

УДК 338.24

ОБЗОР ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЗАТРАТ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Рязанцева М.В.

*ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве РФ», Москва,
e-mail: mriaz@yandex.ru*

В статье обобщены подходы к оценке инвестиций и затрат организаций в развитие человеческого капитала на уровне государства, организации, индивида. Теоретические выводы автора подкреплены анализом статистических данных, наглядно показывающих экономические проблемы, влияющие на развитие человеческого капитала.

Ключевые слова: теории человеческого капитала, человеческий капитал, оценка человеческого капитала, эффективность, обучение

REVIEW OF APPROACHES TO COST ASSESSMENT ON HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

Ryazantseva M.V.

*Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: mriaz@yandex.ru*

The article summarizes the approaches to investment appraisal and cost organizations in the development of human capital at the state level, the organization of the individual. The theoretical conclusions of the author is supported by an analysis of statistical data demonstrating the economic problems affecting the development of human capital.

Keywords: the theory of human capital, human capital, estimation of human capital, efficiency, training

Человеческий капитал является одним из ключевых факторов стабильного экономического роста и процветания любой страны. Многие исследователи статистически доказывали тесную связь между состоянием экономики и качеством человеческого капитала. Отечественные организации в качестве одного из направлений повышения конкурентоспособности выбирают политику развития человеческого капитала. Об этом наглядно свидетельствуют статистические данные. Значение теорий человеческого капитала для науки и экономики подтверждается тем фактом, что за их развитие были присуждены две Нобелевские премии (Т. Шульцу в 1979 г. и Г. Беккеру в 1992 г.) [1, 2, 3].

В условиях продолжающегося экономического кризиса вполне естественным является обращение к теориям человеческого капитала. Экономический кризис и обусловленные его последствиями снижение экономического роста в России привели к сокращению государственных инвестиций в человеческий капитал. Это в свою очередь негативно сказалось на эффективности государственного управления в области развития человеческого капитала, привело к снижению реального объема инвестиций в его развитие, что в конечном итоге окажет неблагоприятное влияние на реализацию инновационного сценария развития отечественной экономики. В этой связи возрастает интерес и к методам оценки экономиче-

ской эффективности затрат организаций на развитие и обучение персонала.

Материалы и методы исследования

Цель настоящего исследования заключалась в обобщении подходов к оценке затрат организации в развитие человеческого капитала. В ходе исследования использованы методы сравнения, описательной статистики. Информационную базу исследования составили данные Росстата, Минфина РФ, Всемирной организации здравоохранения, Сбербанка России.

Результаты исследования и их обсуждение

Оценка человеческого капитала представляет достаточно сложную проблему. Какие показатели целесообразно выбрать для измерения изменений уровня человеческого капитала? Р.И. Капелюшников предлагает для измерения человеческого капитала использовать количественные и качественные показатели [4]. В качестве обобщенного количественного показателя запасов общего человеческого капитала, которыми располагает та или иная экономика, Р.И.Капелюшников предлагает использовать среднее число накопленных лет образования. Однако сложность подобной оценки обусловлена отсутствием в системе государственного статистического учета подобных данных. В качестве качественного показателя вышеупомянутый автор предлагает использовать степень полезности приобретаемых работниками в системе

формального образования знаний, навыков и умений. Вместе с тем полезность приобретенных знаний зависти от направленности экономики, скорости устаревания знаний, невостребованностью некоторых знаний в реальной экономике. В частности, сырьевая направленность российской экономики, низкий уровень финансирования науки затрудняет возможности применения и снижает полезность инновационных знаний.

Основоположники теории человеческого капитала в своих работах значительное внимание уделяли разработке моделей оценки экономической эффективности государственного управления в области развития человеческого капитала. Одна из первых подобных моделей была разработана Г. Беккером [1]. Беккером были предложены статистические методы экономической эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала. Оценивая уровень эффективности инвестиций в образование, Беккер Г. сделал вывод, что уровень их эффективности составляет примерно 12-14% годовой прибыли.

Начиная с 1990 г. в рамках Программы развития Организация Объединенных Наций (далее ООН) осуществляет рейтинговую оценку стран по индексу развития человеческого капитала (ИРЧП). По мнению экспертов ООН, развитие человеческого потенциала на определенной территории можно оценить, используя такие параметры как долголетие, уровень грамотности (образованности) и уровень жизни [4, 5, 6]. В частности, по итогам 2013 г. Россия по индексу развития человеческого потенциала заняла 55 место из 187. Действительно, по всем оцениваемым ООН показателям, в настоящее время в России наблюдается негативная тенденция. В частности, с 1992 г. в Российской Федерации наблюдается естественная убыль населения. Средняя продолжительность жизни в России составляет 70,3 года, что ниже продолжительности жизни в развитых странах, по уровню этого показателя Россия сопоставима с такими развивающимися странами как Монголия, Филиппины и Бангладеш. Вероятность смерти мужчин в возрасте 15-60 лет в России почти в три раза выше, чем в среднем по Европе: 391 против 146 на 1000 чел. населения [5]. Хотя Россия по-прежнему входит в число лидеров по количеству граждан, имеющих профессиональное образование, качество образования снижается: только 38% россиян удовлетворены системой образования страны [5,6]. Во многом такая ситуация обусловлена недофинансированием образования. Несмотря на рост бюджетных расходов

на образование (в 2012 г. из консолидированного бюджета РФ на образование было выделено 2558,5 млрд. руб. или 11,2% всех расходов бюджета), в относительном выражении Россия инвестирует в образование примерно 4,0-4,8% ВВП, что гораздо ниже уровня развитых стран. Например, власти Швеции, Норвегии и Дании тратят на эти цели 7,3-8,7% ВВП [5,7]. Перечисление проблем в данных сферах можно продолжать.

Но если вдуматься в механизм оценки, используемый ООН, то можно увидеть, эта рейтинговая система несовершенна. Основным недостатком данной методики заключается в том, что данная методика не учитывает изменения в таких составляющих человеческого капитала, как «энергия», «мотивация», «ценности», которые традиционно измеряются на уровне организаций.

Одним из первых оценивать эффективность тренинговых программ на уровне организации с учетом их влияния на рост бизнеса, мотивацию сотрудников предложил Д.Киркпартика в своей «Четырехурневой модели оценки» [8].

Данная проблема в научной литературе анализируется преимущественно с позиции оценки эффективности затрат на персонал в целом, либо оценки эффективности затрат на обучение [9,10].

В практике отделов управления персоналом при оценке потенциала отдельных работников используются следующие методы оценки: профессиональные и личностные тесты, общие тесты способностей, интервью, изучение биографических данных, психоанализ.

При оценке затрат организации в развитие потенциала и обучение ее сотрудников как правило используют следующие методы [9, с. 377]:

Метод оценки прямых затрат. При использовании данного метода учитываются прямые затраты на оплату труда, затраты на уплаты социальных налогов, затраты на охрану труда, обучение и повышение квалификации персонала и др. Данный метод является очень простым, поскольку достаточно просто используя данные бухгалтерского учета оценить уровень собственных прямых затрат организации на развитие персонала.

Однако, как свидетельствуют результаты проведенного нами анализа прямых затрат организаций на развитие человеческого капитала по данным Росстата, доля затрат организаций на развитие человеческого капитала (повышение квалификации, культурно-бытовое обслуживание) составляет не более 1% общих затрат на рабочую силу (табл. 1) [11].

Динамика уровня и структуры затрат на рабочую силу организаций
Российской Федерации в 1995-2009 гг.

Год	Среднемесячные затраты на рабочую силу, руб.	Затраты на рабочую силу, в %	Из них, в % к итогу					
			заработная плата	расходы				
				обеспечение работников жильем	на социальную защиту	на профессиональное обучение	на культурно-бытовое обслуживание	прочее
1995	1275,7	100	60,5	4,6	28,3	0,3	3,3	3,0
1996	1919,6	100	59,7	3,5	29,9	0,4	3,5	3,0
1998	2294,4	100	63,2	2,0	30,2	0,3	1,5	2,8
2000	4358,6	100	65,8	0,7	29,4	0,3	1,1	2,7
2002	7644,0	100	71,8	0,5	24,4	0,3	1,0	2,0
2005	13336,7	100	76,6	0,4	19,6	0,3	0,7	2,4
2007	20683,1	100	77,9	0,3	18,5	0,3	0,5	2,5
2009	28590,4	100	78,1	0,3	18,4	0,3	0,4	2,5

Безусловно, уровень инвестиций организации в развитие потенциала сотрудников во многом определяется ее кадровой политикой. Примером эффективной кадровой политики, ориентированной на развитие и реализацию потенциала собственных сотрудников является ОАО «Сбербанк России» [12]. Как следует из программы реализации потенциала сотрудников Сбербанка, в банке разработано и реализуется большое количество учебных программ, ориентированных на управленческую и специальную профессиональную подготовку, развитие необходимых в работе навыков. Программами подготовки и обучения персонала охвачены все уровни сотрудников – от операционно-кассовых работников до топ-менеджеров. Но следует отметить, что уровень годовых затрат на данные программы также зависит от региона, в котором расположено то или иное отделение Сбербанка, и находится в диапазоне от 500 до 2800 руб. на одного сотрудника.

Другим методом, который используется организациями, является метод конкурентной оценки стоимости трудовых ресурсов. С помощью данного метода можно оценить изменение стоимости одного и того же работника в разных организациях, в разных странах. Стоимость трудовых ресурсов, обладающих сопоставимым уровнем образования и квалификации в России гораздо ниже, чем за рубежом. Этим обстоятельством во многом обусловлена проблема «утечки умов за рубеж», проблема «перекупки» ключевых сотрудников организации конкурентами.

При реализации инновационных проектов и программ возможно использование метода перспективной стоимости человеческого капитала. При реализации долгосрочных программ целесообразно проводить оценку стоимости персонала через 5, 10, 15 лет, которая определяется во многом стоимостью приростом инновационного потенциала организации, приростом знаний.

Перспективным методом оценки стоимости человеческого капитала в организациях является его оценка по бизнес-результатам, в качестве которых может быть выбрана принесенная работником дополнительная прибыль, или вклад работника в прирост стоимости активов организации, прежде всего нематериальных. По нашему мнению, из всех рассмотренных методов именно данный метод является наиболее эффективным с точки зрения самой сущности понятия «человеческий капитал», поскольку представляет собой попытку оценить не затраты на развитие человеческого капитала, а его эффективность. Однако использование данного метода затруднено отсутствием и несовершенством методик подобных оценок прироста нематериальных активов, сложностью оценки реального вклада в увеличение прибыли [13].

Выводы

Основной недостаток рассмотренных выше методов заключается в сложности практической реализации данных подходов. Расходы на образование очень трудно вычленишь из общей суммы расходов. Например, многие работники само пребывание

на рабочем месте многие считают одновременно работой и обучением.

Подводя итоги аналитического обзора, необходимо констатировать, что в настоящее время существуют ряд методов оценки затрат на развитие капитала на уровне организации. Выбор конкретного метода оценки эффективности затрат организаций на развитие человеческого капитала и его обучение во многом зависит от кадровой стратегии организации. Для оценки эффективности этих затрат в системе бюджетирования затрат организации необходимо определить перечень затрат, организовать их управленческий учет, предусмотреть возможность их дифференциации от других затрат.

Список литературы

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 19–145.
2. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971, p. 26-28.
3. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
4. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 189 с.
5. Human Development and Measurement// Human Development Reports. – URL: http://hdr.undp.org/docs/NHDR-maps/HDRs_Human-Development-and-Measurement.pdf.
6. Рязанцева М.В., Якушова Е.С. Количественная оценка инвестиций в человеческий капитал в России // Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства: материалы Международной научно-практической конференции НОУ ВПО «СИ ВШПП», 25 марта 2013 г. / [редкол.: А.В. Бирюков, А.А. Бельцер, М.Н. Коростелева, К.Н. Ермолаев, О.А. Подкопаев (отв. ред.)] – Ч. 2. – Самара: ООО «Издательство Ас Гард», 2013. С. 304-308.
7. Всемирная организация здравоохранения. – URL: <http://www.who.int/ru>.
8. Kirkpatrick, D.L. Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998.
9. Баканов М.И., Мельник М.В., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2007. 536 с. с ил.
10. Морозова И.В., Шолотонова Е.С. Проблемы экономической оценки прогнозируемого эффекта внутрифирменного обучения в организациях // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». 2013. № 2. . С. 81-85.
11. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru>.
12. Реализация потенциала сотрудников // Сбербанк России. – URL: <http://sberbank.ru/moscow/ru/about/philanthropy/staff/302515/>
13. Гараев Я.Г., Киселев В.Г., Рязанцева М.В. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов сравнительным подходом с применением экспертно-тематических методов // Известия высших учебных заведений. Геодезия и аэрофотосъемка. 2013. № 2. С. 104-109.