

В. В. Богатырева, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой финансов Полоцкого государственного университета, Беларусь

**ФИНАНСОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ:
ЗНАЧЕНИЕ, ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ,
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ**

В статье рассмотрена роль человеческого капитала в становлении инновационной экономики; представлен зарубежный опыт исследования финансовых аспектов категории «человеческий капитал»; разработанные теоретико-методологические основы финансового управления человеческим капиталом.

The article considers the role of human capital in the development of an innovative economy, presented by international experience study the financial aspects of the category of "human capital", are designed theoretical and methodological foundations of the financial management of the human capital.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, финансовый менеджмент, фактор, подсистемы системы управления, цикл финансового управления

Keywords: human capital, human resources, financial management, factor, subsystems of the management system, the cycle of financial management.

Огромные преимущества в создании условий для роста благосостояния граждан, формирования и развития экономики знаний, информационного общества имеют государства с накопленным высококачественным человеческим капиталом. Высокий уровень и качество накопленного человеческого капитала необходимы для ускоренного осуществления технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики, выхода на путь устойчивого роста душевого ВВП и повышения качества жизни населения в целом.

«Анализ, проведенный Всемирным банком для 192 стран, показал, что на долю физического капитала приходится в среднем 16% национального богатства, ведущую роль для большинства государств (64%) играют человеческие ресурсы» [1]. «По мере экономического развития меняется соотношение капиталов различного вида: увеличивается роль человеческого капитала относительно овеществленного» [2]. В этой связи на мировом уровне человеческий капитал считается наиболее значимым ресурсом в современном обществе. Как результат, освоенные человеком новые знания

признаются важнейшим ресурсом развития производства, а инвестиции в человеческий капитал – основой экономического роста и инновационного развития государства. Для характеристики состояния экономических и социальных условий в странах, а также для прогноза развития, специалистами программы развития ООН (ПРООН) был разработан комплексный показатель – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), или индекс человеческого развития (ИЧР).[3]

ИРЧП является интегральным показателем не только уровня жизни, но и экономики в целом, интегрируя три компонента:

- ожидаемую продолжительность жизни;
- уровень образования; - уровень экономического развития (ВВП на душу населения). Нами был проведен анализ динамики ИРЧП для некоторых стран за 2005, 2009-2011 годы (рисунок 1).

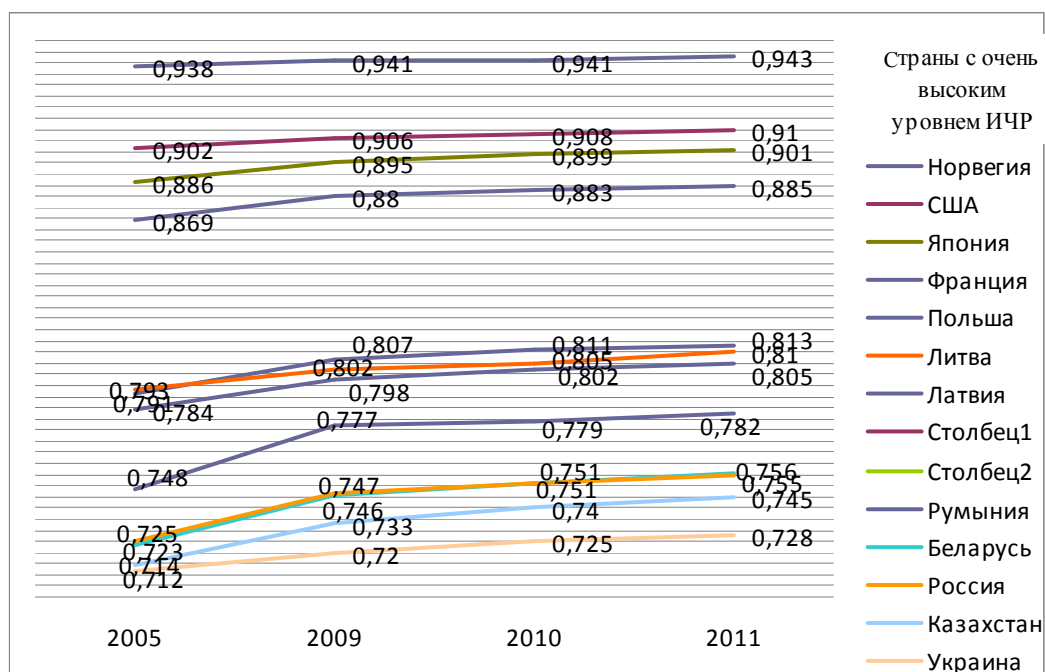


Рис.1 Динамика индекса человеческого развития, 2005г., 2009-2011гг.

Примечание: [3, 4]

Из представленных данных следует, что ИРЧП в исследуемом временном интервале незначительно, но растет. Что позволяет в целом положительно характеризовать состояние экономических и социальных явлений в Беларуси.

Инновационная экономика – это экономика нового типа, основанная «на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на произ-

водстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий. Предполагается, что при этом в основном прибыль создаёт интеллект новаторов и учёных, информационная сфера, а не материальное производство (индустриальная экономика) и не концентрация финансов (капитала)»[5].

В Республике Беларусь, как и в других странах, на этапе формирования экономики инновационного типа развитие человеческого капитала является приоритетным направлением. Так, в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015гг. в качестве первого ключевого приоритета приводится *«развитие человеческого потенциала, включая повышение уровня благосостояния, увеличение продолжительности жизни, укрепления здоровья граждан и их образования»*[6].

В современной экономической науке человеческий фактор рассматривается в качестве решающего фактора инновационного развития государства. Общеизвестно, что в настоящее время природный и финансовый капитал больше не являются первостепенными факторами производства. Сегодня таким фактором выступает человек, поскольку новейшие отрасли требуют глубоких знаний, навыков, умений, которыми обладает человек. Кроме того, в человеческом ресурсе скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования инновационной экономики. Исследования ученых и практический опыт показали, что национальное богатство общества зависит от характера занятий людей, их способности к труду, а эффективность развития экономики современных государств в наибольшей степени зависит от средств, вкладываемых в человеческий ресурс. В свою очередь, величина человеческого капитала прямо зависит от уровня образованности его носителей. Чем выше этот уровень, тем более ценные для нанимателей виды работ может выполнять тот или иной человек. Поэтому в настоящее время человеческий фактор все чаще рассматривается как объект инвестиций.

Очевидно, что не только наниматели, но наемные работники и государство приобретают выгоду от увеличения инвестиций в человеческие ресурсы. Наниматели извлекают выгоду от возможности повысить квалификацию своих работников, управляющих физическим капиталом, получив взамен потенциал знаний, способствующий росту эффективности производства и управления. Перед работниками открываются перспективы карьерного роста и, как результат, повышение доходов от трудовой деятельности. Для государства – это повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение экономической активности граждан.

Представляется, что такие важнейшие вопросы как оценка эффективности инвестиций, справедливое распределение (перераспределение) дохода между всеми участниками его создания требуют тщательного исследования и формирования

четко выстроенной методологии управления с использованием специальных методов, подходов и соответствующего инструментария.

Учитывая, что выше обозначенные вопросы являются задачами науки о финансах (ее прикладного аспекта – финансового менеджмента), представляется, для их решения, целесообразным формирование методологии *финансового управления* человеческим капиталом. Ведь, до сих пор, важнейшему элементу экономических отношений – человеку не уделено должного внимания в важнейшей прикладной науке – финансовый менеджмент. Человека не рассматривают как объект управления и инвестирования, как источник формирования финансовых ресурсов и прибыли, хотя именно люди (работники) формируют основу системы управления, в том числе финансового.

Прежде, чем излагать разработанные нами теоретико-методологические основы финансового управления человеческим капиталом представим обзор зарубежного опыта исследования поставленной проблемы.

Теория человеческого капитала уже в достаточной степени накопила инструментарий для определения сущности и содержания, а так же видов и способов оценки для регулирования данного капитала предприятия. Проблемы человеческого капитала довольно широко освещаются в литературе как научной, так прикладной, учебной. Человеческий капитал как экономическая категория стал одним из ключевых понятий, которое позволяет объяснить и описать многие экономические процессы сквозь призму человеческих интересов и действий.

Состав производительных сил, капитала, а так же образование и распределение доходов, экономический рост и национальное богатство получают объективное отображение в экономической науке с использованием исследуемой категории «человеческий капитал» [7].

Исследованием человеческого капитала в различных его аспектах занималось много ученых в различных областях науки таких, как психология, управление персоналом, экономика. Данная категория в рамках данных наук была исследована довольно полно и широко. Среди знаменитых западных экономистов, которые занимались рассмотрением человека с присущем ему мастерством как капиталом, оценивали этот новый капитал, известны следующие: Вильям Петти, Адам Смит, Жан-Батист Сэй, Нассау Сениор, Фридрих Лист, Иоганн фон Тюнен, Вальтер Багехот, Эрнст Энгель, Генри Сиджвик, Леон Вальрас и Ирвинг Фишер и др.

В рамках их исследований в основном использовались только два метода стоимостной оценки человеческого капитала: стоимость производства и процедура капитализации заработка. Первый метод заключался в оценке реальных затрат, как правило, чистого расхода средств существования (*netofmaintenance*) на «производство» человека. Второй метод подразумевал оценку настоящей

(приведенной к настоящему моменту времени) ценности будущего потока доходов индивидуума (чистого или валового дохода).

Для развития современной экономической мысли характерно увеличение количества работ, которые посвящены проблематике расширенного воспроизводства рабочей силы. Неоклассическая школа разрабатывала теорию потребительской деятельности, в том числе теорию «инвестиций в человека» и теорию «производства человеческого капитала». Как заметил В. Гойло, «авторы этих доктрин значительное место в своих исследованиях отводят технико-экономическим разработкам прикладного назначения, и в ряде случаев их представления в данной области отражают реальные естественнонаучные, в том числе технические, элементы, как самого строения главной производительной силы общества, так и процессов, структуры и границ ее производства и воспроизводства» [8, с. 56].

Ученые неоклассической школы занимались построением моделей индивидуального потребления на основе потребительских функций, зависящих от размера дохода, процентной ставки, от отношения вещного богатства к доходу и прочих факторов, касающихся вкусов потребителей и предпочтений к текущему потреблению за счет накопления. Теория потребительской деятельности, в рамках данной школы, используется для изучения «поведения потребителя» с точки зрения отдельного капиталиста.

Вильям Петти «оценивал величину запаса человеческого капитала капитализацией заработка как пожизненной ренты, с рыночной ставкой процента; величину заработка он определял путём вывода личного дохода из национального дохода» [9]. Уильям Фарр в свою очередь усовершенствовал методику В. Петти с целью уточнения стоимости человеческого капитала.

В основе его метода лежит возможность исчисления сегодняшней стоимости будущих чистых заработков индивидуума (будущие заработки минус личные затраты на жизнь), к тому же Фарр брал поправки, учитывающие возможность смерти, в соответствии с коэффициентами смертности [10]. «Эрнст Энгель предпочитал метод цен производства для оценивания денежной ценности человеческих существ. Он считал, что выращивание детей стоило затрат их родителям, эти затраты могут быть оценены и взяты как мера денежной стоимости детей для общества» [11].

Также ученые Вудс и Метцгер замечали, что симметричность в рассмотрении как человеческого, так и обычного капитала достигается только при условии использования категорий "обесценения", "сохранения" и "выбытия". Затраты на сохранение, по их мнению, учитываются только тогда, когда затраты на потребление вычитаются из заработка, в то же время обесценение с выбытием учитываются способом, в котором оценивается средний заработок: "этот фактор (обесценение и выбытие) вводится в рассмотрение подсчетом средней ежегодной зарплаты рабочих,

которая включает низкую заработную плату старых рабочих наряду с высокой заработной платой более эффективных производителей. Первые, естественно, получают меньшие оклады и заработную плату, чем здоровые и производительные рабочие в первую половину своей жизни, но заработки последних разбавляются в "среднем" более низкими заработками первой группы и тех очень молодых рабочих, которые еще не имеют квалификаций"[12]. В результате был сделан вывод, что денежная стоимость населения является наибольшим активом страны и что "общественно-заинтересованные в национальном благосостоянии граждане и студенты активно поддерживают прогресс, способствующий сохранению человеческой жизни и наслаждению имеющимся здоровьем, с тем, чтобы жизнь производительных индивидов была продлена и, следовательно, прибавлена к благосостоянию общества"[12].

Некоторые авторы рассматривали возможность использования оценочного показателя капитальной стоимости человека при оценке потерь в первой мировой войне [13]. "Человек - это капитал, - говорил Ив Гийот, - и общество должно быть заинтересовано в уменьшении смертей не только по гуманитарным, но и по экономическим причинам"[14, p.1198]. Эрнст Богарт замечал, что «оценка денежной стоимости человеческих жизней, потерянных в войне, является "методом сомнительной статистической уместности", тем не менее, он считал, что только денежная оценка этих потерянных в войне жизней может помочь осознать их громадную экономическую важность» [15]. Гарольд Боаг говорил о том, корректно ли "включать в оценки уменьшения капитала, как стоимости войны, потери человеческих жизней"[16].

Необходимо заметить, что западные экономисты используют ту же аналитическую схему человеческого капитала для тех же целей, как и для обычного капитала, а именно, для отображения экономической выгоды миграции, инвестиций в здоровье, предотвращение преждевременных смертей, в образование и т.п.

Так же у ученых возникало немало вопросов по поводу степени выгоды и методов исчисления денежной ценности иммигрантов. Фридрих Капп в своих работах пользовался методом стоимостной оценки производства Энгеля, но без учета обесценения и затрат на содержание человека для оценки капитальной стоимости иммигрантов, прибывающих в США. Он говорил о том, что «если уровень иммиграции останется прежним, то страна будет получать примерно миллион долларов в день в стоимости человеческого капитала»[17]. Чарльз Л. Брейс раскритиковал подход Каппа к оценке иммигрантов. Он указывал, что «капитальная стоимость объекта не определяется исключительно стоимостью его производства, но определяется также спросом на него, следовательно, каждый иммигрант имеет ценность для страны, равную капитализированной разнице между его вкладом в производство и затратами на свое содержание» [18, p. 147].

В 20-х годах XX века был написан ряд научных работ, авторы которых использовали аналитическую схему человеческого капитала с целью определения денежных потери человеческого капитала вследствие болезней и смертей. Все их идеи сводились к тому, что болезни и преждевременная смерть в любом случае приведут к потерям человеческого капитала, и что эффект от его накопления может быть увеличен путем предупреждения и отсрочки болезней и смертей в той степени, в какой это возможно.

Многие исследователи во главу угла ставили вопросы образования населения.

Рассматривая проблемы образования, Дж. Р. Уолш отметил: «Со времен сэра Вильяма Петти многие экономисты включали человека в категорию фиксированного капитала, поскольку подобно капиталу человек требует затрат на создание и служит для возвращения этих затрат с прибылью. Это заключение, тем не менее, выводится в общих понятиях, отношение устанавливается для всех людей, как к капиталу и для всех видов расходов на воспитание и обучение, как его стоимости» [19, р.68]. Дж. Уолша, в свою очередь, в большей степени интересовали вопросы, связанные с экономическим значением высшего образования, изучаемыми в последние десятилетия Т.В. Шульцем, Г. Беккером, а так же другими западными экономистами. Он хотел определить, являются ли затраты на образование человека для его профессиональной карьеры инвестициями в капитал, производимыми с целью получения прибыли, с установлением рыночного равновесия, и являются ли они откликом на те же мотивы, которые приводят к инвестициям в обычный капитал. Ученый утверждал, что они являются таковыми, а для проверки данной гипотезы взял данные о заработках людей с разными уровнями образования. Их капитальная оценка была рассчитана с помощью метода капитализации заработков для каждого уровня возрастов, когда заканчивается образование. Стоимость различных уровней образования Дж. Уолш вычислил методом стоимости производства и затем сопоставил эту стоимость и капитальную ценность, предполагая, что они стремятся друг к другу в ходе установления рыночного равновесия [19]. Его предположение оказалось верным.

«Еще один финансовый аспект рассматривали американские экономисты и социологи Луис Дублин и Альфред Лотка. Они работали в сфере страхования жизни и отметили ценность подходов У. Фарра и Т. Витстейна к исчислению человеческого капитала для определения сумм при страховании жизни» [20, с.14].

Метод капитализации заработка индивидуума, за вычетом затрат на его потребление или содержание, дает полезную для многих целей оценку. Например, рассчитывается экономическая ценность человека для его семьи, что явилось целью для Дублина и Лотки. Если работник умер, то семья обеднела на величину его вклада в нее, который равен величине дохода работника за вычетом расходов на его со-

держание. Кроме того, аналогичным путем может определяться экономическая ценность человека для самого себя и для общества. В расчетах оценок человека для этих целей может использоваться метод капитализации валовых заработков (включая расходы на существование) или капитализация налогов, выплаченных государству данным человеком.

С точки зрения сторонников теории человеческого капитала, работы У. Фарра, Л. Дублина и А. Лотки являются отправным пунктом для ученых, занимающихся методами оценивания величины человеческого капитала или его компонентов [21,22].

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что зарубежные ученые рассматривали и оценивали человеческий капитал со строго определенных позиций: инвестирования средств только в образование человеческого ресурса, рассматривали сугубо в контексте теории дисконтированной стоимости, оценивали с точки зрения страхования жизни человеческого ресурса, капитализации заработной платы.

Однако все эти исследования не носили системный характер, что необходимо для целей финансового управления человеческим капиталом организации, не строя специальной теории и не определяя четкой методологии принятия верных управленческих решений.

Представим свое видение решения поставленной проблемы.

Одной из важнейших целей финансовых отношений, в соответствии с главной функцией финансов (распределение и перераспределение дохода) является распределение доход между всеми участниками его создания. Всегда существует две стороны финансовых отношений: привлечение ресурсов и оплата привлеченного ресурса. В результате финансовых отношений между этими сторонами ресурс преобразовывается в доход, обеспечивая возмещение привлеченного ресурса; при этом происходит «перераспределение собственности и капитала» [23,с. 52].

В данном случае при изучении вопроса определения места человеческого капитала организации в финансах просматривается та же взаимосвязь, что и с собственным капиталом организации. В анализе человеческого капитала организации существует так же две стороны финансовых отношений: привлечение человеческих ресурсов и их оплата. И, как следствие, в результате этих финансовых отношений между сторонами, т.е. между работником и нанимателем, человеческий ресурс преобразовывается в доход, обеспечивая его возмещения, при этом происходит «перераспределение капитала организации».

Если трактовать финансовые отношения как «денежные отношения, связанные с формированием и распределением финансовых ресурсов...»[24, с.12], то исключаются из состава финансовых отношений отношения, опосредующие форми-

рование активов и использование их в процессе производства стоимости (дохода). Тогда как «привлечение и использование ресурсов, преобразование их в активы, создающие доход, является условием функционирования предприятия как экономической единицы, поскольку является неотъемлемой частью процесса создания стоимости.» [25, с.34].

Представляется, что с какой бы точки зрения мы не рассматривали категорию «финансы», в какие бы отношения не вступали субъекты финансовой системы, так или иначе ключевой фигурой финансовых отношений является человек, будь он государственным служащим или предпринимателем, работником финансового учреждения или членом семьи.

Представляется правомерным вывод о том, что, финансы – это исторически сложившаяся экономическая категория, применяемая для описания экономических отношений, ресурсов, источников их формирования, имеющих денежный характер. Другими словами, - это фонды денежных средств, которыми необходимо грамотно и умело управлять, т.е. осуществлять менеджмент [28].

Что касается менеджмента, то суть всех определений сводится к тому, что менеджмент – это особый вид деятельности, которую осуществляет человек и которая направлена на оптимизацию процесса принятия управленческих решений, и как результат на повышение эффективности деятельности субъекта экономики.

Представляется, что именно человеческий фактор во многом определяет эффективность управления как персоналом, так и предприятием в целом. На протяжении XX века в рамках понятия «управление персоналом» рассматривался целый ряд терминов, отражающих участие людей в общественном производстве:

- рабочая сила;
- кадры;
- персонал;
- трудовые ресурсы;
- человеческие ресурсы.

Все выше перечисленные термины раскрывают суть различных аспектов управления персоналом, а так же изменения общественных взглядов.

Развитие менеджмента в XX веке сопровождалось стремительным изменением общественных взглядов, осознанием всевозрастающей роли человека в сфере производства. Практический опыт и научные исследования позволили сформировать важнейшие концепции управления персоналом.

В теории и практике управления человеческой стороной организации можно выделить четыре концепции управления человеческим капиталом:

- 1) использования трудовых ресурсов;
- 2) управления персоналом;

- 3) управления человеческими ресурсами;
- 4) управления человеком [26]

Таким образом, с течением времени возрастает роль человека как личности, а его интересы возводятся на один уровень с интересами организации.

Изложенное выше позволяет сделать следующий вывод. Как теоретический, так и управленческий аспекты человеческого ресурса претерпевают изменения и, в итоге, рассматривают индивида в качестве главного субъекта организации, обладающего накопленным запасом навыков, знаний, способностей, который используется им (носителем человеческого ресурса) в процессе труда, способствует росту производительности труда, эффективности производства, увеличению личного дохода и дохода нанимателя.

Из самого словосочетания «Финансовый менеджмент» следует, что финансовый менеджмент – есть особый вид деятельности, которую осуществляет человек и которая направлена на повышения эффективности управления финансами субъекта экономики.

Прежде, чем обозначить место человеческого капитала в системе финансового менеджмента необходимо рассмотреть взаимосвязь исследуемой категории с важнейшим рассмотренным видом ресурсов – человеческим.

Представляется, что человеческие ресурсы, которые использует наниматель в целях достижения желаемого результата, могут быть задействованы не в полном объеме. Причины этому могут быть следующие обстоятельства: нежелание работника использовать весь свой возможный потенциал и (или) неумение нанимателя создать условия, при которых потенциал его работников будет раскрыт в полном объеме.

Тогда возникает вопрос: «Какая часть человеческих ресурсов участвует в приумножении капитала организации (предприятия)?». Ответ очевиден – только та, которая задействована в финансово-хозяйственной деятельности. Ведь капитал – это возрастающая стоимость.

Анализируя взаимодействие категорий человеческие ресурсы и человеческий капитал (как часть капитала субъекта экономики), получаем следующее: на величину человеческого капитала и капитала организации в целом влияет та часть человеческих ресурсов работников, которая задействована в целях достижения желаемого результата.

Учитывая экономическую сущность человеческого капитала и обозначенную взаимосвязь его с человеческими ресурсами, можно определить исследуемую категорию следующим образом. Человеческие ресурсы – это есть совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работника. Кроме то-

го, человеческие ресурсы – это не только способность к труду в настоящее время, но и способность развивать уже имеющиеся возможности и приумножение опыта, а также желание передать свой опыт. Тогда человеческий капитал – есть совокупность стоимости приобретенного человеческого ресурса, прирост стоимости человеческого ресурса в процессе его содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя, как в настоящем так и в будущем периодах.

Представляется, что изначально для приобретения человеческого ресурса, другими словами принятия на работу работника с определенным уровнем знаний, навыков, умений, способностей, организации необходимо потратить часть финансовых ресурсов. Тогда, человеческие ресурсы представляют собой вложения финансовых ресурсов в приобретение знаний, навыков, умений, способностей конкретного работника.

Далее, приобретенные человеческие ресурсы, в части задействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации-нанимателя, формируют человеческий капитал. В процессе принятия участия в финансово-хозяйственной деятельности человеческие ресурсы способствуют либо наращиванию либо уменьшению стоимости человеческого капитала.

Затем человеческий капитал в составе общего капитала организации участвует в приращении суммы ранее вложенных финансовых ресурсов. Изложенное можно представить следующим образом (рис. 2).

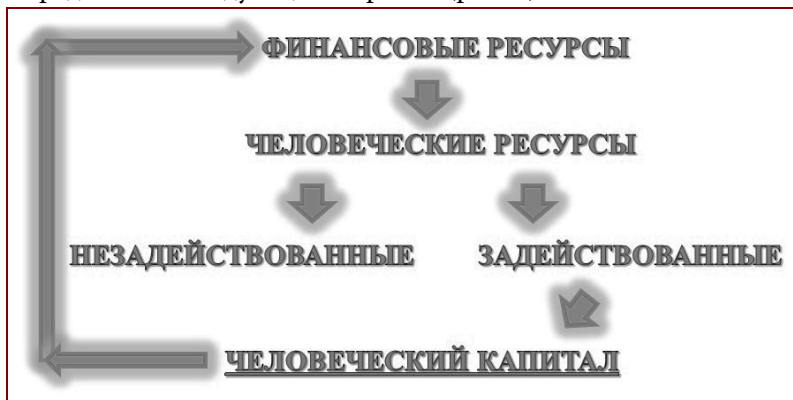


Рис.2 Взаимосвязь финансовых ресурсов и человеческого капитала организации

Примечание: собственная разработка

Итак, человеческий капитал является неотъемлемой частью капитала субъекта экономики. Это свидетельствует о том, что он полноценно участвует в формировании прибыли и финансировании приобретаемых ресурсов субъекта экономики.

В системе управления финансами выделяют 2 подсистемы: управляемая и

управляющая. Управляемая подсистема – это объект управления, т.е. денежные отношения, посредством которых осуществляется производственно-хозяйственная деятельность по привлечению, созданию, распределению и использованию фондов и ресурсов. Управляющая подсистема – субъект управления, тот кто управляет объектами управления [27, с.757].

Очевидно, что человек своей деятельностью участвует в обеих подсистемах финансового управления. Попробуем определить место человеческого капитала в управляемой подсистеме системы управления финансами – с одной стороны; в управляющей подсистеме – с другой. В управляющей подсистеме (субъект системы) человеческий капитал представлен определенной категорией работников (кадровая и финансовая службы под руководством администрации), в обязанности которых вменено осуществлять управление финансами и работниками. В управляемой подсистеме (объект системы) человеческий капитал рассматривается как носитель способностей и навыков, участвующий в производственно-хозяйственной деятельности, и в результате капитализации приносит дополнительный доход собственнику. При этом, наниматель (собственник) финансирует приобретение, содержания, развития и сохранения такого капитала, а значит управляет соответствующими инвестиционными процессами.

Учитывая реалии и классически известные цели финансового менеджмента считаем правомерной следующую формулировку цели финансового управления человеческим капиталом – *приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при использовании - обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик.*

Принимая во внимание существующую практику финансового управления различными объектами, сформулированную цель финансового управления предмета исследования, а также сущность системного подхода финансового менеджмента нами систематизированы элементы системы финансового менеджмента исследуемой категории. Наглядно это можно представить в виде рисунка 3.



Рис.3 Модель финансового управления человеческим капиталом
в контексте системного подхода финансового менеджмента
Примечание: собственная разработка.

Совокупность процессного и функционального подходов финансового менеджмента, а также сформулированная цель финансового управления человеческим капиталом позволили обосновать и сформировать следующим образом цикл финансового управления исследуемой категории (рисунок 4).

Проведенные исследования позволяют сформулировать выводы, предложения и рекомендации как теоретического, так и практического характера.

1. Обоснована роль качественного уровня человеческого потенциала в повышении качества жизни населения в целом; доказано, что инвестиции в человеческий капитал являются основой экономического роста и инновационного развития государства.

2. Определено, что решение таких важнейших вопросов как стоимостная оценка непосредственно человеческого капитала, оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал, справедливое распределение (перераспределение) дохода между всеми участниками его создания требуют тщательного исследования и формирования четко выстроенной методологии управления с использованием специальных методов, подходов и соответствующего инструментария. В результате, учитывая специфику прикладной науки «финансовый менеджмент», обосновано осуществить решение поставленных задач в рамках финансового управления: сформировать методологию *финансового управления* человеческим капиталом.

3. На основании проведенного исследования зарубежного опыта в достижении сформулированной цели и решении поставленных задач финансового управления исследуемой категорией сделан вывод о том, что зарубежные ученые оценивали человеческий капитал со строго определенных сторон: инвестирования средств только в образование человеческого ресурса, рассматривали его сугубо в теории дисконтированной стоимости, оценивали с точки зрения страхования жизни человеческого ресурса, капитализации заработной платы. Другими словами, эти исследования не носили системный характер для целей финансового управления человеческим капиталом организации, не рассматривая концепции и не определяя четкой методологии принятия верных управленческих решений. Что еще более подтверждает необходимость формирования методологии управления с использованием специальных методов, подходов и соответствующего инструментария.

4. Проанализирована взаимосвязь категории «человеческий капитал» с важнейшим ресурсом субъектов хозяйствования – человеческим. В результате обосновано, что человеческие ресурсы – это есть совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работника. Тогда как человеческий капитал – есть совокупность стоимости приобретенного человеческого ресурса, прирост стоимости человеческого ресурса в процессе его содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя, как в настоящем, так и в будущем периодах.

5. Описана взаимосвязь финансовых ресурсов и человеческого капитала организации, в результате определено, что человеческий капитал в составе общего

капитала организации участвует в приращении суммы ранее вложенных финансовых ресурсов.

6. Принимая во внимание существующую практику финансового управления различными объектами, сформулированную цель финансового управления предмета исследования, а также сущность системного подхода финансового менеджмента были систематизированы элементы системы финансового менеджмента исследуемой категории. При этом определено место человеческого капитала в обеих подсистемах системы финансового управления. В управляющей подсистеме (субъект системы) человеческий капитал представлен определенной категорией работников (кадровая и финансовая службы под руководством администрации), в обязанности которых вменено осуществлять управление финансами и работниками. В управляемой подсистеме (объект системы) человеческий капитал рассматривается как носитель способностей и навыков, участвующий в производственно-хозяйственной деятельности, и в результате капитализации приносит дополнительный доход собственнику.

7. Представлена выстроенная совокупность основных функций финансового менеджмента в виде замкнутого управленческого цикла, предполагающего осуществление оперативной корректировки целей и задач финансового управления человеческим капиталом по итогам оценки результативности деятельности. Такие мероприятия позволят существенно поднять эффективность принимаемых управленческих решений в отношении важнейшего фактора экономического роста – человеческого капитала.

Библиографический список:

1. *Шимов, В.Н.* Человеческий потенциал Беларуси: экономические вызовы и социальные ответы. Минск: Юнипак [Электронный ресурс]. 2003. Режим доступа: <http://www.un.by/ru/undp/nhdr/2003/shimov/>. Дата доступа: 01.12.2011.
2. *Бурджалов, Ф.* Экономическая роль социальной деятельности государства/ Ф. Бурджалов// Москва: ИМЭМО РАН [Электронный ресурс]. 2009. Режим доступа: <http://www.imemo.ru/ru/publ/2009/09016.pdf>. Дата доступа: 10.12.2011
3. Human Development Reports 2011//Доклад о развитии человека. [Электронный ресурс]. 2011. №21. Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Complete.pdf. Дата доступа: 05.02.2012.
4. Human Development Reports 2010/Доклад о развитии человека. [Электронный ресурс]. 2010. №20. Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_RU_Complete.pdf. Дата доступа: 05.02.2012.

5. Инновационная экономика/ Свободная библиотека «Википедия» [Электронный ресурс]. 2011. Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/ Инновационная_экономика](http://ru.wikipedia.org/wiki/Инновационная_экономика). Дата доступа: 06.12.2011.
6. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011– 2015 годы: Указ Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 года, № 136./ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. 2011. Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=P31100136&p2={NRPA}>. Дата доступа: 06.12.2011.
7. Человеческий капитал его роль в современной экономике.// Москва[Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: <http://cat.orendiplom.ru/work/39190/CHelovecheskij-kapital-ego-rol/> – Дата доступа: 03.02.2010 г.
8. Гойло, В. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы (критический очерк) / В. Гойло. М.: Наука, 1975. 452 с.
9. Петти, У. Экономические и статистические работы / У. Петти. М.: Соц-экиз, 1940. 324 с.
10. Ореховский П.А. Общая экономическая теория. Ч.1. Обнинск: МАСЗ, 2000. 181с.
11. Человеческий (потенциал) капитал и его роль в современной экономике.// Москва [Электронный ресурс]. 2009. Режим доступа: <http://referat.yabotanik.ru/jekonomicheskaya-teoriya/chelovecheskij-potencial-kapital-i-ego-rol/13548/13484/page3.html>. Дата доступа: 03.02.2010 г.
12. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала.// Москва [Электронный ресурс]. 2009. Режим доступа: http://www.sibupk.nsk.su/New/04/chairs/c_ectheory/kapital/gl1 Дата доступа: 03.02.2010 г.
13. Lees, D.S. An Economist Considers Other Alternatives. Financing Medical Care ed. HemutShoeck. - Caldwell, Idaho: Caxton Prinners Ltd., 1962. 198p.
14. Guyot, Ives M. The Waste of War and the Trade of Tomorrow. New York: Nineteenth Century and After, v. 76. 1914. 1206 p.
15. Bogart, Ernest L. Direct and Indirect Costs of the Great World War. - New York: Oxford Unive. Press, 1919. 556 p.
16. Boag H. Human Capital and the Cost of War/ BoagH. // RoyalStatis. Soc. January. [Электронныйресурс]. 1916. 120 p. Режим доступа: <http://findarticles.com/p/articles/mi>. Дата доступа: 03.04.2010 г.
17. KappFridrich. Immigration and the Commissioners of Emigration of the State of New York - New York: E. Steigen& Co., 1870. 241 p.
18. Charles L. Brace. The races of the Old World : a manual of ethnology - London : John Murray, 1863. 428 p.

19. Walsh J.R. Capital Concept Applied to Man// Bowman MJ, et al, eds. Reading in the Economics of Education. Paris: UNESCO, 1968. 2885 p.
20. Марцинкевич В., Соболева И. Экономика человека. М.: Аспект пресс, 1995. 286 с.
21. Dublin L. I., Alfred James Lotka. On the True Rate of Natural Increase. /Journal of the American statistical association. v. 45. № 249. New York, 1950. pp. 138-139.
22. Dublin Louis J., Lotka Alfred. The Money Value of Man. New York: Roland Press Co., 1930. 264 p.
23. Слепов В.А. Финансовая политика компании// Финансы. 2003. № 9. с. 56-59.
24. Ковалева А.М., Лапуста М.Г., Скамай Л.Г. Финансы фирмы. М.: ИНФРА-М, 2001.
25. Просвирина И.И. Финансовая модель неосязаемых активов предприятий / И.И. Просвирина; Рос.акад. наук, Урал. отд-ние, Ин-т экономики. Екатеринбург: Ин-т экономики, 2005. 335 с.
26. Концепции управления персоналом. //Экономико-правовая библиотека [Электронный ресурс]. 2009. Режим доступа: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1488_page_15.html. Дата доступа: 01.12.2011.
27. Вознесенский Э. А. Финансы как стоимостная категория. Москва: Финансы и статистика, 1985. 1125 с.
28. Павлов К.В. Региональные эколого-экономические системы. Монография. М.: Магистр, 2009. 389 с.