

Многоуровневая система оценки человеческого капитала

М. В. Дорохов

Аспирант,
dinothavr@yandex.ru

Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского,
Брянск, Россия

Аннотация: Человеческий капитал в любой организации является одним из ключевых активов. Но не многие руководители в силах оценить человеческий капитал в финансовом плане, а также определить финансовую стоимость данного актива. Большую часть человеческого капитала организации составляет рабочая сила. На величину данного капитала также влияет само управление человеческим капиталом и культура.

Ключевые слова: человеческий капитал, финансовая оценка человеческого капитала, финансовая стоимость человеческого капитала.

Multilevel human capital assessment system

M. V. Dorokhov

Graduate student,
dinothavr@yandex.ru

Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovskogo,
Bryansk, Russia

Abstract: Human capital in any organization is one of the key assets. But not many managers are able to assess human capital in financial terms, as well as determine the financial value of this asset. Most of the organization's human capital is made up of labor. The amount of this capital is also influenced by the management of human capital itself and culture.

Keywords: human capital, financial assessment of human capital, financial value of human capital.

Введение

Что такое человеческий капитал? Для большинства граждан, как и работодателей, он является рабочей силой. Но это не совсем так. Правильно будет сказать, что человеческий капитал — это экономический ресурс, который является не только источником дохода, но и является ресурсом для конкурентоспособности организации.

Любой ресурс можно оценить, определить его стоимость. С человеческим капиталом дело обстоит сложнее. Его ценность можно определить лишь в определенный промежуток времени. В основном это используется для коммерческих целей, таких как финансовая отчетность.

Но как же можно оценить человеческий капитал? Как ни странно, единицей измерения служит денежная валюта. Он рассматривается, как нематериальный актив, который должен в будущем принести какую-либо прибыль организации. Но с точки зрения закона есть небольшая проблема. Человеческий капитал не может являться объектом бухгалтерского учета согласно законодательству [1]. Достаточно изучить статью 275 Налогового кодекса РФ. В ней сказано: «к нематериальным активам не относятся интеллектуальные способности, квалификация, а также личные навыки сотрудников» [2]. Согласно даже только этой статье, человеческий капитал нельзя рассматривать как финансовую ценность. Человеческий капитал в большей своей части составляет основу любой организации. Как вести его учёт? Ведь это необходимость. Ничего лучше не было придумано, как вносить все затраты человеческого капитала в категорию «расходы». Человеческий капитал не может быть признан активом. Самая главная причина в том, что он не может отображаться в бухгалтерском учёте. Неудивительно, что большая часть руководителей предприятий не ценят такой «актив». Их можно понять. Нельзя ценить то, что тяжело или невозможно

оценить в финансовой стоимости. Повышение квалификации или переобучение сотрудников будет учитываться как расходы. Но, как показывает опыт, многие организации считают, что эффективнее будет заменить сотрудников, чем переобучить. Это опять же показывает, что человеческий капитал выглядит в глазах руководства лишь ресурсом для достижения прибыли, части которого можно незамедлительно заменить, как деталь в каком-либо оборудовании.

На данный момент не существует основы для оценки человеческого капитала. Невозможно произвести оценку в целом, но и тяжело оценить его под определенные цели. Для таких оценок требуются финансовые инструменты. Которые включают в себя финансовые расчеты, влияние каких-либо вмешательств, а также любые мероприятия на предприятии. Таким образом, проблемой считается разработка финансовой оценки человеческого капитала. Сейчас тяжело оценить в финансовом аспекте интеллектуальные качества работников, а также их личные трудовые способности.

Одним из способов оценки является межуровневая финансовая оценка. Данный способ заключается в том, что оценка происходит на различных уровнях — от меньшего к большему. Например: на индивидуальном уровне, затем на уровне группы и так далее. При переходе с одного уровня на другой можно наблюдать, как изменяется стоимость человеческого капитала. Отношения с клиентами, производительность сотрудников относят к нефинансовым характеристикам рабочей силы. Но их также относят к финансовой стоимости человеческого капитала. Данный процесс представляет интерес для ученых, которые изучают эффекты вмешательства. Оценка человеческого капитала требуется не только для его учета, но и для простоты управления человеческими ресурсами. Для управления им требуется понимать его влияние на развитие организации. Каким образом улучшить отдельные составляющие или же оптимизировать в целом для ещё большего и интенсивного развития организации.

Знания сотрудников, навыки, их способности, здоровье (физическое и психологическое) — это всё требуется для оценки человеческого капитала в определенной организации. Все прекрасно понимают, что данный актив намного сложнее в оценке, но он не менее важен, чем остальные. Предполагают, что оценка человеческого капитала зависит от взаимодействия как с внутренними факторами, так и с внешними. Так же и с национальным человеческим капиталом. Давайте рассмотрим коллективный человеческий капитал. Прекрасно понятно, что его основу составляет индивидуальный человеческий капитал. Но и коллективный человеческий капитал всегда будет оставаться частью индивидуального капитала. Как так выходит? Если рассмотреть более простой пример, тоже не станет яснее. Дверца от шкафа всегда будет частью шкафа, а шкаф никогда не будет частью дверцы. Это показывает, насколько человеческий капитал сложнее, чем может показаться на первый взгляд. Если постараться разобраться, то можно понять вещи, с помощью которых станет немного легче разобраться. Все результаты и достижения коллективного человеческого капитала напрямую зависят от индивидуального человеческого капитала каждого члена данной группы или организации, поэтому результат будет общий. Все знания, приложенные к достижению, никуда не исчезнут у сотрудников, ведь это их личные способности и знания. Человеческий капитал намного сложнее в познании, чем кажется на первый взгляд. Мы уже говорили про физическое здоровье сотрудников, а также касались их психологического состояния. Следовательно, для оценки человеческого капитала требуются знания психологии, по этой причине в большинстве организаций есть психолог.

Драйверы управления человеческим капиталом

Рассмотрим, что это вообще такое? Драйверы — это ключевые факторы, влияющие на результат. А человеческим капиталом организации являются сотрудники, поэтому можно считать, что управление человеческим капиталом — это управление своими сотрудниками. Ни для кого не секрет, что управление производится для повышения производительности и получения большей прибыли. Рассмотрим сотрудника как «отдельную боевую единицу». При определенных условиях эффективность можно увеличить. Хорошим примером служит мотивирование, в большей части мотивирование происходит с помощью денежных выплат. В некоторых случаях сотрудник становится очень ценным для предприятия, а в некоторых случаях даже незаменимым.

Для эффективного управления человеческими ресурсами организации в качестве катализаторов выступают драйверы.

Основные категории драйверов:

- лидерские качества;
- вовлечение сотрудников;
- знания в своей области;
- оптимизация трудовых ресурсов;
- способность к обучению и переобучению.

Для управления человеческим капиталом используют определенные компетенции. Основные категории:

- приобретение рабочей силы;
- управление персоналом;
- оптимизация трудовых ресурсов.

Многоуровневая концепция оценки человеческого капитала

Человеческий капитал изучается и исследуется на отдельных организационных уровнях. Так намного легче это делать. На индивидуальном уровне происходят исследования психологии [3]. На уровне коллективного человеческого капитала — фирма, организация, предприятие — большие усилия сосредоточены на стратегическом управлении. То, что человеческий капитал является многоуровневой системой стало ясно не сразу. К этому выводу привели его исследования [4].

Коллективные ресурсы человеческого капитала объединяют в себе умственные способности каждого человека, навыки, а также прочие характеристики. В особенности это происходит при общей цели [5]. На самом низком уровне человеческий капитал начинается с приобретения знаний и обучения, также рассматривается поведение каждого сотрудника. Все прекрасно понимают, что индивидуальный капитал является источником инноваций. Новые знания и мысли, идеи обеспечивают инновационное развитие. Индивидуальный капитал имеет свойства развиваться. В основном это происходит из-за взаимодействия с внешней средой. Таким образом, появляется человеческий капитал более высокого качества. Работает принцип «одна голова хорошо, а две лучше». То есть при взаимодействии индивидуального капитала определенных сотрудников появляется человеческий капитал организации. И так далее, при взаимодействии уже полученного капитала — национальный капитал. Но основа всегда одна — индивидуальный человеческий капитал. И все остальные всегда будут оставаться его частью и наоборот.

Но при эффективном использовании человеческого капитала организации, как и при попытках повышения его уровня, есть определенные проблемы, поэтому действия координируются на всех его уровнях [6]. На рисунке 1 мы видим подход Цимбаленко Н.В. к взаимосвязи уровней человеческого капитала. Мы наблюдаем иерархическую систему. В многоуровневой системе ресурсами человеческого капитала выступают знания, навыки и другие характеристики сотрудников. В итоге всё это объединяется в коллективный капитал. Следует отметить, что человеческий капитал невозможно отделить от своего источника, а точнее — носителя. Если говорить по-простому, невозможно отобрать навыки, природные данные и умственные способности людей. Сотрудники организации, которые неординарно мыслят, могут стать очень ценными кадрами для организации. Их потеря негативно скажется на функционировании предприятия.

Уровень развития человеческого капитала сильно влияет на качества данного ресурса. При малейшем изменении стоимость человеческого капитала будет другой. Для страны и региона используют термин «ресурс человеческого капитала» и лишь на индивидуальном уровне используют термин «человеческий капитал».

Из чего же состоит финансовая стоимость человеческого капитала? Она состоит из будущих доходов, приходящихся на человеческий ресурс организации. Понятие «ресурсы человеческого капитала» мало кем используется, обычно оно заменяется понятием «активы». На протяжении истории человечества человеческий капитал рассматривался как обычный ресурс для получения прибыли. Примером этого служит рабство и крепостное право, наглядно демонстрирующие, как человеческий капитал являлся ресурсом, который всегда контролировался владельцем [7].

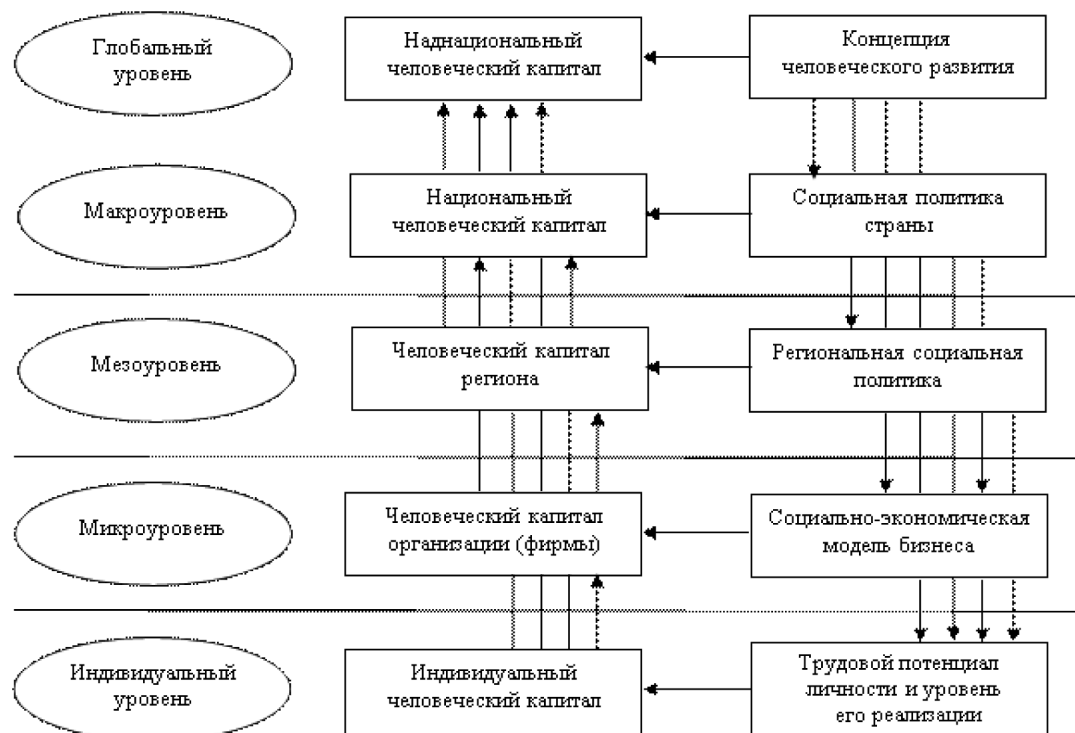


Рис. 1. Иерархическая структура формирования человеческого капитала

В итоге мы видим, что финансовая стоимость требуется для бухгалтерского учёта. Пока нет другого способа для учёта человеческого капитала. Есть предположение, что в расходах видна величина данного ресурса. На низком уровне человеческий капитал состоит из дохода, который приносит каждый сотрудник. Это и является стоимостью человеческого капитала на данном уровне.

Финансовая стоимость человеческого капитала организации

Почему человеческий капитал не признают в качестве актива? Это бы многое упростило.

Термин «финансовый учёт» описывает действия, которые приводят к производству финансовой отчетности для внешнего применения. А вот управленческий учёт включает в себя другие виды деятельности, которые поддерживают уже внутренний процесс принятия решений.

У человеческого капитала нет самостоятельного значения. Его стоимость состоит из потенциальных будущих доходов. Существующие стандарты бухгалтерского учёта не могут определить ценность человеческого капитала как финансового актива.

Главная проблема состоит в том, что организация не может достаточно контролировать такой ресурс. Его фактически невозможно точно измерить. Всё управление человеческим капиталом основывается лишь на том, чтобы извлекать как можно больше прибыли из всех ресурсов организации. Чтобы признать человеческий капитал активом в финансовых документах, он должен подходить под данное определение. Но это невозможно. Чтобы признать его как актив, требуется его точная финансовая оценка. Таким образом, его не могут признать активом, но таковым считают и лишь по той причине, что человеческий капитал невозможно оценить финансово в целом.

Из-за невозможности определения стоимости человеческого капитала пользуются другими способами оценки:

- определение затрат на создание человеческого капитала;
- измерение индивидуальной стоимости человеческих ресурсов;
- метод расчета прямых затрат на персонал;
- метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала;
- метод перспективной стоимости человеческого капитала;
- методики оценки нематериальных активов.

В российской экономической науке подходы к оценке человеческого капитала далеко не однозначны. Их можно условно разделить на три направления:

- инвестиционная оценка (работы С.А. Дятлова, И.В. Ильинского и др.);
- амортизационная оценка (работы М.М. Критского, Л.Г. Симкиной и др.);
- оценка по доходам (работы В.Т. Смирнова, Е.М. Самородова и др.).

Не принижая значимости исследований вышеуказанных авторов, заметим, что имеющиеся методики по оценке человеческого капитала позволяют лишь примерно спрогнозировать индивидуальную стоимость работника, поскольку они либо не обеспечены достоверными исходными данными, либо не учитывают многие показатели, характеризующие человеческий капитал, такие, например, как оценка профессионального уровня, уровня образования, стоимость вложений в человеческий капитал, затраты на научные разработки, здравоохранение [8].

Напрашивается вывод, что оценка человеческого капитала является индивидуальным процессом, то есть в каждой организации используется свой способ. У человеческого капитала, как у ресурса, нет определенного значения, это значение меняется в большую или меньшую сторону, это будет зависеть от взаимосвязи с другими ресурсами организации, которые она имеет.

То, что финансовая отчетность не признает человеческий капитал активом, не делает его ценность нулевой. Его ценность бывает очень высока, но всё-таки ее невозможно измерить.

Можно убедиться, что такой ресурс, как человеческий капитал, имеет свою стоимость при продаже организации, в особенности на публичных торгах, так как в стоимость будут входить все нематериальные активы и ресурсы человеческого капитала тоже. Баллестер в одном из своих исследований пришел к выводу, что стоимость ресурсов человеческого капитала составляет примерно 5% от общей стоимости любого предприятия [9].

Заключение

Нет определенной системы, чтобы оценить финансовую стоимость человеческого капитала. Это очень сложно сделать. На оценку влияет множество факторов, как внутренних, так и внешних, именно поэтому в каждой организации присутствует индивидуальный подход.

Многоуровневая структура в основном направлена на решение финансовых потребностей. Примером может служить учёт ресурса человеческого капитала. Большинство исследований человеческого капитала сосредоточились на его оценке.

Человеческий капитал является важным ресурсом для организации, нельзя его недооценивать. Проблема финансовой оценки требует решения. Если пренебрегать ею, это может привести к негативным последствиям.

Список литературы

1. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 02.11.2013) «О бухгалтерском учете». «Российская газета», № 278, 09.12.2011.
2. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 02.11.2013). «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340.
3. Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. 1998. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124: 262–274.
4. Coff, R., & Kryscynski, D. 2011. Invited editorial: Drilling for micro-foundations of human capital-based competitive advantages. *Journal of Management*, 37: 1429–1443.
5. Ployhart, R.E., & Moliterno, T.P. 2011. Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36: 127–150.
6. Цимбаленко Н.В. Оценка персонала в системе управления человеческим капиталом предприятия. Россия на пути выхода из экономического кризиса. Сборник научных статей, Вып. 8 / Под общей редакцией проф. В.В. Тумалева. — СПб.: НОУ ВПО Институт бизнеса и права, 2010. 330 с.
7. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 38 «Нематериальные активы» (ред. от 18.07.2012) (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 25.11.2011 №160н). Приложение к журналу «Бухгалтерский учет». 2011. № 12.
8. Тугускина Г.Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия. «Кадровик. Кадровый менеджмент». 2009. № 11.
9. Ballester, M., Livnat, J., & Sinha, N. 2002. Labor costs and investments in human capital. *Journal of Accounting, Auditing, and Finance*, 17: 351–373.

References

1. Federal Law of 06.12.2011 № 402-FZ (ed. From 02.11.2013) «On Accounting». «Rossiyskaya Gazeta», № 278, 09.12.2011.
2. «Tax Code of the Russian Federation (Part Two)» dated 05.08.2000 № 117-FZ (ed. From 02.11.2013). «Collection of Legislation of the Russian Federation», 07.08.2000, № 32, Art. 3340.
3. Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. 1998. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124: 262–274.
4. Coff, R., & Kryscynski, D. 2011. Invited editorial: Drilling for micro-foundations of human capital-based competitive advantages. *Journal of Management*, 37: 1429–1443.
5. Ployhart, R.E., & Moliterno, T.P. 2011. Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36: 127–150.
6. Tsimbalenko N.V. Assessment of personnel in the human capital management system of the enterprise. Russia on the way out of the economic crisis. Collection of scientific articles, Issue 8 / Under the general editorship of prof. V.V. Tumaleva. — St. Petersburg: NOU VPO Institute of Business and Law, 2010. 330 s.
7. International Financial Reporting Standard (IAS) 38 «Intangible Assets» (rev. from 18.07.2012) (put into effect in the Russian Federation by Order of the Ministry of Finance of Russia dated 25.11.2011 № 160n). Appendix to the journal «Accounting», № 12, 2011.
8. Tuguskina G.N. Estimate of the cost of human capital of the enterprise. «Personnel. Personnel Management», 2009, № 11.
9. Ballester, M., Livnat, J., & Sinha, N. 2002. Labor costs and investments in human capital. *Journal of Accounting, Auditing, and Finance*, 17: 351–373.