

осуществления непрерывной финансовой работы.

Принцип непрерывности управления финансами предполагает применение непрерывного краткосрочного прогнозирования финансовых результатов, что требует от планово-финансовых служб проведения трудоемких вычислений. Решить эту проблему поможет применение ЭВМ на основе формализации и алгоритмизации методов финансового управления. В настоящее время существует много пакетов прикладных программ для отдельных функций финансовой службы: автоматизации натурального, бухгалтерского и управленческого учетов, аудиторской деятельности и финансового анализа. Однако все эти программы требуют больших единовременных затрат. Поэтому дополнить традиционные методы управления финансовыми результатами наиболее эффективно с использованием функций программы Microsoft Excel. Ее использование позво-

ляет получить оперативные результаты, предназначенные для различных секторов управления финансами, повысить эффективность функционирования финансового механизма и системы управления финансами организации.

*Заключение.* На основе изучения взаимосвязи и взаимообусловленности таких показателей деятельности, как потребность в приросте финансовых ресурсов, величина прибыли, планируемая величина доходов и расходов организации, нормативный объем активов и предельный размер долговых обязательств целесообразно сделать вывод о высокой роли планирования в управлении финансовыми ресурсами организации. Предложенный подход позволяет определить комплекс мероприятий выхода из кризиса финансово-неустойчивых организаций посредством разработки планов и их выполнения с обоснованной корректировкой на протяжении отчетного периода.

Получено 03.04.2007 г.

УДК 338.314:338.24

**В. В. Богатырева,**

кандидат экономических наук, доцент, заведующий  
кафедрой Полоцкого государственного  
университета

## Человеческий капитал — актив, предопределяющий успех организации

Доказана тесная взаимосвязь понятий «человеческий капитал» и «финансовый результат деятельности предприятия». Представлены составляющие человеческого капитала: компетенции и способности работника. Рассмотрен человеческий капитал как важная часть интеллектуального капитала компании и активов организации в целом. Исследованы существующие системы оценки изучаемой категории, выявлены их преимущества и недостатки. Разработаны направления по определению справедливой стоимости человеческого капитала, что позволит стандартизировать различные показатели оценки, сформировать порядок их расчета, который будет известен и понятен всем (составителям и пользователям отчетности), а главное — обеспечит сопоставимость показателей в пространстве и времени. Исследована экономическая сущность методики оценки человеческого капитала, которая обеспечит индивидуальный подход к определению «стоимости» каждого работника. Изучены и определены критерии понятия «нематериальные активы», в результате чего сделан вывод о возможности включения человеческого капитала в их состав.

*Введение.* На сегодняшний день такие понятия, как «интеллектуальный капитал», «человеческий капитал», «клиентский капитал», «структурный капитал», «инновационный капитал» и изучение их содержа-

ния и состава приобрели не только теоретическую, но и практическую значимость. Такая тенденция не случайна, ведь не вызывает сомнений, что люди (а не деньги), здания и даже техника — решающий

фактор, предопределяющий успех предприятия, осуществляющего деятельность в условиях рыночной экономики, и именно высококвалифицированные работники — основной источник прибыли. Другими словами, важно, кто и как работает. Поэтому вопросы определения экономической сущности понятия «человеческий капитал», его оценка и учет несомненно важны и актуальны.

Еще ученые-классики считали, что понятия «капитал» и «человеческий труд» неразрывно связаны между собой. Так, труд является основой создания и приумножения капитала. Представляется, что величина созданного капитала и степень его приумножения во многом зависят от качественной стороны понятия «человеческий труд», т. е. от того, насколько квалифицированы работники той или иной организации, насколько они высокообразованны в целом.

Принимая во внимание важность исследования, хочется отметить, что управлению человеческими ресурсами уделяют огромное внимание ученые различных стран. Это направление развивается в последнее время как обобщающая область исследования, объединяющая различные элементы управления персоналом, организационно-поведения и трудовых отношений.

Однако, до сих пор нет четкого представления о том, как оценить уровень результата такого управления, как определить (посчитать) актив, которым управляют.

Не вызывает сомнений, что прежде чем разрабатывать методику оценки «человеческого капитала», необходимо определить его место в капитале организации.

Человеческий капитал является частью интеллектуального капитала. Часть, которая рассматривается как компетенция и способности персонала компании. Следовательно, человеческий капитал «уходит» из компании вместе с работниками после окончания рабочего дня. Интеллектуальный же капитал можно описать как неосязаемое имущество, которое остается после ухода сотрудника.

Одним из ученых, исследующих экономическую сущность понятия «человеческий капитал», стал К.-Э. Свейби. Он включил компетенцию и способность персонала в состав нематериальных активов, отнеся при этом к компетенции мысленные знания, способности, накопленный опыт, образование. Затем К.-Э. Свейби сделал попытку через определенную систему показателей (рост и инновации, эффективность, стабильность и т. д.) оценить интеллектуальный капитал (например, добавленную стоимость, удовлетворенность клиента). В результате была построена модель, в которой каждый из показателей имеет свою единицу измере-

ния (проценты, коэффициенты, стоимость в денежных единицах, удельные показатели и т. д.). Очевидно, что представленная система показателей дает не прямую, а косвенную оценку интеллектуального капитала компании в виде результатов или внешних проявлений деятельности менеджеров по увеличению стоимости компании.

Однако, эта система далеко не универсальна, требует существенной доработки и ряда уточнений, так как не дает возможности определить конкретную методологию осуществления оценки интеллектуального капитала в целом и человеческого капитала как его части.

Представляется необходимым разработать такую методологию оценки (определить справедливую стоимость) человеческого капитала, которая позволит стандартизировать различные показатели оценки, сформировать порядок их расчета, который будет известен и понятен всем (составителям и пользователям отчетности), а главное — обеспечит сопоставимость показателей в пространстве и времени. При этом необходимо помнить, что «справедливая стоимость — это та сумма, на которую можно обменять актив при совершении сделки между хорошо осведомленными, желающими совершить такую сделку и независимыми друг от друга сторонами» [1].

Указанную задачу в максимальном приближении попытался решить Я. Фитц-енц. Он исследовал работу нескольких тысяч компаний. В результате стало очевидным, что в преуспевающих компаниях главное внимание «уделяется взаимодействию между человеческим капиталом и финансовыми результатами» [2].

Представляется, что одним из значимых показателей оценки человеческого капитала является его доходность, т. е. способность отдельного работника зарабатывать прибыль или приносить доход компании путем увеличения производительности труда, улучшения качества обслуживания клиентов, разработки ноу-хау и т. д. При этом необходимо понимать, что сокращение затрат на становление и рост человеческого капитала совсем необязательно приведут к росту прибыли. Скорее наоборот, увеличение расходов на образование, наращивание опыта работников несомненно являются источником дополнительного дохода. Такие расходы за рубежом называют не затратами, а инвестированием в человеческий капитал организации.

Итак, общеизвестен показатель «прибыль на одного работника». Однако он не позволяет оценить усилия в зарабатывании прибыли конкретного работника, так как усредняет усилия всех работников организации.

В целях обеспечения индивидуального подхода в оценке человеческого капитала

каждого работника прежде всего необходимо следующее:

- определить степень участия работника в зарабатывании прибыли, т. е. ранжировать весь состав работающих по степени их влияния на результат финансово-хозяйственной деятельности. Детализация и количество уровней «влияния на прибыль» будут различными для разных отраслей хозяйствования;

- четко сформировать расходы, связанные с «приобретением» и «ростом» человеческого капитала в лице отдельных работников, т. е. найти величину осуществленных инвестиций в работника.

В свете изложенного представляется, что в основу определения размера инвестиций в человеческий капитал, т. е. его стоимости, можно положить содержание матрицы деятельности в сфере человеческого капитала, разработанной Фитц-енцем (табл. 1) [2]. Она показывает четыре основных вида деятельности организации, в результате осуществления которых формируются инвестиции в человеческий капитал. Адаптируем содержательную сторону матрицы к нашим условиям.

Таблица 1. Матрица деятельности в сфере человеческого капитала

Переменные виды деятельности	Основные виды деятельности			
	Приобретение	Содержание	Развитие	Сохранение
Расходы...				

Так, на стадии «приобретения» работников осуществляются расходы на рекламу, перемещение, плату агентам, на стадии «содержания» — расходы на оборудование рабочего места, заработную плату, социальное обеспечение, на стадии «развития» — расходы на обучение и повышение квалификации, на стадии «сохранения» — дополнительное поощрение в виде премий, введение особых поощрительных пунктов в трудовой контракт и др.

Составляющие инвестиций в человеческий капитал, формируемые в процессе указанных выше видов деятельности организаций, разнообразны и приобретают специфический оттенок в зависимости от особенностей конкретного «приобретаемого» работника.

Соотношением суммы заработанной прибыли на конкретного работника (или звена работника одного уровня влияния на прибыль) к величине инвестиций в этого работника (работников) можно определить рентабельность осуществленных инвестиций. При этом следует помнить, что отрицательная величина показателей рентабельности, особенно на первоначальном этапе работы человека, не должна внушать страх руководителям организации. Ведь «приоб-

рета» работника, в него необходимо сначала вложить средства (как в любое предприятие) с тем, чтобы потом иметь доход. Так, знания возрастают быстрее и качественнее по мере их производительного потребления, т. е. использования.

В развитых странах в отчетах, отражающих финансовые сведения компаний, отдельной строкой указывают «стоимость» сотрудников (табл. 2) [2].

Таким образом, так же, как ведомость доходов и формирования прибыли показывает доходы и расходы организации, можно показать, как затраты на человеческий капитал сопровождаются различными расчетами прибыли и стоимости, т. е. формированием в итоге добавленной стоимости.

Без сомнения, если существует человеческий капитал, способный создавать добавленную стоимость и развиваться, значит, этот капитал можно оценить с достаточной степенью точности, и, как результат, необходимо учитывать. Однако, до сих пор вопросы «как учитывать» и «где учитывать» остаются нерешенными. Еще К. Маркс и Ф. Энгельс рассматривали проблему отнесения издержек на наемную ра-

бочую силу к оборотному капиталу. Представляется, что в наше время, когда множество организаций (особенно с наукоемкими технологиями, где функционируют преимущественно подразделения умственного труда, осуществляющие научно-исследовательские, инженерно-конструкторские, учебные и другие работы) вкладывают огромные средства в становление и развитие человеческих ресурсов, которые многократно участвуют в производственных процессах и являются основой создания нового продукта. Эти ресурсы необходимо учитывать в составе основного капитала предприятия. Так, «основной капитал — это часть производственного капитала, многократно принимающая участие в производстве товаров (работ, услуг), которая переносит свою стоимость на новый продукт частями, в течение ряда периодов. Это любые нефинансовые капитальные активы фирмы, имеющие относительно продолжительный срок службы, предназначенные для участия во многих производственных процессах» [3].

Человеческий капитал — актив предприятия. Так, согласно Международным стандартам финансовой отчетности, «актив — это ресурс, который контролируется орга-

Таблица 2. Финансовые сведения компании

Показатели	Сумма, тыс. долл. США
Прибыль	100 000
Расходы	80 000
Выплаты по ведомости сотрудников и льготы	24 000
Затраты на непостоянную рабочую силу	3750
Потери из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте	200
Потери от текучести кадров	3600
Сотрудники (FTE)	500
Непостоянные работники (FTE)	100

низацией в результате прошлых событий и от которого ожидается поступление в организацию будущих экономических выгод» [1].

Человеческому капиталу присущи критерии основного капитала. Человеческий капитал участвует в деятельности организации, зарабатывая прибыль, и оплата за такое участие включается в стоимость изготавливаемой продукции. Остается определить составляющую основного капитала, в состав которой было бы целесообразно включить человеческий капитал.

Представляется, что человеческий капитал по своей сути близок к нематериальным активам. Согласно Международным стандартам финансовой отчетности, «нематериальный актив – это идентифицируемый неденежный актив, не имеющий физической формы» [1]. Из анализа содержания стандарта № 38 «Нематериальные активы» следует, что критерии отнесения активов к нематериальным следующие: идентифицируемость, контроль над ресурсами, наличие будущих выгод. Идентифицируемым признается нематериальный актив, когда он «может быть отделен от организации для последующей перепродажи, передачи, лицензирования, сдачи в аренду или обмена, либо в индивидуальном порядке, либо вместе с соответствующим договором, активом или обязательством; или возникает из договорных или других юридических прав, вне зависимости от того, являются ли эти права передаваемыми или отделяемыми от данной организации, или других прав и обязанностей» [1]. Что касается контроля, то организация контролирует актив, если «она имеет право на получение будущих экономических выгод, поступающих от лежащего в основе ресурса, и может ограничить доступ других организаций и лиц к этим выгодам. Способность организации контролировать будущие экономические выгоды от нематериальных активов вытекает из юридических прав» [1]. В противном случае контроль затрудняется. Организация может быть способна идентифицировать наращенную часть человеческого капитала. Однако, «у организации, как

правило, нет достаточного контроля за ожидаемыми будущими экономическими выгодами» [1].

Хотелось бы отметить, что качественный уровень человеческих ресурсов организации во многом определяет рыночную стоимость компании. Причем рыночная стоимость далеко не всегда тождественна балансовой. Так называемая деловая репутация фирмы, создающаяся, прежде всего, ее работниками, имеет существенное значение для оценки инвестора. Однако, даже она (деловая репутация) не признается нематериальным активом. Так, Международными стандартами определено, что «...создание будущих экономических выгод связано с понесением затрат, но это не всегда приводит к созданию нематериального актива, удовлетворяющего критериям признания. Такие затраты во многих случаях характеризуются как способствующие созданию деловой репутации внутри организации. Внутренне созданная деловая репутация не подлежит признанию в качестве актива, поскольку не является идентифицируемым ресурсом (т. е. не может быть отделена и не возникает из договорных или юридических прав), который контролируется организацией и может быть достоверно оценен по себестоимости».

Признавая человеческий капитал частью нематериальных активов, необходимо выявить их срок полезной службы. Причем нужно определить, каков этот срок: определенный или неопределенный. Если срок определенный, то необходимо установить его продолжительность. Представляется, что человеческий капитал имеет неопределенный срок полезной службы, так как анализ всех факторов указывает на отсутствие предвидимого предела у периода, в течение которого, как ожидается, данный актив будет приносить прибыль. При определении срока полезной службы нематериального актива принимается во внимание множество факторов, включая следующие:

- предполагаемое использование актива организацией, а также способность другой группы менеджеров эффективно управлять этим активом;

• типичный жизненный цикл для актива и публичную информацию об оценках сроков полезной службы аналогичных активов, которая используется аналогичным образом;

• технические, технологические, коммерческие или другие типы устаревания;

• стабильность отрасли, в которой действует актив, и изменения в рыночном спросе на товары или услуги, получаемые от актива;

• предполагаемые действия конкурентов или потенциальных конкурентов;

• уровень затрат на поддержание и обслуживание актива, необходимые для получения будущих экономических выгод от актива, а также возможности и намерения организации по достижению такого уровня затрат;

• период контроля над активом и юридические или аналогичные ограничения на использование актива, такие как даты истечения соответствующих договоров аренды;

• зависимость срока полезной службы других активов организации [1].

Международными стандартами также определено, что нематериальные активы с неопределенным сроком полезной службы, к которым мы отнесли человеческий капитал, не подлежат амортизации. Однако, срок полезной службы неамортизируемого нематериального актива должен анализироваться постоянно с целью выяснения, продолжают ли события и обстоятельства обеспечивать правильность оценки нематериального актива. Так, стоимость человеческого капитала должна пересматриваться в зависимости от изменения качественного уровня человеческого ресурса. Например, на стадии профессионального роста стоимость ресурса будет увеличиваться, при достижении пика произойдет спад и т. д.

В Республике Беларусь существуют законодательные акты, регламентирующие состав, оценку и учет нематериальных активов: общегосударственный классификатор «Основные средства и нематериальные активы», утвержденный постановлением Госстандарта Республики Беларусь от 27 сентября 2002 года № 48, а также Положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов, утвержденное постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12 декабря 2001 года № 118.

По мнению автора, человеческому капиталу, как части нематериальных активов организации, присущи следующие признаки: по назначению и функциям — прочие нематериальные активы; по способу приобретения — поступающие со стороны; по сроку использования — срок, устанавливаемый хозяйствующим субъектом; по условиям получения дохода — доходы,

определяемые условиями контракта; по способу амортизирования — неамортизируемые; по выделяемости — невыделяемые.

**Заключение.** При сравнении подходов к определению сущности нематериальных активов в национальных и международных актах можно сделать вывод, что общими требованиями к активу в целях его признания нематериальным являются следующие: идентифицируемость, неосязаемость, обеспечение активом будущих контролируемых экономических выгод, четкое определение стоимости.

Таким образом, чтобы человеческий капитал мог быть признан нематериальным активом в международном понимании этой категории, необходимо:

• защищать законным правом его использование только конкретной организацией;

• защищать законным правом получение ожидаемых от него будущих экономических выгод конкретной организацией. При этом определять срок полезной службы;

• четко идентифицировать такой актив и формировать его стоимость во времени.

#### Список использованных источников

1. **Международные** стандарты финансовой отчетности, 2006. — М. : Аскери-АССА, 2006. — 1060 с.

2. **Фитц-енц, Я.** Рентабельность инвестиций в персонал : измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц. — М. : Вершина, 2006. — 320 с.

3. **Золотогоров, В. Г.** Экономика : энциклопедический словарь / В. Г. Золотогоров. — 2-е изд., стереотип. — Минск : Книжный дом, 2004. — 720 с.

4. **Маркс, К.** Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала / К. Маркс. — М. : Политиздат, 1983.

5. **Стефанович, И. В.** Методологический аспект категории «Человеческий капитал» / И. В. Стефанович // Научные труды Академии управления при Президенте Респ. Беларусь. Вып. 1. — Минск : Академия управления при Президенте Респ. Беларусь, 2001. — 616 с.

6. **Гордиенко, О. И.** Социально-экономическая значимость инвестиций в человеческий капитал и проблемы его воспроизводства в Республике Беларусь / О. И. Гордиенко // Вестн. Полоцкого гос. ун-та. Серия Д. Экон. и юрид. науки. — 2004. — № 2. — С. 3–10.

7. **Чечеткин, А. С.** Бухгалтерский учет нематериальных активов : учеб.-метод. пособие / А. С. Чечеткин. — Минск : ИВЦ Минфина, 2007. — 148 с.