

Литература

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000. № 117-ФЗ (ред. от 30.12.2012). – М., 2012.
2. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: приказ Минфина РФ от 29.07.1998. № 34н (ред. от 24.12.2010). – М., 1998.



УДК 330. 341

С.А. Самусенко, Т.О. Харченко

ФИНАНСОВАЯ ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В статье приведено определение человеческого капитала с позиций макро- и микроуровней в зарубежной и отечественной теории и практике. Обозначены проблемы измерения его финансовой ценности, проанализированы методы оценки, обоснована корректность их использования.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, формы и уровни развития человеческого капитала, финансовая оценка человеческого капитала, методы оценки человеческого капитала.

S.A. Samusenko, T.O. Kharchenko

FINANCIAL ASSESSMENT OF THE COMPANY HUMAN CAPITAL

The definition of the human capital from the view of macro- and micro-levels in the foreign and domestic theory and practice is given in the article. The problems of its financial value measurement are designated, the assessment methods are analyzed, the correctness of their use is substantiated.

Key words: intellectual capital, human capital, forms and levels of human capital development, human capital financial assessment, human capital assessment methods.

Введение. Современное производство предъявляет все большие требования не только к техническому оснащению работников, но и к «вооружению» их необходимыми знаниями. Подобно тому, как средства, вложенные в производство, овещаются в материальных ресурсах, инвестиции в интеллектуальный капитал проявляются в квалификационном уровне совокупной рабочей силы, создавая конкурентные преимущества компании и генерируя ее стоимость в будущем.

Цель исследований. Теоретическое обоснование возможности и целесообразности финансовой оценки человеческого капитала.

Задачи исследований. Рассмотреть этапы эволюции и уточнить содержание категории «человеческий капитал организации»; выявить особенности его формирования на макро- и микроуровне с учетом внешних и внутренних факторов; проанализировать существующие методы оценки человеческого капитала экономических субъектов и обосновать авторский подход к совершенствованию методики финансовой оценки человеческого капитала.

Методика и результаты исследований. По словам Т. Стюарта, «Интеллектуальный капитал – это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуаль-

ную собственность, и участвующий в создании ценностей» [1]. В качестве составной части интеллектуального капитала рассматривается человеческий капитал. Будучи неосязаемым, он неотделим от тех, кому принадлежит, и не может быть скопирован или воспроизведен другой организацией; он является базовой структурой интеллектуального капитала *и определяет успешное развитие остальных составляющих*. Идея человеческого капитала в той или иной форме присутствовала в работах классиков экономической теории Л. Вальраса, Дж. Б. Кларка, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Милля, Д. Рикардо, А. Смита.

В частности, А. Смит писал, что приобретенные и полезные способности человека становятся частью богатства общества, в которое, по мнению Дж. Милля, можно включить мастерство, энергию и настойчивость рабочих. Более квалифицированный труд, считал К. Маркс, овеществляется за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях. Но лишь во второй половине XX в. концепция человеческого капитала оформилась в целостную теорию, благодаря работам представителей «чикагской школы» Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Т. Шульца. В своих работах они применили инструментарий неоклассической школы к социальным институтам, таким, как образование и здравоохранение.

Нобелевский лауреат Г. Беккер рассматривал человеческий капитал как совокупность навыков, знаний и умений человека, Т. Шульц – как приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями. Эти авторы также стремились отстоять идею равноправной с материальными ресурсами роли человеческого капитала в создании совокупного общественного продукта [2].

Сейчас нет согласованного мнения о составе и содержании категории человеческого капитала. Так, например, некоторые зарубежные исследователи определяют человеческий капитал, как навыки, способности и умения человека, которые позволяют ему получать доход [3]. Л. Туроу рассматривает человеческий капитал как способность производить предметы и услуги, выделяя при этом экономическую способность, влияющую на производительность всех других вложений. Э. Долан и Дж. Линдсей под человеческим капиталом подразумевают умственные способности, полученные через формальное обучение или образование, либо через практический опыт. Согласно зарубежному подходу, выделяются две формы человеческого капитала: осязаемый (вещественный) – издержки, необходимые для физического формирования человека, и неосязаемый (невещественный) – накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, социализацию и затраты на перемещение рабочей силы.

В отечественной литературе также нет единого суждения о человеческом капитале. Так, Б.М. Генкин и Б.Г. Юдин считают, что человеческий капитал характеризует компоненты потенциала человека, которые могут стать источником дохода для домашнего хозяйства, организации и страны [4]. 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 [5]. Ю.А. Корчагин определяет человеческий капитал как интенсивный производительный и социальный фактор, способный накапливаться за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую свободу, предпринимательскую способность и предпринимательский климат, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения, на который не распространяется закон убывающей отдачи [6]. В.С. Ефимов рассматривает человеческий капитал как универсальную, самостоятельную составляющую «производственного процесса», обеспечивающую дополнительную стоимость продукта, выделяя в нем биологический, социальный и экономический аспекты [7].

Как правило, отечественные теории, ограничивающиеся понятием общего человеческого капитала, классифицируют его по элементам инвестиций. Отчасти это объясняется тем, что человеческий капитал в России стал рассматриваться сравнительно недавно, с 1990-х гг. Публикации

1970–1980 гг. в большинстве своем несут «...характер критического разбора буржуазных концепций человеческого капитала и экономики образования с позиций, господствовавших в тот период в обществе и обусловленных методологическими установками политэкономии социализма» [8]. Поэтому современные отечественные труды рассматривают человеческий капитал в основном с позиций макроэкономического подхода, не подразделяя его на осязаемый и неосязаемый.

Хотя западный и отечественный подходы имеют различия, но в сущности они могут быть объединены и одинаково применимы. Человеческий капитал должен рассматриваться как на макроуровне (национальный человеческий капитал), так и на микроуровне (индивидуальный человеческий капитал и человеческий капитал организации), с выделением на каждом из них двух форм человеческого капитала: осязаемого (вещественного) и неосязаемого (невещественного).

Поскольку задачей статьи является совершенствование методики финансовой оценки человеческого капитала организации, более важным для нас является определение человеческого капитала на уровне компании. Сейчас ведутся преимущественно макроэкономические исследования человеческого капитала, однако для народного хозяйства он определяется более широко и включает в себя элементы, обеспечивающие формирование и развитие человеческого потенциала: образование, здравоохранение, культуру, среду. В человеческий капитал фирмы нецелесообразно включать некоторые элементы индивидуального человеческого капитала (общий интеллект, культуру, сферу личных интересов), которые косвенно и в незначительной степени могут влиять на создание стоимости компании. В то же время такие компоненты индивидуального капитала, как врожденные способности, мотивация и готовность к труду, добросовестность, состояние здоровья, должны быть рассмотрены в человеческом капитале организации, поскольку они определяют воздействие личностных характеристик персонала на результат – создание и дальнейший рост стоимости компании. Еще одним важным аспектом человеческого капитала организации является синергетический эффект от взаимодействия людей, работающих в организации. Это и «коллективный разум», и корпоративная культура, и система эффективных коммуникаций.

Таким образом, по мнению авторов, к человеческому капиталу организации можно отнести совокупность личностных характеристик и приобретенных навыков, знаний и умений персонала, а также синергетический эффект от взаимодействия ресурсов индивидуумов, использование которых в организации способствует созданию и росту ее стоимости и приобретению ею конкурентных преимуществ.

Одной из фундаментальных проблем теории человеческого капитала является сложность его измерения, при этом финансовая оценка предполагает возможность стоимостного измерения человеческого капитала либо его отдельных компонентов. Человеческий капитал не признается объектом бухгалтерского учета: в отчете Организации экономического сотрудничества и развития (OECD, 1998) было отмечено, что «в отношении человеческого капитала измеряется то, что можно измерить, а не то, что нужно измерить». Международные стандарты финансовой отчетности, как правило, относят интеллектуальный и человеческий капитал к внутренне созданному гудвиллу – расходам, которые несет предприятие с целью получения будущих экономических выгод, не удовлетворяющим таким условиям признания нематериальных активов, как идентифицируемость (возможность отделения от других активов) и контроль (возможность закрепить за собой и ограничить для других права на получение экономических выгод). Расходы, возникающие при создании внутреннего гудвилла, не подлежат капитализации и признаются в периоде их совершения согласно МСФО (IAS) 38 «Нематериальные активы».

Таким образом, наблюдение и измерение человеческого капитала на сегодняшний день возможно лишь в системе управленческого учета организации. Но и здесь еще не создана концептуальная основа финансовой оценки человеческого капитала, которая бы широко использовалась для управления им: нет однозначного суждения о подходах к финансовой оценке человеческого капитала, к раскрытию финансовых показателей интеллектуальных и деловых качеств, трудовых результатов. Нами были рассмотрены наиболее распространенные методы оценки человеческого капитала экономических субъектов.

Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал может быть реализован прямым и косвенным способами [9]. Прямой способ основан на оценке инвестиций в создание и поддержание человеческого капитала (затратный подход). Косвенный метод состоит в расчете коэффициента Д. Тобина – отношения рыночной стоимости предприятия к его стоимости замещения (затратам на создание предприятия и его функционирование с нормальной прибылью). При коэффициенте, меньшем единицы, объект оценки считается инвестиционно непривлекательным в силу низкого кадрового потенциала; при коэффициенте, больше единицы, объект инвестиционно привлекателен и имеет высокие значения человеческого капитала. Коэффициент Тобина, как правило, используется для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала. Однако существует мнение, что интеллектуальный капитал создается знаниями и навыками персонала, поэтому метод можно адаптировать для измерения человеческого капитала в его расширенной трактовке. Недостатком этих методов является их непригодность для прогнозирования.

Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал рассматривает затраты фирмы, связанные с приобретением и заменой, а не с содержанием персонала, и базируется на модели Э. Флэмхольца, разработанной в начале 1960-х гг. [10]. В модели Флэмхольца все затраты на персонал подразделяются на первоначальные, связанные с наймом и подготовкой персонала, и восстановительные, связанные с выплатами по увольнению и снижением производительности труда. Невозможность точно определить восстановительные издержки является недостатком данного метода.

Метод измерения индивидуальной стоимости работника Флэмхольца [11] основан на расчете индивидуальной стоимости сотрудника – текущей стоимости услуг, которые он окажет организации в будущем с учетом возможного карьерного роста. Индивидуальная стоимость включает две составляющих – *ожидаемую условную индивидуальную стоимость* (сумма потенциальных услуг, отражающая производительность человека и его способность к продвижению) и *ожидаемую стоимость реализации*, как функцию ожидаемой условной индивидуальной стоимости и вероятности того, что человек будет оставаться в организации в течение всего срока продуктивной деятельности. Однако вероятность ухода работника зависит от огромного количества различных факторов, большинство из которых невозможно не только рассчитать, но и даже предсказать.

Методы капитализации отдачи от человеческих ресурсов основаны на двух известных моделях [11]. *Модель Лева-Шварца* предполагает оценку будущих доходов работника в течение оставшегося срока службы и последующие вычисления текущей стоимости человеческого капитала путем дисконтирования прогнозируемых доходов по ставке, равной стоимости капитала. *Модель чистой выгоды Морсе* включает расчет приведенной стоимости будущего потока чистых выгод от работы сотрудника. Чистая выгода за период определяется как превышение дохода, который получает компания от работы сотрудника, над инвестициями в сотрудника (наем, заработная плата, иные платежи).

Методы экспертных оценок базируются преимущественно на модели конкурсных торгов Хекимана и Джонса [11]. В основе модели лежат экспертные оценки менеджеров компании, конкурирующих за кадры и делающих ставки друг против друга на «внутреннем рынке» труда компании.

По мнению авторов, для решения различных задач, стоящих перед компанией, целесообразно использовать различные методы: для текущих оценок вложений в человеческий капитал – методы, основанные на затратном подходе, для прогнозирования – методы, основанные на капитализации отдачи от использования человеческих ресурсов.

В качестве одного из вариантов финансовой оценки может быть использована авторская модель, основанная на комбинации моделей Флэмхольца и чистой выгоды Морсе. Модель основана на расчете приведенной стоимости потока чистых выгод от нахождения работников в организации и включает три компонента: первоначальные инвестиции в сотрудников; приведенный поток прибыли от работы сотрудников; восстановительные затраты на увольнение работников:

$$NB = -I_0 + \sum_i \sum_j \frac{(R_{ij} - CE_{ij}) \cdot p_{ij}}{(1+r)^n} - \sum_j \frac{(AC_j + DC_j) \cdot k_{nj}}{(1+r)^n},$$

где NB – чистая выгода от нахождения работников в организации;
 I_0 – первоначальные инвестиции в работников (наём и подготовка);
 R_{ij} – доход, полученный организацией от работы сотрудника j в году i ;
 CE_{ij} – текущие затраты на оплату услуг сотрудника j в году i , включающие, помимо заработной платы, иные вложения в сотрудника (отчисления на пенсионное, медицинское и социальное страхование, обучение, лечение, отдых, бонусы и т.д.);
 AC_j – альтернативные затраты, связанные с увольнением сотрудника j (снижение производительности труда, потери в «динамической рутине» при замене персонала);
 DC_j – прямые выплаты сотруднику j при увольнении;
 g – ставка дисконтирования, отражающая среднюю рентабельность капитала компании;
 n – расчетное количество лет нахождения сотрудника в компании;
 p_{ij} – вероятность того, что сотрудник j продолжит работать в компании в году i ;
 k_{nj} – вероятность того, что сотрудник проработает в компании n лет.

Заключение. Предложенная нами модель, как и любая из моделей, основанных на дисконтировании, позволяет идентифицировать финансовый результат (прибыль или убыток), который будет получен компанией в обозримом будущем от качественного подбора и эффективной работы персонала. Она может способствовать выявлению «узких мест» избыточных инвестиций, текущих выплат, альтернативных издержек на замену персонала. Очевидным недостатком модели при этом является сложность сбора первичных данных, особенно в части прогнозирования сроков работы и вероятностей.

Литература

1. *Стюарт Томас А.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
2. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
3. *The Penguin Dictionary of Economics.* – London: Penguin Books, 2004. – 416 с.
4. *Юдин Б.Г.* Человеческий потенциал российской глубинки // Человек. – 2003. – № 2. – С. 5–15.
5. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
6. *Корчагин Ю.А.* Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. – Воронеж: ЦИРЭ, 2004. – 140 с.
7. Человеческий капитал Красноярского края: Форсайт-исследование – 2030: докл./ под ред. *В.С. Ефимова.* – Красноярск: Изд-во СФУ, 2010. – 126 с.
8. *Аширова Г.Т.* Современные проблемы оценки человеческого капитала // Вопросы статистики. – 2003. – № 3. – С. 28
9. *Чигорьев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В.* Оценка стоимости человеческого капитала на основе производственных затрат // Изв. Том. политехн. ун-та. – 2008. – № 6. – С. 54–56.
10. *Краковская И.Н.* Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 19. – С. 41–49.
11. *Akintoye I.R.* The Relevance of Human Resource Accounting to Effective Financial Reporting // International Journal of Business Management & Economic Research. – 2012. – Vol. 3. – P. 566–572.

