки человеческого капитала отдельных работников предприятия приведена в таблице 1.

**ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

Таблица 1

Методы оценки человеческого капитала отдельных работников предприятия

| Группы методов  | Название метода                       | Характеристика  |
|---|---------------------------------------|---|
| 1   | 2                                     | 3   |
| Качественные — выявление необходимых для работы навыков.<br>Дж.Кэмпбелл, Питер Уорд | Метод интервью                        | Человеческий капитал работника оценивается командой компетентных экспертов на основе его ответов на вопросы, касающиеся производственной деятельности, впоследствии проводится субъективная оценка корректности или некорректности ответов. |
|   | Метод деловых игр                     | Человеческий капитал работника определяется путем анализа участия работника в имитационных играх, касающихся деятельности организации.  |
|   | Метод «360 градусов»                  | Человеческий капитал работника оценивают на основе его внутренней рефлексии и мнений его делового окружения, включая непосредственно начальника и подчиненных.  |
|   | Описательный метод                    | Человеческий капитал работника определяется на основе его положительных и отрицательных характеристик, которые оценщик описывает самостоятельно.  |
|   | Метод оценивания по решающей ситуации | Человеческий капитал работника определяется на основе деловых и личных качеств, которые он проявил в результате решения производственных ситуаций в сфере деятельности конкретной организации.  |
|   | Рейтинговый метод                     | Человеческий капитал работника определяется по разработанной оценщиком критериальной шкале путем оценки трудовых качеств работника.   |
|   | Ранговый метод                        | Человеческий капитал работника определяется на основании сравнения рейтингов всех сотрудников. После ранжирования рейтингов работникам, оказавшимся на самых низких позициях, не доверяют ответственные должности или увольняют.            |
| Количественные — формирование психологических портретов.<br>Ф. Ле Пле, А. Кетле     | Метод анкетирования                   | Человеческий капитал работника определяют на основе анкетного опроса, с целью выявления положительных и отрицательных качеств работника.  |
|   | Метод сравнения парами                | Человеческий капитал отдельного работника определяют в результате многократного сравнения его личностных и деловых характеристик с аналогичными качествами коллег по работе.  |
|   | Тестирование                          | Человеческий капитал работника определяют по результатам решения психологических, физиологических и квалификационно-образовательных заданий.  |

**ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

Продолжение таблицы 1

| 1  | 2  | 3  |
|--|--|--|
| Комбинированные —<br>определение уровня<br>профессионализма.<br>М. Н. Берулава, Е. В. Маслов,<br>И. Самыгин и Л. Д. Столяренко,<br>Б. В. Прыкина, О. В. Бернович,<br>И. Г. Дадиверин, М. Д. Розенбаум,<br>Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремина,<br>А. Я. Кибанов, Н. Г. Рак,<br>Д. М. Овсянко, Ю. Н. Старилова,<br>Г. В. Атаманчук, Д. Н. Бахрах,<br>А. Ф. Ноздрачев, В. С. Нечипоренко,<br>А. Ф. Нуртдинова, А. А. Гришковец,<br>А. В. Оболонский, А. В. Беляев,<br>В. М. Герасимов, В. А. Воробьев,<br>И. М. Гуськов, В. Н. Меньшов,<br>В. И. Курилов, Б. М. Лазарев,<br>В. И. Матирко, Г. Х. Попов и др. | Метод суммы оценок                         | Человеческий капитал работника рассчитывается на основании общего интегрального показателя, полученного суммированием его фактических значений. После чего производится сравнение с идеальным показателем.   |
|  | Метод классификации                        | Человеческий капитал отдельного работника определяется в сравнении с эталонным значением лучшего работника посредством ранжирования всех работников по определенной трудовой компоненте.   |
|  | Метод шкалы наблюдения за поведением       | Человеческий капитал работника оценивается по фиксации или отсутствию количества негативных действий и специфического поведения, стрессоустойчивости.  |
|  | Метод оценки на основе моделей компетенции | Человеческий капитал работника оценивается посредством инструментов экономико-математического моделирования, использования моделей компетентности, в комплексе оценивая интеллектуальные, профессиональные и другие качества работника в условиях функционирования конкретной организации. |

Следует отметить, что кроме вышеупомянутых подходов используют коэффициентную методику, которая предусматривает оценку человеческого капитала отдельного работника по группам показателей: профессиональной компетентности, творческой активности, количества, качества и оперативности выполнения работ, трудовой дисциплины, коллективной работы и т. п.

Результативный подход к оценке человеческого капитала основан на утверждении относительно полезности труда персонала предприятия.

Как правило, количество или себестоимость выпускаемой продукции принимается как результат работы персонала предприятия, но это создает значительные трудности при определении конкретных результатов работы отдельных категорий персонала.

Достоинства и недостатки методов оценки человеческого капитала представим в таблице 2.

Кроме рассмотренных выше основных методологических подходов к оценке человеческого капитала предприятия, выде-

ляют: ресурсный, факторный, интегральный, субъективный [14].

Ресурсный подход является одним из самых простых методологических подходов к оценке человеческого капитала; характеризуется применением простого методического инструментария (обычно в качестве показателей для анализа используются основные показатели рядов динамики: темп роста и темп прироста) и может применяться для оценки человеческого капитала на любом из уровней его проявления.

Оценка человеческого капитала с точки зрения факторного подхода применяется в качестве оценочного инструмента на уровне региона или отдельной территории. В процессе проведения оценки человеческого капитала выделяются стимулирующие и дестимулирующие показатели по их влиянию на человеческий капитал. Во время проведения оценки человеческого капитала, в соответствии с факторным подходом, традиционно применяются не только расчет показателей рядов динамики (как при ресурсном подходе), а и корреляционный, факторный и кластерный анализы. Тем не менее чаще

**ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

всего учеными во время оценки человеческого капитала предприятия используется интегральный подход, который предусматривает расчет интегрального совокупного показателя (индекса) человеческого капитала как нормированной многомерной средне-

взвешенной разнообразных единичных показателей. При этом нормирование единичных показателей в единый совокупный интегральный показатель-индекс может проводиться или путем расчетов, или с использованием метода экспертных оценок.

Таблица 2

Достоинства и недостатки методов оценки человеческого капитала

| № п/п | Название метода      | Достоинства   | Недостатки   |
|-------|----------------------|---|--|
| 1     | 2                    | 3   | 4  |
| 1     | Метод интервью       | Структурированная форма интервью гарантирует получение ответов на все необходимые вопросы, позволяет избежать некомпетентности интервьюера.   | Интервью предоставляет недостаточно объективной информации о способностях работника по причине формальной оценки. Внимание интервьюера не сосредоточено по причине необходимости записи ответов.   |
| 2     | Метод деловых игр    | В условиях, максимально приближенных к реальности, имитация производственной ситуации позволяет оценить способности кандидата на вакантную должность. А также в процессе деловой игры можно избежать излишней напряженности персонала и оценить командную работу сотрудников и их индивидуальный вклад.   | Метод оценки не может быть использован в индивидуальном порядке, так как предусматривает определение эффективности совместной работы персонала.  |
| 3     | Метод «360 градусов» | Сотрудник получает разностороннюю оценку от делового окружения. Метод демократичен, создает и укрепляет отношения с клиентами и коллегами по работе. Этот метод включает в себя получение обратной связи о сотруднике от коллег, подчиненных, руководителей и внешних поставщиков, а затем определение возможностей развития навыков на основе этих входных данных. Из-за довольно широкого спектра обратной связи, на которую опирается этот метод, он обычно хорош для выявления проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, включая разрешение конфликтов, коммуникацию, тактичность и навыки межличностного общения. | Метод не применим для решения основных кадровых вопросов, связанных с увольнением сотрудников, карьерным ростом, повышением заработной платы. Метод позволяет оценить компетенции сотрудника, при этом не учитывает его личностный вклад в развитие организации. Сложность обработки результатов, высокая степень конфиденциальности при получении информации, негативное воздействие на психологическое состояние сотрудника относятся к негативным характеристикам метода. |
| 4     | Описательный метод   | Наблюдение за сотрудником производится в естественной производственной обстановке. Метод используется в качестве предшественника проведению количественной оценки, при этом позволяет выделить основные моменты, которые необходимо использовать для определения переменных количественного анализа. Вследствие чего снижается стоимость и время проведения количественного метода оценки.  | Вследствие отсутствия зависимых и управляемых переменных для анализа статистических данных метод не признается надежным и научным. Повторно проанализировать данные нельзя по причине невозможности их повторения.   |

**ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

Продолжение таблицы 2

| 1  | 2                                     | 3  | 4  |
|----|---------------------------------------|--|--|
| 5  | Метод оценивания по решающей ситуации | Поведение работников в типичных ситуациях оценивается по описанию поведения специалистами по оценке.   | Результат поведения оценивается руководителем, без участия коллег и подчиненных, в результате чего носит субъективный характер.  |
| 6  | Рейтинговый метод                     | Достаточно простой в использовании, позволяет провести ранжирование сотрудников с целью получения информации для принятия управленческих решений.  | В производственной деятельности необходимо сравнение не только с нормативным показателем или сотрудником-эталоном, но и сравнение сотрудников между собой, что делает метод узконаправленным.                      |
| 7  | Ранговый метод                        | Позволяет определить сотрудников, подлежащих поощрению. Информация о деятельности сотрудников сравнивается во временном контексте.   | По причине ограниченности числа сравниваемых объектов метод субъективен.   |
| 8  | Метод анкетирования                   | Удобство в использовании, быстрота и минимальные материальные затраты.   | В процессе проведения интернет-опроса будут получены неполные данные, так как сложно достичь абсолютного охвата аудитории. В случае анкетирования на бумажном носителе допустимо получение неоткровенных ответов.  |
| 9  | Метод сравнения парами                | Метод предоставляет актуальную информацию по исследуемому объекту, данные статистически обоснованы. Существует возможность внесения корректировок сравниваемых объектов. Метод позволяет обрабатывать достаточно большой массив данных.  | Для получения достоверного результата необходимо использование большого массива данных, а также отсутствие динамики исследуемого объекта. На момент обработки результатов данные могут терять свою актуальность.   |
| 10 | Метод тестирования                    | Результаты тестирования практически не зависят от субъективности экзаменатора. Тестирование ставит всех кандидатов в одинаковые условия. Кроме того, результаты тестирования могут быть оценены не только качественно, но и количественно, что обеспечивает дифференциацию и сравнение оценок. | Требует наличия штатной единицы квалифицированного сотрудника. Достаточно дорогостоящая процедура и неготовность руководителей применять метод. Квалифицированные кандидаты зачастую отказываются от тестирования. |
| 11 | Метод суммы оценок                    | Метод достаточно прост в применении и позволяет определить частоту проявления тех или иных качеств у сотрудника.   | Отсутствует описательная характеристика проявленных качеств, сложность в градации проявления характеристик.  |
| 12 | Метод классификации                   | Возможность использовать положительный пример сотрудника-эталона, отсутствие завышенных планок при оценке.   | Сложность в поиске сотрудника-эталона, успешного во всех категориях. Нарушение психологического климата в коллективе в результате негативного отношения к сотруднику-эталону.                                      |

**ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

Продолжение таблицы 2

| 1  | 2  | 3   | 4   |
|----|--|---|---|
| 13 | Метод шкалы наблюдения за поведением       | Наблюдение за поведением позволяет охватить и зафиксировать множество параметрических показателей различного рода поведения. Широко используется для оценки развития личности, адаптивного поведения и социально-эмоционального состояния, а также помогает в принятии диагностических решений и планировании обучения.   | Исследователь должен установить связь с респондентом и для этого должен погрузиться в ту же обстановку, что и он. Только тогда он может использовать метод наблюдения, чтобы записывать и делать заметки. При этом затрачиваются значительные материальные, человеческие и временные ресурсы. |
| 14 | Метод оценки на основе моделей компетенции | Внедрение модели позволяет осуществлять коммуникации между руководителем и подчиненными, ежегодно оценивать деятельность сотрудников с учетом индивидуального плана развития и компетенций, планировать их карьерный рост. Применение модели компетенций в работе организации позволяет оперативно решать управленческие задачи, повышает конкурентоспособность предприятия и способствует достижению стратегических целей. | Существующие модели предусматривают значительные материальные, физические и моральные затраты, внедрение модели требует значительного временного периода.   |

Ряд авторов в своих работах выделяют субъективный подход, который предусматривает оценку человека человеком на основе профессионального опыта оценщика и с помощью предварительно разработанных тестов, вопросов, моделей, имитационных ситуаций. Применение этого подхода предусматривает использование таких методов, как библиографический метод, анкетирование, описательный метод, метод определенного распределения, метод оценки по решающей ситуации (в том числе метод критического инцидента), метод деловых игр, метод интервью, метод «360 градусов», тестирования и др.

Однако использование количественных методов оценки человеческого капитала не позволяет точно спрогнозировать индивидуальную стоимость работника. Это вызвано отсутствием достоверных исходных данных, а также тем, что в процессе оценки человеческого капитала не учтен ряд показателей, оказывающих влияние на результат оценки.

Качественные методы оценки позволяют получить не менее ценные результаты, но имеют ряд недостатков: конфликты между сотрудником и коллегами, которые его оценивают, смещение акцента в сторону потенциала.

С нашей точки зрения, для устранения проблемы полярности количественной и качественной оценки человеческого капитала в процессе исследования необходимо рациональное сочетание обоих методов оценки. Комбинация количественных методов с проверенными качественными характеристиками позволяет провести всестороннюю оценку человеческого капитала.

Решение проблемы оценки человеческого капитала предприятия требует применения комбинированных методов оценки человеческого капитала и разработки комплексной методики оценки различных категорий работников. Для достоверности полученных результатов оценки необходима отлаженная система коммуникаций между организационными уровнями, меж-

ду руководством и подчиненными, нивелирующая субъективную составляющую оценки. В процессе исследования необходимо оценивать как индивидуальные способности работника, так и характеристики работников организации в совокупности. Оценка качественных характеристик сотрудника является неотъемлемой составляющей его стоимостной оценки, так как использование навыков и опыта в сочетании с интуицией и неординарным мышлением позволяют повысить эффективность его труда и оказывают непосредственное влияние на эффективность работы предприятия. Результат эффективной работы персонала можно оценить по уровню развития инновационных видов деятельности, увеличению доходов предприятия, росту числа заказчиков, коммуникациям между подразделениями и успешным выполнением функциональных обязанностей.

Таким образом, для более эффективного применения различных методик оценки персонала крайне необходимо их определение и приспособление к сложившимся условиям функционирования организации с учетом отраслевой принадлежности.

Выбранная система оценивания также должна соответствовать корпоративным целям и культуре организации. Комплексная система оценки персонала предприятия позволит оценить и проанализировать не только профессиональный и компетентный уровень отдельных сотрудников, структурных подразделений и персонала, но и провести динамический анализ развития системы управления персоналом в каждой организации. Комплексный системный подход является концептуальной основой оценки персонала организации.

Планомерное и обоснованное внедрение оценочной системы позволит повысить эффективность труда сотрудников организации и обеспечит стабильную ее работу.

В настоящее время персонал организации необходимо оценивать не формально, а подходить к вопросу оценки с точки зрения формирования и развития специали-

стов высокого уровня и сплоченного коллектива для достижения конкурентоспособности и роста эффективности труда. Метод оценки человеческого капитала на основе моделей компетенций — это инструмент, который может применяться в системе управления персоналом. Компетенции являются компонентом образовательных стандартов, организационных моделей, широко применяются в решении задач эффективности профессиональной деятельности в разных областях.

Инновационная направленность компетентностного подхода обусловлена непосредственными изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании.

Компетентностный подход в условиях глобализации мировой экономики и в условиях формирования экономики знаний может служить эффективным инструментом создания новых конкурентных преимуществ предприятия.

В рамках компетентностного подхода к оценке организации могут найти структурированную модель для интеграции своей управленческой практики, которая может помочь четко определить приоритеты организации и согласовать стратегии управления человеческими ресурсами для создания и развития ключевых моделей поведения, которые являются желательными и будут вознаграждены. Оценки, основанные на компетентности, позволяют раскрыть личностный потенциал.

Оценочная модель компетенций персонала должна учитывать требования квалификационного справочника, профессиональных стандартов и корпоративных требований в разрезе каждой должности. При разработке модели необходимо предусматривать определенный набор личностных качеств и навыков, которыми должен обладать каждый специалист, с целью получения максимальной производительности труда. При этом продвижение работника к саморазвитию должно сопровождаться отсутствием проблем с руково-



дством и с сохранением психологического комфорта в коллективе.

На многих зарубежных предприятиях принято проводить оценку персонала на регулярной основе с целью оценки квалификации и эффективности работы своих сотрудников. Оценка позволяет изучить уровень знаний каждого работника и проанализировать, в каких областях компании необходимо проводить больше тренингов. Оценка персонала — это возможность выявить слабые стороны каждого работника и найти новые пути повышения уровня производительности труда.

**Выводы и направление дальнейших исследований.** В условиях инновационной экономики человеческий капитал является важнейшим стратегическим ресурсом компании. Сотрудники, их знания, опыт и квалификация вносят решающий вклад в обеспечение поступательного продвижения хозяйствующих субъектов, повышение их уровня прибыльности и инвестиционной привлекательности. В этих условиях подходы к управлению человеческим капиталом нуждаются в совершенствовании. Существует большое количество подходов и методов к оценке человеческого капитала предприятия. Затратный, сравнительный и результативный, ресурсный, факторный, интегральный и субъективный

методы могут быть использованы во время оценки человеческого капитала на различных предприятиях. Однако, несмотря на многочисленность существующих методологических подходов, говорить об универсальности какой-либо методики не представляется возможным, что оставляет проблему оценки человеческого капитала нерешенной.

Человеческий капитал, как составная часть интеллектуального капитала организации и инвестиции в него, является одним из основных факторов повышения конкурентоспособности предприятия.

Для устранения проблем полярности количественной и качественной оценки человеческого капитала в процессе исследования предложено использовать их комбинацию. В качестве метода оценки необходимо применять метод оценки человеческого капитала на основе моделей компетенций. Инновационная направленность компетентностного подхода обусловлена непосредственными изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании. В условиях формирования экономики знаний применение компетентностного подхода в оценке человеческого капитала создает новые конкурентные преимущества предприятия.

### Библиографический список

1. Беляева, С. С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия [Электронный ресурс] / С. С. Беляева. — Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2531/>.
2. Дыбленко, В. И. Современные подходы к оценке трудового потенциала предприятия [Текст] / В. И. Дыбленко, Е. А. Шевченко, С. О. Ракова // Киевский национальный университет технологий и дизайна. — 2012. — № 6. — С. 277–281.
3. Человеческий капитал в экономической перспективе [Текст] / Мечислав Добия, Яцек Барбурски и др. // Перев. с пол. на рус. яз. Ренкас Ю. — К. : Кондор-Видавництво, 2015. — 240 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для вузов. / Б. М. Генкин. — [5-е изд., доп.]. — М. : Норма, 2003. — 416 с.
5. Гимпельсон, В. Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия [Текст] : препринт WP3/2010/04 / В. Е. Гимпельсон. — М. : ГУ-ВШЭ, 2010. — 72 с.
6. Гимпельсон, В. Е. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? [Текст] : препринт WP3/2010/09 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. — М. : НИУ-ВШЭ, 2010. — 64 с.

7. Гильтман, М. А. Формирование человеческого капитала в системе трудовых отношений в современной России [Текст] / М. А. Гильтман // Вестник Тюменского государственного университета. — 2009. — № 4. — С. 246–252.

8. Глазьев, С. Ю. Проблемы реализации интеллектуального потенциала в условиях перехода на инновационный путь развития [Электронный ресурс] / С. Ю. Глазьев. — Режим доступа: <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/Glaziev.doc>.

9. Семина, А. П. Обзор обучения персонала в современных компаниях. Актуальные направления обучения в аэрокосмической отрасли России [Текст] / А. П. Семина, М. А. Федотова, А. И. Тихонов // Авиация и космонавтика : 15-я Международная конференция. — М. : Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), 2016. — С. 691–693.

10. Журавлев, М. В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению [Электронный ресурс] / М. В. Журавлев. — Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-2-2011/economika/zhuravlev.pdf>.

11. Коротков, Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал [Электронный ресурс] / Э. Коротков. — Режим доступа: [http://www.uptp.ru/content/Disp\\_Art.php?Num=2113](http://www.uptp.ru/content/Disp_Art.php?Num=2113).

12. Скоблякова, И. В. Циклы воспроизводства человеческого капитала [Текст] / И. В. Скоблякова. — М. : Машиностроение-1, 2006. — 201 с.

13. Устинова, К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] : монография / К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова. — Вологда : Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. — 195 с.

14. Федонин, О. С. Потенциал предприятия: формирование и оценка [Текст] : учебно.-метод. пособие для самост. изуч. дисц. / О. С. Федонин, И. М. Репина, О. И. Олексюк. — К. : КНЕУ, 2005. — 261 с.

© Брюхина Н. Г.

© Коваленко Н. В.

**Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым О. В., д.э.н., проф. каф. менеджмента ЮРИУ РАНХиГС Момот А. И.**

Статья поступила в редакцию 02.11.2020.

**Briukhina N. G.** (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, [anka033@yandex.ru](mailto:anka033@yandex.ru)), **Doctor of Economics**

**Kovalenko N. V.** (DonSTI, Alchevsk, LPR, [sonatak96@gmail.com](mailto:sonatak96@gmail.com))

#### **ANALYSIS OF METHODOLOGICAL APPROACHES FOR ASSESSING HUMAN CAPITAL IN AN INNOVATIVE ECONOMY**

*Based on the analysis of the works of scientists on studying human capital assessment at the current stage of socio-economic development, it is determined that personnel diagnostics should have a holistic nature. An overview of crucial methods for assessing human capital, their advantages and disadvantages are given. The article considers the main methodological approaches for assessing human capital: cost, comparative, and resultative. The application of the competency-based approach to create an additional competitive advantage of the enterprise is justified.*

**Key words:** human capital, assessment, methodological approach, cost method, criterion, competence.