

Ворожбит О.Ю., Даниловских Т.Е.,
Кузьмичева И.А., Уксуменко А.А.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗРЕЗЕ
ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА**

Монография

2017

УДК 330.142:331.101.262
ББК 65.290.5:65.240
В 751

Рецензенты:

Латкин А.П., д-р, экон наук, профессор, руководитель ИПКВК ВГУЭС;

Мордвинцева А. Д., профессиональный оценщик, член СРО РОО, главный специалист – эксперт (оценщик) ООО «Априори-консалтинг».

Ворожбит О.Ю. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса: монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. Под общей научной редакцией д-ра. экон. наук О.Ю. Ворожбит. - Владивосток: ВГУЭС, 2017. – 129 с.

В монографии рассматривается эволюция понятия человеческий капитал во времени, дается оценка уровня сформированности человеческого капитала, оценивается место человеческого капитала в структуре нематериальных активов, как части интеллектуальной собственности организации. Вторая глава посвящена методическим подходам, существующим в России и за рубежом, позволяющим произвести стоимостную оценку человеческого капитала. В третьей главе приведен практический пример оценки стоимости человеческого капитала, основанный на практике деятельности профессиональных оценщиков, вошедших в число авторов данной монографии. Четвертая глава оценивает внешнюю среду организации, как источника человеческого капитала, с точки зрения выявления точек роста в изменяющейся международной конъюнктуре.

Глав - 4. Таблиц – 7. Рисунков - 17. Библиография - 100 источников.

УДК 330.142:331.101.262
ББК 65.290.5:65.240
В 751

ISBN

© Кол. авторов, 2017
© Издательство, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА	8
1.1 Эволюция понятия «человеческий капитал»	8
1.2 Уровни формирования человеческого капитала.....	12
1.3 Место человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала организации	20
Глава 2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК РАЗНОВИДНОСТИ АКТИВОВ ОРГАНИЗАЦИИ	26
2.1 Актуальность стоимостной оценки человеческого капитала и подходы к классификации.....	26
2.2 Традиционные подходы к стоимостной оценке стоимости человеческого капитала организации	32
2.3 Методы оценки стоимости человеческого капитала за рубежом..	44
Глава 3 ПРИМЕР СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗРЕЗЕ ОЦЕНКИ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ОАО «XXX»	51
3.1 Краткая характеристика финансового состояния ОАО «XXX»	51
3.2 Стоимостная оценка человеческого капитала ОАО «XXX»	55
3.3 Пути повышения стоимости человеческого капитала организации	61
Глава 4 ВНЕШНЯЯ СРЕДА, ФОРМИРУЮЩАЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ.....	68
4.1. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала.....	68
4.2 Влияние иностранной рабочей силы на уровень развития человеческого капитала региона, организации.....	75
4.2 Влияние состояния рынка труда в регионе на показатели качества человеческого капитала.....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	121
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	122

ВВЕДЕНИЕ

Развитие интернета и цифровых технологий обеспечило смену тенденций развития: от экономики, основанной на материальных активах, к экономике знаний. В новой экономике более успешными становятся предприятия с высоким и устойчивым интеллектуальным капиталом, а не с производственными мощностями.

Нематериальные активы, а в их числе 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 цивилизованного бизнеса – люди, причем не только умеющие с успехом создавать новые идеи и вдохновлять других на их исполнение, но и степень их вовлеченности в деятельность компании, способность самих включиться в процесс производства добавленной стоимости. [68,86]

Продолжительный период (1990-2000-е) социально-экономическое развитие России характеризовалось целым рядом негативных тенденций: падением объемов производства, старением основных фондов, сокращением численности населения, ухудшением показателей здоровья и продолжительности жизни населения, ломкой системы образования и т.д.

Указанные тенденции привели к существенному снижению значимости человеческого капитала в целом, роль человека, как фактора экономического развития на микро- и макроуровнях снизилась, что привело к обострению внутренних угроз перспективного развития российских компаний.

С конца 90-х годов происходит формирование эффективной национальной инновационной системы, детерминирующей составляющей которой является созданный, используемый и накопленный человеческий капитал.

Подтверждением этому служит реализация современной концепции социально-экономического развития Российской Федерации, предполагающей существенное экономическое и демографическое улучшение позиций России в мировой экономике и политике, периодически возникающие во внешней и внутренней среде кризисы ставят главу угла объективную и беспристрастную оценку имеющегося человеческого капитала, его быстрое восстановление, накопление и развитие с целью получения значительной и долговременной экономической отдачи.

Развитие теоретического фундамента, объективное исследование различных параметров человеческого капитала, оценка его потенциала является основой для развития в России (как, в общем, и в любой стране)

высокотехнологичной промышленности и сопровождающего её мощного научно-инновационного комплекса, как опорных центров с высоким уровнем капитализации человеческих ресурсов.

Особое внимание в теории и практике оценки человеческого капитала должно быть уделено образовательной, или интеллектуальной, составляющей, так как важным фактором экономического роста в современных развитых странах становится не столько рабочая сила сама по себе, сколько рабочая сила качественно нового уровня. Оценка и комплексная характеристика человеческого капитала и его интеллектуального потенциала позволит выявить источники роста производительности труда, увеличения занятости и доходов населения, создания комфортной среды обитания и обеспечение условий для всестороннего развития, как отдельной личности, так и всего общества. [41]

Залогом стабилизации российской экономики в кризисных условиях, связанных с происходящими в последние десятилетия кардинальными изменениями, связанных с развитием рыночных отношений, с положением России на мировом рынке, является переориентация производства на выпуск конкурентоспособной продукции и возрастающего импортозамещения во всех отраслях экономики. Постепенно приходит понимание того, что необходимо производить, а не перепродавать, необходимо развивать собственную национальную экономическую базу, уходить от зависимости от импорта во всех отраслях экономики. Поэтому важной становится организация конкурентоспособного производства, а процесс производства должны сопровождать высокообразованные человеческие ресурсы.

«Конкурентоспособность является важнейшим фактором экономической стабильности и устойчивого развития общества, и на сегодняшний день проблема ее повышения выдвинута в ранг национальной идеи, при этом особое значение приобретают вопросы конкурентоспособности продукции, отдельных хозяйствующих субъектов, отраслей, территорий и экономики страны в целом» [13]. Для обеспечения стабильности и конкурентоспособности российской экономики необходимо в первую очередь повышение качества человеческого капитала, осуществление инвестиций в человеческий капитал. [13]

Если говорить языком науки, то в современных условиях на экономический рост всех развитых стран оказывают влияние интенсивные факторы: «инновационная восприимчивость экономики, интеллектуальный капитал, качество человеческого потенциала. Иными словами, 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, кроме того, в процессе изучения человеческого капитала выделяют определенные подходы (этапы) рассмотрения. Вместе с тем продолжает оставаться дискуссионным целый ряд теоретических представлений о сущности человеческого капитала как экономической категории, о его качестве, структуре, возможности оценки и др.» [2,68]

Актуальность изучения содержания категории человеческий капитал обусловлена целым рядом макро- и микроэкономических проблем, таких как: распределение доходов, неравенство в заработках, инвестирование государства в повышение качества человеческого капитала, инвестирование фирм в образование и повышение квалификации сотрудников, определение оптимальной величины заработной платы работников и др.

Целью настоящей работы является изучение содержания категории человеческий капитал, способах ее оценки как части интеллектуального капитала организации, и влияния на итоговую стоимость компании.

Для достижения цели сформулированы следующие задачи:

- рассмотреть эволюцию человеческого капитала во времени;
- оценить существующие методики оценки человеческого капитала организации, выявить их сильные и слабые стороны;
- применить один из имеющихся подходов к оценке стоимости человеческого капитала при оценке стоимости бизнеса;
- оценить влияние внешней среды на формирование, накопление и использование человеческого капитала организации.

Объектом исследования является стоимость человеческого капитала как основы для повышения стоимости бизнеса.

Предметом исследования выступает преобразование навыков, знаний, умений в стоимость, повышающую общую стоимость бизнеса.

Теоретической и методологической основой проведенного исследования послужили основополагающие направления экономической науки об интеллектуальной собственности, человеческом капитале, представленные в трудах отечественных и зарубежных авторов.

Монография предназначена для тех, кто интересуется человеком, как основой для воссоздания добавленной стоимости продукты, услуги; кто готов рассматривать человеческий капитал, как основу для роста рыночной стоимости организации в современных изменяющихся условиях.

В первой главе монографии авторами рассматривается эволюция понятия человеческого капитала во времени, дается оценка уровням сформированности человеческого капитала, оценивается место человеческого капитала в структуре нематериальных активов, как части интеллектуальной собственности организации.

Вторая глава посвящена методическим подходам, существующим в России и за рубежом, позволяющим произвести стоимостную оценку человеческого капитала.

В третьей главе приведен практический пример оценки стоимости человеческого капитала, основанный на практике деятельности профессиональных оценщиков, вошедших в число авторов данной монографии.

Четвертая глава оценивает внешнюю среду организации, как источника человеческого капитала, с точки зрения выявления точек роста в изменяющейся международной конъюнктуре.

Монография может быть полезна студентам всех уровней образования: бакалавриата, магистратуры и аспирантуры при изучении вышеназванной проблемы, а также всем лицам, интересующимся понятием «человеческий капитал организации».

Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА

1.1 Эволюция понятия «человеческий капитал»

По поводу сущности «человеческого капитала» нет единого мнения, и существует множество взглядов и течений в рамках теории человеческого капитала. Теория человеческого капитала, являясь сравнительно молодым разделом современного неоклассического направления экономической теории, прошла большой путь от определения главных понятий теории до разработки и апробации комплексных методов расчета человеческого капитала и оценки его влияния на социально-экономическое развитие территорий. Группой исследователей Института социально-экономического развития РАН были выделены три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале. [64]

«Первый этап (начало 1960-х гг.) характеризуется появлением понятия «человеческий капитал», повышенным интересом к изучению этой категории. На первом этапе исследователи (Hekimian, 1963; Hermanson, 1964; Becker, 1993; Topel, 1990 и др.; Beattie, Smith, 2010) интерпретировали человеческий капитал узко – как различные знания, навыки, способности личности. В процессе анализа использовались финансовые методы оценки человеческого капитала. В работах иностранных исследователей (Hermanson, 1964; Flamboltz, 1999 и др.) рассматривались проблемы бухгалтерского учета инвестиций в человеческий капитал, оценка их эффективности.» [64]

«Второй этап научных воззрений на человеческий капитал (1970 – 1990 гг.) характеризовался учетом в структуре человеческого капитала таких компонентов, как инвестиции (вложения в защиту и поддержание здоровья, в профессиональное обучение и развитие, мобильность населения с целью изменения условий занятости, поиск необходимой информации) и обеспечение профессиональной мобильности.» [64]

«На третьем этапе эволюции понятия «человеческий капитал» (начало 1990-х гг. и до настоящего времени) среди исследователей практикуется его широкая трактовка – как источника конкурентного преимущества территорий (G. Ward, 2000). Поскольку задача измерения человеческого капитала посредством использования финансовых показателей не была решена, ряд ученых (Roslender and Dyson, 1992) предложили рассчитывать не только величину человеческого капитала, но и то, что было создано с его использованием. На обозначенном временном промежутке происходила трансформация понятия (в т.ч. по содержанию): первоначальные компоненты человеческого капитала (образование,

поддержание здоровья, профессиональная мобильность) были дополнены мотивами, обязательствами, особенностями поведения работника».

При характеристике изменений содержания понятия человеческий капитал, отмечается, «что на протяжении выделенных этапов происходило усложнение структуры человеческого капитала – от одной базовой составляющей (образование) до включения в его состав здоровья, культуры и экономического компонента» [64].

Научные исследования классиков мировой экономической мысли, развитие практики рыночного хозяйства позволили на рубеже 1950-60-х годов XX века сформироваться теории человеческого капитала в самостоятельный раздел экономического анализа. Дальнейшее интенсивное развитие этого направления в западной экономической теории вызвано попыткой учесть реальные народнохозяйственные сдвиги, порожденные научно-технической революцией и выразившиеся в том, что в современных условиях накопление не вещественных элементов богатства (научных достижений, роста уровня образования населения и т.д.) приобрело первостепенное значение для всего хода общественного воспроизводства.

Традиционными учебниками в области основ исследования человеческого капитала являются научные труды лауреата Нобелевской премии по экономике 1992 г. Гари Беккера «Human Capital», 1964, лауреата Нобелевской премии по экономике 1979 г. Теодора Шульца «Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research», 1971, «Human Resources (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities)», 1972.

По мнению Г. Беккера, человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Другие исследователи (Т.Шульц, Э.Денисон, Дж.Кендрик) рассматривали в качестве капитала каждого человека лишь образование. В целом можно отметить, что в указанных трудах накопленные человеком знания, опыт, качества и т.д. впервые предстают как ресурс, как капитал, наделенный рядом таких же свойств, как и физический капитал. Данные работы стали основой для всех последующих исследований в данной области и были признаны классикой современной экономической науки [8,61].

В 1960-1980-е гг. теория человеческого капитала была развита, расширена и дополнена зарубежными учеными, такими, как Дж. Минцер, Дж. Хекман, М. Спенс, Л. Туроу, С. Боулс, Р. Нельсон, Дж. Стиглиц, Л. Хансен, Б. Чизвик, Р. Лукас и многие другие.

Сущность понятия «человеческий капитал» Н. Бонтис определяет как человеческий фактор организации, то есть объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер. «Люди – это те элементы организации, которые способны учиться, изменяться, вводить новое и создавать дух творчества и которые, если их должным образом мотивировать, могут обеспечить

организации долгу жизнь». Именно знания, навыки и способности людей создают стоимость, и поэтому очень важно уметь привлечь, удержать, развивать и сохранить человеческий капитал, который они собой представляют. Т. Дэвенпорт это подтверждает: «Люди обладают врожденными способностями, поведением и личной энергией, и эти элементы формируют человеческий капитал, который работники приносят в свою работу». Именно работники, владея этим капиталом, имеют право выбора на то, как им распоряжаться. [17].

Согласно современным взглядам теории человеческого капитала, с одной стороны, человек сам по себе является капиталом, а с другой, человеческий капитал – это совокупность унаследованных и приобретенных человеком способностей (в принципе от него неотделимых). Гуменников К.В. выделил следующие подходы к определению человеческого капитала:

- то, чем владеет человек,
- то, что приносит ему доход,
- ресурс, используемый фирмами для получения своего дохода [21,68].

«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 знаний и навыков». [68]

В теории человеческого капитала важность физических лиц подчеркивается рассмотрением их в качестве инвесторов, отмечает Палома Санчез и др. [91] Люди будут вкладывать в свое образование и обучение в целях достижения выгоды в будущем.

Таким образом, человеческий капитал рассматривается в качестве актива, имеющего сходные черты с физическими или финансовыми активами. Человеческий капитал играет двоякую роль в процессе экономического роста:

- 1) Как запас навыков, полученных в результате образования и профессиональной подготовки, что может быть рассмотрено как производственный фактор;
- 2) Как запас накопленных знаний, является источником инноваций, и, основной причиной экономического роста.

Современное состояние изучения проблем, связанных с человеческим капиталом, характеризуется активизацией исследований российских ученых, среди которых можно отметить Б.М. Генкина [15], В. Гимпельсона, А. Добрынина, С.А. Дятлова [24], И. Ильинского [26], Р.И. Капелюшников [30,31], А. Корицкого [34], С. Курганского [42] М.М.

Критского [40], Х.А. Мамаджанова [44], К. Сабирьянову, И. Соболеву, Г.Н. Тугускину [73-78], Е. Цыренову [24] и других ученых.

Так, Б.М. Генкин рассматривает человеческий капитал «как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Как правило, такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность» [15].

Несколько по-иному раскрывают совокупность факторов А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов и Е.Д. Цыренова, по их мнению, «человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике..., адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства. Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» [24].

Группа ученых под руководством Л.И. Абалкина, исследующих проблему стратегического развития России в XXI веке, рассматривает человеческий капитал как сумму «врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход» [61]. В отличие от Генкина М.Б. и Добрынина А.Н., в определении Л.И. Абалкина раскрыто понятие здоровья, добавлено понятие творческого потенциала.

Мясоедова Т.Г. в ранее описанную совокупность факторов добавляет «общую культуру как соблюдение норм и правил, и представляет человеческий капитал как совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, общей культуры, которая включает знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения, нравственные ценности». [51, 61]

Критский М.М. [40], определяет сущность человеческого капитала через его структуру, в которой выделяет авансированный человеческий капитал. По его определению, «авансированный человеческий капитал – это инвестиции в воспитание и образование субъекта, которые накапливаются к началу производственной деятельности». Дальнейшее развитие его идеи получили в работах Стукача Ф.В., Лаловой Е.Ю. [72], Ильинского И.В. [26] и др. Так, Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю., выделяют «две составляющие: базовый и развитый человеческий капитал, которые различаются по способам формирования, содержанию и, как следствие, по

применяемым методам оценки». Базовый человеческий капитал является основой, на которой в будущем будет сформирован человеческий капитал, эффективно работающий в производственной сфере. Базовый капитал – это то, какими знаниями и навыками владеет человек к моменту начала производственной деятельности, далее он инвестирует средства в свое развитие, формируя инновационную составляющую и в результате получаем развитый человеческий капитал.

Мамаджанов Х.А. [44] рассматривает человеческий капитал как «неотделимый нематериальный актив второй категории, соответственно применяя к его оценке методы оценки нематериальных активов».

В центре сущности человеческого капитала всегда был и остается человек, работник предприятия и его интеллект и профессионализм. Акцент делается именно на то, что оцениваем мы его не как личность – ведь как личность человек бесценен, – а как специфический трудовой ресурс, который имеет определенную стоимость. Тогда, в широком смысле человеческий капитал можно охарактеризовать как «совокупность знаний, практических и творческих способностей служащих компании, приложенных к выполнению текущих задач профессиональных навыков, здоровья, моральных ценностей работников и компании в целом, культуры труда и общего подхода к делу» [90]. Это основной фактор конкурентоспособности компании, в частности, и развития инновационной экономики и современного общества, в целом.

Таким образом, «наиболее полно человеческий капитал можно охарактеризовать следующим образом: это не только врожденный, но и сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень физического и психического здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, творческого потенциала, профессионализма и мобильности, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя». [78,84]

Определение человеческого капитала и более глубокое понимание его предназначения, а также исследование аспектов, связанных с его использованием, невозможно без изучения его структуры.

1.2 Уровни формирования человеческого капитала

Человеческий капитал принято изучать по уровням формирования:

- микроуровень (индивидуальный человеческий капитал),
- мезоуровень (человеческий капитал фирмы)
- макроуровень (национальный человеческий капитал).

На индивидуальном уровне выделяют капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, предпринимательский капитал; на уровне фирмы – фирменные нематериальные активы, организационный капитал, структурный капитал, интеллектуальный капитал; на национальном уровне – национальные интеллектуальные активы, национальные конкурентные преимущества [64].

Рассмотрим последовательно каждый уровень формирования человеческого капитала. Несмотря на то, что в целом перечень составляющих человеческого капитала примерно одинаков, отдельные исследователи по-разному раскрывают их содержание.

Исследователи [81] выделяют «основные элементы индивидуального человеческого капитала:

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

б) способности – 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».

Есть различия и в определении структурных составляющих человеческого капитала различными исследователями.

Ильинский И.В. [26] выделяет в составе человеческого капитала «капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры». Ванкевич Е.В. выделяет «образование и профессиональную подготовку, информированность; физиологические характеристики личности и состояние здоровья; профессиональную и географическую мобильность; психологические характеристики личности, движущие потребности, мотивацию, ценности».

По мнению Ю. Г. Быченко [10] «структурно индивидуальный человеческий капитал выглядит следующим образом:

- биологический человеческий капитал - ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения; Биологический человеческий капитал состоит из двух частей: одна часть является наследственной, другая - благоприобретенной. В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом.

- культурный человеческий капитал - совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью. Культурный капитал - это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию».

Таким образом, можно говорить о двойственности человеческого капитала. В широком смысле его можно рассматривать как социально-экономическую форму человеческого потенциала в масштабах страны. В узком смысле – это та его часть, которая используется для извлечения прибыли [23,66,89]. «Человеческий капитал, обладая признаками других форм капитала, имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при разработке концепции его развития:

1) проявления человеческого капитала носят нематериальный характер (знания, умения, навыки);

2) человеческие ресурсы становятся капиталом в процессе их взаимодействия со средствами производства;

3) человеческий капитал воплощен в человеке и не может передаваться в отрыве от него и без его на то воли, или передаваться в наследство, как деньги и материальные ценности, но может использоваться во внутрисемейном, внутрифирменном производстве человеческого капитала следующих поколений;

4) в отличие от сырьевых ресурсов, человеческий ресурс неисчерпаем». [8,23,55]

Кроме того, выделяют следующие три базовые составляющие человеческого капитала [85]:

- интеллектуальную, включающую интеллект, приобретенные знания, умения, навыки, способности, навыки, неотделимые от человека;

- трудовую, которая проявляется в качестве способности человека к производительному труду, его мотивация и продуктивное отношение к трудовой деятельности, принятие и соблюдение принятых норм и правил культуры труда;

- физиологическую, связанную с природным здоровьем человек и его телесно-биологической сущностью.

Так как человеческий капитал является частью нематериальных активов и одной из ключевых составляющих интеллектуального капитала, стоит также помнить: «экономическая сущность этой составляющей заключается в том, что она является совокупностью достояний каждого служащего, но на нее нельзя оформить право собственности. Материальной сущностью человеческого капитала выступает не вещное,

но реальное творческое достояние всего коллектива», эффективное использование которого обеспечивает те или иные экономические последствия для предприятия [16].

Анализируя современные представления о структуре индивидуального человеческого капитала, можно выделить его постоянную, применительно к конкретному человеку, составляющую – природные способности, которым соответствует рента на эти способности, и переменную составляющую – приобретенные знания, умения, навыки и опыт в той или иной сфере производственной деятельности. [23]

Таким образом, структура человеческого капитала включает два элемента – компетенции и мотивации, идентификация и измерение которых позволит эффективно ими управлять. [23,55]

Обобщая существующие наработки, по мнению Анишина Е.А. [3] 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.

2. 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.

3. Согласно третьему подходу человеческий капитал представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования развития и совершенствования способностей человека. [3]

Гуменников К.В. [19] 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.

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 [19,68].

II. Человеческий капитал фирмы.

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. [88]

Главное отличие человеческого капитала от вещественного капитала состоит в том, что человеческий капитал воплощен в человеке и не может продаваться, передаваться, или оставляться в наследство по завещанию, как деньги и материальные ценности. Но он может использоваться во внутрисемейном производстве человеческого капитала следующих поколений. [34]

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития национальной экономики, включающий образованную 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. [5]

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. [3]

«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. [87]

«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, заключаются 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». [86]

«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» [87].

III. Национальный человеческий капитал.

Основное определение человеческого капитала как запаса знаний, умений, навыков и способностей может быть с успехом применено и на макроуровне. Согласно широкому определению ОЭСР, человеческий капитал – это знания, умения, навыки и способности, воплощенные в людях, которые позволяют им создавать личное, социальное и экономическое благосостояние [95].

Иными словами, основным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление, сохранение и совершенствование различных производительных качеств человека, могущих быть реализованными на уровне национальной экономики.

Главное отличие теории национального человеческого капитала от традиционного макроэкономического подхода к воспроизводству факторов производства состоит в том, что расходы на поддержание здоровья человека, получение образования и профессиональной подготовки, миграцию, поиск экономически значимой информации и т.д. рассматриваются не просто как издержки на воспроизводство рабочей силы, а как долгосрочные инвестиции, дающие многократную отдачу в виде роста доходов и повышения эффективности экономической деятельности [39].

По словам Р. Капелюшникова, накопление человеческого капитала является одним из главных моторов экономического роста, ключевым фактором экономического и социального благосостояния современных обществ. Современная инновационная экономика – это экономика человеческого капитала, понимаемая как экономика информации и знаний [30,31]. Инвестирование в человеческий капитал является главной предпосылкой воспроизводства рабочей силы. Как правило, формирование человеческого капитала требует, как от самого человека, так и от всего общества значительных затрат, которые, однако, дают не менее значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру социально-экономический эффект. Уровень вложений в человеческий капитал напрямую связан с показателями уровня развития экономики.

По словам известного эксперта в области человеческого капитала, доктора физико-математических наук Ю. Корчагина [36], человеческий капитал – это интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Это совокупность накопленных воспроизводимого, национального человеческого и природного капиталов страны в стоимостной оценке.

В широком определении, национальный человеческий капитал – это интенсивный синтетический и сложный производительный фактор развития экономики и общества, включающий креативные трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни и интеллектуальной деятельности [35,36,37].

Источники формирования национального человеческого капитала в широком определении:

- Образование
- Здоровоохранение
- Знания
- Культура и искусство
- Воспитание
- Информационное обслуживание
- Предпринимательские способности и климат
- Приток человеческого капитала извне
- Гражданское общество и экономическая свобода
- Подготовка элиты
- Безопасность
- Наука
- Институциональное обслуживание

В настоящее время на базе теории человеческого капитала создана и реализуется успешная парадигма развития США и ведущих европейских стран. На основе данной теории отстаивая Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой в основном экономики к инновационной.

«Все это имело место не потому, что теория и практика человеческого капитала реализовала в себе некую волшебную палочку, а потому что стала ответом экономической теории и практики на вызовы времени, на вызовы нарождающейся во второй половине XX века инновационной экономики, на вызовы высшей ее стадии – экономики знаний, а также венчурного научно-технического бизнеса» [37].

Резюмируя, отметим, что понятие «человеческий капитал» весьма емкое и многогранное. Он включает знания, запас информации, умения, навыки, опыт, профессионализм, здоровье физическое и психическое, образование, природные особенности и таланты, духовные качества, потенциальные возможности, психологические характеристики личности, способность человека к участию в процессе производства – всю совокупность характеристик индивидуальных и нематериальных, которые в процессе взаимодействия с характеристиками других работников

предприятия приносят последнему вполне ощутимую и реальную прибыль. [8]

Из трактовки человека как основного капитала непосредственно вытекает необходимость разработки количественной оценки человеческого капитала. Экономические оценки человеческого капитала широко используются как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгоды инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей. [34]

В современных условиях постиндустриального общества и перехода к шестому технологическому укладу важнейшим фактором устойчивого развития организации становится человеческий капитал. Наряду с общей проблемой формирования в условиях жесткой конкуренции и ограниченности ресурсов оптимального портфеля инвестиционных проектов и мероприятий организации с учетом рисков, и корпоративной социальной ответственности перед топ-менеджментом стоит задача оптимизации инвестиций в человеческий капитал организации исходя из поставленных стратегических целей. [43,46]

Человеческий капитал невозможно полноценно исследовать как часть системы управления предприятием без анализа и количественной оценки всех его компонентов. Дать такую оценку абсолютно всем компонентам зачастую затруднительно вследствие специфичности человеческого капитала в различных сферах деятельности и отсутствия устоявшегося набора показателей, однозначно его характеризующих. Тем не менее, стремиться измерить и оценить человеческий капитал на конкретном предприятии важно и нужно.

1.3 Место человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала организации

Нематериальные активы, интеллектуальный капитал, интеллектуальная собственность и т.д. – это все различные термины, используемые современной наукой для обозначения неосязаемых факторов производства. Зачастую эти понятия рассматриваются как синонимы, но на практике представителями различных профессиональных групп применяются неодинаково. [27]

Категория «интеллектуальный капитал» используется в основном менеджерами при управлении персоналом, при создании благоприятного образа компании, с целью привлечения инвестиций. Понятие «интеллектуальная собственность» используется юристами, а «нематериальные активы» – бухгалтерами при оценке бизнеса или его купле-продаже, причем оценщики рассматривают данное понятие несколько шире, чем бухгалтеры. [14,86]

«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» [14].

По мнению Гапоненко А.Л. и Орловой Т.М. [14] данные термины неравнозначны, так как «не все элементы интеллектуального капитала являются нематериальными активами. В частности, неcodифицированное знание (интеллектуальные и деловые качества работников, их квалификацию и способность к труду) как составляющую интеллектуального капитала нельзя отнести к нематериальным активам, а тем более к интеллектуальной собственности. Также к нематериальным активам не относятся результаты НИОКР, не внедренные в производство». По российским стандартам к НМА не относятся списки клиентов, доля рынка, права на сбыт, лояльность клиентов и т.д. Расходы на обучение и подготовку персонала также не относятся к НМА, т.к. отсутствует возможность идентификации от другого имущества. МСФО позволят отнести такие расходы к НМА только в случае наличия юридических гарантий, закрепляющих работника за организацией.

Как отмечает Просвирина И.И. [65], интеллектуальный капитал – это наиболее широкая категория, и выделяет следующие направления исследований в этой области: менеджеры, управляющие стоимостью компаний, практически едины в своем мнении относительно названия этого явления, его содержания, а также в том, что современная бухгалтерия не в состоянии учитывать эти новые активы (компетентность сотрудников, отношение клиентов, компьютерные и административные системы, базы данных и др.); некоторые исследователи даже утверждают, что для учета интеллектуального капитала требуется новая финансовая и управленческая концепция; финансисты же ведут дискуссии о том, стоит ли изменять традиционные бухгалтерские термины (нематериальные активы, деловая репутация), а также о возможности стоимостной оценки нового показателя, его учета и отражения в отчетности.

Не согласимся с мнением Шульгиной Е. и Сосновцевой Е. [85], что нематериальные активы (другими словами - интеллектуальный капитал) 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 «интеллектуальный 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.

В своих исследованиях Водопьянова Л.А. и Келейнова М.Е. [12] отмечают, что впервые понятие «интеллектуальный капитал» в научный лексикон ввел экономист Джон Кеннет Гэлбрейт (1908 – 2006) в 1969 г. Однако, исследованием природы данной категории более подробно начал заниматься в 1991 г. американский публицист и экономист Томас Стюарт, известный своими научными трудами в области мировой экономики, теории управления и развития современных форм услуг в финансовом секторе.

Книга Т. Стюарта «Интеллектуальный капитал», вышедшая в 1997 г., в популярной форме излагает важнейшие проблемы, стоящие перед экономикой, в которой знания и информация становятся главными производственными ресурсами. Интеллектуальный капитал ученый определяет, как совокупность патентов, процессов, управленческих навыков, технологий, опыта и информации о потребителях и поставщиках. Позднее он уточнил, что это сумма знаний всех работников компании, обеспечивающая ее конкурентоспособность, то есть знания, приобретающие вещественную форму, при этом он разделял понятия интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности.

Помимо Дж. К. Гэлбрейта и Т. Стюарта, исследованием вопросами, связанными с интеллектуальным капиталом, занимались такие зарубежные ученые, как У. Хадсон, Р. Кроуфорд, М. Мэлоун, Л. Эдвинсон, А. Брукинг, К. Свейби, Н. Бонтис, С. Алберт, К. Бредли, С. Сударсанам, А. Пулик, Дж. Сварт, Дж. Даум, П. Салливан и др. Большинство из них придерживалось схожих взглядов по этому вопросу. Так, Л. Эдвинсон определяет категорию интеллектуального капитала как знание, которое может быть конвертировано в стоимость (Эдвинсон, 2005). С. Алберт и К. Бредли отождествляют интеллектуальный капитал с «процессом превращения знаний и неосязаемых активов в полезные ресурсы, которые дают конкурентные преимущества индивидуумам, фирмам и нациям» (Albert, Bradley, 1996). Дж. Даум в своей работе «Нематериальные активы» писал, что интеллектуальный капитал – это структурированное знание и

способности, основанные на связях и обладающие потенциалом развития и создания стоимости (Daum, 2002). Кроме зарубежных авторов, свой вклад в развитие теории интеллектуального капитала внесли также отечественные ученые. Среди них можно отметить В.В. Наумова, В.Л. Макарова, С.М. Климова, В.Л. Иноземцева, Б.Б. Леонтьева, А.И. Колганова, И.И. Просвирину и других.

Леонтьев Б.Б. в своей книге «Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе» (2002 г.) под интеллектуальным капиталом конкретного субъекта подразумевает стоимость всех его интеллектуальных активов, включая и интеллектуальную собственность – интеллектуальные способности, навыки, умения и т.д. [12,44]. В то же время Иноземцев В.Л. под интеллектуальным капиталом понимает некий «коллективный мозг, аккумулирующий научные и обыденные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и информационную структуру, информационные сети и имидж фирмы» [28]

Просвириной И.И. [65] также была проведена систематизация подходов к определению интеллектуального капитала, что позволило ей «сделать следующие выводы:

1) понятие интеллектуального капитала используется в узком и широком смысле. В узком смысле под интеллектуальным капиталом понимаются активы компании, которые представляют собой совокупность знаний ее персонала и результат воплощения этих знаний в других неосязаемых активах: внутрифирменных структурах, клиентском капитале и др. В широком смысле интеллектуальный капитал — это совокупность всех неосязаемых активов компании, в том числе тех, которые не являются результатом мыслительной деятельности;

2) понятие неосязаемых активов используется в узком и широком смысле. В узком смысле неосязаемые активы — это совокупность активов организации, удовлетворяющая критериям признания активов в бухгалтерском учете. В состав этих активов включается интеллектуальная собственность (патенты, зарегистрированные товарные знаки и др.), деловая репутация приобретенных компаний, расходы на обучение, исследование и разработки при соблюдении критериев признания. Признание этих активов регулируется международными и национальными стандартами финансовой отчетности. Эти активы имеют определенную денежную оценку. В российском бухгалтерском учете, а также в русском переводе Международных стандартов финансовой отчетности неосязаемые активы называются нематериальными активами. В широком смысле неосязаемые активы — это совокупность всех неосязаемых активов, включая те, которые не удовлетворяют требованиям стандартов учета: рабочая сила, внутрифирменная структура, списки клиентов и др.;

3) понятие гудвилла используется как в узком, так и широком смысле. В узком смысле под гудвиллом понимают бухгалтерский актив, удовлетворяющий критериям стандартов финансовой отчетности. Признается лишь приобретенный гудвилл; внутренне созданный гудвилл запрещено отражать в балансе. Величина гудвилла определяется как разница между стоимостью приобретения компании и балансовой стоимостью ее материальных, нематериальных и денежных активов, а также обязательств. В российском бухгалтерском учете и в русском переводе МСФО эта разница названа деловой репутацией. В широком смысле гудвилл — это совокупность всех неосязаемых активов компании».

Как отмечает Просвирина И.И., [65] «различные модели и теории интеллектуального капитала представляют собой обобщение практики управления факторами стоимости в конкретных компаниях, по этой причине, каждая модель уникальна и отражает специфику своей компании».

В структуре интеллектуального капитала обычно выделяют «три основных компонента: человеческий капитал, капитал отношений (или потребительский (клиентский) капитал) и структурный (организационный) капитал». [53]

Однако эти компоненты могут находиться в различной взаимосвязи друг с другом. Так, например, интеллектуальный капитал в модели «Scandia Value Scheme» [90] состоит из человеческого капитала (компетенция и способности персонала компании. Эта часть интеллектуального капитала покидает компанию вместе с работниками после окончания рабочего дня.) и структурного (то, что остается в компании после окончания рабочего дня и ухода работников), структурный капитал в свою очередь подразделяется на клиентский (ценность, заключенная в отношениях с клиентами) и организационный капитал. Организационный капитал в данной модели состоит из инновационного капитала (законные права (патенты, лицензионные соглашения), а также из того, чему трудно дать точное определение, но что в большой степени определяет стоимость компании (идеи, торговые марки)) и процессного капитала (инфраструктура компании (информационные технологии, рабочие процессы и т.д.)).

Другая широко известная структура интеллектуального капитала представлена К.-Э. Свейби [99,100]. Он употребляет термин нематериальные активы, имея в виду интеллектуальный капитал. В данной классификации происходит разделение категории «интеллектуальный капитал» на внешнюю, внутреннюю части и компетенции сотрудников организации:

- внешняя структура – это потребительский капитал (позитивные отношения с потребителем, позволяющие немедленно реагировать на

изменения в запросах, отношения с поставщиками, конкурентные отношения, отношения с органами власти);

- внутренняя структура – это организационный капитал (наличие патентов, авторских прав, электронные системы и базы данных, корпоративная культура и т.д.);

- компетенции сотрудников – это человеческий капитал (уровень образования и возможность приобретения новых знаний, профессиональный опыт, коммуникативные навыки, общий уровень культуры).

В своей модели «Финансовый метод оценки нематериальных активов», Родов И. и Лельерт Ф. [94], разделяют интеллектуальный капитал, на три части: человеческий капитал, клиентский капитал и структурный капитал. Далее каждая из этих частей еще подразделяется, например, в составе человеческого капитала выделяются компетенции, репутация, опыт, умения, навыки.

При этом некоторые категории оказываются как бы на пересечении понятий, так, лояльность клиентов относится и к человеческому капиталу, и к клиентскому капиталу; торговая марка, бренд принадлежат одновременно и структурному капиталу, и клиентскому; ноу-хау принадлежит одновременно всем трем составляющим интеллектуального капитала.

«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)». [45]

Таким образом, человеческий капитал – это составная часть нематериальных активов организации.

Глава 2 МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК РАЗНОВИДНОСТИ АКТИВОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Актуальность стоимостной оценки человеческого капитала и подходы к классификации

Как уже отмечалось ранее, человеческий капитал на сегодняшний день является важнейшим компонентом, определяющим рыночную стоимость современной компании. Очевидно, что именно человеческий капитал выступает в качестве фундамента капитала знаний компании. В условиях обострения конкурентной борьбы российских и зарубежных предприятий важное значение имеет умение правильно оценивать, развивать и эффективно использовать человеческий капитал, уже накопленного российскими предприятиями к настоящему времени для поддержания и усиления своих позиций на рынке.

В настоящее время спектр подходов и методов оценки человеческого капитала довольно широк. При этом для определения его величины применяют как стоимостные, так и натуральные оценки. Однако практика показывает, что единой методики, которая позволила бы надёжно оценить стоимость человеческого капитала компании, нет до сих пор. А порой и существующие подходы не помогают получить справедливую стоимостную величину данных активов, а лишь достаточно приближённо выражают стоимость оцениваемых компонентов.

Области оценки стоимости человеческого капитала посвящено довольно большое количество работ, как зарубежных, так и отечественных ученых. Однако разделения на конкретные группы подходов и методов как такового до сих пор не существует. Поэтому для начала рассмотрим традиционные подходы к оценке стоимости человеческого капитала, а затем выделим наиболее известные и широко применяемые в российской и зарубежной практиках методы определения стоимости человеческих ресурсов, обозначив в ходе исследования их преимущества и недостатки.

Развитие экономики знаний в настоящее время, ставит все 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. [41]

Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала компании является базовым и определяющим успешное развитие остальных составляющих, поэтому интеллектуальный капитал, или нематериальные активы, - важная составляющая при оценке бизнеса.

В современных условиях на экономический рост в большей степени оказывают влияние такие факторы как инновационная восприимчивость экономики, интеллектуальный капитал, качество человеческого

потенциала, то есть ключевое значение имеет человек и его возможности. В научной литературе подходы к исследованию роли человека в экономических процессах изменялись от использования категорий рабочей силы, трудовых ресурсов, человеческого фактора до применения категории человеческого капитала. Человеческий капитал является одной из структурных составляющих интеллектуального капитала, к которому также относятся капитал отношений (потребительский, клиентский, брендовый, рыночный) и структурный (организационный) капитал. [68]

К.-Э. Свейби писал, что «в новой экономике фирма конкурирует сразу на двух рынках: на рынке товаров и услуг и на рынке специалистов. На первом рынке она выступает как продавец, на втором – как покупатель. При этом важно, что в обоих случаях она лишена монополии и вынуждена бороться, не только за покупателя, но и за сохранение своего человеческого капитала, создавая лучшие условия работы, дружественную атмосферу, перспективы роста...» [99]. У компании XXI века больше связей, чем у ее предшественницы, «компании индустриальной эры». Но при этом первая довольно сильно стала зависеть от своих работников. Как утверждает Л. Барух: «Экономическое развитие заметно ослабило контроль фирм над человеческими ресурсами... Значение человеческого капитала возросло, хватка фирм, владеющих им, ослабла по двум причинам. Во-первых, более простой доступ к финансированию увеличил возможности служащих принимать решения о выходе из фирмы. Во-вторых, открытие дверей в мировую торговлю создало пространство множества независимых поставщиков. Это привело к множеству альтернатив занятости» и значительно ослабило связь человеческого капитала служащих компании с их нанимателем [6].

Данные причины указывают на актуальность данного вопроса и на необходимость управления и измерения человеческого капитала: он является, чуть ли не единственным экономическим компонентом, который обладает способностью производить стоимость и который весьма сложно оценить.

Несмотря на то, что на сегодняшний день существует достаточно обширная теоретическая база изучения такого актива, как человеческий капитал, практика, тем не менее, показывает, что пока ещё ни один из подходов к его стоимостной оценке не стал универсальным. Существует множество способов по оценке отдельных компонентов человеческого капитала, но четкой методики по его комплексной оценке не выработано до сих пор. В этом случае «наиболее подходящий выбор количественных оценок зависит от конкретных условий деятельности компании и задач, решаемых с помощью данных расчетов». [2]

Одна из первоочередных проблем оценки человеческого капитала – это «отсутствие полноценной комплексной методики определения стоимости человеческого капитала, которая была бы достаточно полно

проработана и не вызывала противоречий в разных случаях оценки данного объекта» [2]. В связи с этим возникает объективная необходимость дальнейшего изучения подходов и методов оценки, в целях совершенствования системы управления человеческим капиталом и разработки комплексной методики проведения его стоимостной оценки в интересах развития современного предприятия и экономики, в целом.

Проблема непосредственной оценки человеческого капитала заключается в следующем: человек как личность бесценен; в процессе оценки он рассматривается, прежде всего, в качестве трудового ресурса. Как и любой ресурс, он имеет стоимостное выражение, в соответствии с которым устанавливается справедливая оплата живого труда.

Стоит заметить, что в настоящее время в условиях инновационной экономики человеческий капитал является также и важнейшим компонентом рыночной стоимости современной компании. Жак Фиценс, один из основателей бенчмаркинга человеческого капитала отмечает, что «в управлении человеческий компонент – самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания... Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость» [17]. То есть каждый отдельный работник в соответствии с достигнутым уровнем своего профессионализма вносит или может внести определённый вклад в конечные экономические результаты деятельности той или иной предпринимательской структуры. Мировой опыт свидетельствует о том, что преимущества имеют, как правило, те компании, которые большое внимание уделяют образованию, повышению уровня и качества знаний и здоровью своего персонала.

Кроме того, как показывает практика стран с развитыми экономиками, на современном этапе экономических преобразований именно человеческий капитал рассматривается как наиболее привлекательный объект инвестиций; в отличие от него вложения средств в строительство заводов, приобретение нового производственного оборудования, технологий и другие вложения являются менее экономически эффективными.

Несмотря на то, что ряд исследователей полагают постановку задачи оценки человеческого капитала в принципе некорректной, необходимость и возможность оценки человеческого капитала, по нашему мнению, является неоспоримым фактом. Однако, как отмечает Тугускина Г.Н. [77], при оценке человеческого капитала в основном используются финансовые показатели, причем достаточно разрозненно. Существуют различные подходы к оценке отдельных компонентов человеческого капитала, однако четкой методики по его комплексной оценке на сегодняшний день не выработано, также нет четких рекомендаций по выбору методов в

различных ситуациях. Кроме того, опыт оценки человеческого капитала на российских предприятиях недостаточен.

Проведенный авторами анализ подходов и методов оценки человеческого капитала, используемых в российской и зарубежной практике, позволил выделить следующие критерии их классификации: по экономическому уровню (макро-, микро-), по используемой трактовке человеческого капитала, по используемому подходу.

На микроуровне оценивается человеческий капитал отдельного индивида, который далее суммируется или оценивается человеческий капитал организации в целом, на мезоуровне – человеческий капитал крупных корпораций и региона, макроуровень – это человеческий капитал в масштабах национальной экономики, мегауровень – это оценка человеческого капитала в глобальном, мировом масштабе. [24]

Основным методом оценки человеческого капитала на макроуровне (мега-, мезо-) является расчет индекса развития человеческого потенциала. Это интегративный показатель, учитывающий: факторы благосостояния населения (ВВП на душу населения); факторы здоровья (ожидаемая продолжительность жизни), уровень образования населения и другие. [53]

Чаще всего данная методика используется государственными органами власти разных уровней в качестве инструмента по оценке эффективности инвестиционных вложений в повышение качества человеческого капитала.

Подавляющее большинство методик позволяет оценивать человеческий капитал на микроуровне, основная часть их представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Классификация методов оценки человеческого капитала на микроуровне [2]

Классификационный признак	Основные положения методики оценки (показатели оценки)	Автор
Структура человеческого капитала	В структуре человеческого капитала выделяются две составляющие: базовый и развитый человеческий капитал, которые различаются по способам формирования, содержанию. Оценка производится по каждой из составляющих капитала отдельно.	Критский М.М. [40], Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю. [72]
Амортизационная оценка по виду актива	Человеческий капитал рассматривается как неотделимый нематериальный актив второй категории. Оценка человеческого капитала производится по показателям оценки нематериальных активов.	Леонтьев Б.Б., Мамаджанов Х.А. [44]

	<p>Рассматриваются инвестиции в человеческий капитал. Оценка человеческого капитала производится как амортизация каждого вида инвестиций с учетом времени их реального оборота</p> <p>Человеческий капитал рассматривается как часть основного капитала. С целью его оценки предполагается ведение учета затрат на человеческий капитал и его амортизацию.</p>	Тугускина Г.Н. [76]
Факторы, определяющие себестоимость человеческого капитала	Стоимость человеческого капитала определяется рядом факторов: доходный фактор, расходный фактор, добавленная стоимость человеческого капитала, прибыль от инвестиций. Оценка производится по каждому из факторов отдельно	Носкова К.А. [54]
Тип оценки: количественная и качественная	Для оценки человеческого капитала используют монетарные (денежная или количественная оценка) и немонетарные (качественная оценка человеческого капитала) методы. Одним из основных монетарных методов является модель чистой добавленной стоимости.	Milost F. [92]
	Для оценки человеческого капитала используют стоимостные (денежная оценка) и натуральные показатели. Человеческий капитал оценивается по каждому из показателей, после чего осуществляется интегральная оценка.	Тугускина Г.Н. [76]
Тип произведенных затрат	Стоимость человеческого капитала определяется как сумма затрат на его приобретение, восстановление, увеличение и т.д. соответственно типу затрат выделяют различные методы: метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал; метод измерения индивидуальной стоимости работника и др.	Кастрюли на Ю.М. [32]
Тип получаемых доходов	Использование человеческого капитала способно приносить организации различные доходы, соответственно этому	Краковская, И.Н. [38]

	<p>строятся модели полезности, которые позволяют оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий. Оценка человеческого капитала осуществляется на основании указанных моделей по типам доходов.</p>	
--	--	--

Разные группы методов оценки человеческого капитала выделяются также в зависимости от используемой трактовки: человек сам по себе является капиталом, или капитал – это совокупность унаследованных и приобретенных человеком способностей, или человеческий капитал - ресурс, используемый фирмами для получения своего дохода. Расчет стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса может быть получен на основе двух деловых игр, семинаров, профессиональных курсов с помощью высоких информационных технологий. Добавляя к этому оценку стоимости перспективной конкурентности человеческого капитала, получаем комплексную оценку человеческого капитала организации. [69]

Зарубежные исследователи, рассматривая человеческий капитал как совокупность накопленных знаний, умений, навыков выделяют в его составе образовательные навыки и навыки социализации. При этом выделяется такая особенность: в США более востребованными являются навыки социализации: умение работать в команде, лидерские качества, а в странах Юго-Восточной Азии – навыки обучения, а именно, дисциплинированность, обучаемость, академическая успеваемость. Вследствие этого возникают разные подходы к оценке человеческого капитала (построение тестирования, собеседования и т.д.). [97]

Используемые в США методики оценки индивидуального человеческого капитала направлены на оценку наличия и развитости навыков социализации. В странах Юго-Восточной Азии методики оценки тестируют знания, способности к получению новых знаний и т.д.

Изучение существующих методик оценки человеческого капитала позволило сделать следующий вывод: первое, с чем нужно определиться, прежде чем выбирать методику, - это уровень изучения человеческого капитала. На микроуровне возникает второй вопрос, – с какой целью проводится оценка человеческого капитала: покупка бизнеса или управление персоналом, и уже далее определяется используемый подход (амортизационный, доходный, затратный и т.д.)

Процедура выбора метода оценки:

1. Определение уровня оценки
2. Выбор цели исследования
3. Выбор подхода исследования

Оценка человеческого капитала в управлении персоналом используется в основном для определения адекватного размера заработной платы работников, с целью заинтересовать человека в дальнейшем повышении квалификации, повышении эффективности производства (производительности), а также мотивировать дальнейший карьерный рост и работу именно в этой фирме.

При покупке бизнеса также на одном из первых мест в оценке его потенциальной доходности стоит персонал приобретаемой компании. [20] Данное обстоятельство обусловлено тем, что носителями ценности является не только недвижимость, здания, сооружения, станки, оборудование, но и имидж, логотип, прошлые достижения, престиж организации – все то, что создается сотрудниками предприятия. Профессионально-квалификационный потенциал работников определяет возможность эффективного использования приобретаемого имущества. С точки зрения оценки человеческого капитала как части приобретаемого актива преобладают адаптированные методики оценки нематериальных активов. Однако нужно понимать, что ценность человеческого капитала будет высокой только в том случае если сотрудники заинтересованы в дальнейшей работе с новым руководством.

Следует отметить, что в последнее время российские ученые занимаются, главным образом, макроэкономическим направлением исследования человеческого капитала [11]. На сегодняшний день наиболее актуальными направлениями работ российских ученых являются проблемы методологии оценки человеческого капитала и апробация разрабатываемых методов на статистических и эмпирических данных по России, в том числе в сравнении с другими странами. В частности, в трудах В. Гимпельсона анализируется влияние уровня образования и профессиональной принадлежности на уровень занятости (безработицы) и размер заработной платы. Р. Капелюшников предпринял успешную попытку рассчитать стоимость совокупного человеческого капитала России и в своих трудах уделяет большое внимание образовательной составляющей человеческого капитала (норм отдачи от образования).

Корицкий А. на основе эмпирического анализа, используя и совершенствуя экономико-математические методы, оценивает влияние человеческого капитала на различные социально-экономические процессы. Бондаренко И.С. [9] предпринята попытка оценить влияние человеческого капитала на конкурентоспособность России.

2.2 Традиционные подходы к стоимостной оценке стоимости человеческого капитала организации

По аналогии с методами оценки бизнеса при обобщенной оценке человеческого капитала предприятия наиболее широко применяемыми являются традиционные подходы стоимостной оценки [22]:

- доходный;
- затратный;
- сравнительный;
- экспертный.

Выбирая подход к оценке стоимости человеческого капитал, стоит учитывать специфику деятельности исследуемого объекта оценки и наличие информации о нем [77]. Рассмотрим подробнее суть традиционных подходов.

Доходный подход является наиболее распространенным среди подходов количественной оценки человеческого капитала. «Сторонники теории человеческого капитала величину любого капитала определяют не ценой его производства, а экономическим эффектом от его использования» [100].

Доходный подход оценки человеческого капитала основан на определении степени участия совокупного работника предприятия в получении дохода этим предприятием. В рамках данного подхода специалисты, как правило, используют следующие методы:

1 Метод управленческой добавленной стоимости, заключающийся в измерении вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия [76,82]:

$$\text{УДС} = \text{ДСБ} - \text{ДАС} - \text{УИ}, \quad (1)$$

где УДС – управленческая добавленная стоимость;

ДСБ – добавленная стоимость бизнеса;

ДАС – доход на капитал предприятия в случае его альтернативного использования;

УИ – управленческие издержки.

Низкие, или отрицательные, результаты свидетельствуют о неэффективном использовании управленческих ресурсов. В этом случае выявляют причины, которые могли повлечь такой результат [82]:

- нерациональная организационная структура;
- плохо организованные управленческие коммуникации;
- частая сменяемость персонала;
- необоснованная ротация кадров;
- низкий профессиональный уровень персонала;
- слабая мотивация управленческого труда.

2 Метод избыточной прибыли, основанный на предположении, что человеческий капитал является частью гудвилла (деловой репутации предприятия), который формирует избыточную прибыль предприятия. Стоимость человеческого капитала в этом случае определяется путем поэтапного расчета [82]:

- 1) размера избыточной прибыли,

- 2) стоимостная оценка гудвилла предприятия, при использовании метод капитализации избыточной прибыли,
- 3) стоимостная оценка нематериальных активов предприятия, способных оказывать существенное влияние на доходность бизнеса (например: патенты, лицензии),
- 4) стоимость человеческого капитала, путем вычета отдельно оцененных нематериальных активов предприятия из общей суммы его гудвилла.

Иногда в рамках доходного подхода используют некоторые авторские методики расчета стоимости человеческого капитала, например, модели расчета, основанные на методиках М. Фридмана, Г. Беккера и Б. Чисуика, И. Фишера и других авторов.

Применение затратного подхода при оценке человеческого капитала подразумевает, что стоимость последнего составляет сумму понесенных расходов на его создание, подготовку, улучшение и т.д. К подобного рода расходам относятся все расходы на персонал, понесенные предприятием.

На практике данный подход реализуется двумя методами: косвенным и прямым [6].

1 Косвенный метод основан на «сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки со стоимостью замещения данного объекта».

Лауреат Нобелевской премии в области экономики, Д. Тобин, вывел для этого показатель – коэффициент Д. Тобина – K_m , который определяется как соотношение рыночной стоимости оцениваемого объекта к стоимости его замещения. Под стоимостью замещения объекта понимаются те затраты, которые необходимы на «создание» предприятием нового объекта человеческого капитала и его функционирование с «нормальной прибылью». Согласно данному методу коэффициент Тобина рассчитывается по формуле:

$$K_T = \frac{P_{co}}{C_{zo}}, \quad (2)$$

где P_{co} – рыночная стоимость объекта;
 C_{zo} – стоимость замещения объекта.

Если $K_T < 1$ и объект оценки стоит дешевле, нежели объект его замещения, то объект оценки следует считать инвестиционно непривлекательным в силу низкого кадрового потенциала.

Если же $K_T > 1$, то оцениваемый объект имеет высокий уровень человеческого капитала и инвестиционно привлекателен.

Этот коэффициент можно рассчитать не только в целом для предприятия, но и для отдельных его структурных элементов.

Также в данном случае условно принимается, что «деловая репутация объекта оценки полностью определяется человеческим капиталом, а влияние остальных факторов либо несущественно, либо полностью учтено при формировании стоимости замещения объекта» [6].

В подобных случаях человеческий капитал может быть определен еще и как разность между рыночной стоимостью акционерного капитала (АК) предприятия и текущей стоимостью основных средств ($ТС_{oc}$) с учетом износа (И):

$$ЧК = АК + ТС_{oc} - И. \quad (3)$$

Полученная разница при этом достаточно близко характеризует человеческий капитал.

2 Прямой метод основан на определении всех расходов, которые потребуются для создания человеческого капитала предприятия. Учитываются затраты по следующим направлениям [6]:

- подготовка и переподготовка кадров;
- повышение квалификации;
- расходы на поиск работников;
- затраты на организационную, учебную и кадровую работу;
- затраты на формирование организационной культуры.

В целом, затратный подход имеет довольно частое применение. Однако у него есть ряд недостатков, как то, что возникает проблема оценки эффективности затрат на человеческий капитал: направляя средства на обучение сотрудников, предприятие не знает заранее, насколько эффективным будет это обучение.

Оценка стоимости человеческого капитала может осуществляться и путём сопоставления реально существующих характеристик работников соответствующего предприятия с характеристиками таких же работников, предлагающих свои услуги работодателям на рынке труда. То есть в данном случае мы имеем дело со сравнительным подходом.

Суть подхода заключается в поиске на рынке специалиста, обладающего сходными характеристиками: уровнем подготовки, профессиональным опытом, здоровьем и т.д. Стоимость работника предприятия тогда будет определяться ценой, за которую можно нанять подобного работника на рынке. Человеческий капитал предприятия в таком случае равен сумме «стоимостей» всех его сотрудников [75].

В рамках сравнительного подхода определение стоимости человеческого капитала может основываться на парных сравнениях с предприятиями-аналогами. Данный метод сравнений предполагает выявление ряда различий между объектом оценки и объектами-аналогами. В качестве последних могут выступать организационные структуры и кадровый состав следующих предприятий [6]:

- предприятий, прошедших реструктуризацию, создавших управленческую структуру и кадровый потенциал, близкий к идеальной модели;

- некоторых синтетических моделей, отражающих идеальную для данного вида бизнеса структуру и кадровый состав;
- проданных на рынке предприятий, в оценочных отчетах по которым имеется информация об оценке кадрового потенциала;
- предприятий, сходных по профилю и масштабам бизнеса, но более преуспевающих на рынке.

Далее, в ходе выявления различий между оцениваемым объектом и объектами-аналогами, оценщик рассчитывает корректировки стоимости бизнеса и человеческого капитала и определяет значения соответствующих корректирующих коэффициентов. К таким корректировкам относят [76]:

- уровень образования;
- возрастные характеристики;
- профессиональный опыт;
- профессиональные знания;
- сменяемость кадров;
- потенциал развития;
- конкурентоспособность работников.

Все эти характеристики количественно измеримы, что делает проблему сравнений вполне решаемой.

Недостатком сравнительного подхода является то, что «рынок труда не всегда отражает реальную ценность людей» [74]. Например, в одной стране врач получает небольшую зарплату, но эмигрировав в другую страну, он может сильно увеличить свою «цену» на рынке труда, несмотря на то, что сам он от этого не изменится – человек останется один и тот же.

Так как человеческий капитал достаточно многогранен, то его следует подвергать не только количественной, но и качественной оценке. Качественная оценка осуществляется посредством экспертного подхода, с помощью которого возможно оценить, как индивидуальные характеристики конкретного работника, так и всю совокупность человеческого потенциала компании.

С помощью экспертного подхода целесообразно оценивать следующее:

- достаточна ли квалификация работника для выполнения функций (профильное образование, стаж);
- имеются ли в рамках общей системы управления организационные возможности для реализации функций;
- насколько организационно-управленческие коммуникации обеспечивают выполнение функции;
- обеспечивает ли организация развитие работников.

Порядок расчёта человеческого капитала согласно экспертному подходу осуществляется поэтапно [4]. Рассмотрим их ниже.

1 Определение ключевых показателей, идентифицирующих вклад работника в капитал знаний предприятия.

На этом этапе определяются направления деятельности и вклад отдельного работника в соответствующем направлении. Вклад определяется на основе «оценки профессиональной зрелости работника и ранжирования оценочных показателей профессионально важных качеств» по следующим направлениям [77,82]:

- развитие производства;
- увеличение доходов компании;
- развитие отношений с клиентами;
- координация деятельности подразделений;
- успешное выполнение линейных функций и развитие эмоционального капитала на предприятии.

Оценка осуществляется на основе матрицы профессиональной зрелости, согласно которой в рамках перечисленных направлений работнику присуждается определенный балл (3, 6, 9, 12, 15 или 18) в соответствии с уровнем его компетенции в каждом конкретном направлении.

2 Установление весовых долей (коэффициент значимости) для каждого показателя, исходя из того, насколько часто каждый показатель проявляется у аттестуемого.

Для большей объективности данной методики целесообразно использовать весовые коэффициенты (коэффициенты значимости) [4]. Для этого осуществляется ранжирование профессионально важных качеств работника, применимых в том или ином направлении деятельности предприятия, от более к менее значимому. Обычно в качестве профессионально важных качеств работника выделяют следующие [82]:

- способность к выработке и внедрению оригинальных решений;
- умение создавать в коллективе нормальный психологический климат;
- способность оперативно оценивать ситуацию и принимать оптимальные решения;
- стремление к профессиональному росту и постоянному повышению квалификации;
- дисциплинированность и организованность;
- инициативность;
- умение добиваться согласия в решениях и действиях людей;
- способность с энтузиазмом и увлечением относиться к делу;
- коммуникабельность;
- способность проявлять интерес к смежным специальностям.

Согласно перечисленным оценочным показателям качеств и определяется соответствующий ранг аттестуемого (от 1 до 10). Так выставляется первая оценка аттестуемому.

3 Определение бальной шкалы для оценки каждого показателя.

На третьем этапе определяется вторая оценка, учитывающая степень проявления этих же качеств аттестуемого по четырем вариантам. При этом эксперт устанавливает частоту проявления каждого качества у аттестуемого в соответствии с предлагаемой бальной шкалой:

- всегда – 1,5 балла;
- в большинстве случаев – 1 балл;
- иногда – 0,5 балла;
- почти никогда – 0 баллов.

В результате по каждому профессиональному качеству определяется средний балл согласно следующей формуле [82]:

$$\text{ПВК}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^{10} \text{ПВК}_i \times n_i}{n}, \quad (4)$$

где $\text{ПВК}_{\text{ср}}$ – средний балл оценки качества по степени его функциональной значимости;

ПВК_i – оценка экспертом степени значимости качества по десятибалльной шкале;

n_i – количество экспертов, которые присвоили качеству данную оценку по степени значимости (в баллах);

n – общее количество экспертов.

Далее по каждому качеству рассчитывается средний балл его проявления у аттестуемого по формуле:

$$\text{П}_{\text{ср}} = \frac{(\text{П}_{1,5} \times n_{1,5} + \text{П}_1 \times n_1 + \text{П}_{0,5} \times n_{0,5})}{n}, \quad (5)$$

где $\text{П}_{\text{ср}}$ – средний балл степени проявления качества у аттестуемого (в баллах);

$\text{П}_{1,5} \dots \text{П}_{0,5}$ – степень проявления качеств у аттестуемого (в баллах) по оценке экспертов;

$n_{1,5} \dots n_{0,5}$ – количество экспертов, отнёсших качество по степени его проявления у аттестуемого к тому или иному баллу оценки;

n – общее количество экспертов.

И, наконец, по каждому качеству определяется средневзвешенный балл профессионально важного качества следующим образом:

$$\text{ПВК} = \text{ПВК}_{\text{ср}} \times \text{П}_{\text{ср}}, \quad (6)$$

где ПВК – средневзвешенный балл профессионально важного качества;

PVK_{cp} – средний балл оценки качества по степени его функциональной значимости;

P_{cp} – средний балл степени проявления качества у аттестуемого (в баллах).

Рассчитав средневзвешенный балл по каждому из предложенных профессиональных качеств, необходимо суммировать все полученные баллы по всем качествам, определяя, таким образом, итоговый балл оценки работника. Полученную итоговую оценку комиссия сравнивает с эталоном, который определяется следующим образом:

- 1) производится суммирование баллов по всем десяти качествам:

$$\sum_{\text{кач}} = 10+9+8+7+6+5+4+3+2+1, \quad (7)$$

- 2) полученная сумма умножается на соответствующий коэффициент степени (частоты) проявления того или иного качества:

- умножается на 1,5, если качество проявляется всегда;
- умножается на 1,0, если оно проявляется в большинстве случаев;
- умножается на 0,5, если качество присутствует иногда.

- 3) в итоге получают общий результат, суммировав результаты:

$$\Sigma = \Sigma_{1,5} + \Sigma_{1,0} + \Sigma_{0,5}. \quad (8)$$

Если общая оценка работника составляет более 85 баллов, формулируется вывод о его повышении или включении в состав кандидатов на выдвижение. Если оценка составит 57-85 баллов, то делается заключение о соответствии занимаемой должности. При этом весьма ценно и то обстоятельство, что детальный анализ оценок экспертов по профессионально важным качествам может помочь определить для каждого работника конкретные направления совершенствования его профессиональной деятельности, выбрать направления повышения квалификации и т.д. [82].

Получение обоснованных оценок индивидуального и совокупного человеческого капитала служит необходимой научной основой для определения оптимального уровня оплаты труда работников при заключении трудовых договоров.

Поэтому экспертный подход также является необходимой составляющей стоимостной оценки человеческого капитала.

Тем не менее, в отечественной практике существуют различные мнения, касающиеся оценки стоимости человеческого капитала. Среди всего разнообразия отечественных авторских методик можно выделить три основных направления [76]:

- инвестиционная оценка (работы С. А. Дятлова, И. В. Ильинского, В. В. Лукашевича и др.);

- амортизационная оценка (работы М. М. Критского, Л. Г. Симкиной и др.);
- оценка по доходам (работы В. Т. Смирнова, Е. М. Самородова и др.).

Первое направление – инвестиционная оценка – предполагает оценку инвестиций в человеческий капитал. В рамках данного подхода стоимость человеческого капитала рассматривается как «сумма первоначальной стоимости уже накопленного капитала и дополнительные инвестиции на обучение, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, осуществленные за счет предприятия, а также включая объекты интеллектуальной собственности, вложенные в капитал предприятия» [76].

Эффективность функционирования большинства компаний зависит от уровня грамотности и образованности своих сотрудников. Поэтому «очевидна необходимость постоянного и непрерывного обучения сотрудников компании». Сумма затрат на данное обучение и есть «долгосрочные инвестиции в капитал знаний» предприятия. Если в итоге на предприятии наблюдается тенденция повышения эффективности его деятельности в результате вклада конкретного сотрудника, прошедшего обучение, то инвестиции можно считать оправданными. Такая закономерность лежит в основе стоимостной оценки человеческого капитала методом инвестиций [4].

В литературе процесс инвестирования в человеческий капитал подразделяется на несколько этапов [4]:

- затраты на получения образования;
- затраты на поиск и найм персонала;
- затраты на персонал в период обучения;
- затраты на персонал в период накопления потенциала роста;
- затраты на персонал в период достижения профессионализма;
- затраты на персонал в период обучения, повышение квалификации;
- затраты на персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма.

Также условно все затраты на человеческий капитал можно разделить по источникам финансирования:

- финансирование за счет средств федерального бюджета;
- финансирование за счет средств компании, сотрудником которой является конкретный человек;
- затраты, осуществляемые за счет средств и времени конкретного человека, то есть самофинансирование, или самообразование.

Таким образом, на каждом этапе процесса инвестирования в человеческий капитал экономическая эффективность обучения определяется соотношением затрат и результатов. В качестве последних

выступает повышение производительности труда. Между этими показателями существует взаимосвязь, которая прослеживается в следующей формуле:

$$\Theta = \frac{(B_1 - B_0) \times \Pi}{I_{\text{чк}}}, \quad (9)$$

где Θ – эффективность инвестиций в человеческий капитал на i -м этапе;

B_0 – выработка работника до обучения, переподготовки и т. д.;

B_1 – выработка работника после обучения, переподготовки и т. д.;

Π – цена единицы продукции;

$I_{\text{чк}}$ – инвестиции в человеческий капитал.

Следующее направление – амортизационная оценка – предполагает «оценку амортизации каждого вида инвестиций в человеческий капитал, перемноженную на время их реального оборота» [4].

Общая формула определения стоимости применяемого человеческого капитала предприятия представлена в следующем виде [78]:

$$\text{ЧК} = \sum_{i=1}^n (A_i \times T_i \times K_i), \quad (10)$$

где ЧК – стоимость человеческого капитала предприятия;

A_i – годовая сумма амортизационных инвестиций i -го вида в человеческий капитал;

T_i – срок амортизации i -го вида инвестиций;

K_i – количество амортизируемых объектов.

И, наконец, третье направление – оценка по доходам – базируется на оценке величины человеческого капитала «обратным счетом через оценку получаемого эффекта от использования конкретных видов человеческого капитала» [4]. Расчет эффекта применения каждого вида человеческого капитала позволяет оценить общий годовой эффект, который делится на среднюю норму эффективности инвестиций в текущем году. Выражается это следующим образом [77]:

$$\text{ЧК} = \frac{\sum (\Theta_{\text{кз}} + \Theta_{\text{тк}} + \Theta_{\text{ик}} + \Theta_{\text{опк}} + \Theta_{\text{кнк}})}{N_{\text{эи}}}, \quad (11)$$

где $\Theta_{\text{кз}}$ – годовой эффект капитала здоровья;

$\Theta_{\text{тк}}$ – годовой эффект трудового капитала;

$\Theta_{\text{ик}}$ – годовой эффект интеллектуального капитала;

$\Theta_{\text{опк}}$ – годовой эффект организационно-предпринимательского капитала;

$\Theta_{\text{кнк}}$ – годовой эффект культурно-нравственного капитала (деловой репутации);

$N_{\text{эи}}$ – норматив эффективности инвестиций, коэффициент от 0,15 до 0,25.

Помимо обозначенных трех направлений в отечественной оценке человеческого капитала стоит отдельно выделить авторскую методику стоимостной оценки человеческого капитала предприятия, предложенную Тугускиной Г.Н. [77-78] Данная методика частично основана на методе расчета стоимости кадрового потенциала коммерческого предприятия, автором которой является В.В. Алавердян, и частично перекликается с методикой оценки индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия В.В. Царева и А.Ю. Евстратова. [74-78]

Автор первой методики рассматривает оценочную стоимость работника как величину, равную произведению выплачиваемой или предполагаемой заработной платы на коэффициент – гудвилл кадрового потенциала:

$$C = ЗП \times \Gamma_{\text{кп}}, \quad (12)$$

где C – оценочная стоимость работника;

$ЗП$ – выплачиваемая или предполагаемая заработная плата работника;

$\Gamma_{\text{кп}}$ – коэффициент – гудвилл кадрового потенциала.

Гудвилл (Goodwill; деловая репутация) кадрового потенциала работника – это коэффициент, отображающий реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника не как штатную единицу, а как конкретного человека, который умеет выполнять определённые функции, решать те или иные задачи. Гудвилл кадрового потенциала рассчитывается по каждому работнику отдельно. Учет данного показателя позволяет более правильно и точно определить стоимостную оценку работника.

Но, по мнению Тугускиной Г.Н., данный подход является неполноценным. В своей методике Г.Н. Тугускина учитывает инвестиции предприятия в свой человеческий капитал. Именно поэтому она обращается к мнению других авторов, Царева и Евстратова, которые учитывают затраты на обучение, переподготовку и т. д. [74-78]:

$$C = (K + K_1) + Д + П + И, \quad (13)$$

где C – дисконтированная стоимостная оценка потенциала индивидуального работника за периоды получения профессионального образования и последующей работы на коммерческом предприятии;

K – приравненные к капитальным дисконтированные затраты денежных средств, израсходованных учащимся на получение профессионального образования за весь период его обучения;

K_1 – приравненные к капитальным дисконтированные затраты денежных средств, израсходованных учащимся на приобретение учебно-методической литературы, оплата при необходимости услуг общежития, канцелярских товаров и т. п. в период обучения;

Д – совокупные дисконтированные доходы, полученные работником в течение определенного периода времени работы на коммерческом предприятии;

П – доля дисконтированной валовой прибыли, созданной специалистом в определенном году на предприятии;

И – инвестиции, вкладываемые в повышение квалификации специалиста, например, в системе послевузовского образования.

Основываясь на двух данных направлениях в стоимостной оценке человеческого капитала, Г.Н. Тугускина предлагает следующий способ расчета данной стоимости [77]:

$$C = 3П \times \Gamma_{чк} + И \times t, \quad (14)$$

где С – оценочная стоимость работника;

3П – выплачиваемая или предполагаемая заработная плата работника;

$\Gamma_{чк}$ – коэффициент – гудвилл человеческого капитала работника;

И – инвестиции за один год;

t – период.

Гудвилл человеческого капитала работника можно представить в качестве суммы следующих показателей:

$$\Gamma_{чк} = И_{пр} + И_{ст} + К_{пп}, \quad (15)$$

где $И_{пр}$ – индекс прибыли человеческого капитала;

$И_{ст}$ – индекс стоимости человеческого капитала;

$К_{пп}$ – коэффициент профессиональной перспективности.

В свою очередь, каждый из индексов данной формулы рассчитывается следующим образом:

$$И_{пр} = \frac{\text{прибыль}}{\text{эквивалент полного рабочего времени сотрудника}}, \quad (16)$$

$$И_{ст} = \frac{\text{общие расходы на персонал}}{\text{эквивалент полного рабочего времени сотрудника}}, \quad (17)$$

где знаменатель будет равен:

$$\mathcal{E}_{прв} = \left(D_{раб} \times 8 \text{ часов в день} \right) - Ч_{отп} - Ч_{празд} - Ч_{отсут}, \quad (18)$$

где $D_{раб}$ – количество рабочих дней в году;

$Ч_{отп}$ – отпуск в часах;

$Ч_{празд}$ – праздничные дни (количество часов);

$Ч_{отсут}$ – отсутствие по причинам личного характера или болезни в часах.

Коэффициент профессиональной перспективности определяется с расчётом данных об образовании сотрудника, его стаже и возрасте:

$$К_{пп} = \text{оценка уровня образования} \times \left(1 + \frac{\text{стаж}}{4} + \frac{\text{возраст}}{18} \right), \quad (19)$$

Оценка уровня образования может принимать следующие значения:
 0,15 – для лиц, имеющих незаконченное среднее образование;
 0,60 – для лиц со средним образованием;
 0,75 – для лиц со среднетехническим и незаконченным высшим образованием;
 1,00 – для лиц с высшим образованием по специальности.

В свою очередь деление стажа и возраста на 4 и 18, соответственно, рекомендовано Научно-исследовательским Институтом Труда и Социального Страхования в связи с тем, что, как установлено, стаж влияет на результативность труда в 4 раза меньше, чем уровень образования, а возраст – в 18 раз меньше, соответственно.

Методика Г.Н. Тугускиной довольно понятна и проста в применении. К тому же данную методику справедливо считать комплексной, так как она позволяет учесть достаточно широкий круг показателей, которые оказывают существенное влияние на стоимостную величину человеческого капитала в целом, нежели традиционные способы оценки, что и позволяет более точно определить исследуемую величину.

2.3 Методы оценки стоимости человеческого капитала за рубежом

Развитие экономики знаний в настоящее время, ставит все 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.

Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала компании является базовым и определяющим успешное развитие остальных составляющих, поэтому интеллектуальный капитал, или нематериальные активы, - важная составляющая при оценке бизнеса [5].

В современных условиях наиболее значимой является проблема оценки человеческого капитала. Современная наука и практика выработала обширный перечень методик, различающихся между собой как по уровню рассмотрения человеческого капитала, так и по используемому подходу (доходный или затратный), в рамках каждого из подходов есть свои методики ориентированные на один из аспектов оценки человеческого капитала. Данное исследование представляет собой обзор зарубежных подходов к классификации методик оценки человеческого капитала.

Согласно исследованиям Тугускиной Г.Н., в американской практике в настоящее время существуют два принципиальных подхода к оценке и учету человеческих ресурсов – это модели активов и модели полезности [75].

Модели активов предполагают ведение учета затрат на капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию. Модели полезности

предлагают непосредственно оценивать эффект тех или иных кадровых инвестиций.

В основу первого подхода взята обычная схема бухгалтерского учета основного капитала, переработанная применительно к особенностям человеческого капитала. В специальных счетах по разработанному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания рассматриваются либо как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего человеческого капитала, либо списываются как потери.

Модели полезности, в свою очередь, позволяют оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий, а также способности работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость на предприятии.

Помимо традиционных подходов оценки человеческого капитала существуют авторские методики зарубежной и отечественной практик, авторы которых учитывают наиболее важные на их взгляд стороны данной проблемы применительно к условиям, в которых осуществляется данный вид оценки.

Сегодня наиболее широко применяемыми к оценке и учету человеческих ресурсов в мировой практике являются следующие два подхода [75]:

- модели активов (или «затратные»);
- модели полезности.

Как видно из названия первой группы моделей, они предполагают ведение учёта затрат на человеческий капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию. В основе моделей активов заложена схема бухгалтерского учета основного капитала, переработанная применительно к особенностям человеческого капитала. В специальных счетах по разработанному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания рассматриваются либо как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего человеческого капитала, либо списываются как потери. Учёт человеческого капитала при таком подходе происходит в счетах примерно так же, как учёт физического (основного) капитала. Данная методика учёта затрат на формирование и совершенствование человеческого капитала названа «хронологической моделью затрат».

Что касается моделей полезности, то по их методике предполагается непосредственная оценка эффекта тех или иных кадровых инвестиций. При помощи данных моделей можно оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате каких-либо мероприятий, учитывая способность каждого работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость предприятию. При этом

«различия в ценности определяются характером должности и индивидуальными различиями работников, занимающих одинаковую должность» [82].

Помимо этих двух направлений оценки человеческого капитала в зарубежной практике применяется ряд авторских методик, например [68]:

1 Согласно монетарной трактовке человеческого капитала М. Фридман рассматривает последний как одну из форм активов, который обеспечивает труду постоянный доход, который представляет собой средневзвешенную величину ожидаемых будущих поступлений дохода предприятия. Имущество и доход в данном случае являются взаимосвязанными элементами. Тогда номинальный доход некоторого индивидуума в текущем периоде, с учётом того, что учитываемый при этом период равен сроку жизни индивидуума, будет рассчитываться по формуле [75]:

$$D = rV, \quad (20)$$

где D – номинальный доход индивидуума от своего имущества;
 r – средняя норма доходности (отдача) от используемого имущества;
 V – ценность имущества индивидуума.

При этом общая величина имущества индивидуума (V^n) может быть выражена капитализированной стоимостью будущего потока доходов, которая рассчитывается в результате их дисконтирования:

$$V^n = \sum_{i=1}^n \frac{D_i}{(1+r)^i}, \quad (21)$$

где D_i – ожидаемый индивидуумом годовой доход всех видов имущества;
 n – срок жизни человека в годах.

Перейдём от имущества к человеческому капиталу, который Фридман считает частью имущества человека. Человеческий капитал, в свою очередь, даёт отдачу в виде дисконтируемой заработной платы в течение всего трудоспособного периода жизни индивидуума до самого его выхода на пенсию. В данном случае величина человеческого капитала определяется формулой:

$$V = \sum_{i=1}^n \frac{W_i}{(1+r)^i}, \quad (22)$$

где V – стоимость человеческого капитала;
 W_i – ожидаемый индивидуумом годовой заработок от использования человеческого капитала;
 n – срок жизни индивидуума в годах.

2 И. Фишер предлагает свою методику оценки человеческого капитала, подразумевающую доход, который будет получен в некотором будущем времени. В данном случае автор имеет в виду, что использование

капитала означает получение процента как универсальной формы дохода (заработной платы, прибыли, ренты). Тогда дисконтируемая сумма будущих доходов будет составлять величину применяемого капитала, то есть будущий доход приводится к настоящей (сегодняшней) оценке [77]:

$$D_c = \frac{D_t}{(1+i)^t}, \quad (23)$$

где D_c – сегодняшняя величина дохода;
 D_t – будущая величина дохода;
 i – текущая процентная ставка;
 t – число лет.

Однако данная авторская методика показывает лишь тот доход, который будет получен в будущем без учета инвестиций в человеческий капитал, оценку уровня образования персонала и их профессионального уровня, затраты на здравоохранение и на научные разработки и другие существенные пункты.

3 Согласно Г. Беккеру, в каждом человеке присутствует «элемент просто труда и человеческого капитала». Исходя из такого предположения, стоимость человеческого капитала можно определить следующим образом [77]:

$$V_a = \sum_{i=a}^n \frac{(B-C)}{(1+i)^i}, \quad (24)$$

где V_a – оценка человеческого капитала работника в возрасте a ;
 B – общая заработная плата;
 C – часть заработной платы, приходящаяся на элемент «простого труда»;
 n – возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека;
 i – процентная ставка.

Чуть позже совместно с Б. Чисуиком они вывели единую формулу для расчета доходов владельцев как человеческого, так и физического капитала. Согласно ей, применительно к владельцу человеческого капитала «общий заработок любого лица, после того как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его первоначального человеческого капитала» [75]:

$$D_i = X_i + \sum_{j=1}^m r_{ij} \times C_{ij}, \quad (25)$$

где D_i – доход (заработок) некоторого лица;
 X_t – эффект от первоначального капитала этого лица;
 j – определенные инвестиции;
 i – процентная ставка;
 r_{ij} – норма дохода этого лица на его инвестиции;

C_{ij} – стоимость этих инвестиций.

Перечисленные методики оценки человеческого капитала далеко не единственные в зарубежной практике. На самом деле их намного больше. Но не все они находят широкое применение на практике. В отечественной практике оценки стоимости бизнеса данные методики применяются еще реже. Такое положение дел, скорее всего, является последствием небольшого опыта оценки человеческого капитала отечественных предприятий, несовершенством имеющихся методик, сложностью расчетов, отсутствием необходимых статистических данных и другими обстоятельствами [75].

Милош Ф. считает человеческий капитал важным элементом бизнес-процесса, однако, в отличие от актива, отражаемого в бухгалтерском балансе, неподвластным классической оценке. Он подразделяет все методы на монетарные (предполагающие денежную оценку) и немонетарные (не предполагающие денежной оценки). Изучая различные методики оценки человеческого капитала, он делит их на методики, оценивающие интеллектуальный капитал в целом и методики, оценивающие человеческий капитал, как часть интеллектуального капитала. Одновременно он изучает вопрос сущности человеческого капитала – обладает ли он признаками актива организации или нет, сообразно этому изменяется и методологическая база. [92]

Изучив публикации Шварца, Киезо, Стюарта, Меллуна, Свейби и др., Милош Ф. формулирует и подробно описывает модель чистой добавленной стоимости.

Сэм-Хо Ли полагает, что в определении человеческого капитала обязательно нужно выделять понятия образования и социализации, исходя из которых будут формулироваться разные подходы к оценке. Он основывает свое исследование на сравнении понятий и подходов к оценке человеческого капитала в США и в странах ЮВА. В США более востребованными являются навыки социализации, в странах ЮВА – академическая успеваемость. Исходя из этого построены входные тесты, общее обучение, собеседование при приеме на работу и будущая зарплата, то есть вся система оценки человеческого капитала и приемы управления им. [97]

Сакалас А. определяет человеческий капитал как совокупность знаний, приобретение соответствующих навыков, специфических умений и компетенций работников, которые являются источником экономического роста и создания конкурентных преимуществ страны или организации. Приводит следующую классификацию методов оценки человеческого капитала: [96]

1 Рыночно-ориентированный подход. Методы базируются на определении разницы между рыночной и бухгалтерской стоимостью компании, которая и будет стоимостью человеческого капитала. Эти

методы в полной мере демонстрируют значимость человеческого капитала, и достаточно просты в применении, причем использоваться эти методы могут как на макроуровне, так и на микроуровне. Сакалас А. исследует методы, предлагаемые Фитценцем, Тобином, Пашаропулосом, Анкрустом, Денисоном.

2 Бухгалтерско-ориентированный подход. Опирается на данные персональной стоимости: зарплата, стоимость профессионального развития, тренингов. В этой группе наиболее известны методы, предлагаемые Зигертом.

3 Методы, базирующиеся на индикаторах. Данная группа включает в себя обширный перечень методик, наиболее известной является «Метод Скандиа Навигатор».

4 Методы добавленной стоимости. Они ориентированы в большей степени на информацию управленческого учета, то есть предназначены для внутреннего использования. Достаточно просто интегрируются в систему бухгалтерского учета компании. Сакалас А. описывает 8 методов добавленной стоимости, различающихся по видам добавленной стоимости (добавленная рыночная стоимость, добавленная экономическая стоимость, метод анализа затраты-прибыль и т.д.).

Подводя итог своему исследованию методик оценки человеческого капитала, Сакалас А. отмечает возможность создания общей модели оценки человеческого капитала, которая позволит комбинировать методики между собой и тем самым улучшить результаты оценки человеческого капитала.

Обширный обзор методов измерения интеллектуального капитала в целом, и человеческого, в частности представлен Карлом-Эриком Свейби на его персональном сайте. [100]. Свейби К.-Э. выделяет 25 методов измерения интеллектуального капитала, сгруппированных в 4 категории. К методам прямого измерения интеллектуального капитала – Direct Intellectual Capital methods относятся все методы, основанные на идентификации и оценке в денежном выражении отдельных активов или отдельных компонентов интеллектуального капитала. После того, как оценены отдельные компоненты интеллектуального капитала или даже отдельные активы, выводится интегральная оценка интеллектуального капитала компании. В рамках методов рыночной капитализации – Market Capitalization Methods вычисляется разность между рыночной капитализацией компании и собственным капиталом ее акционеров. Полученная величина рассматривается как стоимость ее интеллектуального капитала или нематериальных активов. В методах оценки рентабельности активов – Return on Assets methods рассчитывается отношение среднего дохода компании до вычета налогов за некоторый период к материальным активам компании – гоа компании. Этот показатель сравнивается с аналогичным среднеотраслевым показателем. Чтобы

вычислить средний дополнительный доход от интеллектуального капитала, полученная разность умножается на материальные активы компании. Далее путем прямой капитализации или дисконтирования получаемого денежного потока можно получить стоимость интеллектуального капитала компании. В методах подсчета очков – scorecard Methods идентифицируются различные компоненты нематериальных активов или интеллектуального капитала, генерируются и докладываются индикаторы и индексы в виде подсчета очков или как графы. Применение данных методов не предполагает получение денежной оценки интеллектуального капитала. Эти методы подобны методам диагностической информационной системы.

Более длительный период изучения теоретических и практических аспектов человеческого капитала за рубежом, позволил сформулировать большое число методик оценки человеческого капитала. Несмотря на это, вопрос классификации методов и выявления методик, применимых к российским современным условиям, остается открытым.

Глава 3 ПРИМЕР СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗРЕЗЕ ОЦЕНКИ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ОАО «XXX»

3.1 Краткая характеристика финансового состояния ОАО «XXX»

Проведем оценку стоимости человеческого капитала в рамках определения стоимости бизнеса на примере ОАО «XXX» путем применения практической методики оценки человеческого капитала, основанной на комплексном подходе, и определим, как полученная величина будет влиять на стоимость ОАО «XXX». Цель такого разделения состоит в дальнейшем подтверждении необходимости и важности оценки человеческого капитала для собственников компании.

Датой оценки принято считать 31.03.2016 г.

ОАО «XXX» является ведущей проектной организацией в области жилищного гражданского строительства и градостроительного проектирования с открытыми лицензиями на все виды проектных работ. Предприятие более полувека успешно работает на рынке проектной сметной документации.

На сегодняшний день в 23-х структурных подразделениях данного предприятия успешно работает 270 человек. Среди сотрудников института находятся заслуженные и почетные архитекторы и строители Российской Федерации, советники Российской академии архитектуры и строительных наук (РААСН), кандидаты наук, члены Союза архитекторов России.

Совокупные активы ОАО «XXX» по данным финансовой отчетности на конец 2015 г. составили 274,4 млн р. по сравнению с 344,5 млн р. на конец предшествующего года. Балансовая стоимость активов компании сократилась на 70,1 млн р., что составило 20%. Такой результат связан с сокращением доли кредиторской задолженности и заемных средств.

Основную часть активов компании занимают внеоборотные активы: 55% по итогам финансовой отчетности за три месяца 2016 г. За 2015 г. внеоборотные активы выросли с 86,3 до 111,6 млн р., темп роста составил 29%. В течение года ОАО «XXX» приобретено имущество на сумму 34,8 млн р. Кроме того, тенденция роста доли внеоборотных активов наблюдается на протяжении последних пяти лет.

Доля оборотных активов на конец 2015 г. составляла 59% от балансовой стоимости всех активов. Мобильный капитал в основном сосредоточен в незавершенном производстве и дебиторской задолженности, на долю которых приходится 17,9% и 19,6%, соответственно. К концу года оборотные средства составили 162,8 млн р. Вследствие снижения текущих активов структура совокупного капитала несколько ухудшилась, поскольку выросла доля немобильных активов, не генерирующих прибыль.

Дебиторская задолженность на конец 2015 г. снизилась с 121,5 до 53,8 млн р., то есть более чем в 2 раза. При этом большая часть задолженности приходится на крупных клиентов и партнеров ОАО «ХХХ». Авансы, выданные в счет будущих выполненных работ, составили 29,8 млн. руб. Структура дебиторской задолженности не является рискованной для компании, однако просроченная задолженность в течение 2015 года выросла с 23,2 до 30,8 млн. руб., на что стоит обратить внимание руководству предприятия в предстоящем году.

На конец 2015 г. финансовые вложения ОАО «ХХХ» в виде краткосрочных займов юридическим и физическим лицам составляли в сумме 16,0 млн. руб. Согласно официальным данным получен доход в сумме 2,628 млн. руб. Предполагается, что основная часть займов будет погашена в 2016 г.

Что касается пассивов компании, то, только 62% приходится на краткосрочные обязательства. На 31.12.2015 г. оставшуюся долю – 37,99% – занял собственный капитал и 0,01% – долгосрочные обязательства. Годовой прирост пассивной части баланса в 2015 г. составил также 6% за счет существенного увеличения собственного капитала на 30%, в частности, нераспределенной прибыли, и некоторого снижения доли краткосрочных обязательств на 3%.

Собственный капитал компании составляет в 2015 г. 146,9 млн. руб. по сравнению с 120,8 млн. руб. на конец 2014 г. Рост собственного капитала почти на 22% за год обеспечен за счет полученной в отчетном году прибыли. Позитивная динамика собственного капитала на протяжении последних 5 лет делает компанию надежной с точки зрения банковского кредитования. В структуре собственного капитала преобладает накопленная нераспределенная прибыль, многократно превышающая уставный капитал.

В отчетном году ОАО «ХХХ» в своей деятельности в основном использовало собственные ресурсы, а также авансовые платежи заказчиков. Практически полное отсутствие внешнего заимствования, в том числе и банковских кредитов, объясняется спецификой хозяйственной деятельности компании, которая заключается в том, что пополнение оборотных средств организации осуществляется за счет авансов, выплачиваемых заказчиками, а оплата выполненных субподрядных работ производится после получения средств от заказчиков.

Общий долг ОАО «ХХХ» перед другими предприятиями, бюджетом и собственными работниками на конец 2015 г. составлял 119,6 млн. руб., сократившись по сравнению с прошлым годом на 45%. Из них средства от заказчиков в счет финансирования новых проектных работ составили 19,3 млн. руб. Существенно сократилась задолженность перед бюджетом – с 35,1 до 20,7 млн. руб.

Задолженность перед внебюджетными фондами выросла до 2,3 млн. руб., но не являлась просроченной и подлежала погашению в I-м квартале 2016 г. Таким образом, в 2015 г. краткосрочные обязательства компании в целом снизились на 43%. Исполнение обязательств по кредиторской задолженности не несет повышенных рисков, поскольку обязательства погашаются не денежными средствами, а выполненными работами.

Впервые за последние пять лет сумма краткосрочных обязательств стала ниже размера собственного капитала. Низкий уровень долговой нагрузки является благоприятным фактором в условиях ожидаемого снижения заказов.

Совокупные доходы ОАО «ХХХ» в 2015 г. составили 438,2 млн. руб., в том числе доходы от основной деятельности (проектные работы) – 428,9 млн. руб. Общие расходы составили 402,6 млн. руб. в сравнении с 424,8 млн. руб. в 2014 г. Расходы по производственной деятельности сократились до 249,1 млн. руб.

Темпы снижения производственных расходов составили 10,6%. Еще выше была экономия по управленческим расходам, которые за год сократились на 19,2 млн. руб., то есть почти на 17%. Эффективное управление затратами позволило при общем снижении выручки получить более высокую прибыль от продаж.

В 2015 г. были завершены договорные обязательства по ряду крупных объектов, поэтому объем продаж оставался на высоком уровне, и компании удалось получить чистую прибыль в размере 26,1 млн. руб., что лишь на 7% меньше уровня прошлого года.

В отчетном году показатели рентабельности в целом демонстрировали рост, так, рентабельность продаж выросла до 19,97%, а рентабельность активов повысилась до 84,37%. Доходность собственного капитала при этом продолжала незначительно снижаться и составила на конец 2015 года 17,79%. Этот уровень выше банковской процентной ставки, а значит, не является для акционеров критическим.

Несмотря на некоторое снижение в 2015 г. доходов от основной деятельности, ОАО «ХХХ» удалось получить довольно высокую прибыль. При снижении объемов выручки оборачиваемость дебиторской и общей кредиторской задолженности повысилась, соответственно, до 3,4 и 4,6. На конец года собственные оборотные средства выросли незначительно, но благодаря сокращению заемных средств это не привело к ухудшению ликвидности.

В отчетном году финансовая устойчивость ОАО «ХХХ» сохранилась на прежнем уровне. ОАО «ХХХ» поддерживает на должном уровне ликвидность активов. Коэффициент текущей ликвидности на конец 2015 г. составил 1,28, коэффициент быстрой ликвидности – 0,9, что близко к их нормативным значениям.

Сегодня перед ОАО «XXX» стоит задача формирования нового портфеля заказов, способного обеспечить необходимые для компании объемы работ.

В ближайшей перспективе компания намерена активизировать работу с потенциальными заказчиками по следующим направлениям:

- в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности для всех районов и муниципальных образований должны быть разработаны документы территориального планирования, а так как к настоящему времени на территории субъекта федерации большинство территорий и поселений не имеет генеральных планов и градостроительных схем, то выполнение этой работы может стать одним из основных направлений деятельности рассматриваемого предприятия в ближайшие годы;

- на протяжении многих десятилетий ОАО «XXX» занималось проектированием объектов гражданского строительства. Новые потребности развития территорий диктуют компании необходимость расширения сфер своей деятельности. Предполагается дальнейшее развитие сферы проектирования промышленных сооружений, производственных зданий и транспортной инфраструктуры, что актуально в связи с планируемыми государственными программами развития Дальнего Востока;

- также ОАО «XXX» в ближайшие годы планирует расширить свое присутствие на рынке проектирования объектов, финансируемых частными инвесторами. Среди стратегических направлений деятельности – проектирование инженерных сетей, систем очистных сооружений, водоснабжения и канализации. Это направление будет широко востребовано в ближайшее десятилетие.

Исходя из проведенного анализа показателей, характеризующих эффективность финансовой деятельности ОАО «XXX», следует сказать, что в целом предприятие является финансово устойчивым, динамично развивающимся на данном этапе и довольно перспективным.

В таблице 3.1 представлены итоги расчета стоимости бизнеса ОАО «XXX»

Оценщиками проведена оценка стоимости бизнеса ОАО «XXX» которая позволила утверждать то, что стоимость бизнеса на дату оценки составляет 261,8 млн руб.

Таблица 3.1 – Расчет стоимости бизнеса ОАО «XXX»

Показатель	21.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Денежный поток (CF), тыс.руб.	71318,57	57868,82	51143,94
Номер периода (i-0,25)	0,75	1,75	2,75
Ставка дисконтирования (R _{диск}), %	13,9		
Коэффициент дисконтирования (K _{диск})	0,91	0,80	0,70

Текущая стоимость соответствующих будущих денежных потоков (PV), тыс.руб.	64 685,93	46 081,66	35 756,41
NPV (ЧДД; чистая приведённая стоимость), тыс.руб.	146 524,00		
Стоимость реверсии (остаточная стоимость) по Гордону ($V_{ост}$), тыс.руб.	164 900,40		
Продисконтированная стоимость реверсии, тыс.руб.	115 287,30		
Стоимость бизнеса ($V_{рын.диск.}$), тыс.руб.	261 811,299		

Данная стоимость была получена без учета стоимости человеческого капитала данной организации, что не отражает реальную стоимость компании, поскольку данная организации – это организация, оказывающая услуги и именно квалификации, компетентность, уровень образования, навыки и так далее ее персонала позволяют компании наращивать свою стоимость с течением времени.

3.2 Стоимость оценка человеческого капитала ОАО «XXX»

В связи с тем, что формирование человеческого капитала предприятия осуществляется на основе личных качеств и характеристик сотрудников, то в качестве основных показателей, используемых для исследования человеческого капитала можно принять: квалификационный состав сотрудников, средний уровень образования, возрастной состав персонала, средний стаж работы по специальности, затраты на персонал. Авторами предлагается следующая система показателей оценки человеческого капитала, которые могут быть использованы в качестве исходных данных для оценки человеческого капитала предприятий (рисунок 3.1).

Таким образом, далее речь пойдет о том, какие существуют способы стоимостной оценки человеческого капитала на данный момент и насколько они применимы в современных условиях.

В настоящее время большая доля рабочей силы сосредоточена в сфере услуг. Бизнес, связанный с данной сферой, в том числе и с проектными работами и градостроительством, является весьма специфическим. Успех и доход от такого рода деятельности в большой степени зависят от людей, работающих в той или иной компании этой сферы. Порой за счет человеческого капитала стоимость компании может возрастать в разы.

Поэтому целесообразно учитывать в качестве неотделимого нематериального актива рассматриваемого предприятия стоимость человеческого капитала. ОАО «XXX» входит в число тех компаний, человеческий капитал которых представляет особую ценность для их

руководства. Потенциал человеческих ресурсов данной компании довольно высок, о чем говорит характеристика штата ее сотрудников.

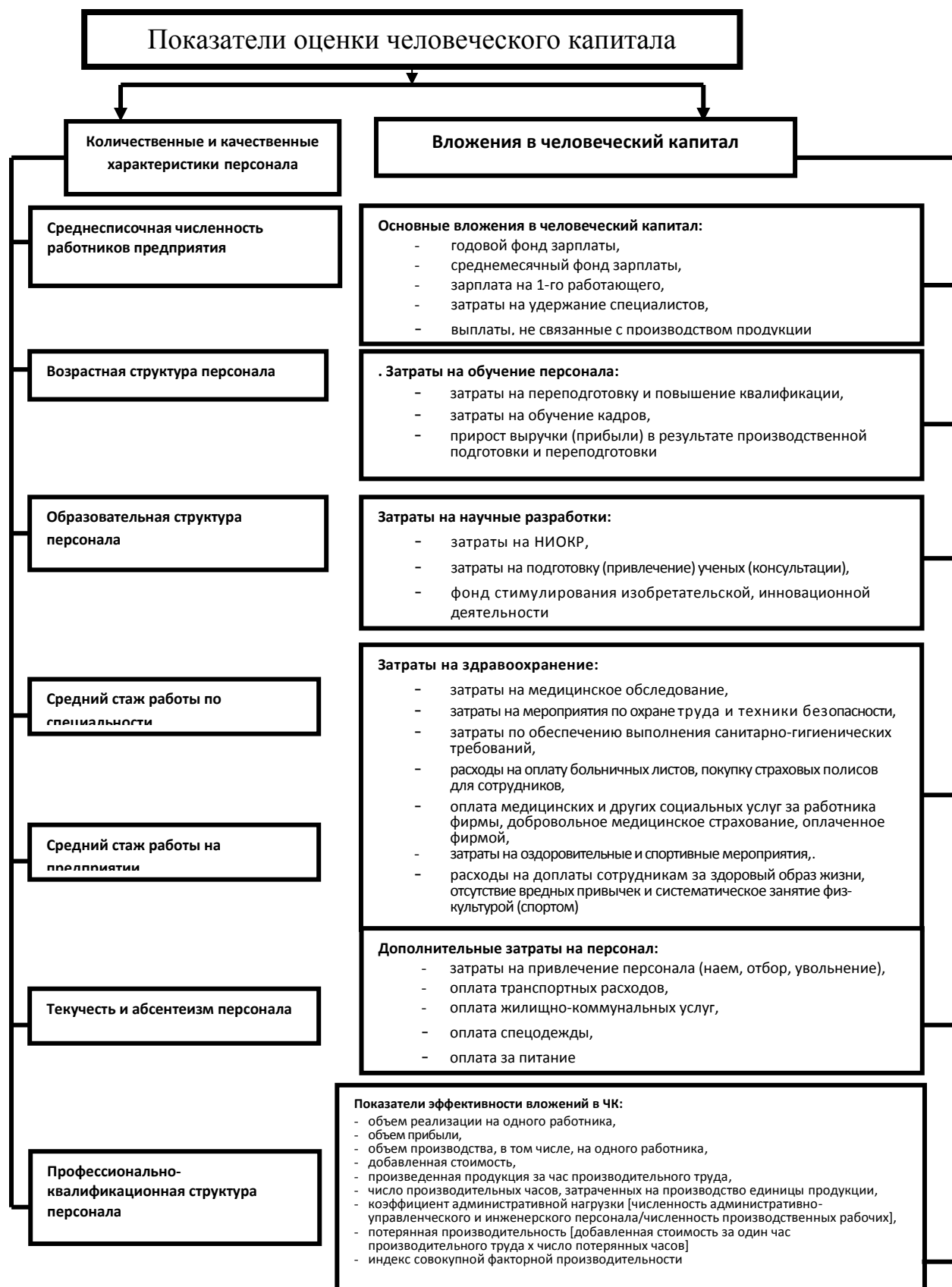


Рисунок 3.1 - Показатели оценки человеческого капитала предприятия

В случае если не учесть данную составляющую бизнеса, ОАО «XXX» может потерять значительную долю своей стоимости на рынке, что отрицательно скажется на деятельности всего предприятия. Поэтому оценка человеческого капитала является важным элементом в стоимостной оценке всего бизнеса.

В рамках рассматриваемого предприятия стоимость человеческого капитала можно оценить по следующим категориям показателей, предложенных профессорами Крэнфилдского университета Д. Старовичем и Б. Марром:

- демографические показатели: число сотрудников; средний срок работы в компании; средний возраст сотрудников; доля сотрудников, привлеченных на условиях полной занятости и т. д.;
- показатели компетенции: число сотрудников с высшим образованием; доля сотрудников, имеющих научные степени (звания); средний срок работы в компании; трудовой стаж в конкретной профессиональной области;
- показатели отношения: средний уровень удовлетворения профессиональными обязанностями; количество внедренных предложений сотрудников; поведенческие и мотивационные показатели и т. д.;
- показатели практики управления человеческими ресурсами: расходы на обучение в расчете на одного сотрудника; текучесть кадров; среднее время обучения; показатели деятельности по набору сотрудников и т. д.;
- показатели корпоративной культуры: философия менеджмента; число внутренних конфликтов и жалоб; качественные методы оценки удовлетворенности сотрудников; вклад; ценности; поведение; мотивация; обязательность и т. д.

С учётом данных категорий показателей наиболее подходящей методикой оценки стоимости человеческого капитала ОАО «XXX» является авторская методика, предложенная кандидатом экономических наук, доцентом Галиной Николаевной Тугускиной. Преимуществом данной методики является то, что при составлении её автор опирался на отечественный опыт и особенности оценки человеческого капитала в России, а, значит, вышеупомянутый подход является наиболее применимым в наших условиях, по сравнению с зарубежной практикой. К тому же данный подход охватывает довольно широкий круг характеристик человеческого капитала предприятия, позволяя получить более точный результат.

Согласно применяемому подходу стоимость человеческого капитала работников предприятия определяется, как сумма умноженной величины выплачиваемой заработной платы на гудвилл человеческого капитала и инвестиций в человеческий капитал за период работы в данной компании.

В ходе определения стоимости человеческого капитала компании учитывается годовой фонд заработной платы и общий объём инвестиций в человеческий капитал компании. Оценка производится на 31.03.2016 г.

Согласно официальным данным ОАО «XXX» известно, что общая численность персонала компании в 2014 г. насчитывала 270 человек. При этом 226 сотрудников из них имеют высшее профессиональное образование и 44 сотрудника – общее среднее образование, что характеризует образовательный уровень персонала компании. Средний стаж работы в компании по специальности составляет 24 года, а средний возраст сотрудников – 47 лет.

Также по предоставленным данным годовой фонд заработной платы ОАО «XXX» в 2014 г. составил 116 106 241,0 руб. В соответствии с приложениями Б, Г прибыль, отражённая в бухгалтерском учёте, за три месяца 2015 г. равна 11 420 000,0 руб., что на 86,67% ниже показателя прибыли за 2014 г., который составил 85 678 000,0 руб.

Что касается общих расходов компании на персонал, то за три месяца 2015г. их сумма составила 60 754 968,0 руб., а за 2014 г. – 216 253 645,0 руб. В их перечень включены следующие виды расходов:

- заработная плата;
- налоги и страховые взносы;
- аренда производственных помещений и земли;
- обслуживание автотранспорта;
- аудиторские, консультационные и нотариальные услуги;
- обслуживание программного обеспечения и оргтехники;
- приобретение технической литературы;
- почтовые услуги;
- расходы на связь;
- командировочные расходы.

Общая сумма инвестиций в человеческий капитал ОАО «XXX» за три месяца 2015 г. составила 287 400,0 руб.

Итак, для полноты данных расчётов остаётся определить величину эквивалента полного рабочего времени (Эпрв) сотрудников компании. Используя официальные данные, предоставленные ОАО «XXX», вычислим сначала данный показатель для одного сотрудника, который в среднем составит:

- за три месяца 2016 г.: 57 дня × 8 часов = 456 (ч);
- за 2015 г.: 247 дня × 8 часов = 1 976 (ч);
- за 2014 г.: 249 дня × 8 часов = 1 992 (ч).

Тогда для общей численности персонала данный показатель составит:

- Эпрв (за три месяца 2016 г.) = 456 ч × 270 человек = 123 120 (ч);
- Эпрв (за 2015 г.) = 1 976 ч × 270 человек = 533 520 (ч);

- Эпрв (за 2014 г.) = 1 992 ч × 270 человек = 537 840 (ч).

Так как в ходе анализа используемые показатели являются неоднородными в связи с различной протяжённостью периодов (не все данные представлены за три месяца 2016 г.), то их следует привести к общей мере путём соотнесения результатов с аналогичными показателями за предыдущий период. Таким образом, рассчитаем составляющие величины гудвилла человеческого капитала компании, с учётом этого соотнесения, используя в вычислениях информацию по отчётности ОАО «XXX», предоставленную ранее, и формулы для соответствующих элементов гудвилла:

индекс прибыли человеческого капитала, учитывающий соотнесение результатов, равен:

$$I_{\text{пр}} = \frac{11\,420\,000 \times \frac{533\,520}{123\,120}}{85\,678\,000} = 0,57759;$$

индекс стоимости человеческого капитала, с учётом корректировки результатов, составил:

$$I_{\text{ст}} = \frac{60\,754\,968 \times \frac{533\,520}{123\,120}}{216\,253\,645} = 1,21742;$$

коэффициент профессиональной перспективности определяется с учётом данных об усреднённой оценке уровня образования сотрудников, их среднем стаже работы и возрасте:

$$K_{\text{пп}} = 0,93481 \times \left(1 + \frac{24}{4} + \frac{47}{18}\right) = 8,98461,$$

где

$$\text{Оценка уровня образования} = \frac{226 \times 1,00 + 44 \times 0,60}{270} = 0,93481,$$

так как уровень образования сотрудников ОАО «XXX» характеризуется определёнными ранее показателями – общей численностью персонала, количеством сотрудников с высшим профессиональным образованием и количеством сотрудников с общим средним образованием – и соответствующей оценкой данного уровня.

Итак, теперь можно вычислить величину гудвилла человеческого капитала, представленного в качестве суммы коэффициентов, учитывающих прибыль предприятия, общие затраты на персонал и профессиональный уровень сотрудников компании:

$$Г_{\text{чк}} = 0,57759 + 1,21742 + 8,98461 = 10,77962.$$

А теперь, найдём стоимость человеческого капитала компании на 31.03.2016 г.:

$$С = 116\,106\,241 \times 10,77962 + 287\,400 = 1\,251\,868\,558 \text{ (руб.)}$$

Таким образом, стоимость человеческого капитала ОАО «XXX» на 31.03.2016 года округлённо составляет: 1 251 869 000 (один миллиард двести пятьдесят один миллион восемьсот шестьдесят девять тысяч) рублей.

Данная величина отражает реальную справедливую стоимость человеческого потенциала компании, учитывая при этом достаточно широкий круг показателей: величину заработной платы, гудвилл человеческого капитала, инвестиции на обучение, переподготовку и повышение квалификации, стаж, опыт и возраст сотрудников. Всё это позволяет наиболее точно оценить потенциал человеческого капитала ОАО «XXX».

Проведенная оценка человеческого капитала позволяет нам определить, каким образом человеческий капитал влияет на итоговую величину стоимости компании. Так, на дату оценки последняя равна:

$$V_{\text{рын.}} = 261\,811\,299 + 1\,251\,868\,558 = 1\,513\,679\,857 \text{ (руб.)}$$

Рассчитанная стоимость предприятия на 31.03.2016 г., таким образом, округлённо составляет: 1 513 680 000 (один миллиард пятьсот тринадцать миллионов шестьсот восемьдесят тысяч) рублей.

Итак, благодаря примененной методике в процессе стоимостной оценки были учтены наиболее важные составляющие человеческого капитала компании: ожидаемые доходы, коэффициент гудвилла и размер вложенных «в сотрудника» инвестиций. В результате учета человеческого капитала стоимость бизнеса резко возросла в разы.

Проведенная оценка человеческого капитала позволяет нам определить, каким образом человеческий капитал влияет на итоговую величину стоимости компании. Как уже было сказано ранее, общая стоимость бизнеса ОАО «XXX» с учетом стоимости человеческого капитала равна 1 513 679 857 рублей, или округленно – 1 513,7 млн. руб.

С учётом полученной стоимости человеческого капитала общая стоимость бизнеса, рассчитанная с применением доходного подхода на примере ОАО «XXX», возрастает более чем в 4 раза, что наглядно показано на рисунке 3.2, представленном ниже.

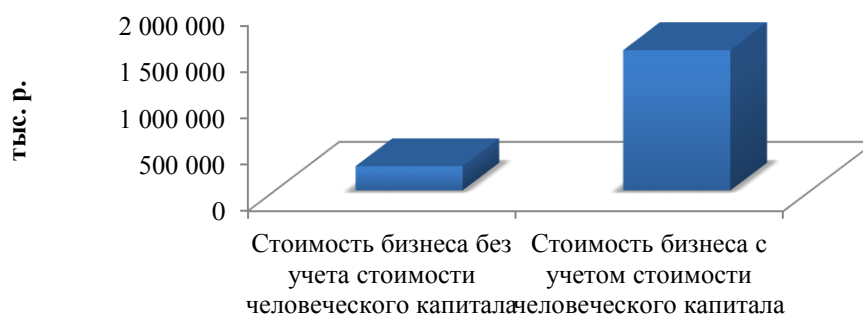


Рисунок 3.2 – Изменение стоимости бизнеса ОАО «XXX» до и после осуществления оценки человеческого капитала предприятия

Стоит заметить, что при этом именно стоимость человеческого капитала определяет большую долю в общей стоимости предприятия: она занимает более 82% от общей величины, что наглядно показано на рис. 3.3, представленном ниже.

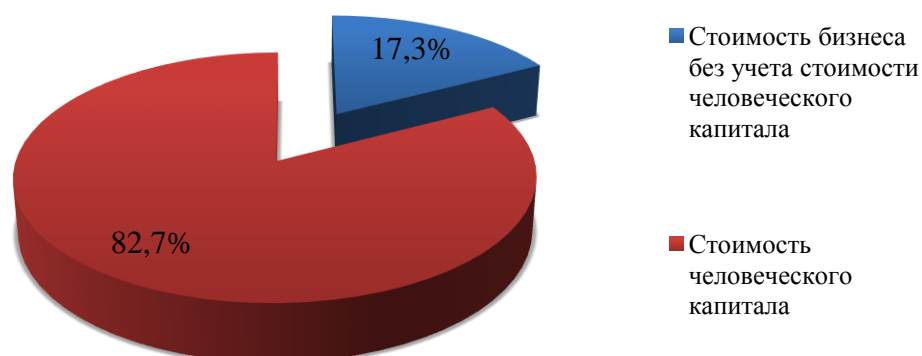


Рисунок 3.3 – Соотношение стоимости бизнеса без учета человеческого капитала и стоимости человеческого капитала в общей стоимости бизнеса ОАО «XXX»

Практическое применение одной из изученных методик на примере оценки стоимости человеческого капитала ОАО «XXX» подтвердило важность и необходимость ее проведения. Оценка человеческого капитала ОАО «XXX» показала, что потенциал трудовых ресурсов предприятия достаточно велик – доля человеческого капитала в общей стоимости предприятия составляет 82,7%. Данная величина определяется и уровнем образования сотрудников, и количеством направляемых инвестиций на их развитие и обучение, а также на привлечение новых рабочих кадров.

Понятно, что если не учитывать человеческий капитал, то компания потеряет большую часть своей стоимости, а именно – 82,7%, – что в абсолютном выражении составит около 1 252 млн. руб. Данная цифра довольно значительна для такого предприятия, как ОАО «XXX», при том, что главным активом предприятия являются трудовые ресурсы – высококвалифицированные и опытные сотрудники. Оставшаяся часть стоимости, которая составляет 17,3%, или приблизительно 262 млн. руб., не отражает в полной мере всю ценность компании на рынке.

3.3 Пути повышения стоимости человеческого капитала организации

Современная конкурентная среда требует постоянного увеличения организационного потенциала предприятия, что в большей степени связано с повышением качества и доли человеческого капитала на конкретном

предприятию [9]. Но для этого необходимо уметь грамотно управлять человеческим капиталом. Основой принятия управленческих решений в данном случае является оценка человеческого капитала; от того, насколько качественно она проведена, будет зависеть эффективность всей системы управления человеческим капиталом на предприятии в целом.

Как показал анализ результатов, полученных в ходе оценки, человеческий капитал занимает существенную долю в общей стоимости бизнеса ОАО «XXX». Можно вывести следующую закономерность: изменение стоимости человеческого капитала на 1% повлечет за собой изменение общей стоимости компании на 0,83%, что в абсолютном выражении составит около 12,52 млн. руб.:

$$\text{Прирост стоимости бизнеса} = \frac{(1\,252 \times 0,01)}{1\,514} \times 100\% = 0,83\%.$$

Такая закономерность справедлива как для увеличения, так и для снижения стоимости. Исходя из этого, стоит отметить, что в рассматриваемом случае перед предприятием встает задача поиска путей решения главной проблемы – снижения стоимости человеческого капитала и, как следствие, снижение стоимости бизнеса. В свою очередь снижение стоимости человеческого капитала обусловлено двумя основными причинами:

- снижение качества человеческого капитала, его неэффективное распределение на предприятии;
- снижение эффективности инвестиций в человеческие ресурсы предприятия.

Перечисленные пункты тесно перекликаются между собой. Рассмотрим, с чем связаны выявленные трудности, и предложим возможные варианты их преодоления.

Для того чтобы стоимость человеческого капитала ОАО «XXX» не снижалась, компании необходимо следить как за структурой своих человеческих ресурсов, так и контролировать эффективность направляемых в них инвестиций, иными словами, следить за отдачей от таких инвестиций.

Состав и качество рабочего штата оказывает существенное влияние на стоимость компании и на финансовый результат ее деятельности. Следует понимать, что сами по себе знания и навыки не имеют стоимости. Тем не менее, многие компании активно накапливают «знания» в надежде, что чем больше «знаний» они будут иметь, тем успешнее они будут работать. Однако знания будут иметь мощную силу лишь в том случае, когда с их помощью компания будет повышать ценность своей продукции для потенциального клиента. То есть, компания может не получить должного эффекта от высококвалифицированного сотрудника, если последний будет занимать «чужое место». Каждый работник должен быть

на «своем месте» и соответствовать «своим функциям». Из этого вытекает тот факт, что «знаниями» нужно грамотно управлять [47].

Одним из основных направлений такого управления является кадровая политика предприятия. Развитию данного направления следует уделять достаточно времени, чтобы руководство предприятия могло не только сформировать эффективный рабочий штат, но и правильно распределить обязанности между персоналом. В зависимости от этого компания сможет свободно и уверенно ориентироваться в принятии управленческих решений в тех или иных ситуациях.

Вопросы, касающиеся набора, подготовки, размещения и сохранения кадров, их профессионального качества всегда должны быть в поле зрения собственников компании. Важным аспектом в данном случае является наращивание и развитие гибких и действенных систем подготовки и управления кадрами в той части сферы обслуживания, которая связана с проектными работами и градостроительством, и адаптация таких систем к работе в складывающихся условиях. В этом случае важную роль играет постоянный мониторинг рынка трудовых ресурсов: необходимо следить за тем, как изменяются его потребности и каковы причины таких изменений. Тогда в зависимости от условий и потребностей рынка труда компания сможет «наращивать» действительно ценные человеческие ресурсы, которые будут наиболее востребованы в сложившихся условиях. Однако в этом случае руководству нужно суметь сохранить такие ресурсы на своем предприятии; и в этом заключается грамотное построение другой части рассматриваемой системы. В результате дело сводится к созданию единой эффективной системы управления человеческим капиталом на предприятии.

Такой подход позволит получить желаемые результаты и руководителям, и сотрудникам [48]. Приведем возможные варианты развития или усовершенствования системы управления человеческим капиталом в нашем случае:

1. Пути развития и совершенствования системы управления человеческим капиталом со стороны организации и руководителя:
 - предоставление возможности превращать стратегические задачи в индивидуальные, планировать и контролировать эффективность их реализации;
 - осуществление постоянного мониторинга состояния персонала и его соответствия задачам: уровень развития компетенций, потенциал сотрудников, уровень мотивации, лояльности сотрудников и друг.;
 - выявление потенциальных кандидатов для горизонтальных и вертикальных перемещений и формирование кадрового резерва;
 - практическая реализация взаимосвязи вознаграждения (изменение зарплаты/премии) с индивидуальными результатами работы и развитием сотрудника.

2. Пути развития и совершенствования системы управления человеческим капиталом со стороны сотрудника:

- планирование собственного развития в выбранной сфере деятельности;
- планирование своей карьеры в компании;
- вовлечение в деятельность компании, в целом, и в деятельность своего подразделения, в частности;
- осознание личной ответственности за результат выполняемой работы;
- снижение вероятности негативного восприятия обратной связи или кадровых решений по результатам деятельности.

Руководством компании в качестве дополнительных мер также могут быть предложены и иные варианты совершенствования системы управления человеческим капиталом, в зависимости от того, каких результатов хочет добиться компания. Но в любом случае грамотно организованная такая система управления окажет положительное влияние на деятельность предприятия в целом.

Повышению качества человеческого капитала на предприятии способствует также развитие культурного и организационного разнообразия взаимоотношений в коллективе, что, в конечном итоге, сводится к развитию различных сфер управленческой деятельности на предприятии в целом. В данном случае рассматривается не только организационная сфера в части кадровой политики и образовательных программ, но и сфера устранения расовых, этнических, национальных, культурных и половых различий.

В итоге задачей предприятия в данном случае становится поиск и сохранение такого человеческого капитала, который будет представлен в виде талантливых людей, обладающие не только нужными и важными знаниями, но способные адаптировать полученные знания для рациональной деятельности организации. Именно такие сотрудники необходимы для создания, поддержания и развития рассматриваемого предприятия. Вкладывая средства в их обучение, компания создает фундамент бизнеса на будущее, снижает риски потерь новых возможностей и, как следствие, недополученной прибыли.

Рассчитаем на примере ОАО «XXX», как повлияет повышение уровня и качества образования и квалификации сотрудников на стоимость человеческого капитала и, как следствие, на стоимость бизнеса. Уровень и качество образования оказывает существенное влияние на гудвилл человеческого капитала в целом, так как определяет почти 80% итоговой величины последнего. Предположим, что весь штат сотрудников – 270 человек – будет иметь высшее образование и, соответственно, грамотно пользоваться приобретенными знаниями и навыками. В этом случае стоимость человеческого капитала при прочих равных условиях вырастет

приблизительно на 5,8%, что в абсолютном выражении составит около 72,3 млн. руб. прироста

$$C = 116\,106\,241 \times 11,40612 + 287\,400 = 1\,324\,609\,234 \text{ (руб.)},$$

где гудвилл человеческого капитала составляет:

$$Гчк = 0,57759 + 1,21742 + 9,61111 = 11,40612.$$

Коэффициент профессиональной перспективности, определенный с учетом оценки уровня образования равен:

$$Кпп = 1 \times \left(1 + \frac{24}{4} + \frac{47}{18}\right) = 9,61111,$$

где

$$\text{Оценка уровня образования} = \frac{270 \times 1,00}{270} = 1.$$

Тогда в результате увеличения стоимости человеческого капитала вырастет и общая стоимость бизнеса:

$$V_{\text{рын.}} = 261\,811\,299 + 1\,324\,609\,234 = 1\,586\,420\,533 \text{ (руб.)}.$$

Исходя из полученного результата, отметим, что прирост в общей стоимости компании составит 4,8%, или 72,7 млн. руб.

Таким образом, в нашем случае инвестирование повышения уровня и качества образования и квалификации сотрудников является одним из приоритетных направлений в повышении стоимости человеческого капитала и бизнеса в целом. Так мы плавно переходим ко второй причине возможного снижения стоимости.

Не секрет, что каждый собственник заинтересован в организации эффективной деятельности своей компании и, как следствие, в повышении эффективности своих инвестиций в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал, которые создают практическую необходимость поиска оптимальных решений для учета, контроля, анализа и отражения в отчетности компании данного вида ресурсов, играют большую роль в успешности развития бизнеса в настоящее время. Это еще раз подтверждает необходимость и важность оценки человеческого капитала.

По результатам такой оценки собственник получает четкое представление о влиянии человеческого капитала на эффективность и качество работы своего предприятия, а, в сущности, о том, насколько оправданы инвестиции в человеческие ресурсы. В результате оценки собственник имеет возможность сформировать или поддержать структуру человеческого капитала таким образом, чтобы снизить расходы и риски, связанные с обслуживанием, и повысить финансовую выгоду в результате реализации человеческого потенциала при решении задач на пути к поставленным компанией целям, достигнуть большего успеха за счёт своих сотрудников.

Стоит отметить, что правильно организованная структура человеческого капитала предприятия основывается на изменении качества

самого человеческого капитала. А последнее, в свою очередь, зависит от эффективности направленных инвестиций.

Как уже говорилось ранее, развитие культурного и организационного разнообразия взаимоотношений в коллективе, которое, в конечном итоге, сводится к развитию различных сфер управленческой деятельности на предприятии, может служить важным аспектом повышения рентабельности вкладываемых в трудовые ресурсы средств.

К примеру, согласно данным аудиторской компании Standard and Poors выявлено, что те предприятия, которые обеспечивали реальную возможность карьерного роста для женщин и представителей меньшинств, имели более высокие финансовые показатели своей деятельности в целом: 18,3% против 7,9% годовой рентабельности инвестиций, соответственно.

На исследуемом предприятии доля инвестиций в стоимости человеческого капитала невелика: она составляет всего 0,02%. Поэтому даже в случае их увеличения (или снижения) на 1% рост (или убыль) стоимости человеческого капитала составит 0,00092%, или 11,48 тыс. руб. В свою очередь это повлечет за собой увеличение (или сокращения) общей стоимости бизнеса на 0,00076%:

$$\text{Прирост стоимости бизнеса} = \frac{(287,4 \times 4 \times 0,01)}{1514} \times 100\% = 0,00076\%.$$

Однако в случае увеличения доли инвестиций в человеческий капитал данные соотношения могут значительно измениться. При этом руководство должно четко определить для себя наиболее приоритетные направления таких инвестиций, чтобы добиться должного эффекта, а не «слепо» тратить огромные суммы в надежде, что все они окупятся. Одно из приоритетных направлений инвестирования уже было определено ранее: инвестиции на обучение сотрудников компании.

Исходя из всего вышесказанного, руководство компании может успешно применить предложенные рекомендации. Тогда в совокупности данные меры могут принести положительный финансовый эффект, оцененный в пределах 4,8% прироста общей стоимости бизнеса, или 73,1 млн. руб. В случае большего увеличения доли инвестиций компания может повысить свою стоимость еще на 5-10%. Совокупный эффект предложенных путей решения озвученной ранее проблемы представлен в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Эффективность применения мер по повышению стоимости человеческого капитала ОАО «XXX»

Элементы воздействия	Стоимость человеческого капитала, тыс. руб.		Стоимость бизнеса с учетом стоимости ЧК, тыс. руб.		Прирост стоимости бизнеса	
	до	после	до	после	тыс. руб.	%

Повышение качества знаний (все сотрудники имеют высшее образование)	1 251 869	1 324 609	1 513 680	1 586 421	72 741	4,806
Повышение доли эффективных инвестиций до 10%	1 251 869	1 252 185	1 513 678	1 513 996	316	0,021
Суммарный эффект		- 1 324 925		- 1 586 737	73 057	4,826

Результаты оценки показали, что собственник рискует потерять существенную часть стоимости своей компании в случае не учета человеческого капитала.

Глава 4 ВНЕШНЯЯ СРЕДА, ФОРМИРУЮЩАЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала

Социально-экономическое развитие страны и каждого ее региона определяется многими факторами. Однако в современных условиях определяющим является фактор, получивший название человеческого капитала. Еще А. Смит отмечал, что «решающая роль в производстве богатства принадлежит живым производительным силам работника, его навыкам и способностям и что увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения работника, а затем уже от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает».

Анализ структуры и динамики инвестиций в человеческий капитал показывает, что одна из главных причин ухудшения качественного состояния человеческого капитала – низкие объемы инвестиций в человека. Наряду с падением общего уровня инвестиций в человеческий капитал в России наблюдается тенденция изменения их структуры (сокращение государственных расходов, рост частных расходов и их «теневизация»). Еще одним фактором, ухудшающим ситуацию в области инвестирования человеческого капитала, выступает падение уровня жизни и углубление имущественного расслоения. Такая тенденция резко дифференцировала финансовые возможности повышения уровня человеческого капитала через инвестиции в образование, здоровье и т.д. основной массы населения.

При этом следует учитывать, что потенциал человеческого капитала страны во многом определяется положением дел в ее регионах и зависит от степени стабильности и эффективности социально-экономических систем на местах. В свою очередь, человеческий капитал региона как совокупность локализованного на территории населения, обладающего определенными качественными и количественными характеристиками, сформированными в результате инвестиций, выступает одним из основных элементов в структуре социально-экономического потенциала региона.

Формирование человеческого капитала зависит от ряда факторов, которые можно объединить в следующие группы:

- социально-демографическая группа;
- институциональная группа;
- интеграционная группа;
- социально-ментальная группа;
- экологическая группа;
- экономическая группа;
- производственная группа;

- демографическая группа;
- социально-экономическая группа.

Из этого следует, что человеческий капитал рассматривается на национальном, региональном, отраслевом уровнях, а также на уровне организации и отдельного индивидуума.

На уровне государства человеческий капитал включает вклад региона, страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, здоровья и т. д. Данный уровень состоит из совокупности человеческого капитала всего населения региона или страны. На уровне организации человеческий капитал представляет совокупную квалификацию и профессиональные возможности всех его работников. На уровне индивидуума человеческий капитал представляет собой накопленный опыт, его знания и умения, а также другие профессиональные характеристики, приобретаемые человеком в процессе учебы, профподготовки, практического опыта, с помощью которых он может получать доход.

Как правило, основные факторы макросреды, это: демографические, экономические, природные, научно-технические, политические факторы и факторы культурного окружения.

Факторы национального уровня, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала, включают в себя:

- степень развития экономики страны;
- особенности исторического этапа развития экономики;
- особенности современной экономической политики;
- особенности и состояние финансовой системы государства.

К основным факторами, оказывающими влияние на состояние человеческого капитала в регионах России, можно отнести:

- экономико-географическое положение региона;
- природно-климатические условия региона;
- природно-ресурсный потенциал региона;
- демографический потенциал и структуру населения региона;
- структуру и специализацию хозяйства региона;
- финансовую обеспеченность субъекта РФ;
- уровень социально-экономического развития региона.

Вышеперечисленные факторы внешней среды можно условно разделить на две основные группы:

1) факторы прямого воздействия (поставщики трудовых, финансовых, информационных, материальных и прочих ресурсов, потребителей, конкурентов и т. д.);

2) факторы косвенного воздействия (увеличивают или уменьшают экономическую устойчивость, это социально-политические, природные, нормативно-правовые факторы, состояние экономики, и т. д.).

Одним из важнейших факторов, что влияет на стоимость человеческого капитала, является модернизация Российской Федерации, которая напрямую связана с инновационной деятельностью. На современном этапе развития общества инноватика является «ведущим механизмом, который реально меняет качество профессиональной деятельности, напрямую влияя на развитие человеческого капитала. Инновации можно определить как коммерциализацию научных знаний, получивших воплощение в виде новой или усовершенствованной продукции, техники, технологии, новых форм организации производства, управления и приносящих различные виды эффекта. С переходом к экономике знаний основной прирост занятости приходится на профессии с преобладанием интеллектуального труда».

Инновационная экономика невозможна без эффективной системы образования и современных знаний, конкурентоспособного качества жизни, современной инфраструктуры и конкурентоспособных условий труда и жизни специалистов.

В мировом рейтинге инновационной активности Российская Федерация находится на 51-ом месте из 133 стран [49].

«В формирующемся многополярном мире складываются четыре главных центра научного прогресса - США (35% мировых расходов на НИОКР по паритету покупательной способности), Европейский союз (24%), Япония и Китай (примерно по 12%). На долю России приходится менее 2% мировых расходов на НИОКР по паритету покупательной способности и 1% по обменному курсу. Таким образом, Россия отстает от США по расходам на НИОКР в 17 раз, от Европейского союза - в 12 раз, от Китая - в 6,4 раза, от Индии - в 1,5 раза» [29].

России, что бы добиться ведущей роли на международной арене необходимо активно развивать научный потенциал страны. Современные организации требуют работников нового типа, им нужен так называемый "обогащенный человеческий капитал". Во всём мире государства конкурируют между собой за человеческий капитал, за наиболее образованных, энергичных, креативных людей. Не человек для государства, а государство для человека - таков основополагающий принцип современного общества, так как от того, насколько развит человеческий капитал, во многом зависит развитие самого общества. Накопление человеческого капитала - это один из самых верных направлений антикризисных действий. В мире все большая доля ВВП создается именно человеческим капиталом. Накопленный качественный человеческий капитал служит основной частью фундамента экономики знаний и определяет текущий ее уровень и потолок развития. Инновационная экономика в первую очередь основывается на таланте рабочей силы. Кадровое обеспечение инновационной активности фирм и государства представляет собой не менее важный аспект, нежели

финансирование научных проектов и исследований. Именно человек с высоким уровнем образования, профессиональной подготовкой, деловой и общественной активностью становится главной движущей силой развития. «От качества рабочей силы напрямую зависит качество человеческого капитала, а соответственно, и его стоимость.

Отличительным признаком труда современного работника является его интеллектуализация, поскольку основным содержанием труда становится его умственный компонент, основанный не на эмпирически накопленных навыках, а на соответствующем объеме творческих и специальных знаний и навыков, дающих возможность творческого осмысления складывающейся ситуации. Знания и навыки сотрудников организации, их профессиональные качества являются той частью инструментария, посредством которого создается интеллектуальная продукция. Разработка новых материалов, оборудования, технологий требует постоянного обновления знаний и профессиональных навыков. Поэтому решающее значение образования, постоянного получения новых знаний и навыков в экономике, основанной на знаниях, является общепризнанным фактом. Наука и образование являются одной из главных основ для решения задачи создания инновационной экономики. Очевидно, что сегодня Россия отстает от мировых лидеров, но, несмотря на серьезные проблемы в этой сфере, тем не менее обе отрасли находятся на приемлемом уровне, поскольку за последние 5 - 7 лет они получили достаточно серьезную поддержку со стороны государства [83].

В настоящее время в повышении конкурентоспособности фирм все большую роль приобретают технологии, связанные не только с уникальным оборудованием, которого конкуренты не могут приобрести, а с опытом и умениями их сотрудников. Умение - это единственный источник долговременного преимущества в конкурентном обществе.

Весьма характерным для представителей крупного современного бизнеса является высказывание, которое сделал в интервью журналу "Эксперт" руководитель европейского подразделения General Electric (GE) Клаудио Сантьяго: "Люди - это единственное конкурентное преимущество, которое есть сегодня у компаний". На протяжении многих лет таким конкурентным преимуществом было обладание технологиями.

Однако знания и опыт становятся только тогда человеческим капиталом, когда у общества есть потребность в использовании знаний и опыта, которыми владеет данный человек, умение общества использовать их с пользой для себя.

Инновационная экономика включает шесть основных составляющих, которые необходимо создавать и развивать до конкурентоспособного уровня по мировым критериям:

- 1) образование;
- 2) науку;

3) человеческий капитал в целом, включая высокое качество жизни и специалистов высшей квалификации;

4) инновационную систему, которая включает: законодательную базу; материальные составляющие инновационной системы (центры трансфера технологий, технопарки, технополисы, инновационные центры, кластеры, территории освоения высоких технологий, венчурный бизнес и др.);

5) инновационную промышленность, реализующую новшества;

6) благоприятную среду функционирования человеческого капитала» [35].

Таким образом, инвестиции в развитие инновационной экономики означают вложения в ее составляющие, в т. ч. и в человеческий капитал, что приводит к увеличению его стоимости.

Стабильные условия для роста качества жизни, создания и развития экономики знаний, информационного общества, развития гражданского общества имеют страны с накопленным качественным человеческим капиталом, т. е. страны с образованным, здоровым и оптимистичным населением, конкурентоспособными профессионалами мирового уровня во всех видах экономической деятельности, в образовании, науке, в управлении и других сферах. В то же время доля неквалифицированного труда в ВВП развитых и развивающихся стран, включая Россию, становится все меньше, а в технологически передовых странах она уже исчезающе мала. Любой труд ныне в цивилизованной стране требует образования и знаний, в том числе для общения с окружением и поддержания высокого качества труда в любом виде трудовой деятельности.

В развитых и передовых странах по научно-техническому и технологическому потенциалу именно составляющие человеческого капитала - лучшие специалисты, информационно-технологические системы, инновации, технологии их быстрого воплощения, высокие технологии, прекрасные условия труда и жизнедеятельности работников определяют опережающее развитие науки, экономики знаний, информационного общества и рост качества жизни населения.

Поэтому человеческий капитал можно определить как интенсивный производительный фактор развития экономики и общества, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и организационного труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала «как производительного фактора развития».

Ядро человеческого капитала составляют знания, образование и профессионализм. А эти составляющие сами по себе являются интенсивными факторами развития за счет использования высоких

технологий, инноваций, новых знаний и методов. Вклад человеческого капитала в экономический рост происходит через повышение эффективности всех видов экономической, интеллектуальной и управленческой деятельности, а также через продажи интеллектуальных продуктов. По многим показателям население России представляет собой уникальный ресурс, так как уровень грамотности и уровень охвата среднего образования у нас самый высокий в мире. Образование выше среднего имеют около 85% населения (а если смотреть на показатели среди экономически активного населения, младше 60 лет, тут картина и вовсе уникальная - почти 95%). Для сравнения: данный показатель в Германии - стране с самым высоким уровнем образования в ЕС - 78%, в Великобритании - 76%, в Испании и вовсе заметно меньше - 50%. Средний уровень квалификации рабочих и специалистов также один из самых высоких в мире. В то же время Россия имеет самый высокий в Европе уровень смертности, а если смотреть показатель смертности в трудоспособном возрасте, то мы находимся на уровне, сопоставимом разве что с африканскими странами. Уровень травматизма на производстве - опять же самый высокий в Европе [18].

На сегодняшний день главные причины торможения научно-технической и инновационной деятельности в России - низкое качество человеческого капитала и неблагоприятная среда для инновационной деятельности. Снизилось качество всех составляющих человеческого капитала: образования, науки, элиты, специалистов, качество жизни.

Проблемой предприятий, выпускающих инновационную продукцию, в последнее время является старение кадров, являющихся носителями ключевых технологий. В определенной мере это связано с подготовкой кадров, обеспечивающих исследования и разработки, нехваткой среднего технического персонала и квалифицированных рабочих. Без поступления молодых работников используемые технологии могут быть частично утрачены.

В связи с этим при развитии системы подготовки кадров необходимо обеспечивать сбалансированную подготовку кадров по всем направлениям, обеспечивающим инновационную деятельность в условиях, когда отмечается дефицит квалифицированных преподавателей для подготовки кадров.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008, отмечено возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития [32]. Кроме того, подчеркивается, что уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности. Россия не сможет поддерживать конкурентные

позиции в мировой экономике за счет дешевизны рабочей силы и экономии на развитии образования и здравоохранения. Необходимо преодоление имеющихся негативных тенденций в развитии человеческого потенциала, которые характеризуются:

- сокращением численности населения и уровня занятости в экономике;
- растущей конкуренцией с европейскими и азиатскими рынками в отношении квалифицированных кадров;
- низким качеством и снижением уровня доступности социальных услуг в сфере здравоохранения и образования.

Формирование инновационной экономики означает превращение интеллекта, творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности. Источником высоких доходов становится не только возможность получения ренты от использования природных ресурсов, обусловленная высокой мировой конъюнктурой, но и производство новых идей, технологий и социальных инноваций. Это позволит России выдержать конкуренцию как с дешевой рабочей силой экономик Китая и Индии, так и с высококачественной и инновационной продукцией развитых стран Европы, США и Азии.

В Концепции делается упор на то, что переход от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического роста требует реализации комплекса взаимоувязанных по ресурсам, срокам и этапам преобразований по ряду направлений, определяющим из которых является развитие человеческого капитала России».

С одной стороны, это предполагает создание благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшение условий жизни российских граждан и качества социальной среды, с другой - повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики.

Хотя до сих пор большинство компаний в качестве основного параметра успеха называют финансовый капитал, тем не менее нужно понимать, что финансовый капитал - это конечный результат деятельности предприятия, а движущей силой инноваций является человеческий капитал, увеличение стоимости которого напрямую связано с инновациями. Данное обстоятельство в очередной раз подтверждает необходимость наращивания человеческого капитала, для чего необходимо привлекать и отбирать талантливый, высокопрофессиональный персонал, обладающий нестандартным мышлением, развивать образовательную систему организации, поощрять работников, продолжающих образование, формировать у них стремление повышения уровня знаний, компетенций, создавая для этого необходимые условия. В экономике, основанной на знаниях, жизненно важным является

генерация высокого человеческого капитала, необходимого для устойчивого экономического, социального, культурного и природного развития.

4.2 Влияние иностранной рабочей силы на уровень развития человеческого капитала региона, организации

В настоящее время теория человеческого капитала находится в центре внимания не только в рамках организации при оценке стоимости бизнеса, но и на мезоуровне – при исследовании процессов воспроизводства трудовых ресурсов региона и страны в целом. Большая роль человеческого капитала в региональных исследованиях обусловлена тем, что основным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление, сохранение и совершенствование различных производительных качеств человека, могущих быть реализованными посредством активной трудовой деятельности их обладателя. Главное отличие данной теории от традиционного подхода к воспроизводству факторов производства состоит в том, что расходы на поддержание здоровья человека, получение образования и профессиональной подготовки, миграцию, поиск экономически значимой информации и т.д. рассматриваются не просто как издержки на воспроизводство рабочей силы, а как долгосрочные инвестиции, дающие многократную отдачу в виде роста доходов и повышения эффективности экономической деятельности. Начиная с середины 1960-х гг., теория человеческого капитала завоевывает все больший интерес отечественных ученых-регионоведов: В. Гимпельсона, А. Добрынина, С. Дятлова, Р. Капелюшниковой, А. Корицкого, С. Курганского, И. Ильинского, К. Сабирьянову, И. Соболеву, Е. Цыренову и ряда других ученых. Следует отметить, что десятки других ученых в различных регионах России занимаются проблемами сохранения и развития человеческого капитала соответствующих территорий, используя и одновременно развивая известные методы исследования. Значительная часть данных научных трудов посвящена Дальневосточному региону как самому проблемному и трудодефицитному в России, в частности, это труды таких ученых, как Ксенофонтова Т.Ю., Музыченко П.Б. и Н.П., Ефимовы В.С. и А.В. и другие. Взаимосвязь человеческого капитала с демографическими, прежде всего, миграционными, проблемами, вопросами привлечения иностранной рабочей силы отражается в работах Рыбаковского Л.Л., Гельбраса В.Г., Ионцева В.А., Мотрич Е.Л., Авдеева Ю.А., Ушаковой В.Л., Найденов С.Н., Мищук С.Н., Пушкарева С.Г., Безрукова И.С. и других.

Однако, несмотря на рост интереса к теории человеческого капитала на мезоуровне за последние двадцать – тридцать лет, региональные исследования иностранной рабочей силы (ИРС) как фактора формирования

человеческого капитала можно охарактеризовать в большей степени как аналитические работы, направленные на изучение отдельных аспектов проблемы и предваряющие осуществление полнообъемных исследований. В современной научной литературе проблемы, связанные с иностранной рабочей силой, получают широкое освещение с точки зрения закономерностей международной миграции населения, т.е. рассматриваются преимущественно как фактор внешнего воздействия на внутреннюю обстановку стран. Вместе с тем, требуют основательного изучения место ИРС в системе общественного воспроизводства принимающей стороны, ее роль как фактора развития человеческого капитала региона. Методологический аппарат теории человеческого капитала и региональной экономики как базовых отраслей знаний позволяет исследовать процессы привлечения иностранной рабочей силы с позиций воспроизводства и рационального использования главной производительной силы общества – трудовых ресурсов. При этом, центральной проблемой исследования является следующая: какова форма взаимосвязи воспроизводства в регионе и процесса привлечения ИРС и каковы оптимальные параметры этого процесса, необходимые для устойчивого экономического развития региона.

Исходя из традиционного понятия «рабочая сила»¹, в широком смысле ИРС региона можно определить как совокупность иностранных граждан, обеспечивающих предложение своей рабочей силы для производства товаров и услуг в данном регионе. С точки зрения человеческого капитала важно отметить, что к ИРС относятся только те лица, которые участвуют в создании новой стоимости, т.е. занимаются производительным трудом. Так, граждан Китая, пересекающих границу с Россией с целью продать произведенный в КНР товар, неправомерно относить к категории ИРС, в то время как китайцы, работающие на российских строительных, сельскохозяйственных и других предприятиях, являются для России именно иностранной рабочей силой, частью привлеченного человеческого капитала. В узком смысле ИРС – совокупность иностранных граждан, занятых в данном регионе производством товаров (работ, услуг) за вознаграждение. Иностранную рабочую силу составляют как наемные работники, так и предприниматели и самозанятые.

Являясь составной частью экономически активного населения региона, частью трудовых ресурсов и населения, ИРС представляет собой органичную часть человеческого капитала региона (рисунок 4.1).

¹ В современной экономической науке рабочая сила отождествляется с категорией экономически активного населения.

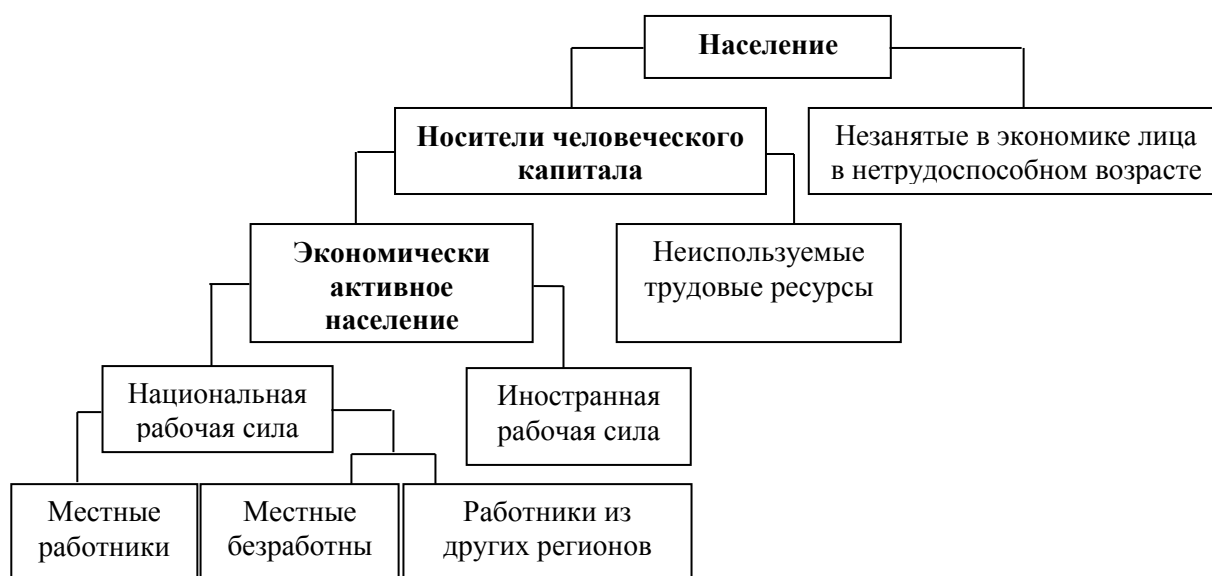


Рисунок 4.1 - Место ИРС в человеческом капитале региона

Как экономическая категория ИРС выражает отношения в обществе по поводу вовлечения, распределения и использования трудового потенциала иностранных граждан в экономике региона. С учетом этого экономическое определение ИРС принципиально отличается от простой формулировки как совокупности носителей человеческого капитала. Такие специфические признаки ИРС, отмечаемые, как правило, в правовых документах: наличие разрешения на проживание, разрешения на работу, трудового или гражданско-правового договора и т.п. являются юридической формой экономических отношений, возникающих при привлечении ИРС, но не отражают ее сути.

Понятия «иностранная рабочая сила», «привлечение иностранной рабочей силы» тесно связаны с понятиями «международная миграция рабочей силы», «трудовая миграция». Однако, если термин «миграция» отражает *движение, перемещение* рабочей силы через государственные границы, то ИРС – это особая категория человеческого капитала, а привлечение ИРС – *комплексный процесс* вовлечения, распределения и использования в национальном производстве дополнительного человеческого капитала. По сути, в понятии «привлечение иностранной рабочей силы» отражается единство всех фаз воспроизводственного цикла ИРС.

Поскольку иностранные граждане – собственники рабочей силы вступают в отношения с национальными работодателями, то в регионе возникает особый рынок – рынок иностранной рабочей силы, который, с одной стороны, является подсистемой общего рынка рабочей силы в регионе. Однако, с другой стороны, отношения по поводу формирования рынка ИРС выходят далеко за рамки региональной экономической

системы, так как источником самой ИРС является мировой рынок труда (рисунок 4.2).

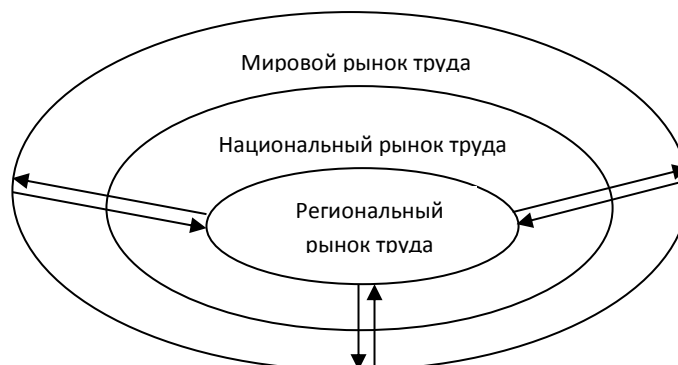


Рисунок 4.2 - Многоуровневые экономические отношения по поводу привлечения ИРС

Таким образом, посредством привлечения иностранной рабочей силы происходит интеграция регионального, национального и международного человеческого капитала, взаимопереплетение и согласование интересов рынков труда различного уровня.

Исследования отечественных ученых иностранной рабочей силы как фактора формирования человеческого капитала уходят корнями в «общую интернациональную основу миграций – накопление капитала» [60]. Развивая мысль Карла Маркса о промышленной резервной армии капитала как источнике межстрановых потоков рабочей силы, Э.П. Плетнев в своей фундаментальной работе «Международная миграция рабочей силы» объясняет саму суть процесса привлечения ИРС, которая заключается в «бесперебойном обеспечении капитала необходимой рабочей силой» [60]. Ученый исследует зависимость экспорта и импорта рабочей силы от хода воспроизводства экономики на примере промышленных циклов развитых стран и убедительно доказывает, что привлечение рабочей силы всегда представляет следствие, а не причину движения инвестиций, которые являются главным фактором экономического развития и источником спроса на труд.

Воспроизводство рабочей силы является необходимым условием воспроизводства всей экономики, однако, имеющийся человеческий капитал не всегда соответствует заданным ориентирам экономического развития. Несбалансированность трудовых ресурсов и потребности в них приводит к относительному дефициту или излишку рабочей силы и непосредственно отражается на состоянии рынка труда. По словам Э.П. Плетнева, «существенная тенденция иммиграции заключается в том, чтобы *восполнить убыль* на рынке труда в зависимости от уровня занятости» [60]. Если в экономике закрытого типа единственным источником восполнения человеческого капитала является население, вступающее в

трудоспособный возраст, то с открытием экономических границ и возникновением феномена миграции рабочей силы воспроизводство человеческого капитала уже не исчерпывается естественным механизмом, функционирующим на основе демографических циклов. В эпоху международного разделения труда формирование и развитие человеческого капитала как процесс непрерывного возобновления трудовых ресурсов трактуется в более широком смысле, т.е. с учетом как естественных (эндогенных), так и миграционных (экзогенных) факторов. В связи с этим возможность устранения в регионе дефицита труда за счет ИРС позволяет рассматривать последнюю как *один из источников рабочей силы*, а процесс ее привлечения – как *элемент регионального воспроизводства человеческого капитала*. Роль иностранной рабочей силы заключается в ресурсном обеспечении экономики, а воспроизводство человеческого капитала является формой взаимосвязи регионального воспроизводства и процесса привлечения ИРС.

Схема на рисунке 4.3 отражает связь двух производственных процессов – регионального продукта и рабочей силы.

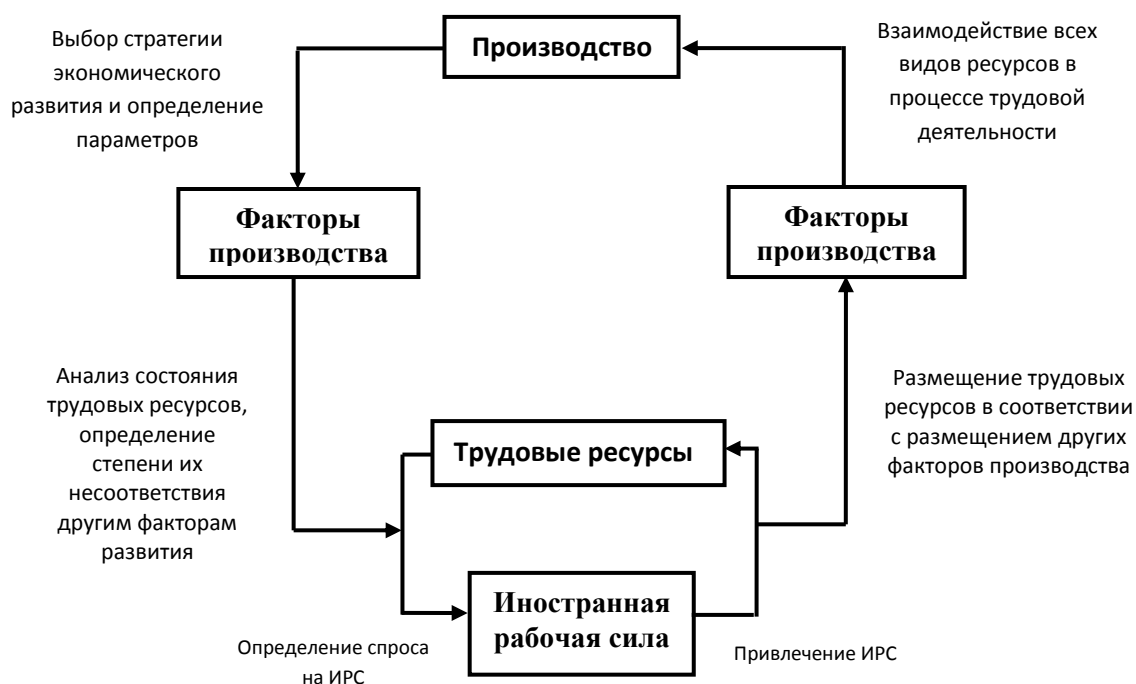


Рисунок 4.3 - Функциональная модель регионального воспроизводства с участием иностранной рабочей силы как элемента человеческого капитала

Таким образом, иностранная рабочая сила выступает не просто как составная часть человеческого капитала, а как элемент региональной экономики, находящийся в тесной функциональной связи с другими компонентами экономической системы, в особенности, с рынком труда. Существование устойчивого спроса на рабочую силу со стороны капитала

приводит к тому, что масштабы привлечения ИРС увеличиваются одновременно с ростом уровня занятости местного населения и уменьшением уровня безработицы в регионе.

Воспроизводство человеческого капитала, преодоление дефицита рабочей силы – краеугольный камень в фундаменте динамично развивающейся экономики вне зависимости от типа общественно-экономической системы. В рамках обеспечения экономики трудовыми ресурсами используются различные источники формирования человеческого капитала (таблица 4.1).

Таблица 4.1 – Источники человеческого капитала в трудодефицитных регионах

Механизм воспроизводства рабочей силы	Естественный, социальный	Миграционный	Организационно-экономический
Источники рабочей силы	Трудоспособное население, в том числе временно не участвующее в общественном производстве; население в нетрудоспособном возрасте, приобретшее (сохранившее) трудоспособность	Рабочая сила из других регионов; иностранная рабочая сила	Перераспределение рабочей силы (внутрифирменное, территориальное, отраслевое)
Методы устранения дефицита рабочей силы	Развитие системы социальной защиты; профориентация; содействие трудоустройству; ужесточение условий выдачи пособий по безработице; совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров; улучшение условий труда	Стимулирование миграционного прироста; вовлечение в общественное производство рабочей силы из других регионов, иностранной рабочей силы	Модернизация производства; повышение производительности труда; реструктуризация народного хозяйства; размещение предприятий за рубежом и экспорт рабочих мест

Очевидно, что с позиций долговременного развития реализация естественного и организационно-экономического механизмов воспроизводства человеческого капитала имеет приоритетное значение для экономики, поскольку всемерно содействует прогрессивному развитию производительных сил региона. Однако, и формирование народонаселения, и научно-техническое развитие являются поступательными, поэтапными процессами, требующими значительных ресурсов и времени, поэтому для обеспечения текущих потребностей экономики в дополнительной рабочей силе целесообразно привлекать трудовые ресурсы извне.

В современном мире привлечение ИРС приобретает все большее значение как наиболее быстрый и гибкий механизм концентрации человеческих ресурсов в зонах скопления капитала. Реализация данного механизма способствует решению следующих задач формирования человеческого капитала.

1. *Достижение сбалансированности рабочих мест и рабочей силы, преодоление количественного дефицита трудовых ресурсов.* Достаточность рабочей силы – первое из необходимых условий развития региона, несоблюдение которого способно оказать тормозящее действие на заданный курс роста. В частности, развитые страны, характеризующиеся относительно устойчивыми темпами экономического развития, являются активными донорами ресурсов труда и в значительной степени зависят от импорта ИРС.

Очень показателен пример стран Европейского Союза, среднегодовое миграционное сальдо которых составило за 1960-94 гг. 253 тыс. чел., за 1990-е гг. – уже 528 тыс. чел., а в период 2005-2010 гг. – 1341 тыс. чел. Примечательно, что наибольший спрос на ИРС предъявляли страны с самым высоким уровнем жизни – Франция, Австрия, Германия, Люксембург, Швейцария, причем в большинстве стран ЕС значительный рост численности ИРС сопровождался снижением уровня безработицы. В перспективе страны ЕС ставят цель поддерживать темпы экономического роста на уровне 0,5-1,5% в год, и для того, чтобы компенсировать ожидаемое сокращение собственного человеческого капитала (на 10-20% за 2000-2040 гг.), предполагают привлечь около 40 млн. мигрантов. Правительства европейских стран непосредственно связывают нехватку трудовых ресурсов с проблемами национальной безопасности каждой из стран.

2. *Оптимизация распределения человеческого капитала, преодоление структурного дефицита ресурсов труда.* В связи с тем, что условия жизни могут различаться в зависимости от территории, а условия труда – в зависимости от отраслевой принадлежности предприятий, достаточно сложно достичь оптимальной структуры совокупной рабочей силы, т.е. соответствия размещения человеческого капитала размещению других факторов производства в территориальном и отраслевом аспектах. Такой структурный дисбаланс может повлечь за собой снижение эффективности общественного производства и, в итоге, падение объемов выпуска продукции. В частности, в развитых странах преобладает отраслевая несбалансированность в распределении рабочей силы, а в России положение усугубляется территориальной разобщенностью производительных сил. Именно поэтому в западных странах функционирование ряда отраслей, для которых характерен тяжелый непривлекательный труд, обеспечивается, во многом, за счет привлечения в них иностранной рабочей силы: так, в Бельгии ИРС составляет 50% горняков, в Швейцарии – 40% строительных рабочих, в США – 70% сельскохозяйственных рабочих [80]. В России 47% ИРС занято в строительстве, сельском хозяйстве и промышленности, а на традиционно трудодефицитном Дальнем Востоке фиксируется наибольшая доля ИРС в численности занятых по сравнению с другими регионами страны.

3. *Обеспечение оптимальной профессионально-квалификационной и социально-демографической структуры человеческого капитала.* «Трудовые ресурсы различаются по целому ряду признаков, что обуславливает разную степень их трудовой активности, мобильности, востребованности на рынке труда. Поскольку в мировые миграции вовлечены преимущественно молодые, подвижные, целеустремленные люди, то иностранная рабочая сила представляет собой «свежую кровь» национальных экономик принимающих стран, служит рабочими «руками» и «мозгами» в процессе экономического развития. Страны, предъявляющие спрос на ИРС, выставляют свои требования к ее качеству и получают, как правило, быстрый и адекватный ответ в виде предложения рабочей силы со стороны тех работников, нехватка которых ощущается острее всего». Классическим примером преодоления профессионально-квалификационного дефицита рабочей силы является политика США в отношении квалифицированных кадров компьютерных профессий: в компаниях Силиконовой долины трудятся более 2 млн. иностранных специалистов, 60% американских ученых-физиков с мировым именем имеют иностранное происхождение [98].

Таким образом, привлечение ИРС в трудодефицитные регионы может способствовать увеличению предложения на рынке труда, более эффективному использованию человеческого капитала, улучшению его качественных характеристик. В рамках первой из рассмотренных задач привлечение ИРС в определенной мере компенсирует недостатки функционирования естественного механизма воспроизводства человеческого капитала, в рамках второй задачи – организационно-экономического механизма, в рамках третьей – социального. Непосредственным результатом привлечения ИРС является достижение в той или иной степени количественного и качественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы в регионе. Если воспроизводство человеческого капитала служит основной целью привлечения ИРС, то расширенное воспроизводство экономики составляет главный его эффект.

Органическая связь с процессами общественного воспроизводства и воспроизводства человеческого капитала позволяет рассматривать привлечение иностранной рабочей силы в качестве производного элемента как всей экономической системы региона, так и непосредственно рынка труда. Соответственно, параметры процесса привлечения ИРС определяются двумя основными группами факторов: 1) тенденциями, ориентирами экономического развития региона; 2) производственно-экономическими и демографическими параметрами рынка труда (численностью экономически активного населения, его профессионально-квалификационной структурой, структурой по полу и возрасту, уровнем безработицы и т.п.). Первая из указанных групп факторов условно

отражает потребность экономики региона в человеческом капитале, вторая – предложение рабочей силы от местных ресурсов труда.

Исследование и прогнозирование процессов привлечения ИРС требуют применения адекватных объекту исследования методов. Традиционные модели международной трудовой мобильности описывают типы *миграционного поведения* людей, рефлекторно, стихийно реагирующих на различные факторы среды, поэтому малоприменимы для определения параметров рационального привлечения иностранной рабочей силы. Выявить наиболее правильные соотношения между спросом и предложением рабочей силы позволяет метод составления трудового баланса региона. Используя данный метод, можно определить величину возникающего дисбаланса на рынке труда, который (в случае дефицита человеческого капитала) условно равен общему спросу на дополнительную рабочую силу. В этом случае:

$$Ср.с. = Пм.р.с. + Сдоп.р.с., \quad (26)$$

где Ср.с. – совокупный спрос на рабочую силу в регионе; Пм.р.с. – предложение местной рабочей силы; Сдоп.р.с. – спрос на дополнительную рабочую силу.

При определении потребности региона в ИРС следует проводить различия между «дополнительным» и «иностраным» человеческим капиталом. Поскольку ИРС – не единственный источник человеческого капитала, необходимо выделить степень приоритетности ее использования среди других источников. Здесь:

$$Ср.с. = Пм.р.с. + Си.р.с. + Сдр.р.с., \quad (27)$$

где Си.р.с. – спрос на ИРС; Сдр.р.с. – спрос на рабочую силу из других незадействованных источников.

Потребность в иностранной рабочей силе выражается не только количественными показателями, но и структурными, поэтому параметры привлечения ИРС следует увязывать с тенденциями развития отдельных отраслей, районов освоения, промышленных зон. По своему качественному составу ИРС должна балансировать со структурой местного человеческого капитала.

Таким образом, для оценки параметров ИРС используется комплексный критерий, позволяющий посредством социально-экономических и демографических составляющих регионального развития увязать процесс привлечения ИРС с показателями использования природных, человеческих, производственных фондов и других элементов производственно-территориального комплекса.

4.2 Влияние состояния рынка труда в регионе на показатели качества человеческого капитала

Функционирование регионального рынка труда связано со спецификой формирования экономически активного населения, исторически сложившейся занятости населения. Развитие рынка труда в регионах России обусловлено специализацией их хозяйства, обеспеченностью минерально-сырьевой базой, динамикой производства, инвестиционной привлекательностью территории, уровнем федеральной поддержки территории. Вместе с тем, оттого, насколько эффективно используется трудовой потенциал территории, зависят его социально-экономические показатели. Регионы с напряженной ситуацией на рынке труда характеризуются сильным разбросом значений макроэкономических и социальных показателей. В тех регионах, где состояние рынка труда близко к критическому, вообще трудно прогнозировать его экономическое развитие [79].

Внешние проявления критических ситуаций на региональном рынке труда определяются в первую очередь социальным и профессиональным составом трудовых ресурсов региона в целом и безработных в частности. Так, ухудшение положения с занятостью в промышленных отраслях (угледобыча, машиностроение, текстильная промышленность) может отразиться на политической и социальной жизни страны. Напротив, в регионах с низкой плотностью населения, невысоким уровнем его социальной активности или же с высоким уровнем вторичной занятости (например, районы Севера) социальные конфликты маловероятны [25].

На территории РФ практически всегда имелись относительно развитые ареалы, в которых живущие там люди располагают определенными доходами и набором социальных услуг. Одновременно на этой же территории могут быть ареалы, характеризующиеся кризисным состоянием. В любом случае средние показатели положения регионов далеко не полностью отражают реальное положение дел.

В решении проблем предотвращения возникновения и сокращения масштабов безработицы немало роль наряду с государственными органами призваны играть негосударственные структуры.

В целях развития негосударственных служб занятости в конце 1995 г. созданы Координационный Совет «Программы развития негосударственных служб занятости России» и рабочая группа из представителей Минтруда, Федеральной службы занятости России (в то время еще самостоятельной государственной структуры), Федеральной миграционной службы, Комитета Российской Федерации по делам молодежи и др. государственных и общественных организаций.

За прошедшие годы Координационным Советом и рабочей группой сформирована информационная база данных по негосударственным службам

занятости, работающим в регионах Российской Федерации, организованы стажировки в ведущих рекрутинговых фирмах Москвы и других городов России; изучался и пропагандировался опыт работы новых негосударственных служб занятости; развивались горизонтальные связи между негосударственными службами занятости и осуществлялись взаимовыгодные коммерческие и социальные проекты. Проведенные меры содействовали созданию объединений негосударственных служб занятости.

Значимую роль в регулировании рынка труда играет Международная организация труда (МОТ), которая была создана в 1919 г. в ходе Версальской мирной конференции.

СССР вступил в МОТ в 1934 г. и приостановил свое членство в ней в 1939 г. в связи с началом войны в Европе. Вновь наша страна вошла в МОТ в 1954 году. После распада СССР, Россия как его правопреемница в международных делах, стала членом МОТ.

МОТ оказывает большое влияние на формирование и регулирование социально-трудовых отношений во всем мире. Это влияние идет по нескольким направлениям. Они определены в основных документах МОТ - Уставе и Филадельфийской декларации, а конкретная их разработка - в Конвенциях и рекомендациях МОТ, в технической помощи, т.е. помощи государствам-членам в разработке социально-трудового законодательства и переподготовки кадров, в научных исследованиях социально-трудовых проблем и путем публикаций этих исследований и других работ и документов.

Структура МОТ, построенная на трехсторонней основе, способствует развитию трипартизма. МОТ оказывает помощь правительствам, организациям трудящихся и предпринимателей в создании и укреплении органов и механизмов, необходимых для развития социального партнерства, установления здоровых социально-трудовых отношений.

Структура органов МОТ, построенная на основе трехстороннего представительства правительства, предпринимателей и трудящихся, нацелена на развитие и укрепление социально-трудовых отношений в странах-членах Организации.

В современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает сомнений. Особо следует подчеркнуть, что те меры, которые предпринимает государство, воздействуя на рынок труда, должны отвечать интересам и наемных работников, и предпринимателей. Государство на рынке труда должно выступать в качестве законодателя и арбитра, не отдавая предпочтения ни той, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является чрезвычайно важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений, создания реальных предпосылок, обеспечивающих подлинное равенство сторон на рынке труда.

Рыночная экономика предполагает формирование системы взаимосвязанных рынков, каждый из которых, подчиняясь общей задаче

обеспечения ее эффективности, имеет также свою особую, специфическую и свойственную только ему функцию. Составляя наряду с другими видами рынков органическую часть рыночного механизма, рынок труда выполняет в этой системе функцию соединения факторов производства и поддержания их сбалансированности.

В каждом регионе рынок труда формируется под влиянием проводимой в нем политики, сложившихся социальных, культурных, трудовых отношений, уровней экономического развития, качества жизни населения, традиций и даже особенностей менталитета коренной народности с ее укладом жизни, социальным поведением трудоспособного населения.

Безработица – социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занято в производстве товаров и услуг [56].

В теоретическом плане безработица – это экономическая категория, выражающая отношения между наемными работниками и работодателями по поводу осуществления естественного права человека – права на труд, реализацию его способности к труду не только в плане обеспечения средств к существованию, необходимых для сохранения и воспроизводства самой жизни, но и в плане реализации данной от природы потребности в труде как форме жизнедеятельности.

В чисто экономическом плане безработица – это отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей в каждый момент части населения страны, способной и желающей трудиться [57].

Стандартное определение безработицы, сформулированное на XIII международной конференции статистиков труда, охватывает лиц, которые в течение отчетного периода: а) не имели работы; б) хотели работать; в) искали работу.

В соответствии со ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» «безработными признаются трудоспособные граждане, которые в рассматриваемом периоде по независящим от них причинам не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней».

К безработным обычно относят не только уволенных по различным причинам, но и лиц, добровольно оставивших работу и предпринимающих попытку найти новую. Структура безработицы по ее причинам включает четыре основные категории рабочей силы: потерявшие работу в результате увольнения, добровольно оставившие работу, пришедшие на рынок труда после перерыва, впервые пришедшие на рынок труда. Соотношение этих категорий зависит от фазы экономического цикла.

Безработицу порождает не рынок труда сам по себе, а рыночная экономика в целом, необходимой частью которой он является [58].

С одной стороны, рынок «не является детерминирующим фактором образования безработицы, поскольку его функция сводится к акту купли-продажи товара – рабочая сила, а глубинные, фундаментальные причины возникновения самого излишка рабочей силы над величиной существующей в каждый момент потребности в ней лежат за пределами рынка труда. С другой стороны, в рыночной экономике безработица не может существовать вне рынка труда, поскольку только рынок труда выявляет и фиксирует как количественные (излишек рабочей силы), так и качественные параметры безработицы». Современная западная экономическая наука выделяет четыре формы безработицы [48].

Фрикционная безработица – связана с поисками или ожиданиями работы. Одни люди добровольно меняют место работы в связи с изменением профессиональной ориентации, сменой места жительства или чтобы занять лучшие должности в других фирмах. Другие люди ищут новую работу в следствие увольнения по несоответствию или из-за банкротства фирмы. Третьи временно теряют сезонную работу. Четвертые (молодежь) впервые ищут работу. Когда все эти люди приступят к работе, им на смену придут новые, сохраняя из месяца в месяц этот тип безработицы. Фрикционная безработица является даже желательной, так как позволяет работникам улучшать условия труда и находить более высокую заработную плату.

Структурная безработица – связана с изменениями в структуре спроса на труд по отраслям, регионам и необходимостью определенного времени для установления соответствия между структурой рабочей силы, определенными качествами работников и свободными местами с определенными профессиональными требованиями. В ходе технологических преобразований спрос на одни профессии уменьшается или прекращается, на другие – увеличивается, меняется географическое распределение рабочих мест. Поскольку структурные сдвиги происходят постоянно, и работникам требуется определенное время для смены работы, то структурная безработица носит устойчивый характер.

Структурные безработные испытывают трудности в получении работы из-за недостаточной квалификации, дискриминации по признакам пола, этнической принадлежности, сексуальной ориентации, возраста или инвалидности. Даже в периоды высокого уровня занятости среди структурных безработных сохраняется непропорционально высокая безработица.

Циклическая безработица – вызывается спадом, то есть той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость уменьшается, а безработица растет.

Еще один из видов безработицы – сезонная безработица, которая порождается временным характером выполнения тех или иных видов

деятельности и функционирования отраслей хозяйства. К ним относятся сельскохозяйственные работы, рыболовство, сбор ягод, сплав леса, охота, частично строительство и некоторые другие виды деятельности. Этот вид безработицы по отдельным характеристикам соответствует циклической безработице, по другим – фрикционной, так как она носит добровольный характер. Прогноз показателей сезонной безработицы можно определить с большой степенью точности, поскольку она повторяется из года в год, и, соответственно, есть возможность подготовиться к решению проблем, вызванных ею.

Трактовки безработицы, ее характера, причин возникновения и способов преодоления у основных представителей западной экономической науки диаметрально противоположны. Но каковы бы ни были различия во взглядах западных теоретиков на природу безработицы, все они в конечном счете сходятся на том, что безработица – неотъемлемый элемент рыночной экономики. Основные характерные черты наиболее распространенных форм безработицы представлены в таблице 4.2 [59].

Таблица 4.2 - Характерные черты основных форм безработицы

Формы безработицы	Основные характерные черты
Фрикционная	Естественный процесс трудовых перемещений из менее привлекательных отраслей и производств
Структурная – структурно-технологическая – структурно-организационная	Проявление новых и сокращение неперспективных технологий Преобразование в структуре управления, изменение форм собственности
Циклическая	Циклические преобразования, связанные с «жизненным циклом товаров»
Институциональная	Несоответствие спроса и предложения труда в результате неэффективной системы функционирования рынка труда или неверной политики занятости
Потенциальная	Вызвана отсутствием спроса на продукцию, что снижает поступление оборотных средств на дальнейшее воспроизводство всех видов ресурсов
Региональная	Сложная комбинация исторических, демографических, национальных особенностей регионов

Говоря о безработице необходимо уточнить такие понятия, как «вынужденность» и «неизбежность» безработицы.

Вынужденная безработица – это потеря работы (соответственно, заработка) лицами наемного труда по независящим от них экономическим причинам, выталкивающим их (наемных работников) из сферы занятости, лишаящим их возможности трудиться вопреки воле и желанию самих

работников. Данное понятие выражает принудительный характер безработицы [59].

Неизбежная безработица всецело связана с действием факторов субъективного порядка. Это социально-экономическая политика государства и экономическое поведение основных компонентов рыночных отношений в сфере труда – наемных работников и предпринимателей [59].

Законодательством РФ предусмотрен ряд защитных мер против безработицы. Всем гражданам гарантируется бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве. Безработным гражданам государство гарантирует: бесплатное обучение новой профессии (специальности) и повышение квалификации по направлению службы занятости с выплатой стипендии; возможность заключения срочных договоров на участие в оплачиваемых общественных работах; компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости и, наконец, оплату пособия по безработице, размер которого составляет до 45 % среднего заработка гражданина, но во всех случаях не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 12, 30 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Рыночный механизм может успешно функционировать лишь в нормальных условиях, т.е. в пределах допустимых значений уровней занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономического кризиса, необходимо государственное воздействие на рынки труда всех уровней путем осуществления комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении ее цены за счет роста квалификации работников и достижения ими высокого уровня эффективности труда [59].

Естественный уровень безработицы отражает структурные диспропорции на рынке труда (между структурой спроса и предложения рабочей силы по квалификации, по демографическим, географическим и иным критериям). К естественной безработице относят так же так называемую фрикционную безработицу.

На практике трудно определить воздействие структурных факторов от циклических, и поэтому дефиниции, используемые наукой (фрикционная, структурная, циклическая и прочие виды безработицы), достаточно условны. Тем не менее они могут быть полезны, например, для выявления долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на рынок труда.

Одним из открытых проявлений неэффективной занятости остается неполная занятость. Формирование занятости в регионах Дальнего Востока происходит в неблагоприятной среде, обусловленной низким уровнем жизни, повышение которого затруднено в связи с суровыми климатическими условиями, способствующими удорожанию стоимости

жизни и созданию рабочих мест. Крайне низкая плотность населения препятствует притоку инвестиций, обладающих мультиплицирующим эффектом спроса на услуги труда. Наибольшие размеры неполной занятости отмечались в организациях, занятых производством транспортных средств и оборудования, на железнодорожном и водном транспорте.

Изменение экономической и социально-политической ситуации в стране в последние несколько лет вызвали к жизни ряд новых явлений в сфере занятости населения. К ним можно отнести сегментацию рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, развитие малого предпринимательства и др. Занятых в экономике в настоящее время условно можно разделить на три группы: занятых в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах.

Неформальный сектор в его современном виде - это совершенно новое явление для российской экономики. За несколько лет занятость в неформальном секторе достигла значительных масштабов, к его услугам в той или иной мере прибегает большинство населения. Неформальный сектор стал фактически самостоятельным сегментом рынка труда и оказывает заметное влияние на состояние занятости населения и социально-экономическую ситуацию в целом.

Таким образом, проблема неформальной занятости тесно переплетается с проблемами адекватной оценки социально-экономической ситуации в стране, определения реального уровня производства и потребления. Однако это явление еще недостаточно изучено и в научной литературе освещается значительно меньше, чем другие аспекты рынка труда [67].

У неформальной занятости есть свои плюсы: она помогает ослабить социальную напряженность, связанную с безработицей, низкими доходами от легальной занятости и неопределенностью будущих доходов, способствует росту производства востребованных обществом товаров и услуг.

В неформальном секторе можно выделить три основных типа занятости по степени юридической оформленности отношений найма [47]:

1. Квазиформальный найм (контракт заключается, но скорее для видимости, для проверяющих инстанций; он не защищает работника, не дает ему ни легального статуса, ни предусмотренных по Трудовому кодексу РФ льгот и гарантий);

2. Неформальный найм на основе устной договоренности (особенно распространен в уличной и рыночной торговле, в сфере индивидуальных услуг, при найме иммигрантов);

3. Самостоятельная занятость, осуществляемая в России преимущественно именно в неформальном секторе экономики.

В 90-е годы XX века огромное количество граждан сумели адаптироваться к рыночной экономике (а иногда просто выжить) благодаря челночному бизнесу и уличной торговле. Многие семьи занялись производством в домашних условиях одежды, обуви, мебели, инструментов, ремонтом бытовой техники, мебели, квартир и т.п. Выросло число людей, сдающих в аренду квартиры и комнаты, гаражи, автомобили, лодки и т.п.

Российской неформальной самозанятости присущи следующие особенности [47]:

- деятельность в теневом режиме, увод доходов от налогообложения;
- ориентация преимущественно на сферу услуг, челночный бизнес и уличную торговлю;
- отсутствие отношений найма и активное вовлечение в деятельность членов семьи;
- сочетание самозанятости с другой работой, часто в государственном секторе;
- экономия на издержках: работа ведется в домашних условиях, используются ресурсы основного места работы, в сделках избегают посредников;
- целью деятельности является обеспечение приемлемого уровня жизни семьи, капитализация доходов обычно не осуществляется.

Одной из особенностей российского рынка труда является массовое распространение вторичной занятости – добровольной (постоянной или временной) оплачиваемой трудовой деятельности, осуществляемой в свободное от основной работы время.

Многочисленные исследования выявили следующие закономерности:

- вторую работу чаще имеют молодые работники, чем люди в зрелом и тем более пожилом возрасте;
- вторичная занятость в большей степени свойственна образованным, квалифицированным работникам и лицам с высоким социально-профессиональным статусом;
- мужчины имеют вторую работу в среднем в 2 раза чаще, чем женщины;
- в рабочей среде вторичная занятость распространена в меньшей степени, чем в других группах экономически активного населения; рабочие стремятся получить приработок на основном месте работы;
- рынок дополнительных работ формирует спрос на ограниченный круг

профессий, в основном, массовых и универсальных (строители, электрики и т.п.), работникам же узкоотраслевых специальностей, например шахтерам, значительно труднее найти себе дополнительную

работу;

- жители крупных городов имеют больше возможностей для вторичной занятости;

- для большинства работников дополнительная занятость чаще всего является нерегулярной, краткосрочной, но достаточно интенсивной;

- дополнительную работу люди находят в основном в сфере неформальных трудовых отношений [47].

Широкое распространение вторичной занятости в России сыграло в 90-е годы прошлого столетия позитивную роль, помогая одним людям улучшить свое материальное положение, другим – просто выжить. В условиях экономической нестабильности она стимулировала процесс адаптации людей к новым условиям. Многие из них, оставаясь на прежней работе и одновременно испытав себя в новой роли, убедились, что надо менять работу, профессию, сферу деятельности.

Для руководителей многих отечественных предприятий вторичная занятость оказалась способом «придержания труда» - сохранения технологического и социального ядра коллектива. В то же время поиск работником дополнительного заработка – свидетельство того, что на основном месте работы он не может полностью реализовать свой потенциал.

Проблемы регионального рынка труда разнообразны по своим причинам, проявлениям и последствиям. Они неразрывно связаны с процессами, происходившими в российской экономике в 90-е годы и продолжающимися в новом столетии. Основные проблемы, мешающие российскому рынку труда развиваться и быть более эффективным, таковы: низкая цена труда; огромное неравенство в доходах; бедность; безработица; глубокие структурные и межрегиональные диспропорции; неразвитость инфраструктуры; слабость профсоюзов; низкая трудовая мобильность работников и их незащищенность (в том числе от дискриминации); недоверие к государству; социальный пессимизм; депопуляция; «утечка умов»; недостатки институциональной среды.

Наиболее острой проблемой для рынка труда Дальневосточного региона остается неэффективная занятость. Она определяет:

- меру отставания региона, а в целом и России, от развитых стран в производительности труда;

- безработицу, скрытую от официального наблюдения - когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению;

- а также несоответствие спада производства размеру занятости (излишней рабочей силы) [67].

Трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников. Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят по большей части от возраста: в ранний период жизнедеятельности

человека и в поздний, когда человек утрачивает свою способность к трудовой деятельности. Возраст выступает в так называемой критериальной форме, позволяющей выделить из всего населения трудовые ресурсы.

Трудоспособный возраст варьируется в разных пределах и может зависеть от профессиональных, личных или специальных особенностей. Он означает такой возраст человека, который позволяет ему трудиться в данный момент времени, в данное время и при конкретных условиях:

Влияние демографических процессов на формирование трудовых ресурсов осуществляется через рост населения и изменения половозрастной структуры, в пределах определенной территории (рисунок 4.4).

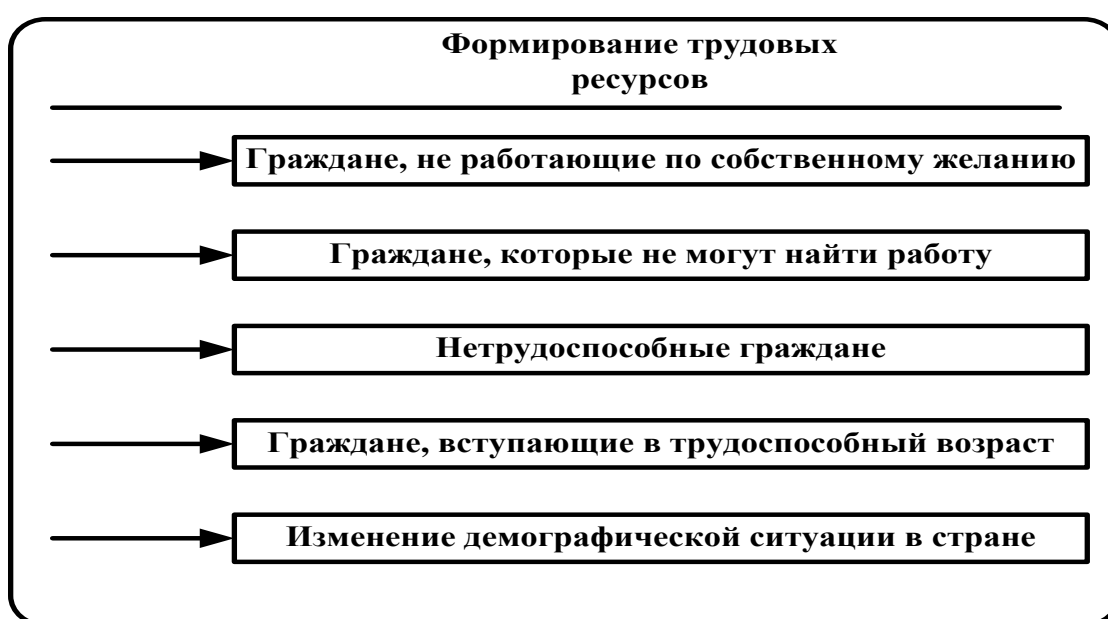


Рисунок 4.4 – Формирование потенциала трудовых ресурсов страны

При этом возрастная структура населения оказывает воздействие на экономическую нагрузку трудоспособной части населения, мобильность населения, уровень производительности труда, которые взаимосвязаны и взаимообусловлены между собой. Можно констатировать, что демографические процессы находятся под влиянием таких факторов, как: социально-экономические, политические, национальные, природные и др.

В составе экономически активного населения доля работников по найму превышает 75%. В отраслевом разрезе больше всего их приходится на промышленность, транспорт и связь — более 95 % занятых.

Уже в 60 — 70-е гг. XX в. в ведущих промышленно развитых странах были приняты законы, стимулирующие трудовую деятельность граждан, направленную на развитие интеллектуального потенциала рабочей силы, поощряющие компании к инвестициям в трудовые ресурсы путем налоговых льгот, кредитов, общественного поощрения через прессу,

телевидение и др.

Все это требует выравнивания общей образовательной подготовки трудовых ресурсов и повышения, по крайней мере, до уровня незаконченного высшего образования, что является весьма важным направлением интеллектуализации общественного труда.

Источники пополнения трудовых ресурсов в современных условиях:

- молодежь, вступающая в трудоспособный возраст;
- военнослужащие, высвобождаемые из Вооруженных Сил;
- переселенцы и мигранты.

«Этапы развития трудовых ресурсов. Проводимая государством политика развития трудовых ресурсов разделяется как бы на два этапа:

1. Подготовка трудовых ресурсов в системе официального традиционного образования.

II. Внутриорганизационная (внутрифирменная) подготовка, предполагающая профессиональную специализацию и переподготовку кадров через научные и учебные центры, специальные курсы и т.д.

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-экономические отношения в стране, а также методы управления и механизм их использования».

Задачи государственной системы управления:

- принятие законов, контроль над их исполнением;
- выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и разрешения конфликтных ситуаций;
- установление границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений.

Цель управления трудовыми ресурсами – социальная активизация населения в решении бытовых, семейных, культурных, экологических и экономических проблем, и решаются они на разных уровнях управления.

Огромное влияние на функционирование рынка труда и на повседневную жизнь людей оказывает трудовая мобильность – процесс перемещения работников на новые рабочие места. Часто под мобильностью понимают способность к такому перемещению.

Различают несколько видов трудовой мобильности.

1. Внутрифирменная мобильность – человек получает новое рабочее место в той же организации.

2. Межфирменная мобильность – смена места работы не сопровождается ни переездом в другой регион, ни сменой профессии.

3. Другая разновидность межфирменной мобильности – смена работы сопровождается сменой фирмы (организации) и вида деятельности, но не места жительства.

4. Территориальная мобильность, миграция – человек меняет место жительства с целью получить новую, более привлекательную работу. При этом может происходить либо не происходить смена вида деятельности. Возможный вариант: меняя место жительства, работник остается работать в той же организации.

5. Эмиграция – человек переезжает в другую страну. При этом, говоря о трудовой мобильности, имеют в виду миграцию, вызванную экономическими причинами, т.е. стремлением найти более привлекательную работу. Естественно, в реальной жизни существуют и другие причины миграции: семейные, этнические, религиозные, стихийные бедствия, социальные конфликты [47].

Движение трудовых ресурсов – сложный социально-экономический и демографический процесс изменения количественных и качественных характеристик той части населения, которая выступает носителем рабочей силы.

Миграция – (от лат. *migratio* – переселение) – т.е. перемещение населения из одних населенных пунктов в другие, как правило, с переменной проживания, а для трудовых ресурсов – места предложения рабочей силы [58].

Рассмотрим некоторые из этих видов (рисунок 4.5) [58].

1. Постоянная миграция — переселение населения со сменой постоянного места жительства. Начиная со второй половины 90-х гг. и по настоящее время все большую значимость приобретает производственная трудовая миграция. В трудовой производственной миграции абсолютное большинство составляют мужчины (97 %) и работники физического труда (до 90 %). Образовательный уровень трудовых мигрантов высок: около 90 % из них имеют среднее и среднеспециальное образование, 10 % — высшее. Трудовые легальные мигранты, занятые умственной деятельностью (преподаватели, медицинские работники, работники искусства и т.д.), составляют лишь немногим более 8% общей численности легальных трудовых мигрантов.

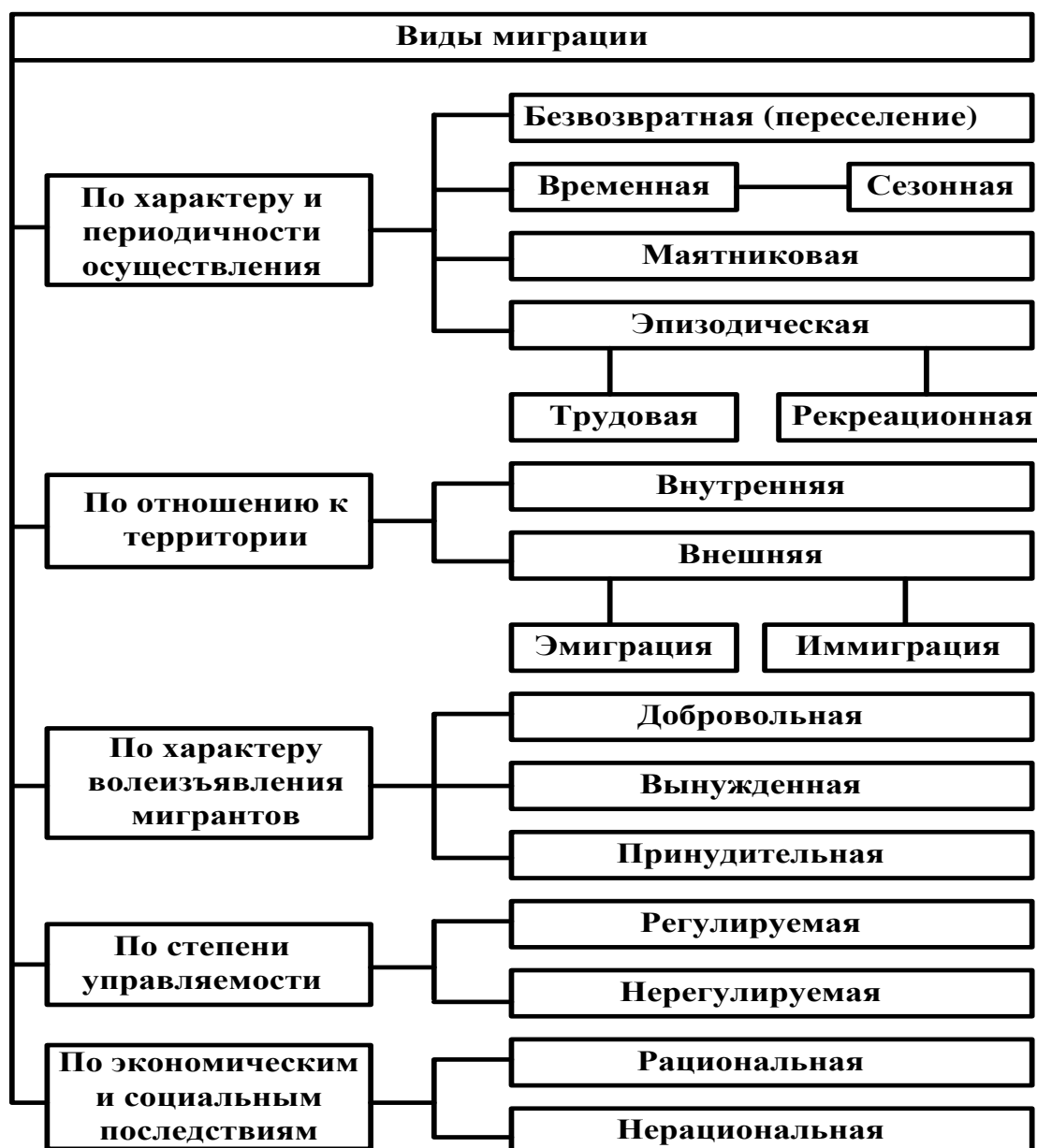


Рисунок 4.5 – Виды миграции

2. Циклическая (периодическая) миграция — перемещение населения на определенный срок (сезон, неделю, месяц) с возвращением к прежнему месту жительства.

3. Маятниковая (челночная) миграция — регулярные ежедневные передвижения из одного населенного пункта в другой (например, на работу или учебу).

4. Внутренняя миграция — переселение на территории внутри страны (межобластная, межгородская, межрайонная). Данный вид миграции является доминирующим компонентом миграционной ситуации в регионах страны [58].

Региональные власти в большинстве своем оказались не готовы к глобальным переменам, предполагающим не только свободное перемещение товаров, услуг, инвестиций, обмена информации, но и

свободное передвижение людей. Изменения социально-экономических и политических условий жизни способствовали кардинальным сдвигам в межрегиональных и внутрирегиональных миграциях населения. Для конца 90-х гг. прошлого столетия для России характерна стабилизация внутренних миграций, снижавшихся на протяжении десятилетия.

Переход к рыночным отношениям развернул поток миграции в сторону староосвоенных западных районов страны в противоположность не только предшествующему десятилетию, но и всей истории России. Весь Север страны превратился в сплошную зону, теряющую население.

5. Внешняя миграция — переселение населения, связанное с выездом из страны (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция) [58].

Проблема внешней миграции является достаточно новой для России. Сальдо миграции (миграционный прирост) только за период с 1991—1995 гг. составило приблизительно 2,5 млн. человек, что было больше, чем за предыдущие 30 лет.

Трудовая легальная миграция (на основе трудовых договоров и контрактов) — лишь верхушка миграционного трудового айсберга, его незначительная, но наиболее перспективная часть. Абсолютное же большинство трудовых мигрантов стран СНГ в России работают без официального разрешения. Установить точную цифру незаконной трудовой миграции практически невозможно, но можно ее оценить примерно с помощью социологических опросов [58].

С июля 1992 г. органы ФМС (Федеральной миграционной службы) начали проводить регистрацию вынужденных беженцев и переселенцев. За счет мигрантов пополняется численность населения, увеличивается объем трудовых ресурсов и численность экономики активного населения, а также рост образовательного потенциала страны. Но несмотря на положительное миграционное сальдо лиц в трудоспособном возрасте, удельный вес населения моложе трудоспособного возраста снижается, старение нации ускоряется.

Как показывает статистика, различные социальные и демографические группы населения вовлечены в миграционные процессы в неодинаковой мере. Так, среди трудовых мигрантов на Крайний Север России преобладают молодые мужчины, в современных международных миграциях на большие расстояния участвуют главным образом люди с высоким уровнем образования. В результате такого селективного характера миграционных процессов происходит изменение пространственных и социальных структур населения территорий как принимающих мигрантов, так и их отдающих.

Открытость Дальнего Востока в экономических связях с соседями пока еще не принесла ему существенных выгод. Во внешнеторговой сфере велико присутствие криминальных элементов, распространены бросовые цены, при отсутствии строгого валютного контроля идет большая утечка

капиталов за границу. Внешняя торговля именно теперь все больше приобретает колониально-сырьевой характер. Частный капитал, особенно иностранный, допускает расхищение природных богатств, в прибрежных морских водах наблюдается широкое браконьерство.

В целях повышения эффективности рынка труда помимо оздоровления экономической конъюнктуры и выхода из кризиса необходима более активная государственная политика как непосредственно в сфере занятости, так и в области доходов. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

Разумное сочетание рыночного и планового начал в управлении трудовым потенциалом общества создает реальные предпосылки для его эффективного использования. Увязка интересов наемного работника, предпринимателя и государства – главная цель регулирования трудовых отношений. Особое значение приобретают проблемы взаимодействия внутренних рынков труда организаций с различными подсистемами национального (регионального, локального) рынков труда.

Анализ отечественной литературы позволяет выделить три наиболее распространенных подхода к определению содержания категории «трудовой потенциал»:

- первый – определяет трудовой потенциал, как личностный человеческий фактор;
- второй – является синонимом понятия ресурсов для трудовой деятельности;
- третий – характеризует трудовой потенциал как способность достижения поставленных целей, решения определенных задач.

Представляется продуктивным выявление специфических свойств трудового потенциала на разных уровнях управления экономикой, трудового потенциала отдельного работника, трудового потенциала фирмы, отрасли, региона (таблица 4.3).

Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работника (ТПР) представляет собой совокупную способность физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве [57].

ТПР включает в себя:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- социально-личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда исходя из иерархии потребностей человека [58].

Таблица 4.3 – Виды и компоненты трудового потенциала региона

Виды трудового потенциала	Компоненты трудового потенциала
Трудовой потенциал работника	психофизиологический квалификационный личностный
Трудовой потенциал организации	кадровый профессиональный квалификационный организационный
Трудовой потенциал региона	здоровье нравственность творчество активность организованность образование профессионализм ресурсы рабочего времени

Формирование трудового потенциала работника во многом определяется внешними условиями: социальной обстановкой, уровнем культуры в семье и обществе, состоянием производственной сферы, общественными нравами и традициями, объективными требованиями к образованию, связанными с развитием технологического прогресса, и т.п.

Трудовой потенциал человека в рыночной экономике может реализоваться самым различным образом: в домашнем хозяйстве, работе по найму, samozанятости, предпринимательской деятельности. Выбор формы реализации трудового потенциала человека связан с наличием у него тех или иных материальных или финансовых ресурсов, земли, капитала, собственности, знаний и способностей, денег.

С возрастом человека наступает этап, характеризующийся противоречивыми процессами. С одной стороны, достигается наивысший для данного работника уровень развития индивидуального трудового

потенциала: высокий уровень квалификации и социального взаимодействия, накопления жизненного и производственного опыта. С другой стороны, убывают физические возможности (старение, ухудшение состояния здоровья, накопление усталости). Второе все в меньшей степени компенсируется первым. Трудовой потенциал переходит в состояние остаточной трудоспособности. Возможные при этом консерватизм интересов и ценностей, осторожность в восприятии разного рода инноваций могут иметь позитивное значение, сдерживая чрезмерный радикализм молодых работников.

Основываясь на типичных вариантах трудового поведения, можно выделить следующие типы работника по характеру меры развития и использования трудового потенциала [58]:

- работник, трудовой потенциал которого не позволяет с достаточной мерой эффективности выполнить даже чисто исполнительские трудовые обязанности (непродуктивного типа);
- работник исполнительного (репродуктивного) типа;
- работник творческого (продуктивного) типа.

Более оптимален работник продуктивного типа. Формирование возможно большего числа творческих личностей является важной задачей общества. Но для этого необходимы развитая система изучения работника, массовая профессиональная ориентация каждого выпускника средней школы и профессиональный отбор, которые бы устанавливали возможности человека.

Трудовой потенциал страны – достаточно широкое макроэкономическое понятие, характеризующее совокупную общественную способность к труду, потенциальную трудовую дееспособность общества. На рисунке 4.6 представлены основные уровни формирования трудового работника по мнению профессора Ю. Одегова.

Трудовой потенциал страны важная составляющая экономического потенциала, определяющего возможности и темпы экономического роста, преодоления отставания от высокоразвитых стран, выхода на путь формирования российского варианта общества постиндустриального типа с высокими показателями уровня и качества жизни населения.

Анализируя эти возможности, обычно особо выделяют:

- качественную сторону трудового потенциала общества, которая характеризуется: состоянием здоровья трудоспособного населения, показателями его психофизиологического развития, профессионально-квалификационным уровнем трудоспособного населения, т.е. уровнем общего и профессионального образования, наличием определенных знаний и практического опыта и навыков; информационной насыщенности общества, социально-личностными характеристиками;
- количественную сторону трудового потенциала которая выражается численностью трудоспособного населения и ресурсами

рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени).



Рисунок 4.6 – Основные уровни формирования трудового работника

Поддержание и приумножение этих качеств трудового потенциала страны объективно выдвигаются в приоритетные задачи экономической политики, которые решаются на разных уровнях управления.

Трудовой потенциал – возможное количество и качество труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники. Существуют различные подходы к его оценке. Его рассматривают как единство количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов предприятия. Количественные характеристики соотносятся главным образом с численностью, а качественные – со степенью подготовленности рабочей силы к выполнению стоящих перед предприятием задач. Использование трудового потенциала зависит от интенсивности труда, величины рабочего времени, системы мотивации и др. параметров [58].

При оценке трудового потенциала организации следует помнить, что

для собственника или внешнего инвестора организации профессионально-личностные качества отдельного работника представляют ценность лишь в той мере, в какой они могут быть использованы в составе «совокупного работника» для выполнения задач организации. От деятельности «совокупного работника» зависит результат труда, который продается и покупается. Отдельно от работника его знания и навыки не имеют большой ценности, поскольку не могут быть качественно реализованы.

При оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Но при этом решающую роль в оценке трудового потенциала играет его качественная сторона, так как «имеет куда больший смысл говорить о типах компетенций, в которых нуждается организация, нежели о величине человеческих ресурсов или числе занятых, которых надо нанять или уволить» [92].

К количественным показателям, характеризующим уровень трудового потенциала, можно отнести:

- численность персонала всей организации и отдельных ее подразделений;
- количество фактического рабочего времени при нормальном уровне интенсивности труда.

Качественными показателями являются:

- физический и психологический потенциал персонала организации (способности и склонности работников к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т. д.);
- объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способности к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровень, фундаментальность подготовки и др.);
- личные качества работников, определяющие отношение к труду (ответственность, честность, интерес к достижению целей организации и т. д.).

Многие качественные показатели можно выразить количественно. Например, объем общих знаний можно оценить с помощью анализа образовательной структуры персонала, физический потенциал – с помощью анализа половозрастного состава и др.

С помощью квалификационного тестирования можно определить уровень профессиональных знаний и навыков работников.

В наиболее общем виде управление трудовым потенциалом представляет собой систему взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих направляющее, координирующее и стимулирующее воздействие общества на участников производства и ориентированных на интенсивные факторы использования рабочей силы.

Цели и задачи управления трудовым потенциалом предполагают также совершенствование комплекса социальных условий труда и жизни

работников, способствующих улучшению условий и охраны труда, его научной организации, сокращению тяжелого физического труда путем комплексной механизации и автоматизации производственных процессов; претворению в жизнь творческих сил, способностей и дарований работников; расширению сети учреждений культуры, здравоохранения, торговли и общественного питания, бытового обслуживания и коммунального хозяйства.

Модель управления трудовым потенциалом должна включать:

- четко определенные и ранжированные цели;
- вытекающие из них единые принципы построения всей системы; описание ее структуры (уровней, функций и связей); механизм действия системы (методы, средства); структуру и механизм связей системы управления трудовым потенциалом с другими системами и внешней средой;
- специальный блок постоянного совершенствования системы.

Система управления трудовым потенциалом, ориентированная на развитие человеческого капитала, должна включать следующие подсистемы:

- управление формированием;
- управление распределением трудового потенциала;
- управление его функционированием в процессе производства;
- управление приобретением и развитием знаний и профессионализма работников.

Такая структура системы управления в наибольшей степени отражает изменение требований к работнику политику развития человеческих ресурсов, проводимую передовыми фирмами.

Оценка управления трудовым потенциалом только с позиции рынка не затрагивает социально-личностный аспект управления. Управление трудовым потенциалом должно преследовать цель как оптимизации затрат на персонал и максимизации прибыли, так и создания необходимых условий для увеличения производительности труда каждого члена организации, так как решение вопроса о коренном улучшении управления трудовым потенциалом находится в непосредственной связи и взаимозависимости с общей проблемой повышения экономической эффективности производства.

В большинстве современных государств экономические отношения регламентируются практикой, традициями и законами. Необходимость законодательного регулирования отношений в сфере экономики обусловлена осознанием роли и места государства в жизни общества, что позволяет определить и допустимую степень его вмешательства в протекание общественных процессов.

Под государственной политикой занятости следует понимать систему мер, направленных на достижение сбалансированного развития

рынков труда всех уровней, ориентированного на стратегические цели общества. Целью государственной политики занятости большинство экономически развитых стран мира (в соответствии с рекомендациями Международной организации труда) провозглашают достижение эффективной свободно избранной занятости. Подобным же образом названная цель сформулирована в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В практической деятельности ряда государств с рыночной экономикой цели политики занятости гибко адаптируются к реалиям современности. Все чаще речь идет о реализации концепции достойного труда как одной из важнейших задач регулирования рынка труда.

Обозначим роль государства на рынке труда. В нормальных политических и экономических условиях государство может выступать на этом рынке как:

- работодатель на государственных предприятиях
- инвестор, финансирующий крупные проекты и программы развития;
- регулятор интересов сторон, который вырабатывает механизм деятельности рынка труда (системы социальной защиты, стимулирования развития производительных сил).

Конкретные меры государственного регулирования рынка труда должны разрабатываться с учетом социально-экономического развития народного хозяйства.

Таким образом, политика государства на рынке труда должна быть связана с проблемами использования и повышения эффективности труда. На это также должны быть ориентированы структурные сдвиги занятости: отраслевой – за счет возрастания доли передовых технологий, профессионально-квалификационный – за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда, демографический – за счет увеличения доли молодежи.

Достижение цели государственной политики должно позволить предпринимателям как собственникам рабочих мест приобретать рабочую силу необходимого количества и качества, обеспечивая соединение факторов производства, а ищущим работу подобрать рабочее место наиболее полно соответствующее его потребности в качестве трудовой жизни.

Основу управления процессами занятости в условиях свободного предпринимательства составляет создание соответствующей экономической инфраструктуры, присущей рыночной экономике, – частная собственность, конкуренция, рынки капиталов и мобильность рабочей силы.

Каждая функция в процессе управления занятостью представляет собой упорядоченную совокупность операций, основанных на разделении

труда, и в своей последовательности они составляют технологию управления в данной области. Управление соединяет все процессы в единый целенаправленный поток с охватом всех уровней.

Центральная роль в решении проблем в сфере занятости и рынка труда отведена государственной службе занятости населения.

Под управлением занятостью понимается формирование целенаправленного поведения системы управления занятостью посредством преобразования информации о состоянии объекта управления в командную информацию.

В настоящее время функционирование области занятости характеризуется множеством проблем. Они выступают как противоречие стратегии и тактики управления; условий рынка и профессиональных, социодемографических и мотивационных возможностей работающих и ищущих работу людей; условий рынка и сложившейся ориентации учреждений профессионального образования; стремления работодателей сократить свои затраты и необходимости финансовых вложений в обучение, повышение квалификации персонала фирмы; желания сохранить квалифицированный персонал и невозможности загрузить его работой в необходимой мере и ряд других.

Все разнообразие проблем занятости можно представить в совокупности трех групп: проблемы поведения объекта управления, проблемы поведения управляющей системы и проблемы их взаимодействия (рисунок 4.7).

Политика занятости в странах с трансформируемой экономикой, к которым по ряду критериев можно отнести и Россию, осуществляется как при помощи государственного регулирования, так и с помощью развития прогрессивных форм хозяйственной деятельности организаций (рис. 5).

Управляющие воздействия государства должны осуществляться в режиме обратной связи, так как регулирование рынка труда ориентировано на положительный социальный и экономический эффект, проявляющийся в достижении сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Меры государственного воздействия на рынок труда различаются своей направленностью на его различные элементы и сегменты.

Активная политика занятости – совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы – предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнения работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ.



Рисунок 4.7 – Проблематика исследования управления занятостью

Пассивная политика предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости. Часто применяют умеренно пассивную политику, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест.

Применительно к Российской Федерации следует отметить, что в 1990-х гг. произошел переход от преимущественно активной политики занятости к преимущественно пассивной. Фактический пересмотр содержания «активной» политики занятости является не только следствием ограниченности финансовых ресурсов, но и результатом того, что Федеральная служба занятости признала неэффективным в масштабе России проведение «активной» политики за счет создания новых рабочих мест (производств) и, начиная с 1997 г., отказалась от кредитования инвестиционных проектов.



Рисунок 4.8 – Осуществление политики занятости на рынке труда РФ [58]

Механизм регулирования рынка труда, охватывая весь спектр экономических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда, осуществляется через систему трудоустройства. Она включает как государственные, так и частные структуры содействия занятости. Для построения механизма регулирования рынка труда необходимо жесткое определение границ и видов деятельности негосударственных организаций, оказывающих посреднические услуги на этом рынке, с тем чтобы обеспечить их вовлеченность в решение социально-трудовых проблем общества.

Со стороны государства необходима регламентация деятельности каждого вида агентств. Особое внимание должно быть уделено агентствам по трудоустройству ввиду специфики их деятельности – работы с категориями безработных граждан. Необходима регламентация получения заявки от работодателя, процесса работы с кандидатами, направления кандидата на встречу с работодателем, критериев соответствия кандидата требованиям работодателя и соответствие рабочего места кандидату, а также четкая тарификация услуг агентства на основе четко определенных норм обслуживания кандидата. Для поддержания данной системы необходима обеспечивающая подсистема мониторинга оказания услуг агентствами по трудоустройству и выявлению несоответствий.

Деятельность агентств по подбору и отбору персонала и агентств по трудоустройству диалектична. Периоды их активности дифференцируются в зависимости от стадии экономического развития страны. Поэтому необходим различный инструментарий регулирования их деятельности и методы привлечения к повышению эффективности государственной политики на рынке труда. Деятельность агентств по трудоустройству и государственных служб занятости направлена на практически одни и те же сегменты рабочей силы.

Эффективность политики занятости определяющим образом зависит

от того, насколько согласованы экономические интересы субъектов рынка труда в рамках всех подсистем этого рынка. Особое значение приобретают проблемы взаимодействия внутренних рынков труда организаций с различными подсистемами национального (регионального, локального) рынков труда.

Первоочередное значение приобретает вопрос о взаимосвязях элементов социально экономической политики государства и государственного регулирования рынка труда, реализуемого в рамках политики занятости.

Успешность решения задачи создания новых и сохранения действующих рабочих мест зависит от конкурентоспособности предприятий, в рамках которых эта задача реализуется. Создание и сохранение рабочих мест не должны рассматриваться как самоцель или мера поддержки тех предприятий, чья продукция не пользуется спросом. Местные органы власти, финансирующие данные программы за счет бюджетных средств, должны быть уверены в социально экономической целесообразности своих действий.

Поэтому, по мнению профессора Ю.Г. Одегова, одним из направлений в рамках программы создания новых рабочих мест может стать формирование устойчивого рынка сбыта для предприятий, выпускающих безусловно необходимую для региона продукцию, уровень цен на которую позволяет гарантировать спрос на нее. В ряде случаев местные органы власти, через систему подведомственных организаций могут выступать гарантированными потребителями товаров и услуг конкретного предприятия, что несколько модифицирует механизм реализации программы создания рабочих мест (рисунок 4.9). В рамках данной программы местные органы власти не выделяют средства непосредственно самому товаропроизводителю, что практически решает проблему нецелевого использования ресурсов, выделяемых на создание новых рабочих мест.

В условиях рыночной экономики главным средством поддержки конкретного предпринимателя является покупка его продукции по цене, покрывающей издержки производства и формирующей среднюю норму прибыли. Формирование системы гарантированного спроса на товары и услуги даже для единичных в рамках города или района предприятий будет наращивать совокупный спрос на рабочую силу на локальном рынке труда по цепочке соисполнителей: ведь подавляющее большинство товаропроизводителей пользуются услугами смежников, предприятий инфраструктуры рынка, которые также получают возможность расширить свой спрос на труд. Важным условием создания и реализации такого механизма создания рабочих мест становится обеспечение замкнутости части финансовых и товарных потоков в рамках той территории, где осуществляется данная программа.

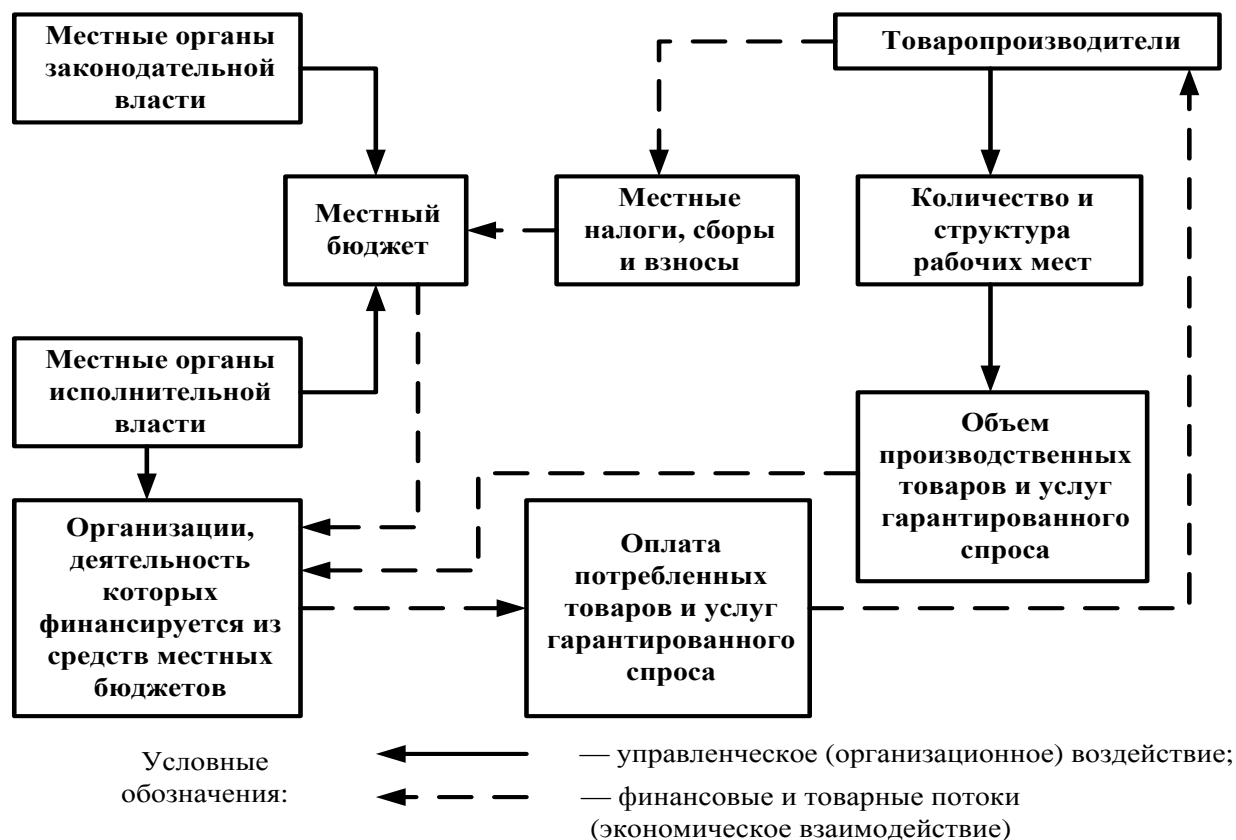


Рисунок 4.9 – Механизм реализации программы создания новых рабочих мест в рамках локального рынка труда

Описываемый механизм создания новых рабочих мест в большей степени соответствует требованиям рыночной экономики, чем программы субсидирования занятости и квотирования рабочих мест. Часто прямая финансовая поддержка товаропроизводителя приводит к неполной занятости или скрытой безработице, поддерживает выпуск неконкурентоспособной продукции. Аналогичным образом на состояние рынка труда может повлиять льготное кредитование, налоговые льготы, предоставляемые организациям без оценки их рыночного потенциала, только по признаку участия в государственных программах стимулирования занятости. На основе модифицированного в соответствии с предложенным нами механизмом создания новых рабочих мест могут быть сформулированы местные экономические структуры, включающие в себя финансово-кредитные учреждения (банк, страховую и лизинговую компанию), а также организации-производители деятельность которых ориентирована на стратегические цели развития региона или города. Тем самым проблема создания рабочих мест перестает быть узкоспециализированной, касающейся только рынка труда. Соответственно должна быть скорректирована и система управления разработкой и реализацией программ создания новых рабочих мест. В этой

системе должны быть представлены не только органы государственной службы занятости, но и органы поддержки предпринимательства, другие организации, содействующие формированию рыночной конкурентной среды в экономике региона или города.

Особой формой поддержки программ создания новых рабочих мест со стороны органов государственной власти на местах должна стать лизинговая деятельность. Ее могут осуществлять и местные подразделения государственной службы занятости. Лизинг – это комплекс имущественных отношений, связанных с передачей имущества во временное пользование на основе его приобретения и последующей сдачи в аренду

Лизинг персонала помогает сформировать штат необходимых сотрудников и поддерживать его численность, а также решать вопросы кадрового сопровождения. При этом работники подбираются кадровым (рекрутинговым) агентством с последующим оформлением к себе в штат, а затем сдаются в аренду организации-заказчику. Содержание лизинга персонала приведено на рисунок 4.10.



Рисунок 4.10 – Содержание лизинга персонала

Услуги по лизингу персонала:

- осуществление поиска и отбора кандидатов на оговоренные вакантные позиции согласно заявленным компетенциям;
- предоставление временного персонала на период краткосрочных проектов.

Технологии лизинга и используются для:

- реализации временных и сезонных проектов;
- управления численностью персонала;
- повышения экономической эффективности;

– достижения заданных отраслевых показателей (рисунок 4.11).

Необходимость осуществления лизинговых программ службой занятости обусловлена объективной потребностью в совершенствовании форм финансовых взаимоотношений с предпринимателями, декларирующими желание участвовать в программах создания новых рабочих мест.

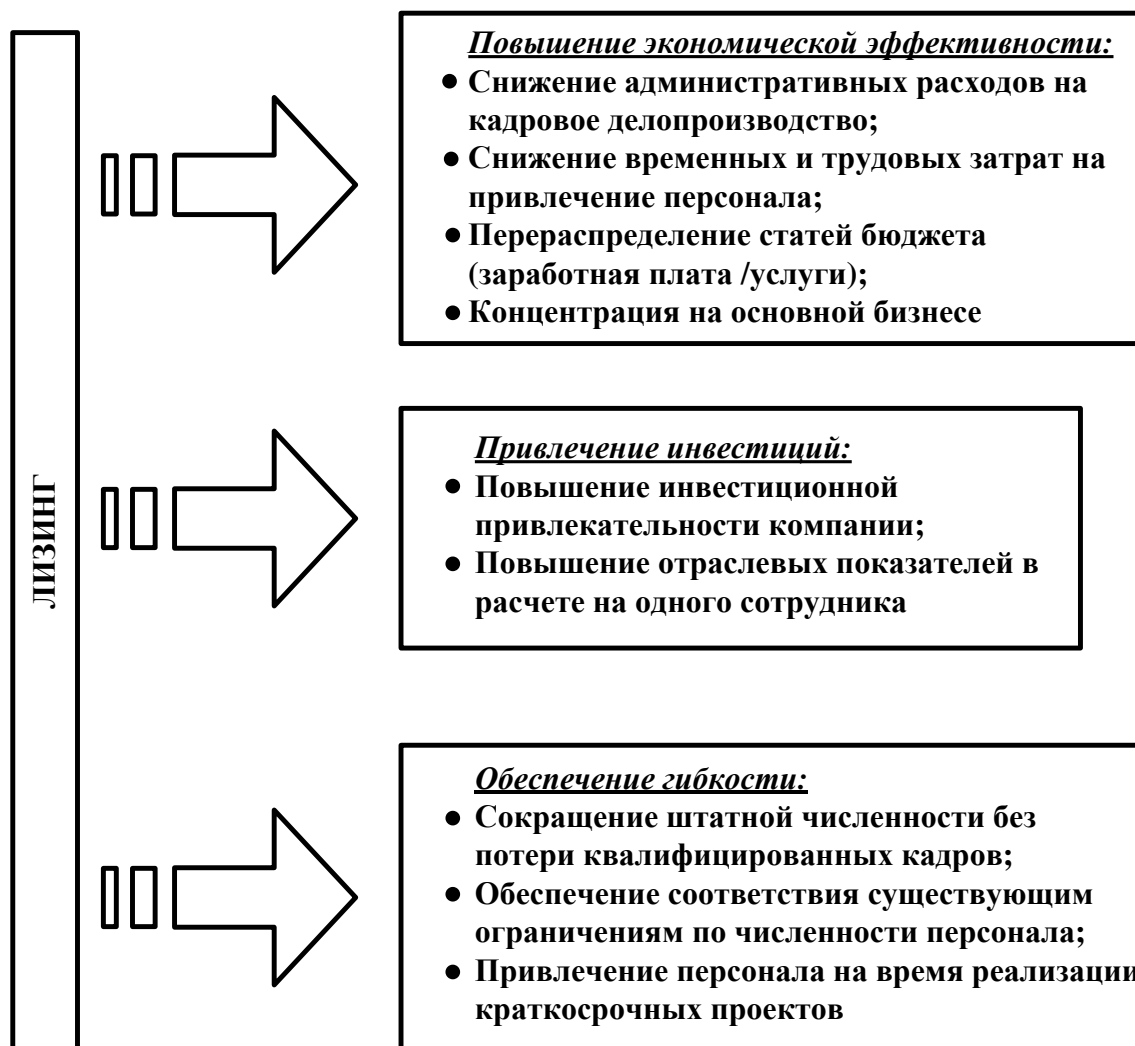


Рисунок 4.11 – Преимущества лизинга

Лизинговая деятельность службы занятости должна гарантировать возвратность средств, выделяемых для создания новых рабочих мест, обеспечивать их целевое использование для стабилизации занятости. Поскольку финансовые ресурсы службы занятости составят лишь часть инвестиционных поступлений в организацию, то лизинговая деятельность должна занять свое определенное место в инфраструктуре рынка труда, преимущественно в системе мер стимулирования спроса на рабочую силу.

Для этого должны быть соблюдены и следующие условия:

1) финансирование проектов предпринимателей должно быть

связано с приемом на работу безработного населения;

2) доля вложений службы занятости соизмерима с вложениями других инвесторов в проект предпринимателя;

3) использование предпринимателем средств службы занятости предполагает минимизацию риска вложений в проект и гарантию возврата вложенных денег [50].

Основа технологии лизинговой деятельности органов службы занятости заключается в том, что они выступают в качестве лизингодателя, определяющего стоимость лизинга, обычно заниженную по сравнению со ставками коммерческих лизинговых фирм.

На рисунке 4.12 представлена схема участия службы занятости в лизинговом финансировании программ создания новых рабочих мест. Однако необходимо учитывать, что осуществление лизинговой деятельности как таковой не входит в круг уставных задач подразделений государственной службы занятости. Поэтому целесообразно создание лизинговых фирм, представляющих интересы службы занятости в регулировании ситуации на региональном рынке труда и увеличении масштабов спроса на труд в его рамках.

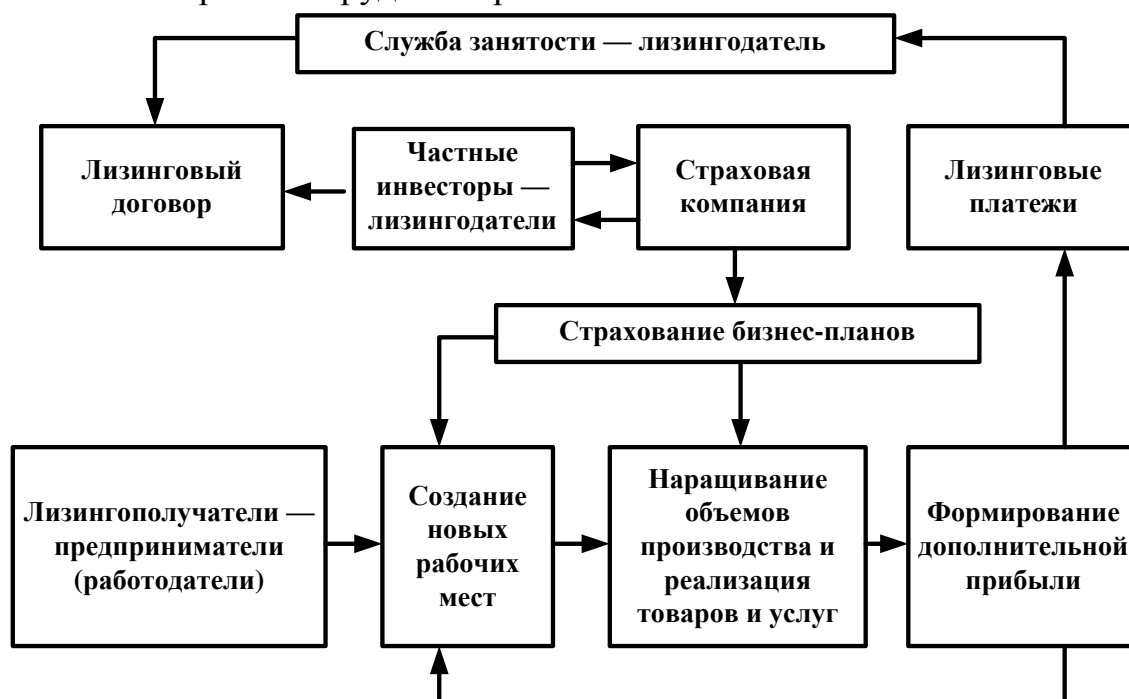


Рисунок 4.12 – Частные службы занятости в лизинговом финансировании программ создания новых рабочих мест

Государственные органы по регулированию труда, и трудоустройства, остаются привилегированным действующим лицом (институтом) на рынке труда современной России. Однако с 1989 г. в России появился и стал быстро развиваться совершенно новый институт, присущий рыночной экономике, – частные агентства занятости (ЧАЗ) населения. Особенно широкое распространение получают так называемые

рекрутинговые (от англ. recruiter – вербовщик) агентства. Их основная задача – поиск и подбор специалистов для работы в организации-заказчике.

Особым спросом в последнее время пользуется услуга по подбору временного персонала. Основные потребители данной услуги – западные компании. Кризис научил крупные фирмы тому, что иметь раздутые штаты недальновидно – экономическая ситуация может измениться, а сокращение персонала – процесс болезненный и дорогостоящий. С другой стороны, изменилось и сознание потенциальных кандидатов. «Подросло» молодое поколение, студенты, для которых временная работа – возможность самостоятельно оплачивать учебу, иметь карманные деньги и набираться профессионального опыта. Преимущества использования временного персонала: сотрудник будет подобран в кратчайшие сроки, трудовое соглашение будет оформлено между кандидатом и рекрутерской компанией, провайдер возьмет на себя выплату зарплат и отчисление налогов, оплата производится из расчета почасовой оплаты специалиста. Рекрутинговая компания может заключить трудовое соглашение с сотрудниками на время их испытательного срока. В стоимость часа работы временного сотрудника уже включены: зарплата работника, налоги, а также гонорар фирмы-посредника.

В России именно рекрутинговые агентства впервые стали оказывать организациям такую услугу как лизинг персонала.

Понятие «лизинг персонала» носит условный характер из-за сходства и одновременно различия между физическим и человеческим капиталом. Введение данного понятия в научный оборот связано с необходимостью обозначить явление, возникшее в среде управления человеческими ресурсами, а также применить категориальный и математический аппарат средств и методов анализа, разработанных относительно лизинга физического капитала.

Лизинг персонала – форма временного привлечения персонала со стороны – предполагает предоставления компанией-лизингодателем необходимых работодателю работников во временное пользование. Это вид услуги, при которой агентство (компания) предоставляет на определенный срок и на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с агентством, в распоряжение фирмы-арендатора на срок «аренды». При этом заключается договор между компанией-арендатором и арендодателем персонала на выполнение определенного объема и вида работ. Гонорар по договору выплачивается компании-арендодателю. А та производит расчеты по заработной плате с сотрудниками.

Необходимость в лизинге персонала возникает, когда встает проблема несоответствия наличного персонала потребностям организации. Для ее решения необходимо разработать программу изменения качественных и количественных параметров персонала организации. Такая

программа может предполагать удовлетворение потребностей в персонале посредством дополнительного обучения последнего, принятия на работу специалистов определенного профиля либо другие мероприятия. На рисунке 4.13 представлена схема взаимоотношений субъектов лизинговых отношений на региональном рынке труда.



Рисунок 4.13 - Взаимоотношения субъектов лизинговых отношений на региональном рынке труда

Организации прибегают к лизинговым отношениям:

- когда сталкиваются с проблемой привлечения высококвалифицированных специалистов. Если потребность в них не постоянная, а сфера деятельности находится в рамках бухгалтерского учета, аудита, юриспруденции и других областей знаний, прибегают к

помощи этих компаний. Эта потребность становится проблемой, если организация небольшая и содержать специалиста или прибегать к разным услугам компаний такого уровня накладно. Кроме того, может понадобиться специалист, аналогичные услуги которого не предоставляются на рынке компаниями. Найти квалифицированного специалиста на временной основе в сжатые сроки довольно проблематично. Собственно, лизинг и возник из-за потребности организаций в разноплановых специалистах на разные сроки;

- при замещении штатных сотрудников на время отпусков при условии, что в силу определенных обстоятельств некоторых специалистов в компании никто из штатных сотрудников заменить не может;

- при кризисных явлениях в экономике в целом или в отдельной организации.

В этих условиях многие компании не могут использовать классические формы найма и мотивации сотрудников и сталкиваются с тремя основными проблемами:

- сокращением штата и бюджетной статьи расходов на персонал головными офисами компаний при сохранении потребности в труде соответствующих специалистов;
- политикой компаний, направленной на приостановление развития новых приоритетных направлений бизнеса;
- высокой текучестью высококвалифицированных кадров вследствие изменения компенсационной политики компании.

В такой ситуации возникает необходимость привлекать специалистов временно, на других условиях найма, т.е. делать более мобильными трудовые ресурсы компании.

Лизинг персонала – это новая форма привлечения персонала, помогающая решить эти проблемы.

Иностранные компании, желающие быстро открыть представительство и начать деятельность в России, также прибегают к кадровому лизингу, однако берут в лизинг не весь необходимый штат сотрудников. Такими лизинговыми услугами могут воспользоваться и отечественные предприниматели, создавая региональные филиалы.

Существуют два вида услуг в области кадрового лизинга:

- 1) предоставление во временное пользование отдельных специалистов;
- 2) формирование штата организации.

По аналогии с физическим капиталом первую услугу можно сравнить с оперативной арендой, так как оперативный лизинг сотрудников, как правило, носит кратковременный характер. При использовании второго вида лизинга зачастую наблюдается перевод арендованных сотрудников в собственный штат организации. Однако это деление условно, поскольку в обоих случаях возможны исключения.

Категории персонала, используемые в лизинговых операциях, безусловно, отражают уровень развития кадровых услуг и организации персонала в целом.

Аренда специалистов – основная статья дохода зарубежных компаний, специализирующихся на трудоустройстве, – охватывает практически все категории персонала, за исключением высшего управленческого звена и некоторых других категорий.

В России сегодня можно говорить о лизинге следующих категорий персонала: рабочих, офисного и технического персонала, агентов по продажам.

Одно из основных условий заключения лизинговой сделки – ведение лизингополучателем легального бизнеса в соответствии с законодательством. Это вызвано тем, что кадровые агентства берегут свою репутацию, а также несут обязательства перед переданными в лизинг специалистами.

Для удовлетворения временной потребности в персонале взаимодействие лизингодателя и лизингополучателя осуществляется следующим образом.

Этап 1. Определение проблемной ситуации лизингополучателя и конкретной потребности в рабочей силе (квалификация специалистов, их состав и сроки использования).

Этап 2. Выбор конкретного варианта лизинговой схемы для лизингополучателя. На этом этапе согласовывается договор, где определяются условия лизинга, в частности, оклад специалиста, а также комиссионные агентства (обычно до 20 – 30% оклада специалиста, а иногда и выше). Одним из важнейших пунктов лизингового соглашения является объем работ, который специалист должен выполнить качественно и в установленные сроки. Кадровое агентство гарантирует лизингополучателю качество выполнения работ, нераспространение любой деловой информации, получаемой специалистом в течение работы в организации; определяет критерии оценки выполнения работ специалистом, работающим во исполнение лизингового договора.

Этап 3. Подбор персонала для лизинга, если в этом есть необходимость. Если персонал предоставляется из уже сформированного лизингового штата кадрового агентства, то такой потребности нет. В редких случаях, как правило, из-за необходимости формальных сокращений, уже имеющийся персонал переводят из штата лизингодателя, а затем лизингодатель «возвращает» тех же специалистов на договорных отношениях лизинга лизингополучателю.

Этап 4. документальное оформление лизингодателем трехсторонних лизинговых отношений с лизингополучателем и специалистами.

Этап 5. Кадровое агентство заинтересовано в том, чтобы у лизингополучателя специалист выполнял только работу,

соответствующую его квалификации, и в объемах, оговоренных лизинговым контрактом. Конфликты и трудовые споры, возникающие между лизингополучателем и наемным сотрудником, разрешает кадровое агентство.

Если лизингополучатель хочет зачислить лизингового сотрудника в собственный штат, лизингодатель переводит сотрудника в штат лизингополучателя. Последний выплачивает компенсацию, равную стоимости подбора такого специалиста за вычетом уже осуществленных ежемесячных лизинговых платежей. Этот механизм еще раз подчеркивает некоторое сходство лизинга материальных средств и лизинга человеческого капитала.

Схема формирования лизингового штата кадровым агентством-лизингодателем требует осуществления следующих шагов.

Шаг 1. Лизингодатель отбирает специалистов согласно требованиям лизингополучателя. Под заказ специалистов на лизинг работают в основном отечественные агентства. За рубежом кадровые агентства создают в соответствии с потребностями рынка штат лизинговых сотрудников, независимо от наличия конкретного заказа на данный момент. Это еще раз свидетельствует о высоком спросе на данный вид услуг за рубежом.

Так как лизинговые специалисты в будущем передаются в аренду различным организациям и зачастую могут иметь доступ к конфиденциальной информации, их отбирают с помощью специальных методов. Это предполагает детальную проверку с целью безопасности будущего лизингового специалиста. Только после анализа полученных сведений принимается решение о привлечении такого сотрудника в штат кадрового агентства. За рубежом при кадровых агентствах существуют службы безопасности, проводящие такие проверки.

Очень важны приемлемость для кандидата такой необычной формы занятости, соответствие работы на лизинговых началах карьерному плану специалиста.

Шаг 2. После согласования кандидатур лизингополучателем (или лизингодателем, если штат формируется на будущее) специалисты принимаются в штат лизингодателя и становятся полноправными, постоянными сотрудниками кадрового агентства. Кадровое агентство знакомит нового сотрудника с трудовым договором и с этическим кодексом лизингового специалиста, разработанным кадровым агентством и регламентирующим этическую сторону лизинговой сделки.

Шаг 3. Высококвалифицированные специалисты предоставляются лизингополучателю для выполнения оговоренных функций в течение согласованного срока.

Особое внимание должно быть уделено агентствам по трудоустройству ввиду специфики их деятельности – работа с категориями

безработных граждан, испытывающих затруднения при самостоятельном поиске работы. Необходима регламентация получения заявки от работодателя, процесса работы с кандидатами, процесса направления кандидата на встречу с работодателем, критериев соответствия кандидата требованиям работодателя (определение «подходящего» кандидата) и соответствие рабочего места кандидату (определение «подходящего» рабочего места), а также четкая тарификация услуг агентства на основе строго определенных норм обслуживания кандидата. Для поддержания данной системы требуется обеспечивающая подсистема мониторинга оказания услуг агентствами по трудоустройству и выявлению несоответствий, при этом необходима «мотивирующая» система наказаний за нарушения минимально регламентированных норм обслуживания и нарушения технологии процесса.

Деятельность агентства по подбору и отбору персонала должна регламентироваться с учетом того, что их возникновение является следствием развития организационных бизнес-систем и востребованности данной услуги рынком. Здесь неуместна жесткая регламентация деятельности государством, в противном случае возможен уход данного вида бизнеса в теневой сектор экономики. Регламентация деятельности подобных структур должна включать в себя порядок предоставления информации о деятельности данных структур.

Агентства по лизингу персонала требуют более детальной юридической регламентации. Данным видом деятельности могут заниматься как агентства по подбору и отбору персонала, так и агентства по трудоустройству. Необходима четко определенная законодательством правовая база оказания данного вида услуг.

После определения и закрепления границ деятельности частных структур содействия занятости государство в лице органов службы занятости может выработать необходимый комплекс мероприятий по регулированию их работы и вовлечению в реализацию государственной политики занятости.

Основные мероприятия по регулированию деятельности частных структур содействия занятости должны быть направлены на те из них, основными клиентами которых являются безработные граждане, т.е. люди, подверженные наиболее сильным влияниям последствий структурной перестройки экономики. Другими словами, специалисты, не пользующиеся повышенным спросом на рынке труда, а сами заинтересованные в продаже своей рабочей силы, готовые работать на любом рабочем месте при прочих равных условиях занятости.

Достижение сбалансированного функционирования деятельности государственных и частных структур содействия занятости осуществляется через:

- 1) четкое распределение функций по регулированию рынка труда

между данными структурами;

2) соблюдение баланса интересов государственных и частных структур по ряду ключевых показателей деятельности, таких как экономические и социальные цели, ключевые сегменты рынка труда для согласования их деятельности и повышения отдачи от финансовых средств, инвестированных в бизнес;

3) использование организационно-экономических стимулов по отношению к частным структурам содействия занятости для вовлечения их в реализацию комплекса мер по урегулированию рынка труда и преодолению «негативных» отклонений в его развитии.

Частные структуры содействия занятости могут и должны использоваться в качестве источников получения информации о рынках рабочей силы и рабочих мест. На тех сегментах рынка труда, где деятельность частных структур занятости доказала свою эффективность по сравнению с государственными службами занятости, необходимо привлечь их для выполнения конкретных государственных подпрограмм занятости (как коммерческих проектов). При этом государство должно оставить за собой роль «стратега» на рынке труда, аналитического центра, центра социально-психологической и материальной поддержки безработных граждан, наименее защищенных слоев населения, а также роль «супервайзера» деятельности частных структур содействия занятости в зависимости от степени возможного негативного их влияния на рынок труда, в частности, на конкретные демографические, социальные, имущественные группы населения.

В зарубежной практике накоплен большой опыт построения взаимоотношений государственной службы занятости (ГСЗ) с частными агентствами занятости (ЧАЗ). В настоящее время одним из самых насущных вопросов для ГСЗ стал характер взаимоотношений с ЧАЗ. Европейская комиссия определила три возможных типа взаимоотношений в рамках общеевропейских структур:

- сотрудничество в области информации, в области активного посредничества и адаптации к рынку труда;
- взаимодополняемость в отдельных сегментах рынка труда или в предоставлении отдельных видов услуг;
- конкуренция в предоставлении услуг работодателям с возможностью взимания платы за услуги ГСЗ.

Все эти три подхода находят применение. Примером сотрудничества или партнерства могут служить меры, принятые в Великобритании и во Франции, разрешающие ГСЗ заполнять вакансии, выявленные ЧАЗ. Аналогичным образом в Нидерландах ГСЗ и два ведущих АВТ создали совместные предприятия по предоставлению широкого спектра услуг работодателям. Сотрудничество может также принимать форму договора ГСЗ с ЧАЗ при предоставлении части государственных услуг. Примером

взаимодополняемости на рынке труда может служить Мексика, где учреждены 32 службы занятости штатов для содействия обмену информацией о вакансиях и лицах, ищущих работу. В целом, однако, ГСЗ вполне может принять решение уйти с рынка специалистов и руководящих работников, оставив его частному сектору, поскольку у нее не хватает ресурсов для оказания соответствующих услуг надлежащего качества. Естественно, конкуренция имеет место в случаях, когда ГСЗ и ЧАЗ действуют в сходных сегментах рынка, что может пойти на пользу делу, способствуя более внимательному отношению служб занятости к потребностям клиентов. Однако ЧАЗ сетуют на неравенство возможностей в конкуренции, когда услуги ГСЗ бесплатны или субсидируются.

В будущем отношения между ГСЗ и ЧАЗ станут, по всей видимости, определять:

- государственная политика в области занятости;
- потенциал ГСЗ и ЧАЗ для реализации этой политики в тех сегментах рынка, где они действуют наиболее эффективно;
- последовательность политики, направленной на формирование конкурентной среды;
- оценка того, какая доля рынка необходима ГСЗ для организации помощи группам населения, находящимся на рынке труда в особо неблагоприятном положении.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня в экономике, основанной на знаниях, происходит повышение роли человека в создании общественного богатства. Эта роль значительно усилилась по сравнению с ролью других факторов производства. Человеческий капитал неотделим от своего носителя, а человек становится не просто субъектом репродуктивного труда с элементами творчества, а преимущественно субъектом творческого труда, обладающим не только высокоразвитыми способностями, высоким профессионализмом и интеллектом, но и широким кругом разнообразных потребностей. Развитие человеческого капитала напрямую связано с ростом качества жизни населения и улучшения предпринимательского климата на мировом рынке. В то же время рост качества жизни населения сопряжён с изменением потребительского спроса как фактора развития, а инвестиционный, или предпринимательский, климат определяет инвестиционный спрос. То есть наблюдается увеличение спроса на рынке квалифицированного труда.

Подведя итоги теоретических и научно-практических исследований можно сделать определенные выводы. В современном мире человек и создаваемая им добавленная стоимость продукции или услуги напрямую зависят от его квалификации, знаний, умений, навыков. Поэтому сам человек становится носителем стоимости, которая будет оказывать прямое влияние на стоимость бизнеса. Изучение теоретических подходов ученых, представителей различных экономических школ, показало различие по отношению к самой категории «человеческий капитал».

Вторая глава рассматривает различные методики оценки человеческого капитала, используемые в настоящее время. Проведенный анализ существующих методик, в том числе нормативно – правовых, показал целесообразность применения доходного подхода при оценке человеческого капитала организации, как части интеллектуальной собственности, нематериальных активов организации. Реализация представленных методик отражена в третьей главе, где реализован практический подход к оценке стоимости человеческого капитала, реализованный практикующими оценщиками в своей профессиональной деятельности при оценке стоимости предприятия одной из действующих организаций Приморского края.

Четвертая глава показывает важность учета внешних факторов при работе с понятием «человеческий капитал». Можно сделать общий вывод о том, что само понятие «человеческого капитала», вопросы его оценки недостаточной проработаны и в науке и практике, нет единого подхода к пониманию сущности человеческого капитала, как части нематериального капитала предприятия, что влечет за собой необходимость проведения дополнительных исследований.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об утверждении федерального стандарта оценки общие понятия оценки, подходы к оценке и требования к проведению оценки (ФСО № 1) : приказ от 20 июля 2007 г. № 256 : приказ Минэкономразвития России от 20 июля 2007 г. // Российская газета. 2007. 4 сентября. № 4457.
2. Авакян А.Г., Даниловских Т.Е. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации // Фундаментальные исследования. 2015. №5-3.
3. 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.
4. Арабян К. К. Измерение человеческого капитала [Электронный ресурс]. URL: http://science-bsea.narod.ru/2006/ekonom_2006/arabjan_izmerenie.htm (дата обращения: 22.12.2012)
5. 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.
6. Барух Л. Значимость нематериальных активов для управления предприятием и корпоративной отчетности [Электронный ресурс]. Менеджмент-дайджест. 2010. № 2. URL: <http://grebennikon.ru/article-Juj9.html>
7. Беккер Г. Человеческий капитал (с сокращениями) [Электронный ресурс]. URL: <http://methodology.chat.ru/becke1.htm>
8. Болотин А.А. Человеческий капитал как фактор экономического развития современного предприятия // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2011. - №46 (88). – С.13-20.
9. Бондаренко И.С. Человеческий капитал – определяющий фактор конкурентоспособности национальной экономики // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2015. – Том 1. – №3(3). – С. 207-220.
10. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2001. № 3.
11. Веретенникова Н.В., Загвязинская Н.М., Куранова Н.А. Человеческий капитал: макроэкономический аспект исследований // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2015. – Том 1. – №2(2). – С. 152-160.

12. Водопьянова Л.А., Келейнова М.Е. Структура, основные формы и функции интеллектуального капитала // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. - №6(116). – С. 6-10.

13. Ворожбит О.Ю. Теоретические и методологические аспекты обеспечения конкурентоспособности рыбохозяйственной деятельности на Дальнем Востоке России: монография / О.Ю.Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева. М.: Креативная экономика, 2013. 280 с.

14. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М: Эксмо, 2008.

15. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 2-е изд., испр и доп. М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1999.

16. Гойло В.С. Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – №11. – С. 68.

17. Голованова К.Е., Кузьмичев Д.И. Особенности оценки человеческого капитала // Современные тенденции в экономике и управлении. – 2014. - №30. – С.237-243.

18. Громов А. Медведев и человеческий капитал // Эксперт. № 14 (555). 9 апреля 2007 г. [Электронный ресурс]. URL: expert.ru/printissues/expert/2007/14/medvedev_i_chelovecheskiy_kapital/.

19. 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.

20. Даниловских А.А., Кузьмичева И.А. Проблема оценки уровня обеспечения информационной безопасности при слияниях, поглощениях // Международный научный студенческий вестник. – 2015. - №4-3. – С. 397-398.

21. Даниловских Т.Е., Авакян А.Г. Методики оценки человеческого капитала: подходы к классификации. Фундаментальные исследования, 2015. - №6-1. – С. 108-111

22. Даниловских Т.Е., Кузьмичева И.А., Мордвинцева А.Д. Оценка стоимости предприятия: учебное пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2016. – 104 с.

23. Джандар С.Х. Человеческий капитал как фактор развития современной экономики // Новые технологии. – 2013. – №1.

24. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А.Дятлов, Е.Д. Цыренова, СПб.: Наука, 1999. 309 с.

25. Зубаревич, Н.В. Социальный атлас регионов Российской Федерации / Исследования института социальной политики / Концепция

стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.atlas.socpol.ru>.

26. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. С. 30.

27. Инновационный потенциал российской экономики: приоритетные направления развития / М.М. Брутян, Е.Э. Головчанская, Т.Е. Даниловских и др. / Под общ ред. С.С. Чернова. - Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. – 164 с.

28. Иноземцев В.Л. К теории постэкономической общественной формации. М., 1995.

29. Калышева Е. В хвосте прогресса // Российская бизнес-газета. N 755 (22) от 22 июня 2010 г. [Электронный ресурс]. URL: rg.ru/2010/06/22/niokr.html.

30. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? : препринт WP3/2012/06. М. : Издательский Дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.

31. Капелюшников Р.И., Албегова И.М., Леонова Т.Г. и др. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации // Общество и экономика. - 1993. - №9-10.

32. Кастрюлина Ю.М. Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов // <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/19.pdf>

33. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р // СЗ РФ от 24 ноября 2008 г. N 47. Ст. 5489.

34. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие / А.В. Корицкий, Новосибирск: СибУПК, 2000. 112 с.

35. Корчагин Ю.А. Инновационная экономика в России: призрак или реальность? [Электронный ресурс]. URL: lerc.ru/?part=articles&art=4&page=28.

36. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал как фактор развития. Доклад в ВШЭ. Научный семинар «Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований». – URL: <http://psy.hse.ru/orgps/humancapital>.

37. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал России и других стран: оценки величины и эффективности в ЧК [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=18>.

38. Краковская, И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - N 19. - с. 41-50.

39. Красова Е.В. Иностранная рабочая сила как элемент воспроизводства трудовых ресурсов региона // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2-21. С. 4722-4726
40. Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд. Ленингр. ун-та. 1991.
41. Кузьмичева И.А., Флик Е.Г. Становление оценки и оценочной деятельности в мире и в России // *Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса*. – 2012. – №2. – С. 119-123.
42. Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // *Известия Иркутской государственной экономической академии*. - Выпуск № 6. - 2011. - С. 15-22
43. Лавренюк К.И., Мазелис Л.С., Свиридова Е.В., Сонин В.В. Сравнительный анализ стратегий инвестирования в человеческий капитал университетов Китая и России // *Фундаментальные исследования*. - 2015. - №2. – С. 2683-2689
44. Леонтьев Б.Б., Мамаджанов Х.А. Управление интеллектуальной собственностью на предприятии: монография. Екатеринбург, 2011.
45. Лисенкова К.С. Оценка интеллектуального капитала и нематериальных активов предприятия / К.С. Лисенкова // *Актуальные проблемы экономики и права*. - 2011. – №1. – С. 91-94.
46. Мазелис Л.С., Лавренюк К.И. Стратегии инвестирования в человеческий капитал сотрудников кафедры университета // В книге: *Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2014) 2014*. С. 585-588.
47. Маллинз, Л. Менеджмент и организационное поведение / Л. Маллинз.– М.: Новое знание, 2003. – 1039 с.
48. Маренков, Н.Л. Управление трудовыми ресурсами: серия «Высшее образование» / Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. – М.: Изд-во «Феникс», 2004. – 448 с.
49. Материалы Международной конференции "Россия и мир: вызовы нового десятилетия" [Электронный ресурс]. URL: ria.ru/economy/20100123/205908507.html.
50. Матинян, Н. Реализация социальных приоритетов в правительственных программах долгосрочного и среднесрочного развития России [Электронный ресурс]: Н. Матинян. Режим доступа: http://www.rags.ru/akadem/gos_sl/32-2004/32-2004-106.html.
51. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2005, N 3. С. 29 - 37.
52. Население и общество // *бюллетень* – Режим доступа <http://demoscope.ru/weekly/2009/0399/barom05.php>.
53. Носалева Н.С. Проблема оценки человеческого капитала // *Материалы VI Международной студенческой электронной научной*

конференции «Студенческий научный форум» URL: / <http://www.scienceforum.ru/2014/502/1044> (дата обращения: 06.04.2015)

54. Носкова К.А. Оценка человеческого капитала i-того сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конф. – Уфа: Лето, 2013. – С.4-8.

55. Нуреев Р.М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность. – 2009. – №4. – С. 5-20.

56. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) [Текст]: Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

57. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования [Текст] / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бачин, К.Л. Андреев. Ч.1. – Саратов: Издательство СГУ, 1992.

58. Одегов, Ю.Г. Экономика труда [Текст]: Учебник. В 2 т. Т. 1. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 760 с.

59. Одегов, Ю.Г. Экономика труда [Текст]: Учебник. В 2 т. Т. 2. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 924 с.

60. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе хозяйства. – М.: Изд-во ИМО, 1962.

61. Плячкайтене И.М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. 2011. №7. С. 102-104.

62. Помулева Н. С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Сб. статей Читинского государственного института. Чита, 2012. С. 1-7.

63. Проблемы человеческого капитала в современной экономике: монография / А.А. Нестеров, С.В. Форрестер. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2010. – 179 с.

64. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст]: монография / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова, А.В. Попов, А.М. Панов, М.А. Головчин, Т.С. Соловьева, Е.А. Чекмарева; под общ. ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2013. – 184 с.

65. Просвирина И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы / И.И. Просвирина // Финансовый менеджмент. – 2004. – №4. – С.

66. Пшеничникова С.Н. О некоторых аспектах воспроизводства рабочей силы и формирования ее стоимости // Проблемы современной экономики. – 2011. - №2(38). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3576>

67. Рынок труда: учебник / Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: «Экзамен», 2000. – 448 с.
68. Сакеян А.Г., Даниловских Т.Е., Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. - № 1-1. – С. 113-116.
69. Семенова М.В. Оценка человеческого капитала [Электронный ресурс] // режим доступа: <http://www.cons-s.ru/articles/88>.
70. Скворцова В.А., Скворцов А.О. Институционализация интеллектуального капитала // Известия Пензенского государственного педагогического университета им.В.Г. Белинского. – 2011. - №24. – С. 457-464.
71. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под ред. Л.И. Абалкина. М.: Изд-во «Экзамен», 2004.
72. Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю. Формирование и оценка базового человеческого капитала сельского хозяйства // Омский научный вестник. 2012. №4. С.111
73. Сумарокова Е.В. Методология исследования процесса инвестирования в человеческий капитал (На примере сферы образования): Дис. ...канд. экон. наук (Спец. 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством) / ГУ Институт макроэкономических исследований, 2002.
74. Тугускина Г. Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 11. С. 5-9.
75. Тугускина Г. Н. Развитие методов количественной оценки человеческого капитала // Креативная экономика. 2012. № 1 (25). С. 80-85.
76. Тугускина Г.Н. Основные подходы и методы оценки человеческого капитала в стоимости бизнеса // http://www.rusnauka.com/20_AND_2009/Economics/49162.doc.htm
77. Тугускина Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. – 2009. – №5.
78. Тугускина Г.Н. Моделирование структуры человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 9.
79. Уксуменко А.А. Регулирование регионального рынка труда : на примере Хабаровского края : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05/Уксуменко Алёна Анатольевна; [Место защиты: Дальневост. гос. ун-т путей сообщ.]. - Хабаровск, 2008. - 22 с.
80. Цапенко И. «Ренессанс» экономической миграции на Западе // Вопросы экономики. – 2002. - № 11. – С. 108-121.
81. 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.

82. Чеботарев Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. 2010. №4. С.262-272.

83. Чубайс А.Б. Строительство инновационной экономики в России: попытка осмысления // По материалам выступления на Международной конференции "Россия и мир: вызовы нового десятилетия" [Электронный ресурс]. URL: federalbook.ru/news/analitics/18.10.2010-2.html.

84. Шихвердиев А.П. Управление человеческим капиталом как фактор обеспечения корпоративной безопасности / монография Сыктывкар Изд.СыктГУ, 2012. – 136 с.

85. Штразбург Сергей Викторович. Составляющие человеческого капитала: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.01 / Штразбург Сергей Викторович; [Место защиты: Казан. финансово-эконом. ин-т].- Казань, 2009.- 173 с.

86. 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).

87. Щепотьев А.В. Человеческий капитал как «скрытый» актив образовательной организации / А.В. Щепотьев // Фундаментальные исследования. – 2013. - №6-1. – С.150-153.

88. 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.

89. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. 2001. №12. С. 42-49.

90. Edvinsson L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000 // J. of Intellectual Capital. Vol. 1. 2000. Number 1. P. 12-16.

91. M. Paloma Sánchez, Cristina Chaminade, Marta Olea. Management of intangibles: an attempt to build a theory – Journal of Intellectual Capital, 2000, Vol. 1, n° 4, pp.312-327.

92. Milost F. Net value added monetary model for evaluating human capital // European scientific journal. 2014. – 1.

93. Nordhaug O. Human capital in organizations: Competence, training and learning [Текст]. Oslo: Skand. U.P., 1993.

94. I. Rodov, Ph. Leliaert. FiMIAM: financial method of intangible assets measurement. — Journal of Intellectual Capital, 2002, Vol. 3, Number 3, pp. 323—336.

95. OECD. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. Paris: OECD, 2001.

96. Sakalas A., Liepe Z. Evaluation methods of investment in human capital // Economics and management. 2011. 16. – 900-906.
97. Sam-Ho Lee Being knowledgeable or sociable?: Differences in human capital development and evaluation // [http://www.business.uwa.edu.au/__data/assets/pdf_f ... Cognitive-Skills.pdf](http://www.business.uwa.edu.au/__data/assets/pdf_f.../Cognitive-Skills.pdf)
98. Stalker P. Workers without Frontiers. Boulder, 2000.
99. Sveiby, K.E. (1997) The new organizational wealth. San Francisco: Berrett-Koehler.
100. Sveiby K.-E.// [http://www.sveiby.com/articles/Intangible Methods.htm](http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm)