

УДК 330.14.01

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА  
В ЦЕЛЯХ ЕГО ОЦЕНКИ****Сакеян А.Г., Даниловских Т.Е.***Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Владивосток,  
e-mail: 15122021@mail.ru, dantanya@mail.ru*

Человеческий капитал – один из факторов роста стоимости компании. Для того, чтобы правильно выбрать метод оценки человеческого капитала, необходимо понимать сущность данной категории. В статье рассматриваются подходы к определению понятия человеческого капитала, определение и структура интеллектуального капитала, сущность человеческого капитала как составной части нематериальных активов. В структуру интеллектуального капитала включаются: человеческий капитал, клиентский капитал и организационный капитал. Наиболее формализованными являются организационный капитал и часть клиентского капитала, отражаемые в балансе компании. Несмотря на то, что человеческий капитал имеет признаки нематериального актива, он не подлежит включению в активы компании, так как неотделим от людей. Человеческий капитал компании также рассматривается в качестве «скрытого» актива.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, нематериальные активы, интеллектуальный капитал

**DEFINITION OF HUMAN CAPITAL FOR THE PURPOSE OF ITS EVALUATION****Sakeyan A.G., Danilovskih T.E.***Vladivostok State University of Economy and Service, Vladivostok,  
e-mail: 15122021@mail.ru, dantanya@mail.ru*

Human capital is one of the factors of the company's value increasing. In order to properly choose a method of assessing human capital, it is necessary to understand the essence of this category. This article considers approaches to the definition of human capital, the definition and structure of the intellectual capital, and the essence of human capital as a component of intangible assets. The intellectual capital includes human capital, customer capital and organizational capital. The organizational capital and the part of the customer capital are most formalized, that included in the balance sheet of the company. Despite of the fact that human capital has the characteristics of an intangible asset, it may not be included in the assets of the company, because they are inseparable from the people. Human capital is also considered as a «hidden» asset.

**Keywords:** human capital, intangible asset, intellectual capital

Развитие оценочной деятельности в РФ на новом уровне началось в 1990-х годах, в частности произошло переосмысление понятия «собственность», связанное с переходом к рыночной экономике. В настоящее время развивается экономика знаний, которая ставит новые задачи перед оценщиками, а именно: создание технологий оценки нематериальных активов, интеллектуального капитала и т.д. Сложность оценки данных категорий обусловлена, в том числе и неоднозначностью их формулировок [5].

Развитие интернета и цифровых технологий обеспечило смену тенденций развития: от экономики, основанной на материальных активах, к экономике знаний. В новой экономике более успешными окажутся предприятия с высоким и устойчивым интеллектуальным капиталом, а не с производственными мощностями. Нематериальные активы – навыки персонала, интеллектуальная собственность, репутация, бренд, бизнес-процессы, деловые связи и инновационный потенциал – составляют значительную часть стоимости любой компании. Именно поэтому нематериальным активам компаний, в частности человеческому капиталу должно уделяться

особое значение – как фактору роста стоимости компании. Основа любого бизнеса – люди, причем не только умеющие с успехом создавать новые идеи и вдохновлять на их исполнение, но и степень общей вовлеченности сотрудников в деятельность компании [8].

В современных условиях на экономический рост в большей степени оказывают влияние экстенсивные факторы, такие как инновационная восприимчивость экономики, интеллектуальный капитал, качество человеческого потенциала, то есть ключевое значение имеет человек и его возможности. Подходы к исследованию роли человека в экономических процессах в научной литературе изменялись от использования категорий рабочей силы, трудовых ресурсов, человеческого фактора до применения категории человеческого капитала. В процессе изучения человеческого капитала также присутствуют определенные подходы (этапы) рассмотрения. Значительный вклад в исследование концепции человеческого капитала внесли Г.Беккер, Т.Шульц, И.Фишер, П.Самуэльсон и другие. Среди отечественных ученых следует отметить Л.И. Абалкина, И.В. Бушмарина, С.В. Ва-

лентея, Э.Д. Вильховченко, В.Г. Игнатова, М.Забродина, В.Л. Иноземцева, В.С. Кинилева, М.М. Критского, В.И. Марцинкевича, В.В. Радаева, и др.

Вместе с тем, продолжает оставаться дискуссионным целый ряд теоретических представлений о сущности человеческого капитала как экономической категории, о его качестве и др. Рассмотрим содержание категории человеческого капитал, как составной части нематериальных активов или интеллектуального капитала организации.

По нашему мнению, «интеллектуальный капитал» и «интеллектуальная собственность» – это другие наименования нематериальных активов. «Интеллектуальный капитал» используется в основном менеджерами при управлении персоналом и нематериальными активами, при создании благоприятного образа компании, с целью привлечения инвестиций, при оценке бизнеса с целью его купли-продажи. По мнению Козырева А.Н. понятие «интеллектуальный капитал» шире, чем понятия «интеллектуальная собственность» и «нематериальные активы», вместе с тем оно близко по смыслу к понятию «неосязаемый капитал». [4] Понятие «интеллектуальная собственность» чаще используется юристами, а «нематериальные активы» – бухгалтерами и профессиональными оценщиками. Рассмотрим эти понятия более подробно.

Нематериальными активами для целей бухгалтерского учета, согласно РСБУ (ПБУ 14/2007), признаются активы, не имеющие материально-вещественной формы, которые можно идентифицировать; используемые в деятельности организации и способные приносить экономические выгоды; стоимость которых может быть измерена с достаточной надежностью, то есть имеется документальное подтверждение стоимости, а также затрат, связанных с их приобретением (созданием); при наличии документов, подтверждающих права правообладателя. В соответствии с МСФО (IAS 38): нематериальным активом признается идентифицируемый немонетарный актив, не имеющий материально-вещественной формы, контролируемый компанией, от которого компания ожидает получить экономические выгоды.

Нематериальные активы могут включать в себя такие понятия, как лояльность клиентов, капитализация бренда, корпоративные знания и экспертиза сотрудников, бизнес-процессы и интеллектуальная собственность. Все эти категории можно рассматривать как ресурс знаний организации, который вместе с финансовыми ресурсами дает компании конкурентное преимущество.

В настоящее время, не сформировано однозначного толкования понятия «интел-

лектуальный капитал», поскольку участники дискуссии, как правило, подходят к определению этого понятия с разных позиций и ставят перед собой разные цели.

В наиболее общем виде интеллектуальный капитал – это интеллектуальное богатство организации, предопределяющее ее творческие возможности по созданию и реализации интеллектуальной и инновационной продукции [6].

В структуре интеллектуального капитала обычно выделяют три основных компонента: человеческий капитал, капитал отношений (потребительский, клиентский, брендовый, рыночный) и структурный (организационный) капитал.

Организационный или структурный капитал – это техническое и программное обеспечение, патенты, товарные знаки, организационная структура, культура организации. Другими словами – это организационные возможности компании ответить на требования рынка в использовании человеческого капитала для преобразования информации. Организационный капитал в большей степени является собственностью компании и может быть относительно самостоятельным объектом обмена и получения дополнительного капитала. К структурному капиталу относятся систематизированные знания, в том числе ноу-хау, в принципе отделимые от физических лиц (работников) и от фирмы.

Потребительский или клиентский капитал – связи, устойчивые отношения с клиентами и потребителями, информация о клиентах, история взаимоотношений с клиентами, торговая марка (бренд) [6].

Что же касается «человеческого капитала», то сегодня нет единого взгляда на это понятие, с одной стороны – человек сам по себе является капиталом, а с другой – капитал – это совокупность унаследованных и приобретенных человеком способностей (в принципе от него неотделимых). Ряд авторов трактует это содержание как то, чем владеет человек, другие авторы трактуют человеческий капитал как то, что приносит ему доход, третья группа авторов понимают под человеческим капиталом ресурс, используемый фирмами для получения своего дохода [3].

В наиболее общем смысле понятие «человеческий капитал» означает совокупность знаний, умений и способностей человека, позволяющих ему получать доход. Как и другие формы капитала, человеческий капитал обладает стоимостью и может быть продан на рынке труда, либо использован в предпринимательской деятельности. Его особенностью является то, что продающий субъект не лишается приобретенных зна-

ний и навыков. Человеческий капитал – это не только собранная вместе и обученная рабочая сила, но и хороший менеджмент, контракты с выдающимися специалистами в той сфере, к которой относится бизнес. К человеческому капиталу также относятся ноу-хау, неотделимые от конкретного физического лица.

Человеческий капитал подразделяется на уровни: индивидуальный человеческий капитал, человеческий капитал фирмы, национальный человеческий капитал.

Можно выделить следующие основные элементы индивидуального человеческого капитала [7].

а) знания, представляющие собой целесообразную форму информации, используемую в экономической деятельности, что позволяет повысить ее эффективность;

б) способность – умение успешно выполнять какую-либо деятельность. Различают следующие уровни развития способностей: отсутствие способности (нулевой уровень), частичные способности, средние способности, талант, гений;

в) опыт или навыки действия, мастерство выполнения конкретных трудовых операций длительное время;

г) культура – принципы и стереотипы поведения в рамках существующих в обществе знаний, правил, традиций, морали;

д) мотивация – направленность деятельности, ее интенсивность, удовлетворенность процессом и результатами.

По мнению Анишина Е.А. можно выделить следующие подходы к определению категории «человеческий капитал» [1].

Подход, определяющий человеческий капитал с позиций производительных способностей человека. Согласно этому подходу человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, квалификации, профессиональных навыков, творческих способностей, моральных ценностей, культуры труда, мотивации человека, позволяющих ему производить товары и услуги, а также комплекс физического и психологического здоровья человека, возможностей его адаптации к изменяющимся условиям как потенциальной способности преобразования человека и общества.

Подход, делающий упор на инвестиционных свойствах человеческого капитала. По мнению исследователей, человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека среди которых можно назвать затраты на обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

Согласно третьему подходу человеческий капитал представляет собой совокупность экономических отношений, возника-

ющих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования развития и совершенствования способностей человека [1].

Гуменников К.В. объединяет первые два подхода, говоря, что человеческий капитал есть мера сформированных в результате инвестиций и накопленных человеком способностей и качеств, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов. По его мнению, сравнение физического и человеческого капиталов до определенной степени правомерно [3].

Общим для человеческого и физического капитала является то, что это элементы национального богатства, которые имеют свойство накапливаться в результате приложения экономических ресурсов и выступать в качестве запаса; выступают факторами экономического роста; производство обоих видов капитала требует отвлечения значительных средств в ущерб текущему потреблению, способны создавать длительный по своему характеру экономический эффект.

Отличия человеческого и физического капитала связаны с ликвидностью. Носителем человеческого капитала выступает живая личность, поэтому функционирование человеческого капитала, степень отдачи от его применения обусловлены свободным волеизъявлением человека, его материальной и моральной заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры. Другое отличие связано с длительностью инвестиционного периода. Вложения в образование отличает большая, чем для обычных капиталовложений степень риска и неопределенности, но отдача, как правило, выше. Существенным отличием также является принципиально разное протекание процессов амортизации [3].

По мнению Щербатых М.А. человеческий капитал является формой реализации производительных способностей человека. Он представляет собой производительный актив длительного пользования, неотделимый от самого человека как его носителя и имеющий свойство накапливаться. При этом неотъемлемость элементов человеческого капитала от его носителя не является абсолютной, поскольку в структуре человеческого капитала имеют место такие характеристики как преданность кому-либо, чувство обязанности перед кем-либо, то есть владелец человеческого капитала как бы передает часть своего капитала работодателю, увеличивая тем самым совокупный капитал этого предприятия [10].

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития национальной экономики, включающий обра-

зованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное его функционирование в интересах национальной экономической безопасности. Таким образом, человеческий капитал включает в себя интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд, качество жизни [2].

Различные компоненты человеческого капитала тесно связаны между собой, так, повышение образовательного уровня индивидуума, безусловно, формирует дополнительные стимулы к увеличению капитала здоровья, культуры, повышает его мотивацию заниматься трудовой деятельностью. В свою очередь, без соответствующего здоровья или достаточного уровня мотивации образовательная подготовка человека может так и остаться потенциальным ресурсом, а не стать капиталом [1].

Несмотря на то, что человеческий капитал обладает многими признаками нематериального актива, в ПБУ 14/2007 четко прописано, что «в состав нематериальных активов не включаются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду». По мнению Щепотьева А.В., наличие человеческого капитала в организации целесообразно рассматривать как «скрытый» актив. [9].

«Скрытые» активы организации – имущество, права, дополнительные возможности и иные улучшения, имеющиеся у организации, которые не отражены в балансе в стоимостной оценке, владение которыми дает или даст в обозримом будущем преимущество или экономические выгоды организации по сравнению с другими организациями, у которых их нет. Отсутствие учета «скрытых» активов – это занижение стоимости активов организации над стоимостью активов, которыми организация реально владеет и использует в процессе ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Выявление и оценка «скрытых» активов организации базируется на выявлении произведенных расходов и вложений, которые были произведены организацией раньше, списаны (полностью или частично) в бухгалтерском (и/или налоговом) учете, не находят отражения в балансе, однако имеют экономические выгоды, т.е. продолжают приносить экономический эффект (или будут приносить экономический эффект в перспективе). Наличие квалифицированного кадрового состава может относиться к «скрытым» активам.

Особенности человеческого капитала, как составной части интеллектуального капитала, или нематериальных активов компании, за-

ключаются в том, что он является временным и слабо управляемым. Человеческий капитал не отражается в составе активов фирмы, т.к. ей не принадлежит. Развитие человеческого капитала и усиление интеллектуальной мощи компании обуславливают выработку целенаправленных действий менеджмента организации. И сегодня все острее встает проблема привлечения и удержания талантов и ценных работников, которые производят добавленную стоимость компании [8].

Таким образом, по своей сути человеческий капитал является нематериальным активом организации, так как деловые качества сотрудников не являются вещественными объектами. Но, наряду с этим, деловые качества неотделимы от людей. С одной стороны, именно по этой причине они законодательно не могут быть отнесены к нематериальным активам. С другой стороны, для оценки человеческого капитала организации, как раз эта особенность позволяет в определенной степени использовать методы, применяемые при оценке материальных активов.

#### Список литературы

1. Анишин Е.А. Человеческий капитал как совокупность социально-экономических отношений: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.01 / Е.А. Анишин. – ФГОУ ВПО Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова. – Чебоксары. – 2006. – 26 с.
2. Ашуров Ф.А. Развитие человеческого капитала как фактор реализации стратегии национальной экономической безопасности РФ: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05 / Ф.А. Ашуров. – ФГБОУ ВПО Государственный университет управления. – М. – 2011. – 23 с.
3. Гуменников К.В. Процесс формирования человеческого капитала как фактора общественного производства в условиях инновационного развития: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.01 / К.В. Гуменников. – Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль. – 2006. – 24 с.
4. Козырев А.Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов: учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров. – М.: РИЦ ГПС ВС РФ, 2003. – 398 с.
5. Кузьмичева И. А. Становление оценки и оценочной деятельности в мире и в России / И.А. Кузьмичева, Е.Г. Флик. – Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 2. – С. 119-123.
6. Лисенкова К.С. Оценка интеллектуального капитала и нематериальных активов предприятия / К.С. Лисенкова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2011. – №1. – С. 91-94.
7. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
8. Шульгина Е., Сосновцева Е. Человеческий ресурс или человеческий капитал? [Электронный ресурс] // Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. – 2014. – 07 августа. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11832>, (дата обращения 15.11.2014).
9. Щепотьев А.В. Человеческий капитал как «скрытый» актив образовательной организации / А.В. Щепотьев // Фундаментальные исследования. – 2013. – №6-1. – С. 150-153.
10. Щербатых М.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического роста: их оценка и динамика: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / М.А. Щербатых. – Воронежский государственный аграрный университет им. К.Д. Глинки. – Воронеж. – 2003. – 26 с.