

Челухина Н. Ф.

*кандидат экономических наук,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
кафедра «Управление рисками, страхование и ценные бумаги», доцент
e-mail: nfch2008@gmail.com*

Человеческий капитал как внутренний фактор финансовых рисков хозяйствующих субъектов

Человеческие ресурсы любой организации — это ценный актив, который обеспечивает ей прибыль, экономическую и финансовую безопасность на долгосрочную перспективу. Многие организации приобретают для своих работников полисы корпоративного личного страхования. Традиционно обязательное и добровольное страхование работников рассматривается как элемент социального пакета и является частью системы вознаграждения за труд. Однако многие виды рисков, включенных в страховое покрытие по таким полисам, оказывают негативное воздействие не только на финансы работника, но и приводят к дополнительным расходам и убыткам организаций-работодателей. В статье анализируются риски, связанные с использованием хозяйствующими субъектами трудовых ресурсов, определяется их воздействие на финансовые ресурсы хозяйствующих субъектов, даны рекомендации по использованию различных видов страхования в целях регулирования таких рисков и решения иных управленческих задач.

Ключевые слова: *финансовая безопасность, человеческий капитал, риски человеческого капитала, финансовые риски, социальное страхование, корпоративное страхование.*

Chelukhina N. F.

*Phd (Economics),
Plekhanov Russian University of Economics,
associate Professor of the Department
of risk management, insurance and securities*

Human capital as internal factor of business financial risk

Human resources of any organization is a valuable asset that provides her income, economic and financial security in the long term. Many employers buy for employees corporate policies of personal insurance. Traditionally, compulsory and voluntary insurance of employees is considered as an element of the social package or the part of employee compensation, which can take many forms. However, many types of risk covered by such

policies, have a negative impact not only on the finances of the employee, but also lead to additional costs and losses to employers. The article analyzes the risks associated with the use of company of labor resources. Here we determine the impact of these risks on the financial resources of company, give the recommendations on the use of different types of insurance to regulate such risks and solving other management problems.

Keywords: *financial security, human capital, human capital risks, financial risks, social insurance, business insurance.*

В современных экономических условиях человеческий капитал является важным элементом финансовой безопасности хозяйствующего субъекта. Его принято рассматривать как фактор производства, воздействующий на прибыль, но не в качестве источника финансовых рисков организации. Между тем финансовые риски, связанные с использованием человеческих ресурсов, составляют существенную и значимую долю комплекса угроз, которым подвергается хозяйствующий субъект при осуществлении экономической деятельности. В частности, эти риски могут дестабилизировать систему ее финансовой безопасности.

Традиционно в качестве субъектов влияния на организацию (источников возникновения ее финансовых рисков) выделяют поставщиков сырья, банки, государственные учреждения, потребителей, посредников и конкурентов¹. Все перечисленные источники финансовых рисков являются внешними по отношению к хозяйствующему субъекту. Между тем, работники организации представляют собой внутренний источник риска, требующий системного подхода к регулированию.

Человеческий капитал организации представляет собой совокупный капитал всех работников (профессиональные знания, лидерские качества, способность решать проблемы), который обеспечивает ей прибыль, экономическую и финансовую безопасность на долгосрочную перспективу. Необходимо отметить, что человеческий капитал хозяйствующих субъектов отличен от человеческого капитала индивида (табл. 1).

В зависимости от области применения выделяют такие разновидности, как капитал общего назначения и специфический. Человеческий капитал общего назначения — это знания и умения, которые обычно являются результатом всего процесса образования и профессионального опыта, приобретенного человеком в течение всей жизни.

¹ Гаврилюк Т. Ю. Финансовые риски в системе управления финансовой безопасностью предприятия / Т. Ю. Гаврилюк // Молодой ученый. — 2013. — № 3. — С. 204–207.

Таблица 1

**Сравнительная характеристика человеческого капитала индивида
и хозяйствующего субъекта**

Человеческий капитал индивида	Человеческий капитал хозяйствующего субъекта
Представляет собой совокупность знаний, компетенций и свойств, воплощенных в индивидах, которая способствует созданию личностного, социального и экономического благополучия.	Представляет собой совокупность определенных качеств человека (образования, навыков, умений, профессиональных компетенций, личных и профессиональных связей и т.д.), позволяющих организации-работодателю извлекать определенный доход.
Включает в себя интеллектуальный капитал индивида	Является компонентом интеллектуального капитала организации
Используется как общий, так и специфический капиталы	Используется только специфический капитал
Принадлежит индивиду – носителю капитала	Не принадлежит организации, только используется в экономической деятельности
Используется на протяжении всей жизни носителя	Используется в течение времени работы носителя капитала в организации
Доход на капитал полностью принадлежит индивиду	Доход от использования капитала распределяется между организацией и собственником капитала

Общий человеческий капитал проносится индивидом через все его места работы, независимо от сферы деятельности, круга выполняемых обязанностей и организаций, в которых он работает. Специфический человеческий капитал не является универсальным. Его накопление происходит в результате профессиональной подготовки, тренингов, опыта работы в конкретной сфере деятельности. Область его применения ограничивается местом работы индивида или организациями со сходными сферами деятельности.

Хозяйствующие субъекты используют в своей деятельности только специфический человеческий капитал. Человеческий капитал организации может включать знания, способности, технические навыки; личные особенности человека, такие как остроумие, энергия, взгляды, уверенность, обязательность, способность к обучению, воображение и креативность; готовность делиться информацией, способность работать в команде и фокусироваться на организационных целях ².

² Martins A., Lopes dos Reis F. The Model of Intellectual Capital Approach on the Human Capital Vision // Journal of Management Research. – 2010. – Т. 2. – № 1.

Чаще всего работодатели делают инвестиции именно в специфический человеческий капитал, поскольку он редко находит применение у другого работодателя при смене индивидом работы. Человеческий капитал выступает движущей силой предпринимательской деятельности, источником инноваций и прогресса³. Но для своего развития он требует постоянных инвестиций, эффективность которых представляет собой неопределенность, а само использование этого капитала — комплексный финансовый риск (табл. 2). Организации вынуждены противодействовать рискам, поскольку они приводят к снижению производительности труда и прибыли, необходимости производить дополнительные расходы (выплат пособий по нетрудоспособности, поиск новых работников, переобучение и повышение квалификации сотрудников).

Таблица 2

Формирование рисков, связанных с использованием человеческих ресурсов

Источник риска	Объект риска	Виды убытков
Качество трудовых ресурсов	Здоровье	Выплата пособий по нетрудоспособности
		Снижение производительности труда из-за отсутствия сотрудника на рабочем месте
		Убытки из-за преждевременной смерти или полной нетрудоспособности ключевого сотрудника
	Профессиональные компетенции (квалификация)	Убытки в результате ошибок и упущений работников
		Расходы на переобучение и повышение квалификации работников
		Расходы на выплату выходных пособий при увольнении

Человеческий капитал организации является основой формирования ее интеллектуального капитала, активом, который использует организация на протяжении времени, пока его носитель работает

³ Бакланова Л.Д. Страхование интеллектуальной собственности: объекты, риски и организация /проблемный аспект // Финансы. Деньги. Инвестиции. — 2008 г. — № 3. — С. 20–27.

в ней. Человек на протяжении своей жизни накапливает и использует и общий капитал, и специфический, необходимый ему для работы в конкретной организации. Организация, в свою очередь, заинтересована в накоплении исключительно специфического капитала. Человеческий капитал только используется организацией, но не принадлежит ей. Несмотря на это, организация вправе ожидать получения экономической выгоды от использования этого актива.

Риски вытекают не только непосредственно из качественных аспектов капитала работников, но и системы управления трудовыми ресурсами. Корпоративными рисками человеческого капитала выступают финансовые риски компании, связанные со снижением ее стоимости, недополучением прибыли, возникновением убытков и дополнительных расходов в результате утраты работниками трудоспособности в результате болезни или несчастного случая; смерти или нетрудоспособности ключевых сотрудников; низкого качества трудовых ресурсов; низкой мотивации работников к достижению производственных результатов.

В качестве риск-факторов, с точки зрения хозяйствующего субъекта, выступают уровень образования и квалификации работников; половозрастной состав работников; трудовая нагрузка; безопасность рабочих мест; уровень и система оплаты труда; структура социального пакета.

На корпоративном уровне регулирование рисков человеческого капитала целесообразно осуществлять посредством формирования безопасных условий труда, систем оплаты труда и мотивации, в том числе, социальных пакетов, а также целевых инвестиций в здоровье и образование работников. Делая инвестиции в сотрудников, организации рассчитывают на доход в форме будущего увеличения производительности труда и прибыли, сокращения затрат.

Действенным методом воздействия на риск выступает корпоративное страхование. До недавнего времени корпоративные программы личного страхования (медицинского, жизни, от несчастных случаев и др.) применялись исключительно как мотивирующий компонент социального пакета, предоставляемого сотрудникам. Однако сегодня область их применения гораздо шире. Отдельные виды личного страхования направлены на защиту бизнеса ⁴ от убытков, возникающих в результате смерти или утраты трудоспособности сотрудников.

⁴ Челухина Н.Ф. Страхование ключевых сотрудников компаний и защита бизнеса // Финансы. — 2014 г. — № 09. — С. 51–55.

По сравнению с прочими методами воздействия на риски страхование обладает несомненными преимуществами за счет эффектов, возникающих при использовании различных корпоративных программ. Наиболее значимыми являются следующие эффекты:

1. Регулирующий эффект, выраженный в:
 - снижении неопределенности последствий реализации рисков за счет получения компенсационных выплат,
 - оптимизации расходов на управление риском за счет механизма разделения риска.
2. Экономический эффект (увеличение прибыли, повышение конкурентоспособности компании), в том числе:
 - налоговый эффект (возможность включения в налоговые расходы страховых премий согласно ст. 255 НК РФ).
3. Мотивационный эффект (удержание ценных кадров, повышение заинтересованности в результатах труда).
4. Социальный эффект, выраженный в увеличении продолжительности жизни населения, снижении его заболеваемости (достигается исключительно на макроэкономическом уровне).

В совокупности все вышеперечисленные эффекты формируют финансовую безопасность хозяйствующего субъекта, несмотря на то, что некоторые риски, например, связанные со здоровьем персонала, на первый взгляд, не оказывают прямого воздействия на финансы работодателя. Однако утрата работником здоровья может привести к нетрудоспособности и снижению производительности труда. Таким образом реализация риска приведет к необходимости оплаты невыходов в форме пособия по временной нетрудоспособности ⁵, а также снижению прибыли организации. Если сотрудник имеет статус ключевого, то его нетрудоспособность может привести к критическим убыткам.

Предоставление работникам полисов личного страхования дополнительно выступает в качестве мотивирующего фактора. При отсутствии у сотрудников мотивации, их человеческий капитал находится в состоянии стагнации. Сильная мотивация, наоборот, повышает производительность труда, уровень лояльности работников. Проведенное исследование ⁶ показало, что наличие в организации социального пакета является более важным, нежели уровень заработной платы.

⁵ Например, Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

⁶ Бакланова Л.Д., Челухина Н.Ф. Оценка отдачи от человеческого капитала в системе высшего образования // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. — 2015 г. — № 2 (80). — С. 24—33.

Работодатели заинтересованы в воспроизводстве человеческого капитала и удержании ценных сотрудников для обеспечения бесперебойности деятельности организации и повышения конкурентоспособности. Эта цель достигается за счет целевых инвестиций в человеческие ресурсы. Традиционно к видам корпоративных инвестиций в человеческий капитал относят расходы на образование, переподготовку и повышение квалификации; услуги здравоохранения и поддержание здорового образа жизни; мотивацию персонала; миграцию; научные разработки; культуру и досуг. Расходы организаций на корпоративные программы страхования персонала в этот перечень не включают. Между тем, одним из важнейших факторов, определяющих прибыль от инвестиций в человеческий капитал, является трудоспособность носителя этого капитала. Неудовлетворительное состояние здоровья снижает производительность труда, а продолжительность трудоспособного возраста конкретного человека и производительность труда, в свою очередь, зависят от состояния его здоровья и длительности жизни. Поэтому любая организация экономически заинтересована в инвестициях в здоровье сотрудников.

Если имущественное страхование выполняет функцию оптимизации воспроизводства средств производства и потребительских товаров, то воспроизводство рабочей силы в значительной степени обеспечивается через личное страхование. Таким образом, личное страхование работников (как обязательное, так и добровольное) является источником формирования прибыли компании и дает многогранный эффект, а страховые взносы являются формой инвестиций. В данном случае будущий эффект от инвестиций в страхование работников становится важнее производимых организацией затрат. Инвестирование с использованием механизмов страхования одновременно решает две задачи: увеличение человеческого капитала и регулирование его рисков.

Зачастую работодатели негативно относятся к необходимости уплачивать взносы на обязательное социальное страхование своих работников, рассматривая их как налоговую нагрузку. Между тем, риски, последствия которых компенсируются за счет социального страхования, представляют собой угрозу не только для застрахованных работников, но и их работодателей. В первую очередь, это касается рисков, связанных с утратой трудоспособности в результате болезни, материнства, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Страхование способствует сокращению убытков организаций, вызванных невыходами на работу по причине болезни. Кроме того, существует положительная взаимосвязь между страхованием здоровья и произво-

дительностью труда работников. По этой причине страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний выполняют не только функцию социальной защиты работников, но и защиты бизнеса от рисков, угрожающих финансовой безопасности организаций.

Эффективность применения конкретных страховых продуктов зависит от категории персонала организации и типа потенциального убытка (табл. 3). Обязательное страхование персонала, в первую очередь, служит цели поддержания его трудоспособности. Но оно также, как и групповое добровольное страхование, оказывает регулирующее воздействие на риски работодателей, связанные со снижением трудоспособности работников.

Таблица 3

Эффективность страхования рисков, связанных с использованием трудовых ресурсов хозяйствующими субъектами

Вид страхования (тип страхового полиса)	Виды убытков хозяйствующих субъектов, компенсируемых за счет данного вида страхования	Эффекты
Обязательное страхование		
Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	Расходы на оплату невыходов работников по причине несчастного случая или болезни	- Регулирующий - Экономический - Социальный
Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Расходы на выплату компенсаций пострадавшим работниками или членам их семей в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием	- Регулирующий - Экономический - Социальный
Обязательное медицинское страхование	Убытки, вызванные снижением трудоспособности и потерями рабочего времени	- Регулирующий - Экономический - Социальный
Добровольное страхование		
Групповое медицинское страхование работников	- убытки, вызванные снижением трудоспособности и потерями рабочего времени; - расходы, вызванные текучестью кадров.	- Регулирующий - Экономический - Мотивационный - Социальный
Групповое страхование от несчастных случаев работников	- убытки, вызванные снижением трудоспособности и потерями рабочего времени; - расходы, вызванные текучестью кадров	- Регулирующий - Экономический - Мотивационный - Социальный

Продолжение таблицы

Вид страхования (тип страхового полиса)	Виды убытков хозяйствующих субъектов, компенсируемых за счет данного вида страхования	Эффекты
Групповое страхование жизни работников	- расходы, вызванные текучестью кадров	- Экономический - Мотивационный
Страхование жизни и трудоспособности ключевых сотрудников	- сокращение человеческого капитала (утрата специальных навыков или знаний, которыми обладал сотрудник); - снижение стоимости компании, утрата репутации (популярности) на рынке или клиентов, которых привлекали деловые качества или личность ключевого работника; - убытки от перерыва в производственной или коммерческой деятельности организации; - затраты на поиск замены этому сотруднику или дополнительное обучение подходящего заместителя; - убытки, связанные с необходимостью срочного возврата полученных кредитов и процентов по ним, если заемщик осознает, что репутация определенного работника являлась стимулом, при получении кредита; - затраты, связанные с незаконченными или аннулированными проектами и сделками, если они не могут быть завершены в связи со смертью ключевой персоны; - убытки, вызванные отказом поставщиков в доставке товаров без предварительной оплаты; - потеря финансовой устойчивости, банкротство.	- Регулирующий - Экономический - Мотивационный

Добровольное страхование жизни и здоровья работников выполняет мотивирующую функцию. Условия групповых страховых схем формируется в соответствии с кадровой политикой организации и нацелены на повышение эффективности работы персонала. В отличие от групповых полисов страхование ключевых сотрудников направлено на обеспечение стабильности финансового положения организации. Смерть или нетрудоспособность ключевого сотрудника может повлиять на ее финансовое благополучие, поэтому, хотя риски и связаны с личностью сотрудника, данный страховой продукт относится к категории «защита бизнеса», а выгодоприобретателем по полису выступает не физическое, а юридическое лицо.

Выстроенные в соответствии с должностной и профессиональной иерархией страховые схемы мотивируют работников не только на удержание в организации, но и на целеустремленное продвижение по службе, повышение эффективности работы. Грамотно подобранные страховые продукты позволяют хозяйствующим субъектам не только решить множество управленческих и финансовых задач, накопить человеческий капитал, привлечь и удержать квалифицированных специалистов, но и создать прочный фундамент для финансовой безопасности.

Используемые источники

1. Налоговый кодекс РФ, часть 2 (от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 23.11.2015 г.).
2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
3. Бакланова Л.Д. Страхование интеллектуальной собственности: объекты, риски и организация / Проблемный аспект // Финансы. Деньги. Инвестиции. — 2008 г. — № 3. — С. 20–27.
4. Гаврилюк Т. Ю. Финансовые риски в системе управления финансовой безопасностью предприятия / Т. Ю. Гаврилюк // Молодой ученый. — 2013. — № 3. — С. 204–207.
5. Челухина Н.Ф. Страхование ключевых сотрудников компаний и защита бизнеса // Финансы. — 2014 г. — № 09. — С. 51–55.
6. Челухина Н.Ф., Бакланова Л.Д. Оценка отдачи от человеческого капитала в системе высшего образования // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. — 2015 г. — № 2 (80)— С. 24–33.
7. Martins A., Lopes dos Reis F. The Model of Intellectual Capital Approach on the Human Capital Vision // Journal of Management Research. — 2010. — Т. 2. — № 1.