

ФИНАНСЫ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

УДК 336.02:64.011.34

КОНЦЕПЦИЯ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

канд. экон. наук, доц. В.В. БОГАТЫРЕВА
(Полоцкий государственный университет)

Научно обоснована необходимость формирования концепции финансового управления воспроизводством человеческого капитала, представляющей собой стратегию внедрения в практическую деятельность субъектов экономики разработанной методологии финансового управления воспроизводством важнейшего элемента национального богатства – человеческого капитала. Изложены цель, задачи, направления и инструменты реализации разработанной концепции. Представлен разработанный методологический инструментарий, обеспечивающий непосредственно процесс финансового управления воспроизводством человеческого капитала субъектов хозяйствования.

Введение. Создание четко выстроенной системы финансового управления воспроизводством человеческого капитала, которая в первую очередь должна соответствовать государственной стратегии инновационного развития, на данном этапе является одной из актуальных проблем теории и практики реформирования системы финансового менеджмента. Повышение эффективности предлагаемых направлений инновационного развития должно базироваться, в том числе, на проведении комплекса обязательных мероприятий как на макро-, так и на микро-, и наноуровнях, предусматривающих смещение акцентов на справедливость и объективность формирования финансовых отношений, в том числе по поводу использования важнейшего элемента национального богатства – человеческого капитала.

В рамках реформирования системы финансовых отношений и финансового менеджмента в частности для повышения эффективности проводимой экономической политики в Республике Беларусь необходимо систематически проводить анализ динамики качественного уровня человеческого капитала, выстраивать рейтинг отраслей и отдельных предприятий внутри отрасли по обеспеченности качественными человеческими ресурсами, постоянно оценивать эффективность проводимых инвестиционных мероприятий в работников как на уровне государства, так и отдельно взятого домашнего хозяйства. Данный путь развития необходим не только для удовлетворения потребностей населения с целью повышения его благосостояния, но и для стабилизации экономики, а также для повышения эффективности как макро-, так и микроэкономической инвестиционной политики, в первую очередь в отношении важнейшего фактора экономического роста – человеческого капитала. Ведь человек с присущими ему навыками, знаниями и умениями является центральной фигурой в формировании ВВП.

Вместе с тем результаты исследований тенденций воспроизводства человеческого капитала Республики Беларусь свидетельствуют о недостаточной системности проводимых мероприятий по повышению его качественного уровня. Значит, ключевой проблемой развития национальной системы инновационного развития Республики Беларусь можно считать: отсутствие научно обоснованной концепции финансового управления воспроизводством человеческого капитала, учитывающей сформированные направления развития социально ориентированного постиндустриального общества.

Основная часть. Концепция финансового управления воспроизводством человеческого капитала базируется на положениях фундаментальной воспроизводственной концепции финансов, базовых концепциях финансового менеджмента и мировом опыте применения новых подходов к управлению в целом, в том числе в рамках финансовых отношений.

Формирование концепции финансового управления воспроизводством человеческого капитала предопределяет необходимость реформирования системы финансового менеджмента, что в свою очередь ведет к изменению направлений и объемов финансовых потоков в целях поддержания устойчивого роста основных макро- и микроэкономических показателей: объема национального богатства, индексов человеческого и инновационного развития, ВВП, дохода микро- и наносубъектов экономики.

Целью концепции, определенной исходя из ключевых проблем инновационного развития и потребностей формирования социально ориентированной национальной экономики, является формирование особого научного подхода к пониманию процесса финансового управления воспроизводством человеческого капитала и реформирование существующей системы финансового менеджмента на микро- и мезоуровнях посредством внедрения в практическую деятельность субъектов экономики методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала. Для чего была аргументированно доказана главен-

ствующая роль человека в системе финансовых отношений, обладающего знаниями, навыками, умениями, используемыми в производственно-хозяйственной деятельности (ПХД), и сформирована гармонизированная модель (формализованное представление всего процесса) финансового управления воспроизводством исследуемой категории. При этом учитывалось, что финансовые решения базируются на общих методологических основах их принятия, т.е. применении основных подходов – системного, функционального и процессного, и формируются на основе использования специального инструментария.

Основными задачами концепции являются:

- обеспечение соблюдения принципа социально-ориентированного развития, заключающегося в ориентации перераспределения ресурсов на активно работающие слои населения;
- создание условий для развития и укрепления кадрового потенциала субъекта экономики;
- разработка механизма функционирования вводимого объекта (финансовое управление воспроизводством человеческого капитала).

Направления и инструменты реализации концепции:

- создание системы финансового управления воспроизводством человеческого капитала, основанной на принципе социально-ориентированного развития;
- формирование службы, обеспечивающей своевременное внедрение в практику всего разработанного инструментария методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала;
- формирование рейтинга работников посредством оценки качественных характеристик его человеческого капитала;
- разработка методических рекомендаций по финансовому управлению воспроизводством человеческого капитала.

Неотъемлемой частью концепции является анализ *мировых тенденций воспроизводства человеческого капитала как фундаментальных предпосылок развития всей системы финансового управления*. Избранные пути реформирования существующих подходов системы финансового управления в целом и воспроизводством человеческого капитала в частности в развитых странах ориентированы на стратегию устойчивого экономического развития субъектов макро-, микро- и нано- уровней. Развитие системы финансового управления в части формирования методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала, прежде всего, предполагает формирование научной теории финансового управления воспроизводством человеческого капитала, разработку специального методологического инструментария и создание формализованного представления процесса принятия разработанных концептуальных основ всеми субъектами экономики.

Стимулом к разработке, внедрению и применению методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала должно стать стремление субъектов экономики всех уровней к устойчивому развитию в условиях экономики нового типа – экономики знаний – с поддержанием принципов справедливости и эффективности принимаемых управленческих решений в сфере финансовых отношений на пути к экономическому росту. Необходимость разработки методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала обусловлена стремлением усовершенствовать принципы действующей системы финансовых отношений, подвести их к уровню, соответствующему требованиям современного общества.

Анализ теоретических и практических подходов к осмыслению и становлению категории «человеческий капитал» свидетельствует о значимости формирования эффективной системы финансового управления его воспроизводством, что прямо или косвенно определено еще классиками экономической мысли [1 – 3]. Одним из самых распространенных направлений исследований в мире в отношении человеческого капитала является его оценка. В XIX – XXI веках в зарубежных странах было поднято много дискуссионных вопросов о необходимости и возможности такой оценки, которые легли в основу научных исследований других аспектов многогранной категории «человеческий капитал» [4 – 6]. На современном этапе развития как теоретически, так и практически уже подтверждена необходимость не только оценки непосредственно человеческого капитала, но и глубокого и систематизированного исследования всех других его аспектов, в том числе финансового. Необходимость формирования эффективной системы управления (включая финансовое) человеческим капиталом предопределена его главенствующей ролью в формировании национального богатства развитых стран мирового сообщества. Так, почти половина всего национального богатства мира сосредоточена в первую очередь в странах, относящихся к так называемой «Большой семерке» (Великобритании, Германии, Италии, Канаде, США, Франции и Японии), и в странах, входящих в состав Европейского союза (ЕС), причем большая его часть приходится именно на человеческий капитал. В странах СНГ, к которым относится и Республика Беларусь, а также Российская Федерация, сосредоточено 15 % всего национального богатства мира, данный факт обусловлен во многом высокой долей природного капитала Российской Федерации в составе национального богатства, доля же человеческого капитала составляет 11 % от общемирового показателя [7]. Таким образом, очевидно, что на современном этапе экономического развития роль человеческого капитала, безусловно, велика. В этой связи на мировом уровне трудовой ресурс как потенциальный носитель человеческого капитала признан наиболее значимым ресурсом современного общества.

Мировая тенденция усиления роли человеческого капитала как важнейшего условия устойчивого развития экономики характерна и для Республики Беларусь. Проводимая в Республике Беларусь экономическая политика играет решающую роль в социально-экономическом развитии белорусского общества. В программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы в качестве первого ключевого приоритета приводится «развитие человеческого потенциала, включая повышение уровня благосостояния, увеличение продолжительности жизни, укрепления здоровья граждан и их образования». В мировой практике для характеристики состояния экономических и социальных условий жизнедеятельности человека, а также для прогноза развития человеческих ресурсов специалистами программы развития ООН (ПРООН) рассчитывается комплексный показатель «индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), или «индекс человеческого развития» (ИЧР). Индекс развития человеческого потенциала является интегральным показателем не только уровня жизни, но и экономики в целом, объединяя три компонента: ожидаемую продолжительность жизни; уровень образования; уровень экономического развития (ВВП на душу населения). Республика Беларусь входит в состав стран с высоким уровнем ИЧР, опережая некоторые страны постсоветского пространства [8]. Известно, что благосостояние населения во многом влияет на возможность освоения человеком новых знаний, что в итоге позволит считать человеческий ресурс не только важнейшим ресурсом развития производства, но и приоритетным фактором экономического роста и инновационного развития государства. Нами выявлена устойчивая закономерность, выражающаяся в наличии прямой зависимости инновационного развития государства от качественного уровня человеческого капитала. В рамках расчета глобального индекса инноваций нами были выстроены по ранжиру страны, производящие 98 % мирового ВВП, в которых живет 93,2 % населения земного шара. При составлении индекса учитывались качество человеческого капитала, научных результатов, развитость бизнеса, рынка, институтов и инфраструктуры в первой десятке самых инновационных стран (Швеция, Финляндия, Дания, США, Канада, Нидерланды, Великобритания) [9; 10]. В 2011 году Республика Беларусь занимала 76 место среди 144 стран [9; 10].

Результаты комплексного анализа всех представленных данных позволяют охарактеризовать мировые тенденции в отношении исследуемой категории следующим образом: наибольшая доля в составе национального богатства приходится на человеческий капитал, причем большая часть мирового человеческого капитала приходится на страны с высоким ИРЧП и, как следствие, с самым высоким уровнем инноваций. Таким образом, основой для повышения уровня инновационного развития государства должно стать повышение качественного уровня человеческого капитала. Так, высокий уровень и качество накопленного человеческого капитала, по мнению ученых, необходимы для ускоренного осуществления технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики, выхода на путь устойчивого роста душевого ВВП и повышения качества жизни населения в целом.

Таким образом, мировой опыт подтверждает необходимость формирования эффективного механизма управления человеческим капиталом, а учитывая его финансовые признаки, – финансового управления воспроизводством человеческого капитала как основного фактора экономического роста. Такой механизм, с одной стороны, будет основываться на теоретических предпосылках, сформировавшихся в рамках классических подходов к осмыслению категории «человеческий капитал», а с другой – учитывать социально-экономическое развитие страны. Разрабатываемая концепция финансового управления воспроизводством человеческого капитала будет формироваться с учетом положений государственной концепции инновационного развития, учитывающей как макро-, так и микроэкономические тенденции, и характеризоваться системными, взаимосвязанными действиями всех субъектов экономических отношений по достижению заданного уровня экономического развития.

Для формирования четкого представления о процессе финансового управления воспроизводством человеческого капитала необходимо теоретически и практически смоделировать *стратегию его внедрения*. Под стратегией в первую очередь мы будем понимать набор основных задач, ключевых направлений и инструментов для достижения поставленных целей. При этом принятые к реализации задачи и будут формировать направления экономического развития конкретного участника экономических отношений.

Таким образом, *стратегия внедрения системы финансового управления воспроизводством человеческого капитала* должна отражать в полной мере концептуальные основы разработанной методологии, сформулированные цели и задачи финансового управления воспроизводством человеческого капитала, финансовые механизмы функционирования вводимого объекта (системы ФУ), его взаимосвязи с внешними и внутренними элементами системы финансового менеджмента, сформированные на основе поэтапного использования специального инструментария с целью формализации процесса посредством создания гармонизированной модели финансового управления воспроизводством исследуемой категории.

Цель финансового управления воспроизводством человеческого капитала – приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при его использовании – обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик.

Для достижения сформулированной цели необходимо решить следующие задачи для финансового управления воспроизводством человеческого капитала как отдельного работника, так и организации в целом:

- определение достоверной стоимостной оценки человеческого капитала;
- определение затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала за плановый и отчетный периоды;
- расчет стоимости человеческого капитала с учетом стадий его формирования и использования;
- обоснование сумм инвестиционных затрат на развитие и сохранение человеческого капитала;
- оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал за отчетный и будущие периоды;
- определение прогнозного значения дисконтированной стоимостной оценки человеческого капитала;
- выявление желаемого соотношения стоимостной оценки человеческого капитала, затрат на его содержание, развитие, сохранение финансового результата организации;
- обоснование критических значений индикаторов эффективности финансового управления воспроизводством человеческого капитала.

Основным методологическим инструментом достижения поставленной цели и решения задач в первую очередь будет являться комплекс разработанных методик: стоимостной оценки человеческого капитала, определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала, формирования и использования денежного фонда «Фонд человеческого капитала». Методика стоимостной оценки разработана на основе теории нечетких множеств. Она позволяет формализовать представление нового способа измерения ценности (полезности) человеческого капитала, разработанной системы факторов стоимостной оценки исследуемой категории. Для ее практической реализации нами разработан алгоритм сбора и оценки информации о качественных характеристиках носителя человеческого капитала. Прежде представим в таблице 1 все принятые нами факторы для стоимостной оценки человеческого капитала с указанием значений их узловых точек.

Таблица 1

Узловые точки исследуемых качественных факторов

Фактор	Наименование фактора	Узловые точки фактора				
		q_1	q_2	q_3	q_4	q_5
X_1	Производительность труда	-1000	-500	0	500	1000
X_2	Своевременность выполнения задания	-500	-250	0	250	500
X_3	Точность выполнения задания	-500	-250	0	250	500
X_4	Творческий подход при выполнении задания	0	100	250	750	1000
X_5	Стаж работы в рассматриваемой отрасли	0	100	200	300	400
X_6	Повышение уровня профессиональной подготовки	20	200	400	700	1000
X_7	Применение полученных знаний на практике	-500	-200	0	200	500
X_8	Желание обучаться	0	50	100	150	200
X_9	Желание обучать	-400	0	400	700	1000
X_{10}	Стаж работы всего	0	50	100	150	200
X_{11}	Возраст	200	300	350	400	500
X_{12}	Рекомендации	0	50	100	150	200

Источник: собственная разработка.

Для проведения процедуры оценки считаем целесообразным привлечь экспертов из числа сотрудников этой же организации. В целях мотивации к улучшению трудовых показателей и проведения самооценки работников предлагаем в качестве одного из экспертов пригласить непосредственно самого оцениваемого сотрудника организации. В связи с тем, что распорядителем средств в организации является ее непосредственный руководитель, считаем, что экспертом также должен быть и руководитель организации. Кроме того, в обязательном порядке считаем целесообразным одним из экспертов назначить непосредственного руководителя структурного подразделения, в котором работает оцениваемый сотрудник, а также сотрудника по работе с персоналом и финансовой службы. Все прочие эксперты (при необходимости) будут назначаться в зависимости от принадлежности того или иного сотрудника к структурному подразделению. В целях упразднения таких психологических аспектов, как завышенная (заниженная) самооценка, а также взаимная неприязнь (личная симпатия) к оцениваемому сотруднику, предлагаем из полученных характеристик по каждому из факторов не принимать в расчет самый низкий и самый высокий результат оценки. Поэтому фактически будем иметь результаты оценки человеческого капитала работника экспертами числом, меньшим на 2. В этой связи предлагаем привлекать к оценке человеческого капитала экспертов числом, не меньшим 5. Непосредственно для оценки человеческого капитала сотрудника каждому из экспертов будет предоставлена таблица по всем факторам оценки с отрезками принадлежности (каждого фактора) значений и с узловыми точками (табл. 2).

Таблица 2

Сводная таблица для предоставления экспертам,
участвующим в стоимостной оценке человеческого капитала сотрудника организации

Фактор/кат. характерист.	очень низкий		низкий		средний		высокий		очень высокий	
	отрезок	узловая точка	отрезок	узловая точка	отрезок	узловая точка	отрезок	узловая точка	отрезок	узловая точка
X ₀	[0; 58,5)	0	[58,5; 160)	100	[160; 485,7)	250	[485,7; 800)	750	[800; 1000]	1000
X ₁	[-1000; -624]	-1000	[-624; -120)	-500	[-120; 238]	0	[238; 671]	500	[671; 1000]	1000
X ₂	[-500; -340)	-500	[-340; -60)	-250	[-60; 150)	0	[150; 333,3)	250	[333,3; 500]	500
X ₃	[-500; -340)	-500	[-340; -60)	-250	[-60; 160)	0	[160; 360)	250	[360; 500]	500
X ₄	[0; 58,5)	0	[58,5; 160)	100	[160; 485,7)	250	[485,7; 800)	750	[800; 1000]	1000
X ₅	[0; 39,1)	0	[39,1; 141,2)	100	[141,2; 270,8)	200	[270,8; 372,2)	300	[372,2; 400]	400
X ₆	[20; 67,3)	20	[67,3; 250)	200	[250; 500)	400	[500; 775)	700	[775; 1000]	1000
X ₇	[-500; 305,6)	-500	[305,6; -50)	-200	[-50; 147,6)	0	[147,6; 317,7)	200	[317,7; 500]	500
X ₈	[0; 22,2)	0	[22,2; 77,1)	50	[77,1; 135)	100	[135; 179,1)	150	[179,1; 200]	200
X ₉	[-400; -138,9)	-400	[-138,9; 136,4)	0	[136,4; 488,9)	400	[488,9; 785,7)	700	[785,7; 1000]	1000
X ₁₀	[0; 22,2)	0	[22,2; 78,46)	50	[78,46; 135)	100	[135; 176,2)	150	[176,2; 200]	200
X ₁₁	[200; 246)	200	[246; 320)	300	[320; 377,8)	350	[377,8; 465)	400	[465; 500]	500
X ₁₂	[0; 22,2)	0	[22,2; 78,5)	50	[78,5; 135)	100	[135; 176,62)	150	[176,2; 200]	200

Примечание: собственная разработка.

Используя информацию предыдущей таблицы, эксперты будут оценивать работника по всем факторам, проставляя баллы. При этом будет формироваться эмпирическая экспертная оценка этого фактора. По всем факторам пересчитывается выставленная экспертная эмпирическая оценка в теоретическую. После нахождения всех теоретических экспертных оценок по каждому из факторов каждого из экспертов определяем фактическую усредненную агрегированную по экспертам оценку каждого фактора. При этом, как было описано выше, не принимая в расчет самое максимальное и минимальное значение. Затем определяем фактическую усредненную агрегированную по экспертам оценку по всем факторам. В итоге определяем агрегированный показатель (вбирающий в себя оценку всех факторов всеми экспертами), пересчет значения которого в денежное выражение проведем с помощью рассчитанного нами коэффициента: 1 балл = 43,85 долл. США. Таким образом, полученное значение агрегированного показателя в денежном выражении есть значение стоимостной оценки человеческого капитала отдельного работника. Проведя такую оценку всех работников субъекта хозяйствования, станет возможным определить стоимостную оценку человеческого капитала субъекта экономики (отрасли) в целом. Для простоты использования разработанной методики стоимостной оценки человеческого капитала нами разработано автоматизированное обеспечение процесса определения стоимостной оценки человеческого капитала работника и организации (отрасли) в целом.

Разработанная методика стоимостной оценки человеческого капитала работников позволит:

- формировать рейтинг работников как в качественном, так и в денежном выражении;
- распределять полученный доход организации между всеми участниками производственно-хозяйственной деятельности пропорционально их вкладу (рейтингу);
- ввести в состав финансовой отчетности новый производственный фактор «человеческий капитал» и, соответственно, новый актив «человеческий ресурс», значит, более достоверно определять рыночную стоимость компании;
- формировать информационно-аналитическую базу для принятия объективных управленческих решений на каждой стадии воспроизводства человеческого капитала;
- выявлять реально используемую часть человеческого ресурса в процессе осуществления финансово-хозяйственной деятельности, обуславливающую рост дохода организации.

Следующий инструмент – методика определения величины допустимых дополнительных затрат на воспроизводство человеческого капитала, направленных на улучшение его качественных составляющих и величины стоимости человеческого капитала. В качестве методологической основы определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат взяты теории производства, а именно основы пофакторного распределения дохода, и спроса на переменный фактор. Методологические положения в отношении метода определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала и величины допустимой стоимости человеческого капитала, представляют собой алгоритм действий для проведения соответствующих расчетов:

- в качестве методологической основы определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала, взяты теории производства, а именно основы пофакторного распределения дохода, и спроса на переменный фактор;
- принято, что прирост прибыли в условиях определения величины спроса на единственный переменный фактор (в нашем случае ЧК) обусловлен изменением ЧК и зависит от величины его предельного продукта; прироста дохода, приносимого предельным продуктом ЧК; допустимого изменения издержек на ЧК;

- научно обосновано, что величина допустимых затрат на ЧК равна величине приращенного за счет человеческого капитала дохода, что обеспечит сохранение условия равновесия;
- в качестве методологической основы определения величины допустимой стоимости человеческого капитала применен концептуальный подход к понятию «стоимость» экономистов К. Маркса и Ф. Энгельса;
- аргументировано, что величина допустимой стоимости ЧК есть отношение величины допустимых затрат на ЧК и изменение стоимостной оценки (полезности) ЧК.

Применяя изложенный алгоритм в практической деятельности, необходимо помнить, что рассчитанное значение величины допустимых дополнительных затрат на воспроизводство человеческого капитала, направленных на улучшение его качественных составляющих и величины стоимости человеческого капитала, является критическим. Что касается применения методики формирования и использования специального денежного фонда на воспроизводство ЧК, то она позволяет решить следующие прикладные задачи:

- за счет каких источников этот фонд будет сформирован, чем будет определяться объем денежных средств из каждого источника и, в конечном итоге, структура фонда по источникам его формирования;
- по каким направлениям будут использоваться средства фонда, чем будет определяться состав работников (носителей ЧК), участвующих в распределении средств фонда, и каков будет объем денежных средств, выделяемых для каждого из них.

Этапы применения методики в практической деятельности субъектов экономики:

1) на основе методики стоимостной оценки ЧК определяется значение его стоимостной оценки каждого работника и организации в целом на установленную отчетную дату (дату начала внедрения методики, например, 1 января года);

2) учитывая, что цена фактора «труд» выражается в виде заработной платы, за базовое значение величины расходов на оплату труда и дополнительного поощрения работников принимается величина выплат на эти цели, включенная в затраты на производство и реализацию продукции (товаров, работ, услуг), за предыдущий квартал (базовый период);

3) оплата труда работников за первый квартал отчетного года будет производиться в соответствии с суммами базового периода (квартала);

4) по истечении первого квартала определяется:

- новое значение стоимостной оценки ЧК каждого работника и организации в целом, а также величина полученного приращенного дохода (выручки от реализации) за счет ЧК за вычетом косвенных платежей;
- приращение дохода, полученного за счет ЧК, как разность дохода за счет ЧК за отчетный и предыдущий квартал;
- приращение стоимостной оценки ЧК организации как разность стоимостной оценки ЧК на конец и начало квартала;

5) на основе рассчитанных значений стоимостной оценки ЧК формируется рейтинг работников для определения участников и степени их участия в процессе распределения средств фонда на воспроизводство ЧК организации;

6) рассчитанная величина приращения дохода от ЧК согласно методике определения величины возможных (допустимых) дополнительных затрат, связанных с повышением качественного уровня человеческого капитала, есть величина допустимых дополнительных затрат, на которые собственник может увеличить объем финансирования воспроизводства ЧК, не нарушив при этом условия равновесия;

7) величина средств фонда на воспроизводство ЧК на начальном этапе внедрения методики будет включать суммы поощрительного характера, отнесенные на затраты в базовом периоде, и сумму, определенную собственником, но не превышающую величину допустимых дополнительных затрат (п. 6);

8) во втором квартале работники будут поделены на две группы: участвующие и не участвующие в распределении средств фонда на воспроизводство ЧК. В распределении средств фонда участвуют работники, стоимостная оценка ЧК которых увеличилась за отчетный квартал или осталась на достигнутом ранее уровне;

9) в соответствии со сформированным рейтингом ЧК работников средства фонда на воспроизводство ЧК будут распределяться между ними;

10) процедуры пунктов 4 – 6 будут повторяться ежеквартально;

11) по истечении отчетного года величина допустимых дополнительных затрат на ЧК будет сравниваться с фактической величиной дополнительных затрат, включенных в фонд на воспроизводство ЧК. Полученная разница есть рекомендуемый допустимый объем выплат работникам из прибыли, полученной за отчетный год, уменьшенный на сумму обязательных платежей из прибыли. Распределение выплат из прибыли осуществляется по итогам расчета приращения стоимостной оценки ЧК отдельных работников в целом за отчетный год.

Важным инструментом методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала в практическую деятельность является система информационного обеспечения финансового управления воспроизводством человеческого капитала. Она представляет собой совокупность систематизированных по стадиям формирования и использования человеческого капитала учетно-аналитических данных о стоимостной оценке человеческого капитала и величине затрат на его приобретение, развитие, сохранение и содержание, отраженных в специальных регистрах. При этом будем учитывать, что человеческий ресурс участвует в деятельности организации, оплата за такое участие включается в стоимость изготавливаемой

продукции. Из чего следует, что часть человеческого ресурса, участвующая в формировании «экономических выгод» и контролируемая нанимателем, может быть признана активом организации-нанимателя при условии наличия соответствующего нормативно-правового обеспечения. Принимая на работу человека, наниматель рассчитывает на то, что он (принимаемый работник) будет применять в работе все имеющиеся у него знания, навыки, способности. Другими словами, на стадии приобретения человеческого капитала формируется посредством всего объема приобретенных человеческих ресурсов принимаемого работника. В бухгалтерском балансе приобретение человеческих ресурсов и, соответственно, человеческого капитала отразится в активе в статье «Нематериальные активы» и пассиве в статье «Человеческий капитал» соответственно.

На стадии «содержание» расходы организации по содержанию работника, прежде всего величина его оплаты труда, будут увеличивать стоимость человеческих ресурсов и при включении в расходы организации сформируют своего рода фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации (информация по фонду будет накапливаться на забалансовом счете 020 «Фонд возмещения стоимости потребленных финансовых ресурсов»). Указанный фонд по своей сути близок к известному амортизационному фонду, но лишь в части целевых накоплений денежных средств. Причем для возможности проведения анализа эффективности проводимых инвестиционных мероприятий все расходы, отражаемые на забалансовом счете 020, будем делить по временному признаку на долгосрочные и краткосрочные.

На стадии «развитие» расходы субъектов экономики на оплату всевозможных способов повышения профессиональной подготовки (переподготовки) работника при отнесении в расходы пополнят фонд возмещения стоимости потребленного работником финансовых ресурсов организации.

Стадия «сохранение» предполагает в высшей степени нестандартный подход нанимателя при оценке возможных перспектив «использования» конкретного работника для достижения поставленных производственных целей. Прирост человеческого капитала на этой стадии возможен благодаря работникам, внесшим весомый вклад в развитие организации. Для этой стадии в разработанной нами методике оценки человеческого капитала введен специальный фактор «творческий подход при выполнении задания», который мы предполагаем оценивать в том же диапазоне, что и фактор «производительность труда», это придаст ему особую значимость. Очевидно, что стоимостная оценка капитала такого работника может быть увеличена в соответствии с расходами по его сохранению (например, приобретение жилья работнику за счет нанимателя).

Таким образом, разработанная система информационного обеспечения финансового управления воспроизводством человеческого капитала позволит соизмерить фактические затраты, связанные с воспроизводством человеческого капитала, и значение объективной стоимостной оценки такого капитала за соответствующие периоды, обусловленное качественными характеристиками человеческих ресурсов, действовавших в производственно-хозяйственной деятельности.

Для четкого представления организации и последовательности осуществления финансового управления воспроизводством человеческого капитала предлагаем следующую типологизацию этапов указанного процесса. Она основывается на выделении функций финансового управления в разрезе стадий формирования и использования человеческого капитала отдельного работника, организации (отрасли) в целом. На первом этапе необходимо определить и обосновать цели финансового управления воспроизводством человеческого капитала по стадиям с установлением критериев, характеризующих достижение целей.

С учетом концептуальных подходов настоящего исследования предлагаем следующие формулировки целей в разрезе стадий воспроизводства:

- на стадии «приобретение» – приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение;

- на стадиях «содержание», «развитие», «сохранение» – обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик и увеличении стоимостной оценки человеческого капитала.

Далее необходимо определить задачи финансового управления воспроизводством человеческого капитала:

- определение достоверной стоимостной оценки человеческого капитала;
- определение затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала за отчетный и плановый периоды;

- определение максимально допустимой величины участия работников (носителей человеческого капитала) в прибыли;

- формирование рейтинга работников организации для обеспечения объективного распределения прибыли пропорционально вкладу каждого сотрудника;

- расчет стоимости человеческого капитала с учетом стадий его формирования и использования за отчетный и плановый периоды;

- выявление желаемого соотношения стоимостной оценки человеческого капитала, затрат на его содержание, развитие, сохранение и финансового результата организации;

- определение мероприятий, необходимых для улучшения качественных характеристик используемых человеческих ресурсов;

- обоснование сумм инвестиционных затрат на развитие и сохранение человеческого капитала;

- оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал за отчетный и будущие периоды.

Поставленные цели и задачи позволили разработать систему финансовых индикаторов с обоснованием их критических значений, отражающих эффективность финансового управления воспроизводством человеческого капитала. В систему вошли следующие индикаторы: стоимость ЧК; стоимостная оценка ЧК; прирост стоимостной оценки ЧК на стадиях «содержание», «развитие», «сохранение»; коэффициент эффективности инвестиций в ЧК; прирост объемов произведенной продукции от фактора производства ЧК на единицу прироста стоимостной оценки ЧК; прирост затрат на содержание, развитие, сохранение ЧК на единицу прироста стоимостной оценки ЧК; затратно-емкость ЧК; чистый дисконтированный доход от инвестиций в ЧК; дисконтированная стоимостная оценка ЧК.

Сравнение полученных критических значений данных индикаторов с фактическими данными позволит судить об эффективности финансового управления воспроизводством человеческого капитала на каждой стадии его воспроизводства. В данном случае должны соблюдаться следующие условия:

- 1) коэффициент эффективности инвестиций в ЧК ≥ 1 ;
- 2) прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки ЧК стадий «содержание», «развитие», «сохранение» $>$ прироста затрат на содержание, развитие и сохранение ЧК на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение»;
- 3) темп роста затратно-емкости ЧК $<$ темпа роста финансового результата организации;
- 4) дисконтированная величина стоимостной оценки ЧК \geq стоимостной оценки ЧК на конец года;
- 5) чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал > 0 .

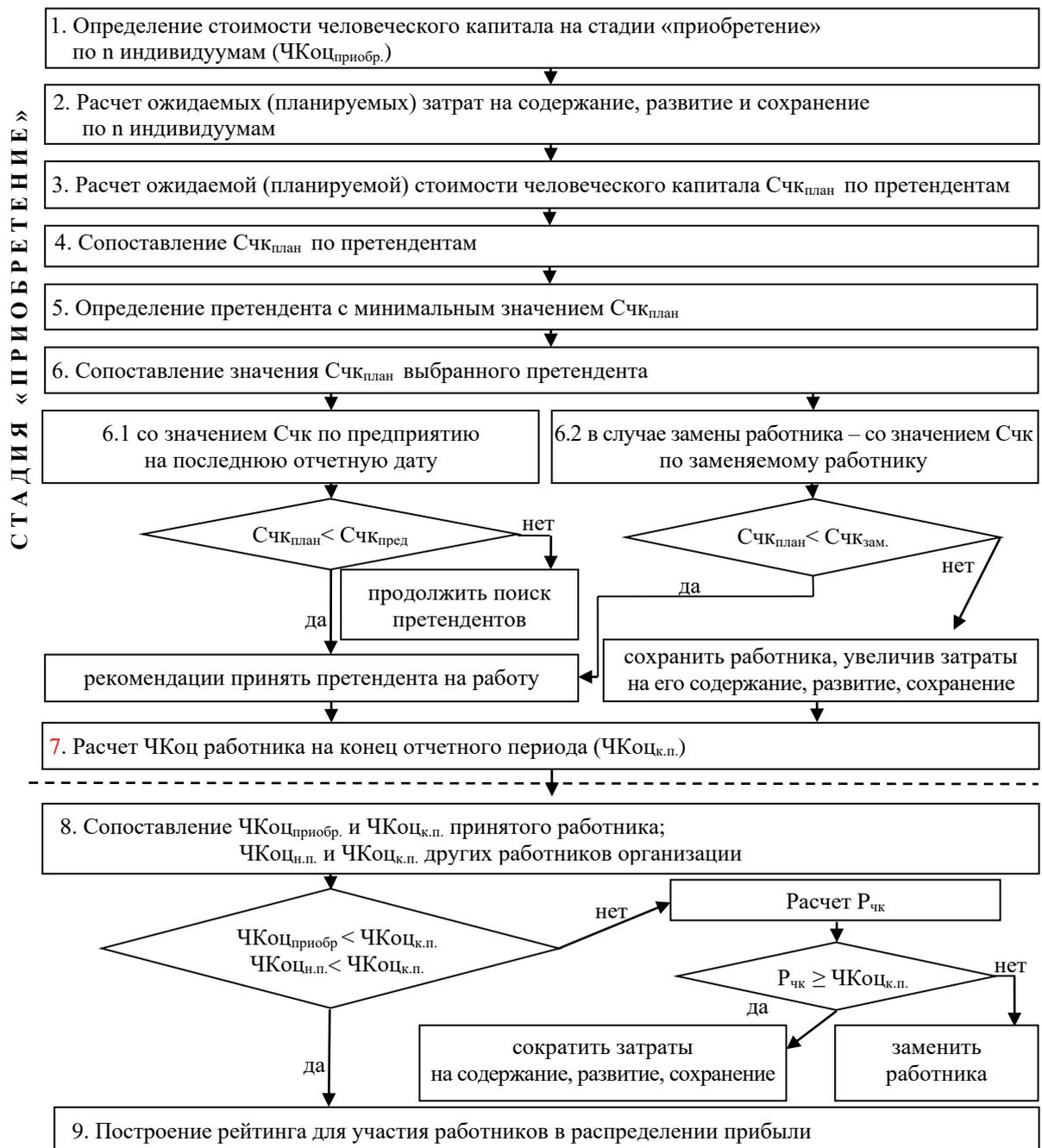
Таким образом, определив основной инструментарий для реализации методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала в практическую деятельность субъектов хозяйствования, а также отразив цели, задачи, представляется возможным формирование специализированного алгоритма принятия решений по финансовому управлению воспроизводством человеческого капитала.

Для отдельного работника на стадии «приобретение» последовательность действий выглядит следующим образом:

- определение объективного значения стоимостной оценки человеческого капитала по стадии «приобретение» претендентов на рассматриваемую вакансию;
- определение возможной суммы расходов на содержание, развитие и сохранение по всем претендентам с учетом их запросов, изложенных в анкете-заявлении о приеме на работу;
- сопоставление сумм расходов на их дальнейшее содержание, развитие и сохранение с полученным ожидаемым значением стоимостной оценки человеческого капитала претендентов, получив стоимость человеческого капитала на стадии приобретения. При сопоставлении стоимости человеческого капитала по претендентам важно обеспечить сопоставимость рассчитываемых показателей со стоимостью человеческого капитала организации, для чего необходимо определить ожидаемый прирост стоимостной оценки по претендентам. Наиболее реалистичным предположением о приросте стоимостной оценки будет принятие его на среднем уровне по факторам стоимостной оценки, отражающим формирование человеческого капитала на стадиях «содержание», «развитие», «сохранение»;
- сравнение полученных значений по всем претендентам;
- определение претендента с минимальным значением стоимости человеческого капитала;
- сопоставление стоимости человеческого капитала выбранного претендента со значением стоимости человеческого капитала по организации в целом.

Рекомендации о положительном решении в отношении конкретного претендента (принять на работу) будут иметь место в случае, когда стоимость человеческого капитала претендента не будет превышать стоимость человеческого капитала работников организации. При обратном соотношении руководству организации целесообразно продолжить поиск претендентов. На стадиях «содержание», «развитие», «сохранение» принятие эффективных управленческих решений будет основываться на расчете стоимости человеческого капитала на конец отчетного периода и ее сопоставлении со значением аналогичного показателя на начало периода или на момент приема на работу. Таким образом, можно будет говорить о возможности принятия решений по участию работника в прибыли, а также о сокращении затрат на его содержание, развитие, сохранение с использованием рычагов финансового механизма. Алгоритм принятия решений для отдельного работника представим в виде рисунка 1.

Для организации в целом комплексное использование инструментария финансового механизма позволит оценить эффективность инвестиционных и текущих затрат на содержание, развитие, сохранение человеческого капитала, а также отдачу данных затрат на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала. Таким образом, можно будет говорить о возможности принятия решений об увеличении/уменьшении общей суммы участия работников в прибыли, об увеличении/уменьшении инвестиционных и текущих затрат в человеческий капитал, в том числе по стадиям его формирования и использования. На первом этапе необходимо провести расчет величины стоимостной оценки человеческого капитала по

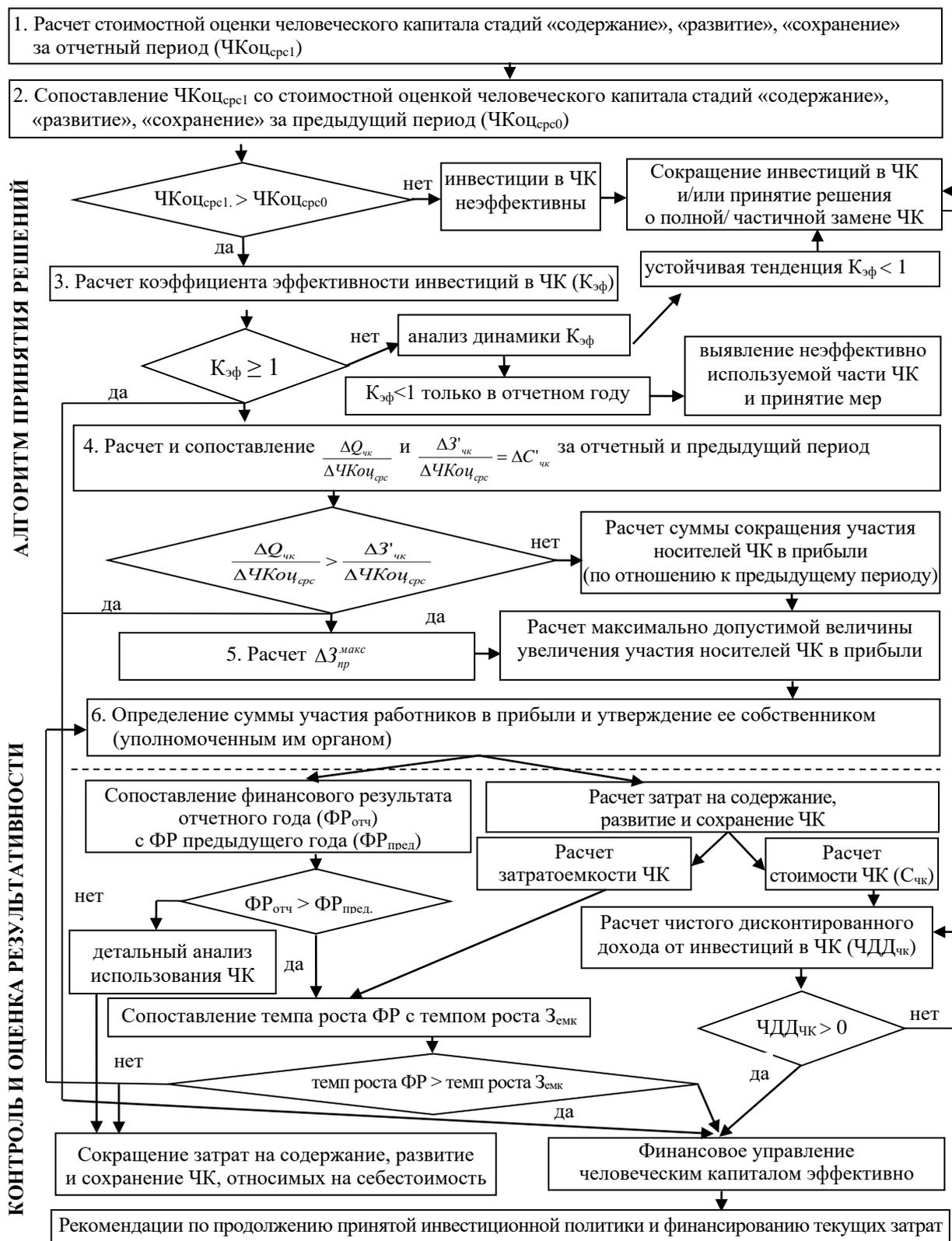


стадиям «содержание», «развитие», «сохранение» за отчетный период. Эта величина затем сопоставляется с аналогичным показателем за предыдущий период.

Рис. 1. Алгоритм финансового управления воспроизводством человеческого капитала в контексте функционального и процессного подходов для отдельного работника

Источник: собственная разработка.

Далее необходимо найти прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение». Помимо прироста объема произведенной продукции важной характеристикой в оценке финансового управления человеческим капиталом является достижение прироста финансового результата. Исходя из целей исследования в качестве финансового результата примем показатель чистой прибыли. В совокупности с расчетом затратоемкости человеческого капитала определяется показатель стоимости человеческого капитала, методика расчета которой была приведена ранее. Рассчитанная величина стоимости человеческого капитала применяется в качестве ставки дисконтирования при определении чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал. При определении чистого дисконтированного до-



хода сумма инвестиций в человеческий капитал принимается на уровне отчетного года. Представим алгоритм принятия решений для отдельного работника в виде рисунка 2.

Рис. 2. Алгоритм финансового управления воспроизводством человеческого капитала в контексте функционального и процессного подходов для организации в целом

Источник: собственная разработка.

При соблюдении всех приведенных в алгоритме условий финансовое управление человеческим капиталом признается эффективным. В этом случае финансовой службой вносятся рекомендации по продолжению текущей инвестиционной политики и финансированию текущих затрат. При несоблюдении какого-либо из необходимых условий эффективности финансового управления воспроизводством человеческого капитала на различных этапах алгоритма принимаются соответствующие решения по сокращению текущих либо инвестиционных затрат по содержанию, сохранению, развитию человеческого капитала.

Для формализованного представления об организации и внедрении механизмов финансового управления воспроизводством человеческого капитала в практическую деятельность нами разработана структурно-функциональная модель процессного финансового управления человеческим капиталом. Она позволит наглядно представить управленческие финансовые решения в отношении исследуемой категории как целостную систему действий на основе специальных методов, обусловленную влиянием факторов внешней и внутренней среды, обеспечивающую достижение поставленной цели.

Учитывая алгоритмы, представленные в контексте системного, функционального и процессного подходов, на основе соблюдения принципов системности, целостности, общая модель финансового управления воспроизводством человеческого капитала будет иметь вид, представленный на рисунке 3.

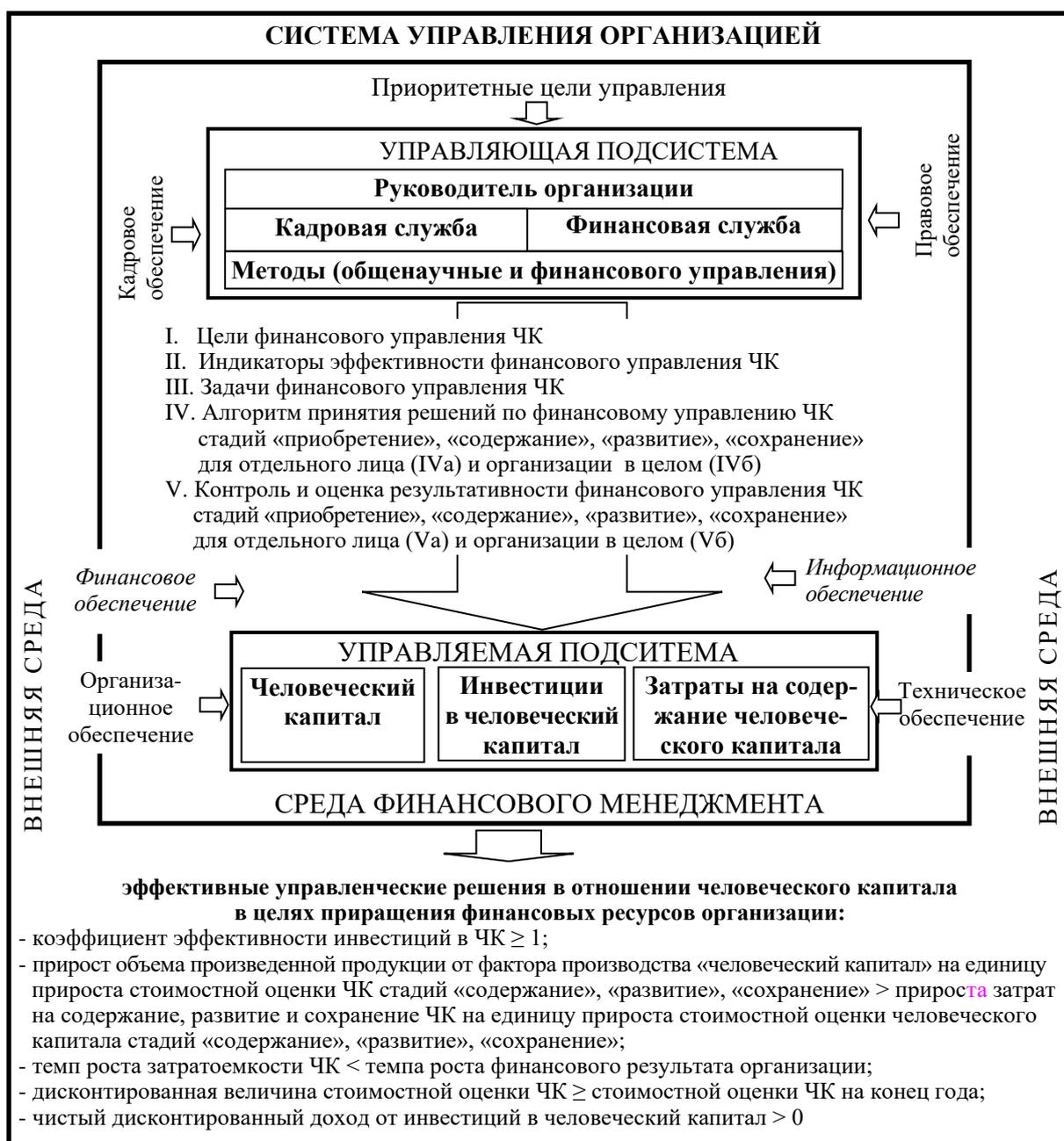


Рис. 3. Структурно-функциональная модель процессного финансового управления человеческим капиталом

Источник: собственная разработка.

Выводы. Выявленные нерешенные проблемы в области управления человеческим капиталом, в том числе финансового, свидетельствуют о необходимости систематизации имеющихся знаний и приращении новых в отношении важнейшего фактора экономического роста: выявление новых характерных признаков, формирование эффективной системы управления в новой области знаний, позволяющей решать важнейшие задачи как на макро-, так и на микро- и наноуровнях. В результате разработанная концепция ориентирована на приоритеты устойчивого развития, учитывая особенности формирования национальной экономики, и ее экономический рост. Концепция является основой стратегии внедрения разработанной методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала в практическую деятельность субъектов хозяйствования и определит главенствующую роль человека в стратегии экономического и социального развития общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 473 с.
2. Сэй, Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Ж.-Б. Сэй. Экономические софизмы; Экономические гармонии / Фредерик Бастиа; [сост., вступ. ст. и коммент. М.К. Бункиной и А.М. Семенова]. – М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000. – 229 с.
3. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. Т. 1. – М.: Политиздат, 1983. – Кн. 1: Процесс производства капитала. – 556 с.
4. Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг; пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
5. Леонтьев, Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б. Леонтьев. – М.: Издат. центр «Акционер», 2002. – 200 с.
6. Гэлбрейт, Дж.К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт. – М., 1986. – 354 с.
7. The national wealth of the world. World Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://search.worldbank.org/all?qterm=the%20national%20wealth%20of%20the%20world>. – Дата доступа: 05.02.2012.
8. Human Development Reports 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2012_RU_Complete.pdf. – Дата доступа: 07.03.2012.
9. Global Innovation Index. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/>. – Дата доступа: 03.01.2012.
10. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь. Science and innovation activity in the Republic of Belarus: статист. сб. на рус. и англ. яз.; отв. за вып. О.А. Довнар. – Минск: Нац. статист. комитет Респ. Беларусь, 2012. – 151 с.

Поступила 04.04.2013

CONCEPTION OF FINANCIAL MANAGEMENT OF REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL AS A TOOL OF STABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

V. BOGATYRYOVA

The necessity to form a concept of financial management of reproduction of human capital is scientifically grounded. It is a strategy of introduction into the practical activity of the subjects of economy of the methodology of financial management of reproduction of the most important element of national wealth – human capital. Goals, tasks, directions and instruments of realization of the developed conception are stated. The developed methodological instruments are presented, which provide the process of financial management of reproduction of human capital of subjects of management.