

УДК 336.6

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

*В.В. Богатырева, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой финансов,
УО «Полоцкий государственный университет»,
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

Человеческий капитал – одно из главных богатств страны, во многом определяющее темпы развития государства. За последнее столетие структура национального богатства развитых стран сильно изменилась: в ней превалирует доля человеческого капитала. Несомненно, что в современном обществе приоритетным стратегическим ресурсом развития должны выступать не финансовые, а человеческие ресурсы.

Ученые Института экономики НАН Республики Беларусь отмечают: «...конкурентоспособность страны определяет ее место в мировой социально-экономической системе. В связи с этим нельзя не отметить, что решающим фактором в социально-экономическом развитии нашего общества и в период индустриализации, и в период послевоенного возрождения экономики всегда был человек (трудящийся). Человеческий и социальный капитал при этом обладают системообразующим качеством, так как от них зависит эффективность использования всех остальных ресурсов общества» [1].

Изучив современный подход к пониманию сущности термина «человеческий капитал» автором сделан вывод о том, что человеческий капитал – накопленный запас навыков, знаний, способностей, который используется человеком (носителем человеческого ресурса) в процессе труда, способствует росту производительности труда, эффективности производства, увеличению личного дохода индивида. Кроме того, самое главное, мотивирует человека к получению новых знаний и умений, которые снова можно вложить в производство с еще большей эффективностью для всех участников трудовых отношений.

Категория «человеческий капитал» вызывала и вызывает глубокий интерес у ученых-специалистов различных сфер. Представляется важным поиск механизмов мотивации работника за качественно выполненный «труд», обеспечивающих участие всех субъектов производственно-хозяйственной деятельности в распределении дохода согласно степени их участия в ней и обоснование будущих экономических выгод от инвестиций в человеческий капитал. В обозначенной проблеме и заключается финансовый аспект сущности человеческого капитала. Необходимо отметить, что рассмотрение человеческого капитала с позиции финансовой науки является новым и малоисследованным направлением.

Финансовое управление деятельностью организации можно рассматривать как комплекс действий, которые внутри этой организации в соответствии с заданными целями регулируют ее финансовые потоки. Финансовый менеджмент – есть особый вид деятельности, которую осуществляет человек и которая направлена на повышения эффективности управления финансами субъекта экономики.

В системе управления финансами можно выделить 2 подсистемы: управляемая и управляющая. Управляемая подсистема – это объект управления, т.е. финансовые отношения, финансовые ресурсы и источники их формирования, посредством которых осуществляется производственно-хозяйственная деятельность по привлечению, созданию, распределению и использованию фондов и ресурсов. Управляющая подсистема – субъект управления, тот, кто управляет объектами управления.

Очевидно, что человек своей деятельностью участвует в обеих подсистемах финансового управления: с одной стороны; в управляющей подсистеме – с другой в управляемой. В управляющей подсистеме человеческий капитал представлен определенной категорией

работников (кадры подразделения управления финансами и носителями человеческого капитала), в функции которых вменено осуществлять управление финансами и работниками. В управляемой системе человеческий капитал в силу своего содержания создает и приумножает финансовые ресурсы субъекта хозяйствования. Так, именно способности и навыки человека участвуют в производстве и в результате их капитализации приносят дополнительный доход собственнику.

Исследовав содержание базовых концепций финансового менеджмента [2], стало очевидным, что человеческий капитал целесообразно рассмотреть в контексте следующих концепций:

1) Концепция денежного потока (Cash Flow Concept). Использование человеческого капитала в деятельности организации связано с осуществлением единовременных (оплата обучения, единовременные поощрительные выплаты) и текущих (заработная плата, отчисления на социальные нужды и др.) денежных расходов. В соответствии с концепцией синергизма в результате использования всех ресурсов организация генерирует приток денежных средств. При этом именно человеческие ресурсы, рационально организованные в соответствии с концепцией сравнительных преимуществ, выступают основным фактором создания добавленной стоимости.

2) Концепция временной ценности денежных ресурсов (The Time Value of Money Concept). Каждая денежная единица, вложенная в человеческие ресурсы, в настоящий момент имеет большую ценность, чем та же денежная единица в будущем. Это предопределяет важность обоснования и последующего отражения в отчетности единовременных затрат на формирование человеческого капитала.

3) Концепция компромисса между риском и доходностью (Risk and Return Tradeoff Concept) в части человеческого капитала предполагает, что организация, вкладывая более значительные средства в его увеличение (обучение, повышение квалификации и др.) и объективно увеличивая таким образом свой финансовый риск, ожидает более высокой отдачи на эти вложения.

4) Концепция операционного и финансового рисков (Operating Risk and Financial Risk Concept). Текущие расходы по использованию человеческого капитала входят в состав переменных либо постоянных затрат организации, соотношение которых и определяет уровень операционного риска. Включение человеческого капитала в состав источников формирования ресурсов организации позволяет рассматривать его в качестве одного из факторов, определяющих уровень ее финансового риска.

5) Концепция стоимости капитала (Cost of Capital Concept). Как и любой другой источник ресурсов, человеческий капитал является платным, и его цена может быть определена по формуле:

$$C_{чк} = \frac{ИО_{чк}}{C_{чк}} \cdot 100\% ,$$

где $C_{чк}$ – цена человеческого капитала (как дополнительного источника ресурсов);

$ИО_{чк}$ – годовые издержки по обслуживанию (заработная плата, отчисления на социальные нужды и другие текущие выплаты);

$C_{чк}$ – стоимостная оценка используемого человеческого капитала.

Концепция альтернативных затрат (альтернативной стоимости) (Opportunity Costs Concept). Принятие решения о дополнительных вложениях в человеческие ресурсы, как и принятие любого другого финансового решения, всегда связано с отказом от альтернативного варианта, который мог бы принести определенный доход или уменьшить затраты (например, привлечение наемного работника с более низкой стоимостной оценкой, но и более низкой квалификации).

б) Концепция диверсификации рисков (диверсификации как осуществлению вложений в различные активы, по возможности непосредственно не связанные друг с другом). Диверсификация используемых человеческих ресурсов может проводиться по таким признакам, как уровень квалификации, возраст, уровень образования и др.

Таким образом, существующие и многократно проверенные практикой концепции финансового менеджмента не отрицают возможности интегрирования в них предлагаемого подхода к финансовому управлению человеческим капиталом. Финансовые аспекты управления человеческим капиталом могут рассматривать как часть общей системы финансового менеджмента организации.

Представляется, что функции финансового управления человеческим капиталом можно представить в виде следующей схемы (рис.):

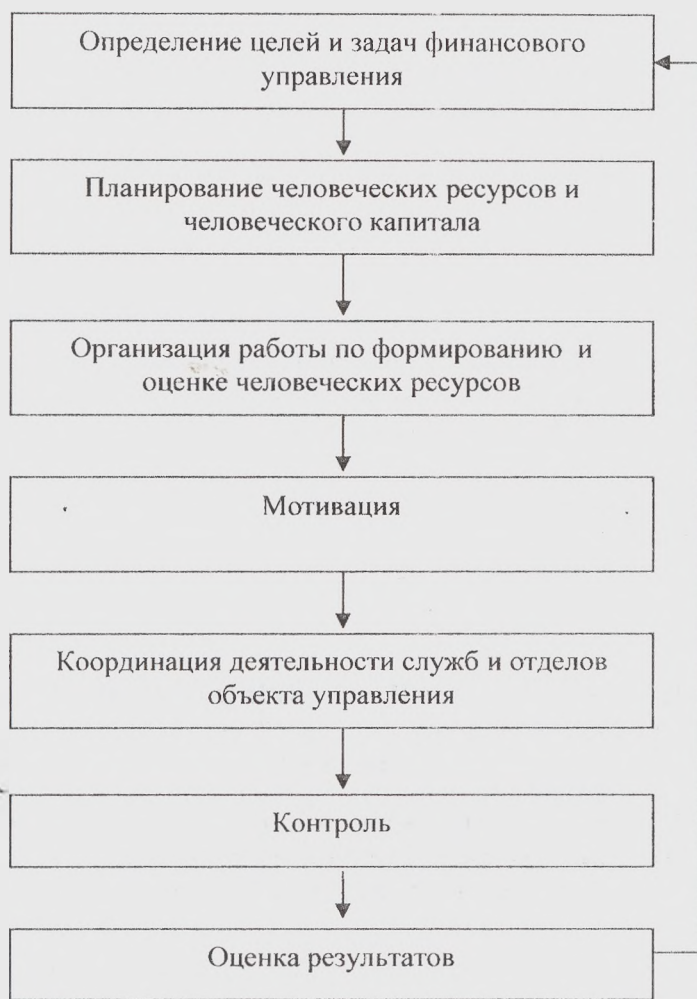


Рисунок – Цикл финансового управления человеческим капиталом

Из рисунка видно, что совокупность основных функций финансового менеджмента образуют, по сути, замкнутый управленческий цикл, в котором по итогам оценки результативности деятельности происходит корректировка целей и задач финансового управления человеческим капиталом.

Перечисленные функции выполняются финансовой и кадровой службами. При этом приоритетность каждой из них распределяется по этапам следующим образом:

Определение целей и задач финансового управления человеческим капиталом – приоритетна финансовая служба.

Планирование человеческих ресурсов и человеческого капитала. Здесь планирование потребности в персонале по различным категориям, уровню образования, квалификации возлагается на кадровую службу. Финансовая служба проводит прогнозные расчеты стоимостной оценки человеческих ресурсов и текущих затрат на их использование.

Организация работы по формированию и оценке человеческих ресурсов. Кадровая служба выполняет процедуры подбора, отбора и найма персонала. Финансовая служба осуществляет стоимостную оценку располагаемых человеческих ресурсов организации.

Функция мотивации является общеуправленческой и предполагает выработку материальных и нематериальных стимулов к трудовой деятельности.

Функция координации осуществляется на всех этапах финансового управления человеческим капиталом. Конкретные формы взаимодействия определяются на основе ситуационного подхода.

Контроль в процессе финансового управления человеческим капиталом осуществляется:

- за использованием рабочего времени, соблюдением трудового законодательства и т.п. – кадровой службой;
- за правильностью расчета стоимости человеческих ресурсов отражения в отчетности человеческих ресурсов и человеческого капитала – финансовой службой.

Таким образом, финансовое управление человеческим капиталом имеет место быть и является частью общей системы финансового менеджмента организации.

Список использованных источников

1. Человеческий потенциал Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников [и др.] ; науч. ред. П. Г. Никитенко ; Ин-т экономики НАН Беларуси. — Минск : Беларус. навука, 2009. — 716 с.
2. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент /В.В. Ковалев — М.: Издательство Финансы и статистика, 2006. — 768с.