

канд. экон. наук, профессор
О.В. Доможирова,
 магистрант
Ю.В. Хороших
 Белгородский государственный
 технологический университет
 им. В.Г. Шухова

ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДИКА ЕЕ ОЦЕНКИ

Все больше распространяется экономическая аксиома о том, что в современном мире особо значимыми ресурсами являются «знания и отношения». Высокий уровень осознания роли человеческого капитала во многом продиктован такими экономическими вызовами как турбулентность рыночных тенденций, возрастание степени рисковости финансово-хозяйственных ситуаций, изменчивость и некоторая противоречивость политик, проводимых государствами. Именно при данных обстоятельствах инвестирование человеческого капитала, как заметил в своих трудах Э. Денисон, приносит эффект, превосходящий примерно в шесть раз отдачу от инвестиций, направленных в материальное производство [1].

В рамках данного исследования будем опираться на понятие «множественности капиталов предприятия», суммарная оценка которых образует стоимость бизнеса. Проиллюстрируем сказанное (Рис.1).



Рис.1 Модель формирования стоимости бизнеса

Все перечисленные выше виды капитала условно можно разделить на две большие группы: материальные и нематериальные. К материальным

видам капиталов относятся производственный и природный, отличительной характеристикой данных капиталов является их управляемость. Остальные виды капиталов (человеческий, социально-репутационный, интеллектуальный) обладают лишь относительной в какой-то степени контролируемостью.

Каждому отдельному виду капитала свойственны только ему характеристики и отличительные черты, которые принято называть «капитальными качествами». Именно с помощью капитальных качеств, присущим определенному капиталу, возникает потенциальная способность создания блага. Среди универсальных свойств капиталов, особо имеющих значение при создании фундаментальной стоимости, можно выделить:

- трансформация капитала в целях генерирования дохода стейкхолдерам;
- способность в течение длительного времени обеспечивать развитие и возможность расширения финансово-хозяйственной деятельности;
- содействие развитию других видов капитала для достижения результирующего показателя – увеличения стоимости предприятия;
- доступность для привлечения инвестиций.

Перед тем, как перейти к характеристикам человеческого капитала, рассмотрим ряд трактовок данной категории.

Наиболее широкое по охвату определение принадлежит Г. Беккеру, который под человеческим капиталом понимал совокупность «инвестиций, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах» [2]. Однако стоит заметить, что в трактовке Г. Беккера нет размежевания между человеческим и социальным капиталом, хотя в данном контексте особо выражен именно последний.

Заслуживает внимание раскрытие человеческого капитала в трудах Л. Туроу и М. Блауга, У.Боуэн, которые по праву считаются сторонниками теории «производства человеческого капитала».

Так У.Боуэн утверждал, что человеческий капитал «состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» [2].

Перейдем к более современным взглядам на рассматриваемую проблематику.

К.Брадли в научных трудах, объясняя феномен человеческого капитала, представляет его как «процесс превращения знаний и неосязаемых активов в полезные ресурсы, которые дают конкурентные преимущества индивидуумам, фирмам и нациям» [3].

Согласно Международному стандарту интегрированной отчетности, человеческий капитал – это «компетенции сотрудников, их способности и опыт, а также их мотивация внедрять инновации, в том числе их:

- соответствие структуре управления организации и ее поддержка, подход к управлению рисками и этические ценности;
- способность понимать, разрабатывать и реализовывать стратегию организации;
- лояльность и мотивация для совершенствования процессов, товаров и услуг, включая их способность руководить, управлять и сотрудничать» [4].

Таким образом, к капитальным качествам человеческого капитала относят:

- зависимость отдачи инвестиций от срока жизни носителя;
- способность накопления, умножения или износа;
- неравномерный характер доходности;
- измеримость и сопоставимость затраченных средств на развитие капитала.

Методики оценки человеческого капитала разнообразны, так как безусловно, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [5].

Помимо перечисленных показателей также анализируется уровень средней заработной платы в сравнении с региональными отраслевыми значениями, степень её дифференциации в рамках определённого предприятия, оценивается размер материального поощрения и измеряется социальная и профессиональная мотивация сотрудников. В трудах отечественных и зарубежных исследователей можно встретить достаточно специфические показатели, однако их весьма проблематично интерпретировать и рассчитать, поэтому степень раскрытия информации о человеческом капитале, впрочем, как и остальных видов капитала, зависит от решения руководства и персонала, занимающихся оценкой финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Наиболее методически разработанная система анализа принадлежит аналитикам Р.С. Каплану и А.Д. Шеремету, которые предполагают, что в основе оценки человеческого капитала лежат пять основных этапов, изобразим их графически (рис. 2).



Рис. 2 Система комплексного анализа человеческого капитала [6]

Итак, первый уровень комплексного анализа человеческого капитала на предприятии заключается в анализе наличия оптимального количества трудовых ресурсов, способствующее производственной необходимости, далее дается оценка в разрезе по различным признакам: возраст, пол, стаж работы на предприятии, а также оценка креативности и наличие исключительных компетенций у работников. На втором этапе анализа выявляется эффективность кадровой политики.

Результаты третьего и четвертого этапов являются наиболее важными, однако одновременно и более трудоемкими, так как сложно интерпретируются в количественную оценку.

Также следует добавить, что, анализируя состояние человеческого капитала в целях определения стоимости предприятия, нужно учитывать

не только стратегию управления, но и отраслевую принадлежность, и стадию жизненного цикла, в котором оно функционирует.

Подводя итог нашему исследованию, заметим, что при оценке общей стоимости бизнеса необходимо уделить должное внимание такой составляющей как человеческий капитал, ведь инвестиции в физические активы, которые не так давно определяли конкурентные преимущества предприятия, на сегодняшний день в сравнении с человеческим капиталом, обесцениваются и уже не имеют такого приоритетного влияния в качестве ключевых компетенций будущего успеха.

Библиографический список

1. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/ias/rev_in_acc.shtml, свободный.
2. Касаева Т.В. Расширительная трактовка структуры человеческого капитала // Terra Economicus: Экономика и экономические науки. 2013. № 11. С. 21–27.
3. Albert S., Bradley K. The Impact of intellectual capital // Open University Business School working paper. 1996. № 15. p. 148–153.
4. Интегрированная отчетность: а Вы готовы? (Доклад Ernst & Young) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-integrated-reporting-rus.pdf/>, свободный (дата обращения: 15.03.2019).
5. Доможирова О.В., Григорьев Е.С. Контроллинг затрат на содержание персонала// Белгородский экономический вестник. 2016. № 2 (82). С. 161–166.
6. Когденко В.Г. Влияние концепции управления стоимостью на совершенствование отчетности, развитие анализа и финансового менеджмента / В.Г. Когденко // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 8 (407). С. 14–24.
7. Слабинская И.А., Арская Е.В., Атабиева Е.Л., Бендерская О.Б., Брянцева Т.А., М. Джорджевич, Я. Джурович-Тодорович, Доможирова О.В., Канилова Е.М., Каракулова М.А., Ковалева Т.Н., Кузнецова М.Б., Ристич М, Ровенских В.А., Рощупкина В.Н., Ткаченко Ю.А., Усатова Л.В., Усть-Кочкинцева Т.А., Хороших Ю.В., Шевченко М.В. Актуальные вопросы учета, контроля и налогообложения в инновационной экономике: монография/ под общ. ред. проф. И.А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. 196 с.

Рекомендовано кафедрой
экономики и организации
производства БГТУ