

Безбородова Любовь Владимировна

Начальник отдела продаж ООО «Тойсберри»

8-926-281-17-72

Luba_z81@mail.ru

Glossary

Инвестиции	Investments
Человеческий капитал	Human capital
Квалификация	Qualification
Международные стандарты финансового учета	International standards of the financial account
Управленческий учет	Administrative account
Качественные и количественные показатели	Quantitative and quality indicators
Кризис	Crisis
Карьерный рост	Career growth
Ликвидность	Liquidity
Жизнеспособность бизнеса	Viability of business

Аннотация

На сегодняшний день возникают существенные проблемы с учетом инвестиций в человеческий капитал и измерением получаемых результатов. Затраты на обучение персонала и повышение его квалификации по правилам финансового учета следует относить к расходам, а не к инвестициям, хотя с точки зрения управленческого учета их лучше относить именно к инвестициям. Чтобы оценить результаты таких инвестиций многие фирмы разрабатывают довольно сложные системы учета. В результате возникает огромный разрыв между балансовой стоимостью фирмы и ее рыночной капитализацией. Возникает фундаментальное противоречие между принципами бухгалтерского учета и свойствами экономики знаний. При этом бухгалтерская информация остается одним из важнейших источников информации, используемых при оценке бизнеса и принятии решений об инвестировании капитала в ту или иную фирму.

For today there are vital issues taking into account investments into the human capital and measurement of received results. Expenses for training of the personnel and increase of its qualification by rules of the financial account should be carried to expenses, instead of to investments though from the point of view of the administrative account them is better to carry to investments. To estimate results of such investments many firms develop difficult enough systems of the account. As a result there is a huge rupture between balance cost of firm and its market capitalisation. There is a fundamental contradiction between principles of book keeping and properties of economy of knowledge. Thus the accounting information remains to one of the major sources of the information used at an estimation of business and decision-making on investment of the capital in this or that firm.

Инвестиции в человеческий капитал на уровне государства.

Investments into the human capital at state level

Многие мировые лидеры современной экономики уже осознали важность и сбалансированность инвестиций в человеческий капитал, их пользу для собственного роста и процветания. Например, всемирно известная компания «Дюпон» провозгласила четыре ключевых стратегических направления развития, первым из которых является инвестирование в своих работников.¹

В Японии развитие человеческого капитала рассматривается как приоритетное направление информационно-технической революции и пользуется государственной поддержкой.

В США уделяется значительное внимание разработке методов бухгалтерского учета человеческих ресурсов (УЧР), направленных на измерение наличных человеческих активов (asset value of labor) и их прироста после осуществления различных кадровых мероприятий. Концепция УЧР предполагает инкорпорирование стоимости человеческих ресурсов в общий баланс активов фирмы. В концепции УЧР предлагаются стохастические модели для оценки неопределенности объема будущих услуг. Различают два аспекта ценности услуг работника: ожидаемая условная ценность, которую организация могла бы потенциально реализовать, если бы работник сохранил свое членство в ней на период всего трудоспособного возраста (до пенсии); ожидаемая реализуемая ценность, которую организация предполагает получить с учетом текучести. Такие вероятностные

¹ Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия.// Менеджмент в России и за рубежом, 2005, №3, с. 29-37.

ценности услуг зависят также от привносимых извне обстоятельств: роль, предписываемая работнику в организации и качество управления, включая мотивацию.

По срокам окупаемости инвестиции в человеческий капитал сходны с инвестициями в основной капитал, но не получают отражения в соответствующих финансовых документах и пока не дают права на налоговые льготы. Издержки от таких инвестиций отражаются на финансовых показателях фирмы немедленно, а выгоды в полном объеме надо ждать иногда несколько лет. По относительным объемам вложений в человеческий капитал фирмы США уступают европейским, но особенно японским, это связано с лояльностью персонала – в США одна из самых высоких мобильность рабочей силы.

В США на фирмы, осуществляющие большие вложения в повышение квалификации персонала, смотрят как на "охотничьи угодья", где на законных основаниях можно охотиться за талантами. Поэтому на практике фирмы часто считают более выгодным покупать умение на стороне, нежели готовить у себя. В Японии в связи с существующими традициями такая проблема отсутствует. В ряде европейских стран проблемы, связанные с вложениями фирм в человеческий капитал решаются с участием государства. Например, устанавливается обязательный минимум расходов на обучение (Франция - 1,5% от фонда зарплаты). В Германии эти вопросы решаются на стадии заключения отраслевых договоров. В США на уровне законодательства штатов делаются попытки поддержать усилия бизнеса по данным проблемам.

«Бизнес должен активно включаться в решение социальных вопросов населения и делать все для улучшения жизни казахстанцев. Без этого нельзя достичь ни хороших показателей труда, ни стабильно растущих объемов производства». Эти слова

главы государства Нурсултана Назарбаева давно являются руководством к действию в международном консорциуме “Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.”. Альянс крупнейших иностранных нефтегазовых компаний, разрабатывающих уникальное Карачаганакское нефтегазоконденсатное месторождение, инвестирует не только в новые технологии добычи, но и в человеческий капитал. Понимая, что именно это главная ценность руководства данной страны.

В России проблема человеческого капитала поднимается достаточно давно. Динамику ее актуальности можно оценить по экономическим форумам 2008 и 2010 годов.

Выступая на круглом столе «Инвестиции в человеческий капитал» 8 июня 2008 года в рамках XII Петербургского международного экономического форума И.Ю.Юргенс, рассмотрев различные аспекты российской экономики, предложил ряд институциональных мер со стороны государства и бизнеса, необходимых для стимулирования инвестиций в человеческий капитал. Во-первых, модернизация системы образования. К числу существенных проблем в данной сфере относится избыток лиц с высшим образованием при недостатке квалифицированных рабочих, которых готовят профессиональные учебные заведения. При этом существует хроническое несоответствие программ обучения потребностям бизнеса – меняется структура экономики, а программы остаются практически неизменными. Предприятиям приходится проводить «дообучение» не только по узкоспециализированным вопросам и навыкам, но и восполнять пробелы общепрофессионального характера. Второе направление инвестиций представляется не менее важным и связано с инвестициями в модернизацию институциональной среды рынка труда. Провозглашаемый руководством страны курс на

инновационное развитие предполагает реализацию венчурных проектов и создание априори высокорисковых производств. Такие компании чрезвычайно чувствительны к росту любых видов издержек, в том числе и к издержкам на персонал. Следовательно, необходимо изменять институты рынка труда таким образом, чтобы сократить издержки компании на сокращение персонала, сократить издержки найма и увольнения работников, в том числе и работников других стран, а также максимально расширить возможности предприятий по использованию рабочего времени.² Игорь Юрген предлагает использовать Институт современного развития в качестве площадки для обсуждения этих вопросов и выработки сбалансированных решений, не только устраивающих бизнес, но и не бросающих работников на произвол работодателя. Так как если государство откажется от модернизации трудового законодательства, то бизнес вынужден будет заменить формальные институты неформальными правилами и наметившаяся тенденция «обеления» заработной платы и трудовых отношений в целом как минимум замедлится.

По мнению отечественного экономиста Евгения Ясина, перспективы развития России весьма неоднозначны. Прироста трудовых ресурсов не будет. Рост за счет приложения капитала к избытку труда в перспективе невозможен. Энергия аграрно-индустриального перехода исчерпана. «Догоняющее развитие» по индустриализации и завоевания западных рынков дешевыми готовыми изделиями если и возможно, то только в отдельных, не очень значимых секторах. Природные богатства гарантируют рост в лучшем случае 2-3% ВВП в год. Наши возможности связаны с нововведениями и человеческим капиталом, которые в свою очередь требуют эффективных институтов, необходимых для

²

www.riocenter.ru Игорь Юрген: человеческий капитал и потребности российского рынка.

свободной рыночной экономики и политической демократии. Прорыв России возможен только за счет ставки на нововведения и увеличение человеческого капитала, что реально только изменениях в институтах и культуре, создающих благоприятную среду для инвестиций, нововведений и развития человека. В противном случае Россия будет жить только до тех пор, пока не закончатся нефть и газ.

На сегодняшний день проблема человеческого капитала в России получила новый виток, о чем свидетельствует прошедшая на Неделе Российского Бизнеса 2010 конференция «Человеческий капитал как средство модернизации экономики»

Сегодня крайне важно определить роль человеческого капитала в процессе модернизации. Об этом заявил президент РСПП Александр Шохин. Тема роли человеческого капитала в развитии экономики – одна из важнейших проблем. Ее мы обсуждаем каждый год. Но впервые мы эту тему сознательно заострили. Нам хотелось бы, чтобы на тему человеческого капитала смотрели не только с точки зрения вложения в него, решения таких проблем как здоровье нации, демографическая политика, повышение качества образования, но и с точки зрения вклада человеческого капитала в модернизацию экономики».

Напомним, что Российский союз промышленников и предпринимателей ([РСПП](#)), который называют «профсоюзом олигархов», является общественной организацией, представляющей интересы деловых кругов России. Он учрежден в 1991 году, его президентом является Александр Шохин. А Михаил Прохоров, который в РСПП возглавляет комитет по рынку труда и кадровым стратегиям, представил в среду на конференции «Человеческий капитал как средство модернизации экономики» позицию

работодателей по стратегическим задачам управления человеческим ресурсом».

Впрочем, эти заявления Шохина вовсе не являются ортодоксальными, нечто подобное говорил и Президент РФ Д.А.Медведев: «... Мы должны выйти на такие изменения в законодательстве и в государственном управлении, которые помогут переходу всей нашей экономики на инновационный характер развития.» «... Человеческий капитал- ресурс для модернизации никак не меньший, чем капитал финансовый.» «По-настоящему современным может считаться только общество, настроенное на неуклонное повышение качества жизни.», и премьер-министр В.В.Путин «Единственной реальной альтернативой ... является стратегия инновационного развития страны, опирающаяся на одно из наших главных конкурентных преимуществ - на реализацию человеческого потенциала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом», и председатель Государственной думы РФ Борис Грызлов, напомнивший о том, что «... кризис кончится, и вам понадобятся люди» - обратился к предпринимателям председатель Госдумы. -...Инвестиции в человеческий капитал – суть государственной политики». Так же Грызлов добавил: "...Мы прекрасно понимаем, что в условиях рыночной экономики очень многое зависит от поведения бизнеса. Общество вправе ожидать, что экономическая элита страны будет проявлять чувство социальной ответственности в не меньшей степени, тем более в период, когда кризис еще дает о себе знать.

Нужно обучать своих работников, нужно заботиться об их здоровье, жилье и пенсиях. Со своей стороны государство готово стимулировать появление таких программ.» Так же Грызлов

подчеркнул, что инвестиции в человеческий капитал, который, как правильно сформулировано в названии конференции, является средством модернизации экономики. Но только с одной поправкой, что это главное средство модернизации экономики.

Одним из основных целевых ориентиров социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г является повышение качества профессиональных кадров для инновационной экономики. Охват необходимым высшим и средним профессиональным образованием составит 60-70% населения. Президент «Группы «Онэксим», М.Прохоров выделил ключевые элементы управления человеческим капиталом:

- производительность труда;
- занятость и доходы;
- качество рабочей силы – уровень профессиональной подготовки, социальная база и дисциплина труда;
- социальное и пенсионное страхование;
- трудовое законодательство и индустриальное устройство в сфере труда.

Прохоров считает, что существенным ограничением развития российской экономики является качество рабочей силы, для которой характерен:

- низкий уровень профессиональной подготовки;
- недостаточно устойчивое материальное положение, преобладание бедных слоев в социальной структуре занятых;
- недостаточный уровень трудовой и профессиональной дисциплины.

Расшифровывая вышеперечисленное, отметим, что уровень профессионализма работников требует глобальных изменений в системе квалификаций и профессионального образования. В России согласно действующему «Единому тарифно-квалификационному

справочнику насчитывается более 7 тысяч рабочих профессий, а в странах ОЭСР сборники рабочих профессий насчитывают от 600 до 800 профессий. Например, профессии «miner» (шахтер), в России соответствует 6 профессий (горнорабочий очистного забоя, забойщик, крепильщик и др.).

В России отсутствует механизм формирования и актуализации современных стандартных требований к профессиям и стандартных технологий подготовки по каждой специальности. Профессиональные учебные заведения часто используют устаревшие методические материалы, списанную технику для обучения, и прочее. Для опережающего обучения необходима практика составления среднесрочных и долгосрочных прогнозов в разрезе секторов занятости, профессий и квалификаций. В системе подготовки и квалификации значительно нарушен баланс по объему и качеству высшего среднего и начального профессионального образования. Требуется перейти от массового высшего образования к получению высокой квалификации в сфере начального, среднего и высшего образования в пропорциях, необходимых для инновационной экономики. Новый уровень развития экономики заставляет создавать конкурентоспособных образовательные системы, нацеленных на подготовку квалифицированных кадров для инновационной экономики. Кадровое обеспечение потребностей посткризисной экономики, адаптация профессиональных умений и навыков работников к её меняющимся потребностям, приобретает первостепенное значение. Профессиональное образование и обучение должны настраиваться таким образом, чтобы одновременно оснащать обучающихся профессиональными компетенциями и формировать их способность к занятости, готовность конкурировать за рабочие места. За последние 20 лет в России был утрачен престиж рабочей

профессии. Необходимо изменить и отношение людей к профессиональному образованию.

Деловым сообществом отмечается необходимость дальнейшего развития трудового законодательства, более полного отражения международных норм, связанных как с гибкостью трудовых отношений, так и с защитой трудовых прав работников.

В настоящее время система обязательного социального страхования остается в основном инструментом борьбы с бедностью, а не системой страхования и накопления, она не адаптирована к старению населения и ограниченным источникам финансирования.

Увеличение тарифа страхового взноса на обязательное социальное страхование приведет к значительному увеличению нагрузки на фонд заработной платы (ФЗП) организаций. В значительной степени это коснется организаций, перешедших на упрощенную систему налогообложения или использующих специальные налоговые режимы. Необходимо найти взвешенный баланс между социальными обязательствами (государственными, а также обязательствами работодателя, установленными законами, коллективными договорами) и сдерживанием общего роста издержек, включая расходы на рабочую силу.

В настоящее время отсутствуют обоснования порогов налоговой нагрузки на бизнес, при которых не ограничиваются возможности роста экономики и инвестиций, создания новых рабочих мест, повышения производительности труда и заработных плат.

В заключении можно отметить следующее: благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходима продуманная и последовательная

политика в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал.

Литература:

1. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия.// Менеджмент в России и за рубежом, 2005, №3, с. 29-37.
2. <http://nrb-rspp.ru/otchet/review-25/>
3. <http://www.vedomosti.ru/>
4. <http://www.er-duma.ru/press/41253>
5. www.riocenter.ru Игорь Юргене: человеческий капитал и потребности российского рынка.
6. www.hse.news/1163619 самый ценный капитал — человеческий.