

УДК 657.3

Е.С. Гусева

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ЭЛЕМЕНТ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ

E.S. Guseva

THE STRATEGY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AS ELEMENT OF INTEGRATED REPORTING

Обоснована значимость стратегии управления человеческим капиталом, предложены ключевые направления по оценке человеческого капитала и раскрытию информации о нем в интегрированной отчетности.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ; ИНТЕГРИРОВАННАЯ ОТЧЕТНОСТЬ; СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ; ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ; ОЦЕНКА КАПИТАЛА.

The article presents the importance of human capital management strategy and main aspects to reflect information about valuation and management of human capital in integrated reporting.

HUMAN CAPITAL; INTEGRATED REPORTING; MANAGEMENT STRATEGY; MANAGEMENT EFFICIENCY; CAPITAL VALUATION.

В современной экономике человек с его квалификацией, образованием и опытом — это ключевой ресурс, обуславливающий развитие компании, а эффективное инвестирование в человеческий капитал позволяет достичь стратегических целей за минимальное количество времени. Между тем, если к раскрытию информации о традиционных ресурсах в отчетности уже выработался определенный подход, то в отношении человеческого капитала такой подход только начинает формироваться. Одним из основных документов, регламентирующих отражение в отчетности информации о человеческом капитале, выступает стандарт «Интегрированная отчетность», разработанный Международным советом по интегрированной отчетности (МСИО). Свое стремительное развитие интегрированная отчетность получила вследствие того, что в ней раскрываются не только традиционные финансовые показатели, но и нефинансовая информация о том, как компания «использует различные ресурсы, и в какой степени она зависит от них, а также от различных связей или «капиталов» (финансового, производственного, кадрового, интеллектуального, природного и социального)» [7]. Следует отметить, что отражение в

отчетности данных о человеческом капитале имеет большую ценность, поскольку в настоящее время инвестирование в этот вид капитала занимает существенную долю в общем инвестировании. Но если информация об активах и обязательствах, отраженных в финансовой отчетности, является доступной для пользователей и может быть проанализирована, то характер информации о человеческом капитале и стратегии управления им, подлежащие раскрытию в интегрированной отчетности и позволяющие пользователям оценить эффективность таких инвестиций, в настоящее время не имеет четкой регламентации и требует детального изучения.

Трактовка понятия «человеческий капитал». Сложность отражения в интегрированной отчетности данных о человеческом капитале связана, в первую очередь, с тем, что такой капитал имеет принципиальные особенности. Так, изначально человеку принадлежит его рабочая сила, которая при реализации становится капиталом. Однако данный вид капитала, в отличие от других, невозможно отделить от самого человека, а можно только арендовать за определенную плату. Соответственно, квалификация, знания и навыки человека являются предметом арен-



ды для работодателя с целью получения дохода от человеческого капитала.

Понятие «человеческий капитал» в настоящее время не имеет однозначных трактовок. В своей работе Г.Х. Шингаров указывает, что «когда речь идет о человеческом капитале, чаще всего подразумевают (наряду с другими ресурсами) исчисляемый ресурс, ориентированный на поддержку функционирования устоявшихся экономических структур» [12]. Данная трактовка человеческого капитала сходна с предлагаемой К. Марксом, определившим данный вид капитала в качестве одного из основных двигателей производительной силы в обществе.

Подход к человеческому капиталу как к главному фактору эффективности экономических процессов длительное время был доминирующим, однако уже во второй половине XX в. ситуация меняется. На первый план начинают выходить знания и навыки человека, а также способность их применить. Именно поэтому встает вопрос о построении эффективных социальных систем, позволяющих непрерывно обновлять квалификационный уровень, т. е. знания и навыки человеческого капитала как движущего фактора в развитии экономики. Определяющее значение начинает играть построение эффективной системы управления человеческим капиталом, а также расчет оптимальных затрат, связанных с образованием, здравоохранением, охраной труда и способствующих поддержанию производительности труда на соответствующем уровне. В этот период американский экономист Г. Беккер выдвинул теорию о прямой зависимости между ростом инвестирования в человеческий капитал и ростом прибыльности компании. По его мнению «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах» [2].

В целом, усиление значения человеческого капитала как движущего фактора в развитии экономики привело к возникновению концепции устойчивого развития, в которой формирование стратегии управления человеческим капиталом становится одним из ключевых факторов развития.

Если говорить об управлении в общем, то само понятие можно определить как процесс воздействия на определенный объект с какой-либо целью. А.М. Брюхов определяет сущность управления человеческим капиталом как «выбор наилучшей альтернативы по использованию человеческого капитала, увеличение стоимости капитала..., извлечение прибыли из его использования» [3]. То есть применительно к человеческому капиталу управление представляет собой выбор оптимальных альтернатив, определяющих процесс инвестирования в него с целью роста прибыльности компании.

Основной стратегической целью в области управления человеческим капиталом является достижение конкурентного преимущества за счет квалификации сотрудников, повышения эффективности и сохранения ключевых компетенций. При этом на достижение указанной цели в долгосрочной перспективе будут влиять как осознание сотрудниками своей значимости в настоящем и будущем, так и уверенность в развитии компании, поддержании ее имиджа.

Подходы к оценке человеческого капитала в интегрированной отчетности. Для того чтобы произвести оценку эффективности управления человеческим капиталом, необходимо выработать определенную методику к оценке стоимости человеческого капитала. Если рассматривать человеческий капитал с позиции нематериального актива, то проблема оценки такого капитала является актуальной, поскольку в настоящее время в бухгалтерском учете значительная часть нематериальных активов остается не учтенной. Этот факт, в свою очередь, не позволяет пользователям провести анализ в части эффективности управления человеческим капиталом и сделать на его основе соответствующие выводы.

Подход к оценке человеческого капитала с позиции нематериального актива можно сформировать на основе нормативной базы. Этот подход к оценке нематериальных активов определен в Положении по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007), согласно которому оценка должна проводиться затратным методом, учитывая все расходы на приобретение и доведение объекта до состояния, в котором он

пригоден для использования. Очевидно, что такой подход не позволяет в полной мере оценить человеческий капитал, поскольку возникает неопределенность в отношении момента принятия к учету человеческого капитала и капитализации дальнейших расходов на его поддержание и развитие.

Наиболее распространенным методом к оценке стоимости человеческого капитала является метод, основанный на анализе расходов на человеческий капитал. Данный метод, на наш взгляд, наиболее прост, поскольку он основан на анализе информации, к отражению которой в настоящее время уже выработался четкий подход. Так, метод, основанный на анализе расходов на человеческий капитал, предполагает систематизацию расходов на оплату труда персонала, обучение, повышение квалификации, страхование, на страховые взносы и налоги с заработной платы. Между тем, такой метод не позволит компании в полной мере дать адекватную оценку человеческому капиталу, поскольку не учитывает в полной мере зависимость между эффективностью человеческого капитала и затратами на его аренду.

П.В. Романтеев в [10] отмечает, что для компаний, производящих разработку долгосрочных и крупных проектов, важное значение имеет оценка динамики стоимости человеческого капитала на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу. Значимость такой оценки связана с тем, что стоимость человеческого капитала в таких компаниях напрямую зависит от достижения сотрудниками результатов в рамках определенных проектов, причем получение прибыли компанией возрастает в период достижения наиболее значимых результатов. Прямая зависимость между эффективностью человеческого капитала и результативностью долгосрочных проектов может привести к значительным убыткам в случае увольнения персонала. Именно поэтому оценка динамики стоимости человеческого капитала позволит спрогнозировать возможные убытки, а также определить механизмы по предотвращению возможных негативных последствий, связанных с уходом сотрудников.

О.В. Лосева в [6] приходит к выводу, что оценку стоимости человеческого капитала можно произвести по следующей формуле:

$$V_j = S_j \sum_{i=1}^k V_i,$$

где V_j – стоимость человеческого капитала по j -й группе (отделу, подразделению); S – коэффициент синергии; k – число работников в группе.

Исходя из данной формулы, стоимость человеческого капитала по компании в целом можно определить следующим образом:

$$V = \sum_{j=1}^m S_j \sum_{i=1}^k V_{ij} + \sum_{i=1}^l V_i,$$

где m – число групп; km – число работников, включенных в группы; l – число работников, не входящих в группы, причем $km + l = n$ (n – число работников в компании).

О.В. Лосева в [6] рассматривает также алгоритм оценки человеческого капитала, предложенный К.Э. Свейби. Согласно такому алгоритму, оценка производится поэтапно с помощью расчета следующих показателей:

1. Определение рыночной стоимости компании.
2. Расчет разницы между рыночной стоимостью компании и стоимостью материальных активов. Указанная величина будет характеризоваться как стоимость совокупного интеллектуального капитала.
3. Определение на основе данных бухгалтерского учета стоимости нематериальных активов, которые не были разработаны в компании (внешний интеллектуальный капитал).
4. Расчет разницы между стоимостью совокупного интеллектуального капитала и стоимостью внешнего интеллектуального капитала (величина характеризуется как стоимость человеческого интеллектуального капитала).
5. Определение стоимости нематериальных активов, которые были разработаны в компании (данные бухгалтерского учета), а также стоимости интеллектуальных активов (данные управленческого учета).



6. Расчет разницы между стоимостью человеческого и интеллектуального капитала компании. Указанная величина и будет представлять собой оценку оценки человеческого капитала.

На наш взгляд, методика, предложенная К.Э. Свейби, представляет большую ценность, поскольку предполагает ведение управленческого учета в части человеческого капитала, позволяя, таким образом, с высокой степенью надежности оценить эффективность управления человеческим капиталом и результаты интеллектуальной деятельности сотрудников компании.

Особенности отражения стратегии управления человеческим капиталом в интегрированной отчетности. При формировании интегрированной отчетности в части, касающейся человеческого капитала, компания должна четко сформулировать свою политику в области управления персоналом, а также представить анализ того, каким образом происходит достижение стратегической цели в данной области в настоящее время и каковы перспективы развития на будущее. Между тем, сегодня отсутствует четкая регламентация того, в каком виде в интегрированной отчетности должна быть представлена информация о человеческом капитале, а также какие показатели эффективности стратегии управления этим ресурсом являются оптимальными.

Поскольку человеческий капитал, как и другие виды капитала, подвержен влиянию различных видов риска, например, риску целесообразности инвестирования в человеческие ресурсы, риску окупаемости, важной задачей любой компании является разработка стратегии управления человеческим капиталом, а также наличие возможности оценки эффективности такой стратегии. Эффективная стратегия управления человеческим капиталом в настоящее время крайне важна, поскольку она позволяет определить оптимальную потребность в человеческих ресурсах, спрогнозировать расходы на поддержание и развитие человеческого капитала в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Данный факт крайне важен, поскольку избыток человеческих ресурсов зачастую приводит к снижению эффек-

тивности функционирования компании и росту соответствующих затрат, связанных с персоналом. При этом недостаток человеческого капитала негативно сказывается на деятельности компании, так как в этом случае происходит снижение качества работ.

С целью минимизации рисков, связанных с человеческим капиталом, современные стратегии стараются предусмотреть непосредственное развитие социальной политики. Такая политика, с одной стороны, является эффективным инструментом поддержания и развития человеческого капитала, с другой — позволяет сформировать компании привлекательный имидж.

Анализируя эффективность управления человеческим капиталом, австралийский ученый К. Бимз [1] указывает на то, что оценка данного капитала должна производиться по трем критериям:

- демографический (состав и структура рабочей силы);
- организационный критерий (привлечение и удержание и оценка эффективности человеческого капитала);
- прогнозный, основывающийся на поведенческих особенностях.

При этом последний критерий автор рассматривает как наиболее важный и значимый при оценке эффективности человеческого капитала, поскольку информация, полученная на его основе, будет носить перспективный характер.

И.П. Пестов в [9] придерживается позиции, что «инвестиции в человеческий капитал анализируются принципиально так же, как затраты на покупку оборудования, т. е. вложения в физический капитал», выделяя при этом ряд особенностей, характерных исключительно для человеческого капитала. Прежде всего, передача права собственности на человеческий капитал, в отличие от физического капитала, невозможна по своей природе. К тому же для человеческого капитала характерна прямая зависимость между его продуктивностью и уровнем затрат на образование, при этом сам процесс образования и повышения квалификации влечет отвлечение как денежных средств, так и человеческих ресурсов. Но главное отличие, на наш взгляд, заключается в том, что измерить че-

ловеческий капитал, по сравнению, например, с оборудованием, с высокой точностью на практике не представляется возможным.

Анализ различных подходов ученых [4, 5, 8, 11] к сущности человеческого капитала и эффективности управления им позволяют сделать вывод о том, что стратегия управления человеческим капиталом должна быть раскрыта в интегрированной отчетности по следующим направлениям:

1. Формирование концепции стратегического планирования компании в части управления человеческими ресурсами, увязка данной концепции с целями и задачами компании в целом.

2. Обеспечение потребностей компании квалифицированными кадрами. Достижение данной цели возможно как на основе увеличения доли приема на работу выпускников из средних и высших специальных учебных заведений, так и путем разработки и проведения специальных мероприятий по привлечению и развитию молодых специалистов.

3. Создание и поддержание эффективной системы обучения и развития кадров. Постановка такой системы обучения начинается с планирования потребности в обучении, определения основных направлений обучения, а также получения возможности качественно

оценить полученные сотрудниками знания. Следует отметить, что система обучения должна быть построена с учетом приоритетных целей и задач развития компании. Что касается оценки персонала, то ее результаты крайне важны при определении эффективности работы персонала.

4. Формирование эффективной системы вознаграждения и компенсаций. Данная цель достигается путем разработки единых стандартов компании, регламентирующих оплату труда в зависимости от достижения тех или иных результатов, показателей и позволяющих мотивировать человеческий капитал.

5. Повышение эффективности за счет роста производительности труда.

6. Установление и совершенствование механизмов по оценке работы человеческих ресурсов.

Очевидно, включение в интегрированную отчетность информации о человеческом капитале позволит не только провести оценку политики компании в части управления человеческим капиталом в долгосрочной перспективе, но и определить эффективное распределение дефицитных ресурсов, обеспечив, таким образом, информационные потребности заинтересованных пользователей в данных, представляющих значительную ценность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Beames С.** Reporting Human Capital Data. URL: <http://www.businessperform.com/articles/human-resources/reporting-human-capital-data.html> (дата обращения: 04.02.2014).

2. **Becker G.** Human Capital. Chicago, University of Chicago Press, 1964.

3. **Брюхов А.М.** Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». URL: [http://www.intell-service.ru/netcat_files/chelgum%201\(18\).2012.pdf](http://www.intell-service.ru/netcat_files/chelgum%201(18).2012.pdf) (дата обращения: 17.02.2014).

4. **Добровинский А.П.** Комплексный подход к оценке человеческого капитала в коммерческих организациях // Сибирская финансовая школа. 2011. № 4. С. 136–139.

5. **Корицкий А.В.** Введение в теорию человеческого капитала. Новосибирск: СибУПК, 2000. 112 с.

6. **Лосева О.В.** Оценка стоимости человеческого интеллектуального капитала в организации. URL: <http://www.teoria-practica.ru/-4-2010/ekonomika/loseva.pdf> (дата обращения: 15.02.2014).

7. На один шаг ближе к интегрированной от-

четности. Новый подход в XXI веке / Междунар. комиссия по интегрир. отчетности. URL: http://www.ifrs.ru/upload/IR-Discussion-Paper-2011_single-rus.pdf (дата обращения: 10.02.2014).

8. **Озерникова Т.Г.** Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2007. № 4. С. 276–286.

9. **Пестов И.П.** Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 385–389.

10. **Романтеев П.В.** Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала // Экономика, предпринимательство и право. 2011. № 2(2). С. 25–37.

11. **Фиценц Я.** Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. / под общ. ред. В.И. Ярных. М.: Вершина, 2006. 320 с.

12. **Шингаров Г.Х.** Человеческий капитал, человеческий потенциал и социальный капитал // Вестник МГАДА. 2012. № 4(16). С. 49–58.



REFERENCES

1. **Beames C.** Reporting Human Capital Data. URL: <http://www.businessperform.com/articles/human-resources/reporting-human-capital-data.html> (accessed February 04, 2014).
2. **Becker G.** Human Capital. Chicago, University of Chicago Press, 1964.
3. **Briukhov A.M.** Nauchnyi analiz poniatii «chelovecheskii kapital» i «upravlenie chelovecheskim kapitalom». URL [http://www.intell-service.ru/netcat_files/chelgum%20\(18\).2012.pdf](http://www.intell-service.ru/netcat_files/chelgum%20(18).2012.pdf) (accessed February 17, 2014). (rus)
4. **Dobrovinskii A.P.** Kompleksnyi podkhod k otsenke chelovecheskogo kapitala v kommercheskikh organizatsiiakh. *Sibirskaiia finansovaia shkola*. 2011. № 4. S. 136–139. (rus)
5. **Koritskii A.V.** Vvedenie v teoriiu chelovecheskogo kapitala. Novosibirsk: SibUPK, 2000. 112 s. (rus)
6. **Loseva O.V.** Otsenka stoimosti chelovecheskogo intellektual'nogo kapitala v organizatsii. URL: <http://www.teoria-practica.ru/-4-2010/ekonomika/loseva.pdf> (accessed February 15, 2014). (rus)
7. Na odin shag blizhe k integrirovannoi otchetnosti. Novyi podkhod v XXI veke. Mezhdunar. komissiiia po integrir. otchetnosti. URL: http://www.ifrs.ru/upload/IR-Discussion-Paper-2011_single-rus.pdf (accessed February 10, 2014). (rus)
8. **Ozernikova T.G.** Metodika diagnostiki trudovoi motivatsii personala organizatsii. *Motivatsiia i oplata truda*. 2007. № 4. S. 276–286. (rus)
9. **Pestov I.P.** Obzor podkhodov k otsenke effektivnosti investitsii v chelovecheskii kapital predpriiatiia. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki*. 2010. № 2. S. 385–389. (rus)
10. **Romanteev P.V.** Analiticheskii obzor metodik otsenki chelovecheskogo kapitala. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo*. 2011. № 2(2). S. 25–37. (rus)
11. **Fitzenz J.** The Roi of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance: per. s angl. pod obsch. red. V.I. Yamyh. M.: Vershina, 2006. 320 p. (rus)
12. **Shingarov G.Kh.** Chelovecheskii kapital, chelovecheskii potentsial i sotsial'nyi capital. *Vestnik MGADA*. 2012. № 4(16). S. 49–58. (rus)

ГУСЕВА Елена Сергеевна – аспирант кафедры «Бухгалтерский учет» ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургского государственного торгово-экономического университета.

194021, Новороссийская ул., д. 50, Санкт-Петербург, Россия. E-mail: gusevaelena555@yandex.ru

GUSEVA Elena S. – Saint-Petersburg State Trade Economic University.

194021, Novorossiyskaya str. 50. St. Petersburg, Russia. E-mail: gusevaelena555@yandex.ru
