

**Макарова О. В.**

*аспирант,  
Российская академия предпринимательства*

## **Управление человеческим капиталом как фактором увеличения рентабельности капитала организации**

*В статье рассматриваются подходы к определению понятий капитала и человеческого капитала. Выявлена взаимосвязь между практиками управления человеческим капиталом и эффективностью деятельности организации.*

*Ключевые слова: человеческий капитал, персоналистика, стоимость, капитал, рентабельность, производительность труда.*

## **Management of the Human Capital as the Factor of Increase in Profitability of the Capital of the Organization**

*In the article approaches to definition of the concepts of the capital and the human capital are considered. The interrelation between practices of management of the human capital and efficiency of activity of the organization is revealed.*

*Keywords: human capital, personalistic, cost, capital, profitability, labor productivity.*

Роль капитала в экономическом развитии организации определяет его как главный объект ее финансового управления. Уровень эффективности хозяйственной деятельности компании во многом определяется целенаправленным формированием объема и структуры капитала. Целью управления капиталом фирмы являются удовлетворение потребностей в приобретении необходимых активов и оптимизации структуры капитала для минимизации его стоимости и максимизации стоимости компании при допустимом уровне риска <sup>1</sup>.

В отечественной и зарубежной научной литературе понятие капитал имеет неоднозначную трактовку, несмотря на то, что это одна из самых употребляемых в экономической науке категория. Понятие капитала не имеет общепризнанного значения в силу многообразия форм и их проявлений.

---

<sup>1</sup> Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Финансовый анализ. Управление финансами: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд. Перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 405.

Традиционно говорят об экономическом и бухгалтерском подходах<sup>2</sup>. Согласно экономическому подходу реализуется концепция физического капитала, согласно которой капитал рассматривается в широком смысле как совокупность ресурсов, являющихся универсальным источником доходов общества. В основе бухгалтерского подхода лежит концепция финансового капитала, согласно которой капитал — есть интерес собственников фирмы в ее активах.

Выбор той или иной концепции капитала (физического или финансового) важен при определении конечного финансового результата текущей деятельности фирмы, т.е. прибыли. Ковалев В.В. дает следующее общее понятие прибыли: «прибыль — это некий доход от операции, требовавшей изначальной инвестиции и (или) расхода, и проявляющийся в увеличении совокупного экономического потенциала (богатства) инвестора по окончании (фактическом или условном) данной операции»<sup>3</sup>.

Кроме экономического и бухгалтерского подходов Ковалев В.В. выделяет еще учетно-аналитический подход, являющийся комбинацией рассмотренных выше подходов<sup>4</sup>. При этом капитал как совокупность ресурсов характеризуется с двух сторон. С одной стороны, направления его вложения («...капитал как единая самостоятельная субстанция не существует и всегда облекается в некоторую физическую форму). С другой стороны, источников происхождения ресурсов («... откуда получен капитал, чей он»).

Несмотря на различие подходов, единственно неизменным остается одно: капитал всегда рассматривается, как самовозрастающая стоимость.

В традиционном экономическом определении под капиталом понимают также накапливаемый динамичный хозяйственный ресурс, который воспроизводится благодаря конвертации своих форм (производственной, товарной, денежной) и выступает как самовозрастающая стоимость<sup>5</sup>. При таком определении ключевым свойством капитала является ликвидность, то есть способность прямо или косвенно, независимо от своих предметных форм, превращаться в денежную форму. В современной постиндустриальной экономике знание, а не материальный продукт становится основным источником стоимости. По-

---

<sup>2</sup> Ковалев В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Проспект, 2009. С. 768.

<sup>3</sup> Там же. С. 474.

<sup>4</sup> Там же. С. 769.

<sup>5</sup> Радаев В. Понятие капитала, форма капиталов и их конвертация//Экономическая социология. 2002. Т. 3. С. 20–32.

является понятие когнитивной капитализации, определяющей процесс стоимостной оценки формализованного и неявного знания<sup>6</sup>. В знаниевой экономике возникает необходимость оценки знаний, интеллекта, опыта, культуры, которые имеют приоритетное значение в условиях информационного общества. Все они рассматриваются как нематериальная форма капитала, имеющего собственником человека. Возникают новые формы нематериального капитала – человеческий, интеллектуальный, социальный и прочие. Нематериальный капитал в той или иной мере вовлекается в хозяйственный оборот и преобразуется в различные виды объективированного капитала – материального или финансового. Сегодня нет единого общепринятого взгляда на сущность, структуру нематериального капитала. Более того, есть проблемы измерения стоимости – величины когнитивной капитализации. Поэтому человеческий капитал рассматривается как нефинансовый фактор изменения стоимости совокупного капитала.

Концепция человеческого капитала является сегодня одним из главных теоретических направлений экономической социологии и менеджмента. Богатство современного общества в целом можно рассматривать как совокупность нематериального (человеческого) капитала и материального (физического) капитала, напрямую не связанного с людьми. Общее богатство США уже в 1991 г. оценивалось приблизительно в 54,5 трлн. долл., из которых 26 трлн. долл. (48%) приходилось на человеческий капитал<sup>7</sup>.

По А. В. Капелюшникову, в современной теории в человеческом факторе выделяются три основных элемента:

- человеческий капитал, которому соответствует доход на этот капитал;
- природные способности, которым соответствует рента на эти способности;
- чистый труд<sup>8</sup>.

В отличие от вещественного капитала, человеческий воплощен в человеке и не может продаваться, или передаваться, или оставляться в наследство по завещанию, как деньги и материальные ценности. Но может использоваться во внутрисемейном производстве человеческого капитала следующих поколений.

<sup>6</sup> Лосева О. Стоимостная оценка человеческого интеллектуального капитала организации // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 2

<sup>7</sup> Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие Новосибирск: СибУПК, 2000. С.9.

<sup>8</sup> Там же.

Труды Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей произвели переворот в экономике труда, так как позволили перейти от текущих одномоментных показателей к показателям, охватившим весь жизненный цикл человека (пожизненные заработки), выделению «капитальных» инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда, признанию человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса. Благодаря этой теории образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные инвестиции.

Согласно их теории, человеческий капитал, воплощенный в людях, является продуктивным не только в рыночном смысле, то есть в получении доходов от его применения, но и в производстве самого себя, при его использовании в свободное (личное) время человека.

Теория отвергла упрощенное предположение классической теории об однородности труда и сосредоточила внимание на причинах разнокачественности рабочей силы. Она ввела в русло экономического анализа основные социальные институты (образование и семья), изначально относившиеся к чисто культурной сфере.

Большинство экономистов полагали, что человеческие существа должны быть включены в категорию капитала по трем причинам:

- затраты на воспитание и образование являются реальными затратами;
- продукт их труда увеличивает национальное богатство;
- расходы на человека, которые увеличивают этот продукт, будут увеличивать национальное богатство<sup>9</sup>.

По мнению экономиста А. Ф. Лыскова важнейшим свойством человеческого капитала является его динамический характер. В него постоянно добавляются элементы под воздействием тех или иных обстоятельств, а значение уже существующих уменьшается, увеличивается или совсем удаляются. Как следствие, изменяется и величина самого человеческого капитала. Динамика может быть и позитивная и негативная, влияющая на производственный процесс и на успешность всего предприятия в целом<sup>10</sup>. Корчагин Ю. А. выводит в связи с этой особенностью понятие отрицательного накопленного человеческого капитала и понятие отрицательных накопленных составляющих человеческого ка-

---

<sup>9</sup> Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие. Новосибирск: СибУПК, 2000. С. 28.

<sup>10</sup> Коваленко Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskii-kapital>. (Дата обращения 30.06.10 г.)

питала (псевдообразования, псевдоинноваций, псевдонауки и т.д.)<sup>11</sup>. При высвобождении работника потери несут обе стороны. Предприятие зря потратило деньги на обучение, а работник зачастую не может перенести накопленные специфические знания в другую организацию, где ему придется осваивать специфическую подготовку с нуля. Предприятие держится за работника, так как на рынке труда в большинстве случаев нет такого специфического ресурса. Таким образом, в человеческом капитале, можно выделить общую и специфическую составляющую. Общий капитал состоит из общей подготовки и работника, позволяющей ему работать по разным профилям на многих предприятиях, оплачиваемой им самим. Специфический капитал — это подготовка, связанная с деятельностью определенного предприятия и им оплачиваемая<sup>12</sup>.

При изучении производственных отношений к труду применялся затратный подход. Затраты на повышение квалификации работников и затраты на медицинское обслуживание рассматривались как расходы периода, в котором они возникли. Маркс рассматривает труд наемного рабочего отдельно от капитала и говорит о подчинении (формальном и реальном) труда капиталу, но это было на заре капитализма, когда труд наемного рабочего не отличался от труда независимого ремесленника. Принуждая к прибавочному труду, капитал, по Марксу, способствует развитию производительных сил и в этом заключается «одна из цивилизаторских сторон капитала»<sup>13</sup>.

На современном этапе эконоимика в развитых странах стала технотронной, что изображается в единстве «человек — компьютер — автоматизированные средства производства». Именно поэтому социально-экономическое развитие во второй половине прошлого века и в начале нынешнего характеризуется растущей ролью человеческого фактора. В таких условиях человек является главной производительной силой, должен быть вооружен средствами производства и знаниями, то есть быть достаточно образованным и профессиональным. Информационное обеспечение является способом передачи и помогает человеку в осуществлении целесообразных трудовых действий, но не

<sup>11</sup> Корчагин Ю.А. Человеческий капитал — сущность, идеология, развитие. [Электронный ресурс]. URL: <http://lerc.ru/?part=bulletin&art=27&page=10>. (Дата обращения 12.11.10 г.).

<sup>12</sup> Коваленко Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskii-kapital>. (Дата обращения 30.06.10 г.).

<sup>13</sup> История экономических учений: Учебное пособие/ В.С.Автономов [и др.]. М.: ИНФРА-М, 2007. С.12–13.

выполняет их вместо него. В настоящее время все большую ценность приобретает интеллектуальный труд, генерирующий знания. Именно поэтому в современной экономике человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста<sup>14</sup>.

Д.Рикардо, развивая идеи А.Смита о роли и месте человеческих способностей в производительных силах общества, писал: «Добавочный капитал будет столь же действителен при производстве будущего богатства, все равно получается он путем усовершенствования квалификации рабочего или машин...» Уровень образования работников влияет на уровень развития страны. Отсталость и неразвитость страны объясняется «недостатком образования во всех слоях народа». Первоисточником развития, экономического движения в капиталистической системе, по Марксу, является рост производительных сил. «Мотивы, побуждающие человека накапливать человеческий капитал, — писал А.Маршалл в начале XX века, в виде вкладов в образование, подобны тем, которые определяют накопление материального капитала». Расходы на образование и повышение квалификации работников на предприятиях обычно финансировались из оборотного капитала. Труд образованного человека более производителен, а значит, затраты на образование можно приравнять к инвестициям, увеличивающим доходы и национальное богатство. Следовательно, вложения в накопление человеческих способностей можно признать особой формой капитала, значение которой возрастает по мере усложнения технологии производства, информатизации и интеллектуализации труда<sup>15</sup>.

С. А. Дятлов выводит следующие схожие черты физического и человеческого капитала:

1. Человеческий капитал принимает форму переменного капитала и взаимодействует с физическим в составе совокупного продуктивного капитала.

2. Оба капитала должны соответствовать друг другу, то есть сложным и дорогим оборудованием должны руководить высококвалифицированные специалисты, которые в свою очередь, являются высокооплачиваемыми.

---

<sup>14</sup> Коваленко Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskii-kapital>. (Дата обращения 30.06.10 г.).

<sup>15</sup> Барсуков Г.В. Человеческий капитал специалистов высшей квалификации [Электронный ресурс]. URL: [http://www.education.rekom.ru/2\\_2006/81.html](http://www.education.rekom.ru/2_2006/81.html) (Дата обращения 28.04.2011).

3. Формирование и того, и другого требует значительных расходов и отвлечения средств от текущего потребления.

4. Вложения, как в физический, так и человеческий капитал могут приводить к накоплению.

5. Человеческий и физический капитал имеют денежную оценку<sup>16</sup>.

Кроме того, оба приносят доход владельцу, оба являются неотъемлемыми составляющими экономического роста. Принятие решений об инвестировании их последствиях анализируются одинаково как для физического, так и для человеческого капиталов. Все вышеперечисленные суждения говорят в пользу отнесения человеческого капитала к активам компании.

В своей статье Е.Коваленко выражает мнение, что во взглядах исследователей нет единства в отношении проблемы соотношения человеческого капитала и физического. Одной из главных проблем настоящего времени выступает разграничение понятий «человеческий капитал» и «рабочая сила». Одни считают, что эти понятия синонимичны, другие дают определение, что они похожие по содержанию. По мнению О.Ф.Лискова, чтобы сформировать рабочую силу — товар, который выставляется на продажу, индивид должен выбрать необходимые элементы человеческого капитала, входящие в состав рабочей силы, то есть рабочая сила состоит из некоторых необходимых элементов человеческого капитала.

По ее мнению связь человеческого капитала и капитала можно проследить посредством понятия «рабочая сила» — переменный капитал, который направляется предпринимателем на приобретение рабочей силы. Рабочая сила являет собой ту часть человеческого капитала, которую индивид готов продать предпринимателю для получения от последнего жизненных средств для себя и своей семьи в форме заработной платы. К. Маркс считал, что «становясь товаром, рабочая сила, как и любой другой товар, имеет два свойства: стоимость и потребительскую стоимость». Первое интересно для рабочего потому, что это и есть цена рабочей силы, которая равняется величине его заработной платы. Второе представляет интерес для работодателя, так как именно с помощью продуктивного потребления рабочей силы создается добавочная стоимость, которая присваивается работодателем<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: Издательство Санкт-петербургского ун-та эк-ки и финансов, 1994. С. 56.

<sup>17</sup> Коваленко Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskii-kapital>. (Дата обращения 30.06.10 г.).

В развитых зарубежных странах в современном финансовом менеджменте человеческие ресурсы рассматриваются как основной ресурс (актив), управление которым является предметом заботы руководителей высшего звена и частью процесса стратегического планирования. Организации существуют для достижения целей, а целей этих можно достичь только с помощью людей, поэтому люди являются базовым ресурсом организации, от них зависит качество ее работы. Люди с их способностью генерировать идеи, модели, методики, инструменты и технологии в сочетании с умением применять их в интересах организации-работодателя вносят существенный вклад в успех организации, обладают ценностью и представляют собой источник конкурентного преимущества одной компании над другой как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе.

С этих позиций рассматривают отдельно управление человеческими ресурсами (УЧР) и отдельно управление человеческим капиталом (УЧК). Целью управления человеческими ресурсами можно считать достижение приверженности сотрудников к компании, увеличение мотивации к работе. Причем, с точки зрения УЧР люди являются источником издержек.

Управление человеческим капиталом рассматривают в дополнение к управлению человеческими ресурсами. Налбантъян с соавторами (2004г.) определяют человеческий капитал как *сумма* накопленных знаний, умений, опыта, творчества и прочих качеств рабочей силы, указывая на необходимость количественного измерения этой экономической категории. В рамках этой концепции люди рассматриваются как создатели добавленной стоимости, а управление человеческим капиталом как всестороннее развитие человеческого потенциала, представляющего собой организационную ценность. УЧК является частью стратегии развития бизнеса. Человеческий капитал рассматривается как актив компании, генерирующий стоимость. Работники, владеющие им, могут выбирать, куда они будут его вкладывать, поэтому работа — это двусторонний обмен ценностями, а не одностороннее использование актива владельцем. То есть, человеческий капитал проявляется как источник (инвестиции) формирования конкурентного преимущества организации.

Люди — не источник издержек, а актив, в который нужно делать инвестиции, чтобы увеличить присущую им ценность. По утверждению Карена Легге (1989) необходима интеграция стратегии работы с человеческими ресурсами в стратегическое планирование бизнеса<sup>18</sup>. В

---

<sup>18</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./Пер. с англ. Под ред. Мордовина С.К. СПб.: Питер, 2009. С. 64.

этой концепции стратегии управления человеческими ресурсами базируются на философии менеджмента и ориентации на бизнес. Они адаптируются для приведения в движение ценности бизнеса и изменяются в ответ на трансформацию его целей и условий ведения, подчиняя потребности членов организации целям предприятия. По Кирнс (2005) сегодня управление человеческим капиталом – это создание стоимости с помощью людей, это философия развития людей, причем значение имеет только то развитие, которое транслируется в стоимость.

В развитие концепции VBM – менеджмента, основанного на ценности (стоимости), Т.В. Теплова предлагает человеческий капитал, как часть интеллектуального, отражать как актив компании в первом разделе баланса. По ее мнению, интеллектуальный капитал расширяет понятие нематериальный актив, вводя в рассмотрение те, которые не поддаются четкой однозначной количественной оценке или не отражаются в стандартах учета. По ее мнению интеллектуальный капитал должен рассматриваться как часть основного капитала компании, в добавление к материальным активам, таким, как здания, сооружения, оборудование и т.п.

Она расширяет трактовку активов компании, принимая во внимание все ресурсы, позволяющие генерировать денежные выгоды собственникам, в том числе нематериальные активы, связанные с персоналом, клиентами, поддерживающие организационное построение компании, то есть со стейкхолдерами – физическими и юридически людьми, без чьей поддержки не может функционировать и успешно развиваться компания.

Теплова Т.В. предлагает признавать человеческий капитал (ЧК) и подразумеваемые обязательства (устные договоренности или даже не оговоренные в виде ожиданий работников, клиентов, общества в связи с адекватностью и лояльностью поведения компании в будущем, благодаря которым компания получает по «приемлемой цене» человеческий капитал в финансовой модели и политике компании (таблица 1).

Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, получаемую с опытом работы, составляют определенный запас производительного капитала. Денежная ценность этого запаса капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал могут «арендовать» работодатели на рынке труда. В эпоху глобализации и тенденции к выравниванию уровня жизни в мире поиск работы и миграция увеличивают ценность человеческого капитала конкретных людей благодаря увеличению цены (ста-

**Отчет о финансовом положении компании с учетом влияния стейкхолдеров<sup>19</sup>**

<b>Баланс в рамках учета интересов стейкхолдеров</b>	
<b>Капитал размещенный</b>	<b>Капитал привлеченный</b>
Внеоборотные материальные активы	Прямые обязательства: СК
Интеллектуальные активы (интеллектуальный капитал), включая человеческий, организационный, клиентский	Краткосрочный и долгосрочный заемный капитал
	Подразумеваемые обязательства
Оборотные активы	Спонтанное финансирование

вок заработной платы, получаемой в единицу времени за использование знаний и навыков работника).

Сотрудник при трудоустройстве уже обладает человеческим капиталом. Подписывая трудовой контракт, он принимает решение вложить его в нашу компанию. Здесь он источник внешнего инвестирования, собственник заемного для компании человеческого капитала. Причем, расходом по его обслуживанию будет являться заработная плата сотрудника, одновременно отражающая цену этого капитала. Мы считаем, что это дает основание признавать человеческий капитал как заемный капитал компании.

Такая модель учета ЧК в финансовой модели (балансе) компании не ломает традиционные представления об активах и источниках их формирования и укладывается в общепринятую концепцию капитала (стоимости) компании. Более того, она отражает долгосрочную стратегическую ценность ЧК для компании и ее развития. Дает право говорить об инвестициях в развитие ЧК, а значит, и развитие компании. Эту модель можно подтвердить математически.

В рамках концепции VBM – менеджмента, основанного на ценности (стоимости), акцент на расширение бизнеса сменился стратегией повышения рентабельности – эффективности менеджмента по управлению отдачей на вложенный капитал. Основным показателем, отражающим работу менеджмента по управлению стоимостью компании можно считать рентабельность собственного капитала – одной из

<sup>19</sup> Теплова Т.В. Эффективный финансовый директор. Учеб.-практ. пособие-2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2010. С. 459.

самых распространенных характеристик качества управления собственными средствами (имуществом) компании.

Преобразовав формулу рентабельности с помощью приемов экономико-математического моделирования, получим расширенную модель расчета рентабельности собственного капитала (авторская разработка):

$$Рск = \frac{ПТ \cdot Рпродаж \cdot ЭФР}{ТВТ} ,$$

где **Рск** – рентабельность собственного капитала, **ПТ** – производительность труда персонала, **Рпродаж** – рентабельность продаж, **ЭФР** – эффект финансового рычага (левереджа), **ТВТ** – техническая вооруженность труда.

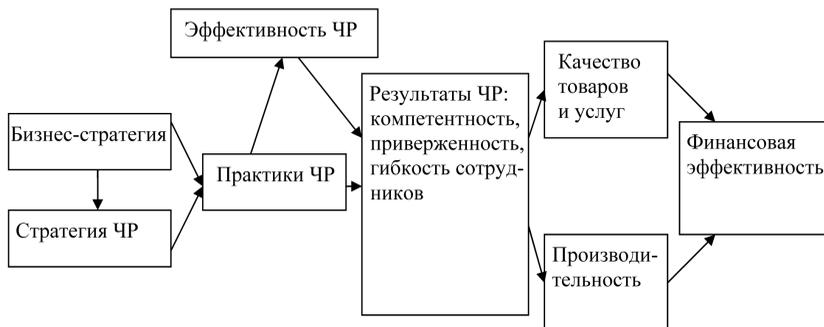
На основании приведенной формулы, можно утверждать, что на получение прибыли непосредственное влияние оказывают:

- **производительность труда сотрудников организации.** Важнейшей социальной составляющей ЧК является труд, его качество и производительность. Факторы, повышающие производительность труда персонала, напрямую влияют на создание материального и нематериального богатства компании и общества в целом;
- эффективность продаж ;
- эффект финансового рычага (степень использования некоторых дополнительных ресурсов). Если учесть, что нами в финансовой модели учтены только затраты на обслуживание заемного ЧК, можно утверждать, что финансовый рычаг является компенсацией снижения производительности труда персонала при увеличении технической вооруженности труда, увеличивающего влияние операционного рычага на себестоимость;
- обратное влияние коэффициента технической вооруженности труда (чем больше технических средств труда, тем больше доля постоянных затрат, утяжеляющих себестоимость, тем меньше ликвидность капитала и мобильность деятельности).

При этом производительность труда является ведущим фактором, формирующим резервы увеличения влияния остальных.

Приведенная формула показывает, что с увеличением технической вооруженности труда необходимо и увеличении производительности труда персонала, по сути, доказывая, что с ростом применения высокотехнологичного оборудования возрастает значимость квалификации и производительности персонала. Достоверность выводов подтверждает мнение Геста с соавторами, которые в 2000 году предложили

модель взаимосвязи между управлением человеческими ресурсами и производительностью труда, представленную на рисунке 1<sup>20</sup>.



**Рис. 1. Модель взаимосвязи между УЧР и качеством работы**

В своей книге Майкл Армстронг пишет, что многие исследователи отправились на поиски Святого Грааля – установление факта, что существует четкая положительная связь между практиками УЧР и эффективностью работы организации<sup>21</sup>. На основании выведенной нами формулы рентабельности собственного капитала мы можем констатировать, что есть положительная связь между увеличением производительности труда и эффективностью работы организации. Следовательно, все практики, ведущие к увеличению производительности труда, неизбежно ведут к увеличению эффективности работы организации.

Немалый интерес в этой связи представляет инновационная технология увеличения стоимости и ценности человеческого (персоналистского) капитала А.Арзамасцева, основанная на реализации личности и общества, целью которой является повышение производительности, социально – экономической эффективности деятельности предприятия и общества посредством внедрения персоналистских технологий в практику управления<sup>22</sup>.

В рамках концепции управления человеческим капиталом ключевое внимание уделяется «менеджменту посредством измерения», то есть установлению четкой взаимосвязи между управлением человеческим капиталом и успехом организации. Невозможно управлять тем, что невозможно измерить. Только посредством измерения можно до-

<sup>20</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./Пер. с англ. Под ред. Мордовина С. К. СПб.: Питер, 2009. С. 52.

<sup>21</sup> Там же. С. 49.

<sup>22</sup> Арзамасцев А. Персоналистика. М.: «Остеон-фонд», 2011.

казать, что превосходное управление людьми дает превосходные результаты деятельности предприятия и указывает направление, в котором должна развиваться стратегия УЧР.

На сегодняшний день эта проблема остается нерешенной, хотя многие экономисты предлагают различные варианты измерения и оценивания человеческого капитала. Из-за сложности оценки этой экономической категории ряд экономистов считают его нефинансовым фактором создания стоимости<sup>23</sup>. Человеческий капитал является фактором создания и увеличения персональных финансов<sup>24</sup>, которые наравне с корпоративными и общественными финансами составляют систему финансов. Более того, как мы отмечали выше, капитал, как экономическая категория, представляет собой, прежде всего, некую стоимость, поэтому должен обладать измеримостью. Более того, напомним, что ключевым свойством капитала является ликвидность, то есть способность превращаться в стоимость. В результате, если человеческий капитал трактуется как капитал, то он является финансовым фактором создания стоимости.

Большинство экономистов делают только на знаниевый аспект человеческого капитала, рассматривают в качестве инвестиций повышение образовательного уровня работника и поэтому рассматривают человеческий капитал как составную часть интеллектуального капитала компании. Но человеческий капитал, как минимум, несет в себе образовательную, физическую и социальную составляющую, во многих случаях выступает как заемный капитал, поэтому, по нашему мнению, является самостоятельной экономической категорией.

Як Фитц-енц утверждает, что по мере движения в новое тысячелетие и существования в условиях экономики, основанной на знаниях, становится невозможно отрицать, что именно люди — источник прибыли. Любое имущество организаций, кроме людей, бездейственно, это пассивные ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости. Ключ к поддержанию доходности компании или к здоровой экономике — производительность рабочей силы, человеческий капитал. Знающие люди — движущая сила. Биржевой рынок признал леввередж человеческого знания, т.е. отношение стоимости человеческого капитала компании к ее собственным средствам,

<sup>23</sup> Теплова Т.В. Эффективный финансовый директор. Учеб. практ. пособие-2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2010. С. 425.

<sup>24</sup> Финансы: учебник. 3-е изд. перераб. и доп./Князев В.Г. [и др.] М.: магистр, 2008. С. 116.

вознаграждая ростом рыночной стоимости за сервис и технологии те компании, которые превосходят свою балансовую стоимость во много раз. Левередж, по мнению Фитц-енца, это использование определенных финансовых активов для увеличения окупаемости инвестиций или продаж. Человеческий капитал обладает огромным потенциалом для левереджа<sup>25</sup>.

Подводя итоги, следует отметить, что человеческий капитал – это экономическая категория, которая оказывает непосредственное влияние на стоимость хозяйствующего субъекта, становясь одним из главных объектов финансового управления организации с целью увеличения эффективности деятельности. Это, в свою очередь, требует признания человеческого капитала финансовым фактором изменения стоимости хозяйствующего субъекта и отражения его в финансовой модели организации, что невозможно без определения четких критериев его измерения.

---

<sup>25</sup> Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2009. С. 22.