

УДК 336.221(476)

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ:
ОПЫТ ОЦЕНКИ, ИНВЕСТИЦИОННЫЙ АСПЕКТ***канд. экон. наук, доц. В.В. БОГАТЫРЕВА, Е.Б. КОРЕЙША
(Полоцкий государственный университет)*

Рассмотрены основные методики оценки человеческого капитала организации, разработанные зарубежными авторами, выявлены их положительные и отрицательные черты. Обозначена необходимость проведения оценки интеллектуальных активов организации для повышения эффективности принятия управленческих решений. Определено понятие инвестирования в человеческий капитал работников как составную часть интеллектуального капитала организации. Приведена классификация инвестиций в человеческий капитал с точки зрения его носителя, организаций и государства, а также в зависимости от целей инвестирования. Обоснована необходимость осуществления инвестиций в человеческий капитал работников для повышения производительности и качества труда, показателей рентабельности и деловой активности организации, а также увеличения стоимости имеющихся у организации интеллектуальных активов в целом.

Введение. В условиях нарастания доли участия в создании ВВП IT компаний, деятельность которых основывается на знаниях и интеллектуальных активах, значение и качественные характеристики человеческих ресурсов возрастают. Поэтому в дополнение к активному управлению финансовыми средствами (например, через регулирование денежных операций и управление капиталовложениями) все большую актуальность приобретает активное управление другими ресурсами (человеческими, партнерскими, информационными). Эти ресурсы часто являются более критичными для успеха компании, чем финансовые ресурсы, поскольку не могут быть легко замещены и отсутствуют на рынке в готовой для употребления форме. Одним из важнейших условий, в целях повышения производительности и качества труда работников, является эффективно действующая система инвестирования в человеческий капитал организации. Ведь важным является качество человеческого капитала не только на стадии его приобретения, но и содержания, развития, сохранения. Другими словами, важно не только какой капитал имеет компания сегодня, но и насколько она способна его сохранить и даже приумножить.

Что касается оценки человеческого капитала, то наряду с осязаемыми ресурсами компании человеческие ресурсы играют не менее важную роль. Оценивать человеческий капитал необходимо для определения реальной цены предприятия (организации), стоимости покупаемых работников, рейтинга отдельно взятой компании, а соответственно, отрасли, страны. Некоторые аспекты экономической сущности, оценки интеллектуального капитала и (или) отдельных его частей представлены в работах Т. Стюарта, Л. Эдвинсона, Э. Брукинга, К.Э. Свейби, Г. Рооса, Юбера Сент-Онжа и др. Критический анализ существующих основных методов оценки интеллектуального капитала (человеческого капитала как части интеллектуального) организации и представление инвестиционного аспекта в отношении категории «человеческий капитал» стали основной целью данной публикации.

Основная часть. Говоря о бизнесе, можно описать человеческий капитал как комбинацию следующих факторов [1, с. 14]:

- качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;
- способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий потенциал личности, смекалка;
- побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух, ориентация на цели.

Человеческий капитал неотделим от его носителей – работников отдельной фирмы или населения региона, страны.

Физиологические свойства и природные способности человека, получаемые наследственным путем, являются базовой частью человеческого капитала, называемой отдельными авторами капиталом здоровья. Другая его часть в виде знаний, умений и навыков является приобретенной в результате затрат самого человека и общества [2].

В настоящее время существует проблема объективной оценки интеллектуальных активов предприятия (человеческого капитала). Решением обозначенной проблемы занимались множество отечественных и зарубежных исследователей.

Для изучения зарубежного опыта и систематизации основных подходов проанализируем основные методики оценки интеллектуального капитала. Представим данные о некоторых методиках оценки интеллектуального капитала в сводной таблице.

Методики оценки интеллектуального капитала

№	Название	Авторы	Основная идея
1	Индекс интеллектуального капитала (IC Index)	Иохан и Горан Роос	Ключевое преимущество этого подхода состоит в том, что он позволяет организациям увязывать изменения в интеллектуальном капитале с изменениями на рынке или с изменениями других показателей, характеризующих результаты деятельности предприятия. Используется подход, основанный на дереве различия, которое разбивает интеллектуальный капитал организации на человеческий капитал и структурный капитал, разделяя «мыслящие» и «немыслящие» активы. Различные показатели интеллектуальных активов объединены в единый индекс, который позволяет менеджерам определять влияние, которое оказывает конкретная стратегия на интеллектуальный капитал организации, и сравнивать две альтернативы, чтобы понять, какая является предпочтительной с точки зрения интеллектуальных активов [3]
2	Расчетная нематериальная стоимость (Calculated intangible value)	Томас Стюарт	Методика расчета текущей чистой прибыли, относимой на интеллектуальные активы, используя среднюю балансовую прибыль до налогообложения за 3 – 5 лет, разработанная налоговыми органами США [4]
3	Монитор нематериальных активов (Intangible Asset Monitor)	Карл Эрик Свейби	Модель построена на рассмотрении показателей внешней и внутренней среды компании и с точки зрения компетентности сотрудников. Выделяются следующие категории нематериальных активов: 1) представленные компетентностью сотрудников; 2) связанные с внутренней структурой организации; 3) связанные с внешней структурой, включая торговые марки, отношения с поставщиками и клиентами [5]. Данная модель имеет общую основу для всех компаний, но в зависимости от особенностей конкретной компании, отрасли, в которой она работает, ее конкурентных факторов, истории компании и ее организационной культуры могут использоваться различные индикаторы. Монитор нематериальных активов легко встраивается в управленческую информационную систему при условии предоставления пояснительных комментариев при составлении отчетов [6]
4	Монитор нематериальных активов Celemi		Данная модель определяет три направления анализа нематериальных активов: наши клиенты (направление, касающееся внешних структур взаимоотношений с клиентами и поставщиками), наша организация (внутренняя корпоративная структура) и наши люди (общая компетентность служащих Celemi). По каждому из трех направлений Celemi определила ряд основных проблем, которые, по убеждению ее специалистов, оказывают наибольшее влияние на содержание итоговой строки «баланса нематериальных активов». Монитор нематериальных активов Celemi публикуется в виде приложения к балансу [7, с. 97]
5	Аудит интеллектуального капитала (IC Audit)	Энни Брукинг	Интеллектуальный капитал рассматривается как совокупность рыночных активов, человеческих активов, объектов интеллектуальной собственности и объектов инфраструктуры. Аудит интеллектуального капитала заключается в рассмотрении, документировании и оценке интеллектуальных активов. Для этого используются опрос, интервью, тестирование, анализ конкурентоспособности, анализ контрактов, анализ продаж, выявление и анализ знаний и умений, оценка стандартов и другие методы. Для оценки денежной стоимости интеллектуальных активов используются три подхода: затратный подход – определение стоимости актива на основе прямого подсчета затрат на проведение работ, результатом которых стал интеллектуальный капитал, или затрат на замещение этого актива другим, равноценным с точки зрения выполняемых функций; рыночный подход – определение стоимости актива по цене сделок с аналогичными активами на рынке; доходный подход – определение стоимости актива на основании его способности приносить доход [3]
6	Модель Юбера Сент-Онжа	Юбер Сент-Онж	Интеллектуальный капитал компании состоит из трех основных элементов: человеческого, потребительского и структурного. Понимание сущности неформализованных знаний компании весьма важно для управляющих, которые благодаря этому смогут лучше обеспечить слаженность и организованность в работе, позволяющую повысить ее эффективность [8]
7	Модель ICM	Патрик Салливан	При изучении интеллектуального капитала компании важнейшую роль играет анализ ее человеческого капитала (ее ноу-хау, включая коллективный опыт, и навыки) и структурного капитала (вспомогательных ресурсов и инфраструктуры компании, в том числе всех активов, отражающихся в ее финансовой отчетности); модель охватывает и взаимодополняющие бизнес активы, а именно: производство, распределение и продажи [8]

Окончание таблицы

№	Название	Авторы	Основная идея
8	«Skandia Navigator»	Лейф Эдвинсон	Модель акцентирует внимание на пяти аспектах деятельности компании: финансовом, потребительском, процессном, обновления и развития, человеческом. Человеческий аспект служит связующим звеном между четырьмя другими. Конкретные оценки всех этих категорий и составляют сводные отчеты, которые привязаны к стратегическим целям компании: а) создание стоимости для своих акционеров; б) создание ценности для своих работников в виде дополнительных возможностей для повышения квалификации, компетенции, приобретения навыков; в) создание устойчивых и конкурентоспособных внутренних процедур. Модель «Skandia Navigator» оценивает интеллектуальный капитал компании с позиций «создания стоимости» [7]
9	Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard)	Дэвид Нортон, Роберт Каплан	Цель создания системы – позволить управляющим взглянуть на свою компанию с четырех существующих точек зрения на интеллектуальный капитал: какими нас видят наши клиенты; что нам следует улучшить; сможем ли мы и в дальнейшем повышать ценность компании и создавать стоимость; как мы выглядим в глазах наших акционеров. На основе индивидуально разработанных показателей эффективности, последующего сопоставления плановых и фактических данных руководители получают информацию, позволяющую им сделать оценку эффективности реализации стратегий в четырех основных областях, рассматриваемых Balanced Scorecard [9]. Сбалансированная система показателей эффективности является своеобразным средством мониторинга и эффективным инструментом как текущего, так и долгосрочного управления стратегией предприятия. Другое преимущество метода Balanced Scorecard заключается в том, что его можно полностью адаптировать к потребностям компании [10]

Источник: [3 – 10].

Рассмотрев основные подходы к оценке интеллектуального капитала, можно отметить, что все они носят комплексный характер и могут эффективно применяться в условиях нормального функционирования фондового рынка. Кроме того, они (описанные методы) не отвечают на важнейшие вопросы, стоящие перед управленцами разного уровня. Так, например, применяя вышеописанные методы, невозможно оценить вклад конкретного работника в образование прибыли организации, справедливо распределить заработанную прибыль пропорционально затраченному труду работников, оценить эффективность инвестиций в каждого сотрудника. Для решения этих задач В.В. Богатыревой в предыдущих работах было обосновано применение теории нечетких множеств [11].

Как отмечалось ранее, в структуре интеллектуального капитала выделяют капитал человеческий. Рассчитав справедливую стоимость человеческого капитала, организация может принимать эффективные управленческие решения, позволяющие увеличивать стоимость интеллектуального капитала (человеческого капитала) организации. Для наращивания интеллектуальных активов необходимо производить инвестиции в человеческий капитал работников организации.

Под инвестициями понимаются все виды финансовых, имущественных и интеллектуальных ценностей, вкладываемых в объекты предпринимательской деятельности с целью получения прибыли или социального эффекта [12, с. 167].

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций:

1) отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Но нужно иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект;

2) человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта;

3) по мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается;

4) при формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект». Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту зарплат как первого, так и второго;

5) не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества;

6) характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей;

7) по сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества [13].

Несомненно, накопленные знания человека являются его собственным достижением. Однако и государство, и условия труда, создаваемые работодателем, также влияют на развитие работника.

Можно сформировать три блока инвестиций, производимых носителем человеческого капитала, т.е. работником в пользу получателя:

1) личные (получатель – сам работник) – направленные на саморазвитие (культурно-массовые мероприятия, повышение уровня жизни, отдых и развлечения, инвестиции в детей и др.);

2) корпоративные (получатель – предприятие) – непосредственно связанные с осуществлением трудовой функции работника на предприятии (знания, умения, навыки, опыт, моральные качества, физические способности, врожденные и приобретенные в процессе образования);

3) общественные (получатель – государство) – связанные с существованием государства и выполнением им своих функций (прямые и косвенные налоги).

Помимо прироста налоговых платежей государство получает следующие эффекты:

- за счет вложений в человеческий капитал работников предприятий повышается их производительность труда и происходит прирост прибавочного продукта в экономике без наращивания объемов физического капитала;

- за счет роста производительности труда работников увеличивается их заработная плата, что представляет собой доход работника, а значит, возрастает текущее потребление товаров, работ, услуг, что приводит к росту спроса и, как следствие, к наращиванию объемов отечественного производства;

- за счет общего увеличения объемов производства и прибавочного продукта увеличиваются отчисления субъектов хозяйствования государству в виде налога на прибыль.

Все вышеперечисленные факторы способствуют увеличению благосостояния всей нации, росту национального богатства, укреплению государства на мировой арене.

Классифицируем инвестиции, вкладываемые в человеческий капитал работника:

➤ *Инвестиции, осуществляемые хозяйствующим субъектом:*

1) прямые вложения (например, за счет прибыли осуществляется материальное поощрение работников);

2) косвенные вложения:

- средства, направляемые на специальное обучение работников, переподготовку кадров;

- отчисления в ФСЗН, которые посредством распределения затем направляются работнику при наступлении определенных обстоятельств.

➤ *Инвестиции, осуществляемые государством:*

1) личностные (направляются конкретной личности: например, выплата пособия по временной нетрудоспособности);

2) групповые (направляются конкретным социальным группам: например, пенсионерам, инвалидам, ветеранам);

3) национальные (осуществляются в форме предоставления возможности получения бесплатного образования, медицинского обслуживания и т.д.).

Однако существует тенденция к снижению суммы национальных инвестиций, что проявляется в сокращении бюджетных мест обучения в высших учебных заведениях, введении платных медицинских услуг и т.д.

➤ *В зависимости от цели инвестирования:*

1) стимулирующие (направляются на развитие работника: например, оплата курсов по переподготовке кадров);

2) компенсационные (направлены на покрытие затрат, уже произведенных работником: например, выплата пособия по временной нетрудоспособности).

Заключение. В результате проведенного анализа основных подходов оценки интеллектуального капитала (отдельных его составляющих) зарубежными исследователями выявлены нерешенные задачи, стоящие перед менеджерами организации в части финансового управления человеческими ресурсами. Тем самым подтверждена целесообразность применения теории нечетких множеств для объективной оценки и эффективного финансового управления человеческим капиталом организации. Описание особенностей инвестиций в человеческий капитал, предложенная их классификация станут теоретической основой управления инвестиционным процессом организации в части формирования человеческих ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал / Як Фитц-енц; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: ВЕРШИНА, 2006. – 319 с.
2. Норкина, И.М. Инвестиции в человеческий капитал – важнейший фактор экономического роста / И.М. Норкина, С.М. Буханова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.bstu.ru/conf/docs/0033/0806.doc/>. – Дата доступа: 20.09.2010.
3. Кузубов, С.А. Проблемы управленческого учета и менеджмента интеллектуальных активов / С.А. Кузубов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.1-fin.ru/?id=179>. – Дата доступа: 29.07.2011.
4. Calculated intangible value [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.investopedia.com/terms/c/civ.asp>. – Дата доступа: 02.08.2011.
5. Measuring intellectual capital [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-08012003-162454/unrestricted/04chapter4.pdf>. – Дата доступа: 15.08.2011.
6. Просвирина, И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы / И.И. Просвирина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finman.ru/articles/2004/4/2309.html>. – Дата доступа: 02.08.2011.
7. Байбурина, Э.Р. Методы анализа интеллектуального капитала для современного устойчивого развития компании / Э.Р. Байбурина // Корпоративные Финансы. – 2007. – № 3. – С. 85 – 101.
8. Романтеев, П.В. Аналитический обзор методик оценки интеллектуального капитала / П.В. Романтеев // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – № 3. – С. 36 – 48 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://epp.enjournal.net/article/282/>. – Дата доступа: 13.08.2011.
9. Kaplan, R. The balanced scorecard: measures that drive performance / R. Kaplan, D. Norton // Harvard Business Review. – 1992. – Vol. 70(1). – P. 71 – 85.
10. Roos, J. Valuing intellectual capital? / J. Roos, G. Roos // FT Mastering Management. – 1997. – № 3. – July – Aug. – P. 6 – 10.
11. Богатырева, В.В. Обоснование применения агрегированного фактора в оценке человеческого капитала / В.В. Богатырева // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экон. и юрид. науки. – 2010. – № 4. – С. 101 – 106.
12. Intangible Asset Monitor [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sveiby.com/articles/CompanyMonitor.html>. – Дата доступа: 03.08.2011.
13. Матвеевко, О.В. Инвестирование в человеческий капитал как способ повышения эффективности производства в промышленности / О.В. Матвеевко // Студенческая зима в Бресте-2008: сб. науч. работ студ. третьей междунар. студ. конф. регион. ун-тов. – Брест: Изд-во БрГТУ, 2009. – № 3. – С. 167 – 172.
14. Isoraite, M. The balanced scorecard method: from theory to practice / M. Isoraite // Intellectual Economics. – 2008. – № 1(3). – P. 18 – 28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www3.mruni.eu/~int.economics/3nr/Isoraite.pdf>. – Дата доступа: 16.08.2011.

Поступила 15.09.2011

HUMAN CAPITAL: THE EXPERIENCE OF ESTIMATING, INVESTING ASPECT

V. BOHATYREVA, K. KOREISHA

The article provides the basic methodology for assessing the intellectual assets of the organization, developed by foreign authors, revealed their positive and negative features. The need to assess the intellectual assets of the organization to improve decision-making is indicated. The concept of investing in human capital of workers, as part of the intellectual capital of organizations is indicated. A classification of investments in human capital in terms of media organizations and the state, and depending on the purpose of investment. The necessity of investing in human capital of workers to improve productivity and quality of work, profitability and business organizations, as well as increase the value of existing intellectual assets of the organization is proved.