

Учет и оценка человеческого капитала

Досманбетова А.С., к.э.н., доцент МАБ

В стране отмечается тенденция в сторону интеллектуального развития в рамках государственных программ. Так, уже функционирует проект «Интеллектуальная нация – 2020», в котором определено понятие интеллектуальный капитал нации. Это вся накапливаемая научная, профессиональная, культурная информация, знания и умения специалистов всех отраслей и сфер жизни, интеллектуальное, моральное и культурное развитие каждого отдельного человека и позитивные психические и моральные особенности, ее социально-позитивные обычаи и привычки, а также социально-позитивные народные традиции; хорошие профессиональные навыки, образованность, хорошая воспитанность, патриотизм, гражданская активность, дисциплинированность, смелость, честность трудолюбие, умение самоорганизовываться в социально-позитивные группы [1].

По К. Макконнеллу и С. Брю отмечают, что «Инвестиции в человеческий капитал - это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и, тем самым, производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем» [2, с. 171].

Инвестиции в интеллектуальный капитал носителем, которого является человек имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [3]:

1) Отдача от инвестиций в интеллектуальный капитал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного периода его носителя. Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Но нужно иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

Интеллектуальный капитал подвержен не только физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ интеллектуального капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизических функций, а во-вторых, степенью морального износа (устаревания) знаний. Накопление интеллектуального капитала осуществляется в процессе накопления работником производственного опыта. Если данный процесс осуществляется непрерывно, то по мере использования интеллектуального капитала его качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются.

2) По мере накопления интеллектуального капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудового возраста), а потом резко снижается.

3) Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в интеллектуальный капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически эффективны.

4) Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

5) По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в интеллектуальный капитал являются наиболее выгодными, как с точки зрения одного человека, так и точки зрения всего общества.

Впервые на научном уровне исследование проблематики человеческого капитала принадлежит Адаму Смиту. В своей известной работе «Исследование о природе и причинах богатства наций» он доказал, что различия между возможностями людей с разным уровнем образования и профессиональной подготовки отражают различия в их доходе, необходимом, чтобы оплатить приобретение этих навыков. Поэтому доход от инвестиций в профессиональные знания можно сравнить с доходом от инвестиций в материальные средства. Это сопоставление, однако, имеет свои ограничения. Фирмы владеют материальными средствами, но не своими работниками, если, конечно, не говорить о рабовладельческом строе [4, с.56].

Человеческий капитал представляет собой совокупность относительно устойчивых качеств индивидов, определяющих способность людей генерировать эффективные решения и позволяющих создавать и распространять инновации в окружающем мире. Важнейшие функции данного компонента интеллектуального капитала как единой экономической ценности любого бизнеса заключаются в создании и распространении инноваций, создании и использовании уникальных решений возникших проблем. Функционирование человеческого капитала служит обновлению, развитию и прогрессированию экономических субъектов [5, с. 48].

По определению Американской Ассоциации Бухгалтеров, «процесс учета человеческого капитала состоит в его идентификации, измерении, а также передачи информации заинтересованным сторонам». Необходимость учета и анализа человеческого капитала для предприятия определяется тем, что люди представляют из себя ценность, потому что они производят материальные ценности и услуги, которые можно количественно измерить. Однако, в отличие от других видов активов, данная ценность не может находиться в чьей-либо собственности. Фирма не может ее присвоить. Кроме того ценность человека, как производственного ресурса, во многом зависит от того, каким образом организован сам производственный процесс и каковы формирующиеся в организации человеческие отношения. Последний факт не принимается во внимание классической микроэкономической теорией. Игнорировался он и традиционной российской практикой учета и АФХДЗ.

Перечислим ниже основные приемы традиционной методики оценки персонала предприятия.

Основные задачи анализа использования трудовых ресурсов в этом случае заключаются в следующем: определение численности и состава работающих на предприятии, анализ структуры персонала, анализ движения рабочей силы, оценка использования рабочего времени, установление фактов и причин его непроизводительного использования, измерение и изучение динамики производительности труда, ее факторный анализ - определение влияния технико-экономических факторов на производительность труда, выявление резервов дальнейшего ее повышения и более эффективного использования трудовых ресурсов. Определение влияния изменения численности работающих и производительности их труда на экономический результат, И, в дальнейшем, - выработка предложений по мобилизации выявленных резервов.

Источниками информации при анализе использования трудовых ресурсов служат данные форм годовой и квартальной отчетности, материалы наблюдений -хронометражей и фотографий рабочего дня, сведения о мероприятиях, направленных на эффективное использование рабочего времени, снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда, данные бизнес-планов предприятия. Важно привлекать и дополнительную информацию по использованию трудовых ресурсов: материалы специальных социологических исследований, производственных совещаний и т.д..

Объективная оценка человеческого капитала влияет:

- на определение адекватности человеческого капитала предприятия требованиям рынка;
- обоснование инвестиций в бизнес, характер которого требует значительных затрат на формирование человеческого капитала (сфера услуг);
- рассмотрение человеческого капитала как одного из основных факторов доходности бизнеса, прогнозирование доходов предприятия;
- определение затрат на развитие или создание человеческого капитала на предприятии, аналогичном объекту оценки;
- инвестиционную привлекательность предприятия;
- прогноз рыночных цен на акции предприятия;
- обоснование весовых коэффициентов различных методов оценки бизнеса при определении окончательной рыночной стоимости (при высоком уровне человеческого капитала приоритетным считается доходный подход, при низком — затратный).

Человеческий капитал (humancapital): чистая дисконтированная величина прироста объема производства, за счет дополнительного опыта и квалификации персонала, по сравнению с объемом производства неквалифицированного труда. Человеческий капитал может быть создан в результате профессионального обучения или накопленного

производственного опыта (learningbydoing – обучение в процессе деятельности). Он подвержен технологическому или моральному износу, также как и материальные активы. Однако он не может быть продан или передан другому лицу (фирме), а значит, не может служить залогом в обеспечение кредита.

Ниже представлена экспертная оценка человеческого капитала.

Определение стоимости человеческого капитала — процесс индивидуальный вследствие того, что каждый сотрудник является уникальным и эксперту в ходе оценки необходимо учитывать особенности, характерные для конкретного человека.

Человеческий капитал компании с n числом работников оценивается как:

n

$$ЧК = \sum_{i=1}^n (ПС_i - СУЗ_i + СПЗ_i + \gamma_3 \cdot СИ_i + СЗН_i),$$

$i = 1$

где $ПС_i$ — первоначальная стоимость i -го сотрудника; $СУЗ_i$ — стоимость устаревших знаний сотрудника, которая определяется по формуле $СУЗ_i = \gamma_1 \cdot ПС_i$; $СПЗ_i$ — стоимость приобретенных знаний сотрудника, которая определяется по формуле $СПЗ_i = \gamma_2 \cdot ПС_i$; $СИ_i$ — стоимость инвестиций в i -го сотрудника; $СЗН_i$ — стоимость неявных знаний сотрудника, которая определяется по формуле $СЗН_i = \gamma_4 \cdot ПС_i$; $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4$ — весовые коэффициенты, определенные экспертным путем.

При этом знания сотрудников переоцениваются исходя из влияния следующих факторов:

- инвестиции в развитие персонала;
- корректировка знаний на коэффициент устаревания и забывания части накопленных знаний;
- корректировка знаний на коэффициент приобретенного опыта и профессионализма;
- корректировка знаний с учетом индивидуальных особенностей сотрудника.

Представление о структуре и стоимости человеческого капитала позволит:

- использовать в финансово-хозяйственной деятельности ключевой актив современного бизнеса — «человеческий капитал», что поможет повысить конкурентоспособность компании;
- защитить бизнес от неблагоприятных внутренних и внешних факторов;
- управлять интеллектуальными активами, наращивать интеллектуальный потенциал и тем самым повышать капитализацию компании;

•формировать достоверную стоимость компании с учетом ее интеллектуальных активов, что может способствовать привлечению дополнительных источников финансирования.

Таким образом, представление о стоимости человеческого капитала поможет вывести бизнес на новый качественный уровень развития и роста субъектов [6].

Литература:

1. Электронный ресурс – режим доступа: <http://www.zakon.kz>
2. Макконнелл К.Р., Брю С.А.Экономикс. В 2 т.: пер.с англ. т.1. - М: Инфра-М, 1992. – 399 с.
3. Экономическая теория: Учеб. для студ. высш. учеб, заведений / Под ред. В.Д. Камаева. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – 640 с.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. – 176 с.
5. Пронина И.В. Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции. - М.: ВЭШ, 2008. – 178 с.
6. Арабян К.К. Учет и анализ интеллектуального потенциала при формировании стоимости предприятия // автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва 2007 – 23 с.

Резюме

В данной статье дается характеристика учета и анализа человеческого капитала для предприятий. Человек, производит материальные ценности и услуги, которые можно количественно измерить. Дана экспертная оценка человеческого капитала.