

© 2012 г.

Валентина Богатырева

кандидат экономических наук, заведующая кафедрой финансов
Полоцкого государственного университета (Беларусь)
(e-mail: bahatuarova@ya.ru)

ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

В статье рассмотрена роль человеческого капитала в становлении инновационной экономики; представлены разработанные теоретико-методологические основы финансового управления человеческим капиталом, которые послужили исходными положениями модели управления исследуемой категории в контексте основных подходов финансового менеджмента.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, финансовый менеджмент, фактор, подсистемы системы управления, цикл финансового управления, процесс управления

В современной экономической науке человеческий фактор рассматривается в качестве решающего фактора инновационного развития государства. Природный и финансовый капитал больше не являются первостепенными факторами производства. Сегодня таким фактором выступает человек. Кроме того, в человеческом ресурсе скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования инновационной экономики. Эффективность развития экономики современных государств в наибольшей степени зависит от средств, вкладываемых в человеческий ресурс.

В Республике Беларусь, как и в других странах, на этапе формирования экономики инновационного типа развитие человеческого капитала является приоритетным направлением. Так, в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. в качестве первого ключевого приоритета приводится «развитие человеческого потенциала, включая повышение уровня благосостояния, увеличение продолжительности жизни, укрепления здоровья граждан и их образования»¹.

¹ Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы : Указ Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 года, № 136./ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=P31100136&p2={NRPA}> – Дата доступа: 06.12.2011.

Новая экономика предопределила растущую потребность в обобщающих междисциплинарных подходах. Оценка эффективности инвестиций в человека, справедливое распределение (перераспределение) дохода между всеми участниками его создания требуют разработки четко выстроенной методологии управления с использованием специальных методов и соответствующего инструментария. Эти вопросы следует анализировать с привлечением науки о финансах (ее прикладного аспекта – финансового менеджмента). Поэтому представляется целесообразным создание методологии финансового управления человеческим капиталом.

Человеческий капитал формируется и растет за счёт инвестиций в него. Нами предлагается структурно-логическая модель финансового управления человеческим капиталом.

Теоретико-методологической основой построения модели стали следующие положения:

1. Разработанная методика стоимостной оценки человеческого капитала (*ЧКоц*) предполагает оценивать работника по следующим факторам в разрезе стадий¹ формирования и использования человеческого капитала: стадия приобретения исходя из расчета факторов «образование», «стаж работы в рассматриваемой отрасли», «стаж работы всего», «возраст», «рекомендации»; стадия содержания будет определена по оценке факторов: «производительность труда», «своевременность выполнения задания», «точность выполнения задания»; стадия развития – «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать»; стадия сохранения – «творческий подход при выполнении задания». Причем все факторы могут принимать следующие значения: «очень низкое», «низкое», «среднее», «высокое», «очень высокое». Затем полученные качественные характеристики пересчитываются в денежном выражении.

2. Эффективность осуществленных инвестиций в человеческий капитал характеризует значение коэффициента эффективности инвестиций, который рассчитывается как отношение прироста значения стоимостной оценки человеческого капитала к инвестициям в него (человеческий капитал) за отчетный период.

3. Рассчитывать стоимость человеческого капитала предлагаем как отношение сумм затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала к значению его стоимостной оценки.

4. Для объективной оценки эффективности принимаемых управленческих решений будет явно недостаточно рассчитывать и анализировать показатели в отрыве от анализа динамики финансового результата дея-

¹ Як Фитц – энц Рентабельность инвестиций в персонал – М.: ВЕРШИНА, 2006 – 319 с.

тельности в целом. Так, даже если дополнительные инвестиции повлекли рост стоимостной оценки человеческого капитала и прогнозируется увеличение этой стоимостной оценки, но при этом финансовый результат уменьшается, делать вывод об эффективном финансовом управлении неправомерно. Поэтому будем рассчитывать и анализировать в динамике в совокупности с показателем финансового результата показатель затратоемкости человеческого капитала как отношение сумм затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала к объему произведенной за отчетный год продукции (без косвенных налогов).

5. Принимая во внимание подход зарубежных ученых к сущности и определению ставки дисконтирования, в рамках нашего исследования в качестве такой ставки будем использовать стоимость человеческого капитала. Это позволит учитывать в том числе и уровень риска инвестиционных вложений в человеческий капитал.

Кроме того, в основу формирования модели финансового управления человеческим капиталом были положены принципы следующих основных подходов финансового менеджмента: системного, функционального, процессного. Так, одним из важнейших подходов, сущность которого позволяет определить место человеческого капитала в управляемой и управляющей подсистемах открытой системы управления, функционирующей в сложившейся среде определенной организации и активно взаимодействующей с внешней средой, является системный подход финансового менеджмента. В качестве основных принципов системного подхода выделяют следующие: целостность, иерархичность строения, структуризация, множественность, системность¹.

Учитывая результаты существующей практики финансового менеджмента различных объектов, а также сущность категории «человеческий капитал» и изложенные принципы системного подхода управления, считаем правомерным признать человеческий капитал элементом как управляющей, так и управляемой подсистем системы финансового управления. В управляющей подсистеме (субъект системы) человеческий капитал представлен определенной категорией работников (кадровая и финансовая службы под руководством администрации), в обязанности которых вменено осуществлять управление финансами и работниками. В управляемой подсистеме (объект системы) человеческий капитал рассматривается как носитель способностей и навыков, участвующий в производственно-хозяйственной деятельности, и в результате капитализации приносит дополнительный доход собственнику. При этом, наниматель (собст-

¹ Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. – М.: Наука, 1973.- 270 с.

венник) финансирует приобретение, содержания, развития и сохранения такого капитала, а значит, управляет соответствующими инвестиционными процессами.

Обязательным элементом любой системы являются методы, с помощью которых субъект управляет объектом. Учитывая изложенные теоретико-методологические основы исследования, а также основную цель финансового управления человеческим капиталом (приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при использовании – обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик) нами были использованы следующие общенаучные и специальные методы:

- общелогические – анализ (разделение системы финансового управления человеческим капиталом организации на отдельные составляющие и их всестороннее изучение), синтез (последующее соединение выделенных составных частей системы финансового управления человеческим капиталом организации в единое целое), аналогия (индикаторы эффективности финансового управления человеческим капиталом и их критические значения выявлены на основе изучения закономерностей и принципов финансового менеджмента), абстрагирование (при рассмотрении системы финансового управления человеческим капиталом основное внимание уделено наиболее важным сущностным характеристикам ее функционирования);

- методы эмпирического исследования – сравнение (принятие решений по финансовому управлению человеческим капиталом основывается на сопоставлении ряда показателей и предложенных индикаторов эффективности финансового управления человеческим капиталом);

- методы теоретического исследования – формализация (соотношения элементов системы финансового управления человеческим капиталом представлены в знаково-символическом виде и положены в основу построения алгоритмов финансового управления человеческим капиталом), моделирование (построение на основе применения всех вышеперечисленных методов модели финансового управления человеческим капиталом).

Воздействие управляющей подсистемы на управляемую осуществляется посредством методов финансового управления. Методы финансового менеджмента с определенной долей условности можно разделить на три группы: общеэкономические (кредитование, страхование, залоговые операции, трансфертные операции и т.п.), инструментальные (количественные) методы принятия финансовых решений (прогнозирование, пла-

нирование, методы факторного анализа и др.) и специальные (лизинг, факторинг, франчайзинг и др.). Среди перечисленных методов наиболее значимыми для достижения сформулированной цели представляются прогнозирование и планирование. Именно на их основе с учетом перечисленных общенаучных методов была обоснована эффективность финансовых решений в отношении человеческого капитала. Конкретизацией данных методов выступает использование таких приемов, как экстраполяция, дисконтирование и др.

Таким образом, системный подход позволяет комплексно изучать явления или процессы, используя принцип целостности. При этом уточняется сложная проблема; структурируются элементы этой проблемы посредством формулировки задач, решаемых с помощью общенаучных и специфических методов; обосновываются критерии их решения; в результате конструируется максимально эффективная модель для достижения поставленной цели.

В рамках системного подхода в последующем был разработан ряд специфических подходов, среди которых выделяется структурно-функциональный или функциональный подход, широко используемый в современном научном познании. Функциональный подход стал одной из методологических основ многих дисциплин. Данный подход ориентирует на выявление отдельных особенностей функционирования систем. «Функциональный подход особенно интенсивно развивается там, где предмет исследования ограничивается рамками более или менее узкоспециализированного класса задач. Так появляются теория информации Шеннона, теория распознавания образов, теория моделирования процессов обучения, группа дисциплин, объединенных общим названием "исследование операций", и т.д.»¹.

Особенность функционального подхода состоит в его комплексности и позволяет рассмотреть происходящие явления в виде последовательно происходящих процессов. Вместе с тем, при проведении исследования, предмет которого ограничивается рамками узкоспециализированного класса задач (как в нашем случае), целесообразно использование систем управления процессного подхода. Основное назначение процессного подхода заключается в улучшении качества управления деятельностью организации. Первооткрыватель процессного подхода Анри Файоль считал, что «управлять означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжать-

¹ Шеннон П. Пратт. Стоимость капитала: Расчет и применение. – Пер. с англ. Бюро переводов Райд. 2-е изд. – М.: ИД "Квинто-Консалтинг", 2006. – 455с.

ся, координировать и контролировать»¹. Сама идея представления управления как процесса связана с именами двух американских исследователей в области менеджмента: Майкла Хаммера и Джеймса Чампи.

Изложенное предопределило применение (помимо системного подхода) принципов функционального и процессного подходов финансового менеджмента для формирования структурно-логической модели финансового управления человеческим капиталом. Совокупность процессного и функционального подходов финансового менеджмента, а также сформулированная цель финансового управления человеческим капиталом позволили определить следующим образом цикл финансового управления исследуемой категории (рисунок 1).

Как видим, совокупность основных функций финансового менеджмента образуют, по сути, замкнутый управленческий цикл, в котором по итогам оценки результативности деятельности происходит корректировка целей и задач финансового управления человеческим капиталом.

Ниже сформированы следующие основные этапы финансового управления человеческим капиталом:

1. Формирование цели финансового управления человеческим капиталом. Установление критериев, характеризующих достижение цели.

Учитывая, что в условиях экономики рыночного типа главной целью финансового менеджмента является максимизация финансового результата деятельности субъекта хозяйствования, считаем справедливой следующую формулировку цели финансового управления человеческим капиталом: приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при использовании – обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик.

Критерии, характеризующие достижение поставленной цели следующие:

- стоимостная оценка человеческого капитала по всем факторам должна быть высокой. Добиваясь такого уровня полезности, организация стремится к максимальному использованию имеющегося в наличии человеческого ресурса;
- прирост стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» > 0;

¹ Fayol H. General and industrial management. – London: Sir Isaac Pitman and Sons, 1969. – p. 46.

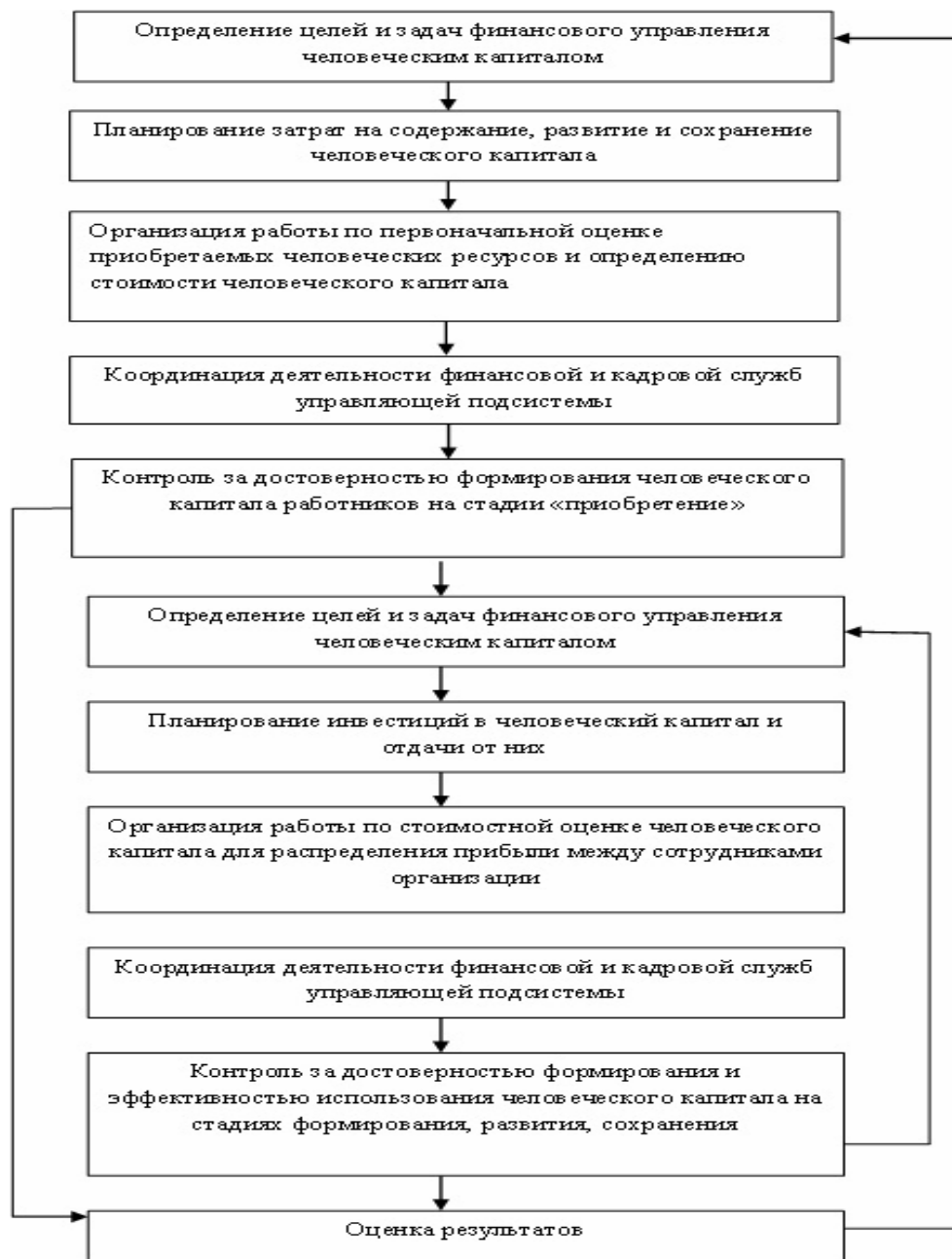


Рисунок 1. Цикл финансового управления человеческим капиталом в контексте функционального и процессного подходов финансового менеджмента

- коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал ≥ 1 . Непосредственным эффектом от инвестиционных вложений в человеческий капитал является прирост его стоимостной оценки по стадиям «содержание», «развитие», «сохранение». Если этот прирост за отчетный период превышает сумму осуществленных за этот же период инвестиций в человеческий капитал, инвестиции целесообразны. Коэффициент эффективности инвестиций определяется по фактическим данным за отчетный период;
- прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» > прироста затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение». В этом случае использование дополнительного человеческого капитала позволяет получить собственнику дополнительный прирост прибыли;
- темп роста финансового результата должен быть не ниже темпа роста показателя затратоемкости человеческого капитала. Это обусловлено существующими в экономической науке причинно-следственными связями между указанными показателями;
- значение чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал должно быть больше нуля (основа концепции дисконтированного денежного потока). При нулевом и отрицательном значении данного критерия принимаемые в расчет инвестиционные затраты в человеческий капитал нецелесообразны. В отличие от коэффициента эффективности инвестиций, чистый дисконтированный доход рассчитывается на прогнозной основе и является главным критерием принятия решений об увеличении или снижении инвестиционных затрат в человеческий капитал;
- дисконтированная стоимостная оценка человеческого капитала, отражающая влияние ожидаемых будущих изменений его стоимостной оценки, приведенных к моменту расчета, должна быть не ниже стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода. При таком соотношении имеет место потенциал роста стоимостной оценки человеческого капитала, и, как следствие, оправданы дальнейшие вложения в человеческий капитал.

2. *Определение задач финансового управления человеческим капиталом.*

Эти задачи следующие:

- определение достоверной стоимостной оценки человеческого капитала (разработанная методика оценки);
- прогнозирование показателей финансового результата организации и стоимостной оценки человеческого капитала для расчета чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал и дисконтированной величины стоимостной оценки человеческого капитала;
- определение затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала (заработная плата, отчисления в Фонд социальной защиты населения, платежи по обязательному страхованию от несчастных случаев, выплаты за неотработанное время, расходы на развитие и сохранение персонала). Все указанные затраты аккумулируются на счете Фонда возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации в разрезе стадий формирования человеческого капитала;
- выделение из общей суммы затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала инвестиционных затрат. Так, учитывая экономическую сущность понятия «инвестиции», затраты стадий «развитие» и «сохранение» являются инвестиционными;
- расчет стоимости человеческого капитала;
- определение желаемого соотношения стоимостной оценки человеческого капитала и финансового результата организации.

Теоретические основы решения всех указанных задач, за исключением последней, описаны выше.

Заключительную задачу «определение влияния стоимостной оценки человеческого капитала на финансовый результат организации» можно осуществить на основе построения матрицы, подобной матрице финансовых стратегий Ж. Франсона и И. Романа. Данная матрица подробно описана Е. Стояновой¹.

Матрица Ж. Франсона и И. Романа строится исходя из значений показателя результата финансово-хозяйственной деятельности организации, определяемого различными сочетаниями результата финансовой деятельности и результата хозяйственной деятельности.

Для категории человеческого капитала нами предлагается следующая матрица (рисунок 2). В ней рассматриваются все возможные сочетания изменения справедливой стоимостной оценки человеческого капита-

¹ Финансовый менеджмент: теория и практика / Е. С. Стоянова, Т. Б. Крылова, И. Т. Балабанов и др. – М.: Издательство «Перспектива», 1998. – с. 398-406.

ла и финансового результата организации в целом. Поэтому определяющей диагональю будет являться равновесная диагональ 1, 2, 3, «зона успеха» будет располагаться выше этой диагонали (квадраты 7, 8, 9), а «проблемная зона» – ниже (квадраты 4, 5, 6).

| | | | |
|---|---|--|---|
| <i>Финансовый результат возрастает</i> | 9. Рост финансового результата при снижении стоимостной оценки ЧК | 8. Рост финансового результата при неизменной стоимостной оценке ЧК | 3. Совместное увеличение стоимостной оценки ЧК и финансового результата |
| <i>Финансовый результат не изменяется</i> | 7. Сохранение текущего уровня финансового результата при снижении стоимостной оценки ЧК | 2. Сохранение текущего уровня стоимостной оценки ЧК и финансового результата | 5. Сохранение текущего уровня финансового результата при увеличении стоимостной оценки ЧК |
| <i>Финансовый результат снижается</i> | 1. Совместное снижение стоимостной оценки ЧК и финансового результата | 4. Снижение финансового результата при неизменной стоимостной оценке ЧК | 6. Снижение финансового результата при увеличении стоимостной оценки ЧК |
| | <i>Стоимостная оценка ЧК снижается</i> | <i>Стоимостная оценка ЧК не изменяется</i> | <i>Стоимостная оценка ЧК возрастает</i> |

Рисунок 2. Матрица эффективности использования человеческого капитала

В данной матрице квадраты 1, 2, 3 можно охарактеризовать как *рациональные*, т.е. для них имеет место прямая корреляционная зависимость между изменением стоимостной оценки человеческого капитала и изменением финансового результата организации.

Квадраты 7, 8, 9 – *предпочтительные*: финансовый результат возрастает либо не изменяется при снижении стоимостной оценки человеческого капитала.

Квадраты 4, 5, 6 – *недопустимые*: при сохранении либо возрастании стоимостной оценки человеческого капитала финансовый результат не изменяется либо снижается, т.к. отражают ситуации неэффективного использования человеческого капитала.

Целевой квадрат матрицы – третий, поскольку необходимым условием эффективности инвестиций в человеческий капитал является обеспечение прироста его стоимостной оценки. Вместе с тем прирост стоимостной оценки человеческого капитала нельзя рассматривать исключи-

тельно как самоцель, необходимо достижение положительной корреляции данного показателя с приростом финансового результата организации.

3. Обоснование показателей для оценки выполнения задач финансового менеджмента человеческого капитала.

Эти показатели следующие:

- стоимостная оценка человеческого капитала;
- стоимость человеческого капитала;
- коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал;
- чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал;
- дисконтированная величина стоимостной оценки человеческого капитала;
- затратноёмкость человеческого капитала;
- прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение»;
- прирост затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение».

Для определения критических значений индикаторов эффективности финансового управления человеческим капиталом нами сформулированы желаемые результаты для каждого индикатора. Так:

- стоимостная оценка человеческого капитала по всем факторам должна быть высокой. Добиваясь такого уровня полезности, организация стремится к максимальному использованию имеющегося в наличии человеческого ресурса;
- прирост стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» > 0 ;
- коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал ≥ 1 . Непосредственным эффектом от инвестиционных вложений в человеческий капитал является прирост его стоимостной оценки по стадиям «содержание», «развитие», «сохранение». Если этот прирост за отчетный период превышает сумму осуществленных за этот же период инвестиций в человеческий капитал, инвестиции целесообразны. Коэффициент эффективности инвестиций определяется по фактическим данным за отчетный период;

- прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» > прироста затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение». В этом случае использование дополнительного человеческого капитала позволяет получить собственнику дополнительный прирост прибыли;
- темп роста финансового результата должен быть не ниже темпа роста показателя затратоемкости человеческого капитала. Это обусловлено существующими в экономической науке причинно-следственными связями между указанными показателями;
- значение чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал должно быть больше нуля (основа концепции дисконтированного денежного потока). При нулевом и отрицательном значении данного критерия принимаемые в расчет инвестиционные затраты в человеческий капитал нецелесообразны. В отличие от коэффициента эффективности инвестиций, чистый дисконтированный доход рассчитывается на прогнозной основе и является главным критерием принятия решений об увеличении или снижении инвестиционных затрат в человеческий капитал;
- дисконтированная стоимостная оценка человеческого капитала, отражающая влияние ожидаемых будущих изменений его стоимостной оценки, приведенных к моменту расчета, должна быть не ниже стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода. При таком соотношении имеет место потенциал роста стоимостной оценки человеческого капитала, и, как следствие, оправданы дальнейшие вложения в человеческий капитал.

4. Принятие и реализация решений.

На этапе принятия и реализации решений определяются действия, необходимые для достижения целевых разработанных показателей, определяемых на предыдущем этапе.

Все решения будут положены в основу структурно-логической модели финансового управления человеческим капиталом. Типовые решения сформулируем следующим образом. Относительно:

- стоимости капитала: а) в случае превышения стоимости человеческого капитала в целом по предприятию над стоимостью человеческого капитала претендента – принимать такого претендента це-

- лесообразно; б) в случае превышения стоимости человеческого капитала планируемого к замене (работающего ныне) работника над стоимостью человеческого капитала претендента (нового работника вместо работающего ныне) – принимать нового работника, а при обратном соотношении – сохранить работающего специалиста с возможным повышением затрат на его содержание, развитие и сохранение;
- стоимостной оценки человеческого капитала: а) в случае прироста значения стоимостной оценки работника за отчетный период (например, год) – на такого работника будет распределяться часть прибыли в зависимости от рейтинга; б) в случае отсутствия положительной динамики за отчетный период в значении стоимостной оценки человеческого капитала предприятия – дальнейшие инвестиции при сохранении качественных характеристик работников нецелесообразны;
 - коэффициента эффективности инвестиций в человеческий капитал: а) в случае значения указанного коэффициента более либо равным единице – инвестиции целесообразны; б) при обратном соотношении – выявление неэффективно используемой части человеческого капитала, а при устойчивом сохранении – отказ от дальнейших инвестиций;
 - чистого дисконтированного дохода от инвестиций: при отрицательном значении этого показателя – пересмотр инвестиционной политики в части инвестирования в человеческий капитал;
 - текущей (дисконтированной) стоимостной оценки человеческого капитала: при значении указанной текущей стоимостной оценки меньшем, чем значение стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода – сокращение инвестиций;
 - затратоемкости человеческого капитала: при росте значений этого показателя в отчетном периоде – анализировать соотношение темпов роста затратоемкости человеческого капитала с темпами роста финансового результата деятельности организации.

5. Текущий контроль за реализацией решений.

Текущий контроль заключается прежде всего в установлении периодичности и достоверности расчета всех обоснованных выше показателей на этапе «Обоснование показателей для оценки выполнения задач финансового менеджмента человеческого капитала».

Наиболее обоснованной и целесообразной представляется следующая периодичность расчета показателей:

- стоимостная оценка человеческого капитала лиц, претендующих на работу, на стадии «приобретение» – при оценке претендентов на рабочее место или замену работника;

- ожидаемые (планируемые) затраты на содержание, развитие и сохранение по принимаемым работникам – при оценке претендентов на рабочее место или замену работника;

- стоимость человеческого капитала лиц, претендующих на работу, на стадии «приобретение» – при оценке претендентов на рабочее место или замену работника;

- стоимостная оценка человеческого капитала по всем стадиям (общая стоимостная оценка человеческого капитала) отдельных работников и в целом по организации – ежегодно в конце отчетного года;

- затраты на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала (в т.ч. инвестиционные) – ежегодно по итогам отчетного года;

- стоимость человеческого капитала организации и отдельных работников – ежегодно в конце отчетного года;

- коэффициент эффективности инвестиций – ежегодно по итогам отчетного года;

- затратноемкость человеческого капитала – ежегодно в конце отчетного года;

- дисконтированная величина стоимостной оценки человеческого капитала – ежегодно в конце отчетного года по тому же составу человеческого капитала, по которому проводится стоимостная оценка на конец года;

- чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал – ежегодно в конце отчетного года (в начале прогнозного периода).

б. Оценка результативности принятых и реализованных решений.

Оценка результативности проводится по всем показателям с учетом установленных критериев, характеризующих достижение цели финансового управления человеческим капиталом.

- Сопоставление стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного года с ее значением на начало отчетного года. Возможны три варианта результатов:

- *ЧКоц* не изменяется;

- *ЧКоц* уменьшается;

- *ЧКоц* увеличивается.

Полагая, что инвестиции в человеческий капитал осуществляются всегда, в первых двух случаях эти вложения сразу признаются неэффективными. В третьем случае рассчитывается коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал. При сохранении устойчивой тенден-

ции (например, несколько отчетных периодов) несоответствие фактического значения коэффициента установленному критерию (≥ 1) принимается решение о сокращении инвестиций и/или замене человеческого капитала.

- Сопоставление изменения стоимостной оценки человеческого капитала с изменением финансового результата организации. В качестве инструментария может применяться предложенная выше матрица. Она отражает, по сути, степень использования потенциала, заложенного в человеческом ресурсе.

Изложенное выше позволяет определить желаемое соотношение стоимостной оценки человеческого капитала и финансового результата организации (целевой квадрат матрицы), отражающее идеальные причинно-следственные связи между показателями «инвестиции в человеческий капитал», «стоимостная оценка человеческого капитала», «финансовый результат организации». Так, изменение стоимостной оценки человеческого капитала должно быть положительным, превышать размер вложенных за этот год инвестиций в человеческий капитал, финансовый результат должен при этом увеличиваться.

Данное соотношение перечисленных категорий отражает ситуацию эффективного финансового менеджмента (эффективных инвестиций в человеческий капитал и эффективном использовании имеющегося потенциала).

- Сопоставление темпов роста затратноемкости человеческого капитала и финансового результата организации.

При опережающем росте финансового результата соблюдается еще одно необходимое условие эффективного финансового управления человеческим капиталом. Относительное увеличение затрат в человеческий капитал в таком случае оправданно, т.к. приводит к более существенному росту финансового результата организации.

- Анализ показателя затратноемкости человеческого капитала на основе предложенной мультипликативной модели.

При относительно постоянной величине или снижении человекоемкости продукции рост затратноемкости человеческого капитала будет обусловлен ростом стоимости человеческого капитала, что свидетельствует о снижении эффективности инвестиций в человеческий капитал. В такой ситуации представляется целесообразным:

- не увеличивая объем инвестирования, перераспределить затраты на содержание, развитие и сохранение между работниками;
- заменить (полностью или частично) имеющийся человеческий капитал новым с более высокой стоимостной оценкой. При относительно стабильной величине или снижении стоимости человеческого капитала

рост затратоемкости человеческого капитала будет обусловлен увеличением человекоемкости продукции, что, в свою очередь, свидетельствует о рациональном инвестировании. В такой ситуации представляется целесообразным:

- при достижении приемлемых темпов роста объема произведенной продукции дальнейшие инвестиции в человеческий капитал экономически не оправданны;

- при дальнейшем увеличении объема производимой продукции и сохранении названных тенденций инвестиции в человеческий капитал будут целесообразны.

• Сопоставление дисконтированной стоимостной оценки человеческого капитала с величиной стоимостной оценки человеческого капитала на конец года. При значении указанной текущей стоимостной оценки большем, чем значение стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода будет справедливым решение продолжать инвестиции в анализируемый человеческий капитал.

• Расчет скорректированного (с учетом рассчитанной стоимости человеческого капитала, изменившейся планируемой величины инвестиций в человеческий капитал и скорректированного прироста общего финансового результата) чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал. В случае, если скорректированный чистый дисконтированный доход больше нуля, решения по дополнительным инвестициям в анализируемый человеческий капитал признаются эффективными.

Таким образом, вывод о том, что осуществляемое финансовое управление человеческим капиталом эффективно, правомерно сделать, когда одновременно будут соблюдаться следующие неравенства:

1. Коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал ≥ 1 ;
2. Текущая (дисконтированная) стоимостная оценка человеческого капитала превышает значение стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода;
3. Темпы роста финансового результата деятельности субъекта хозяйствования выше темпов роста затратоемкости человеческого капитала за аналогичный период;
4. Прирост объема произведенной продукции от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» превышает прирост затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» прироста объема произведенной продукции

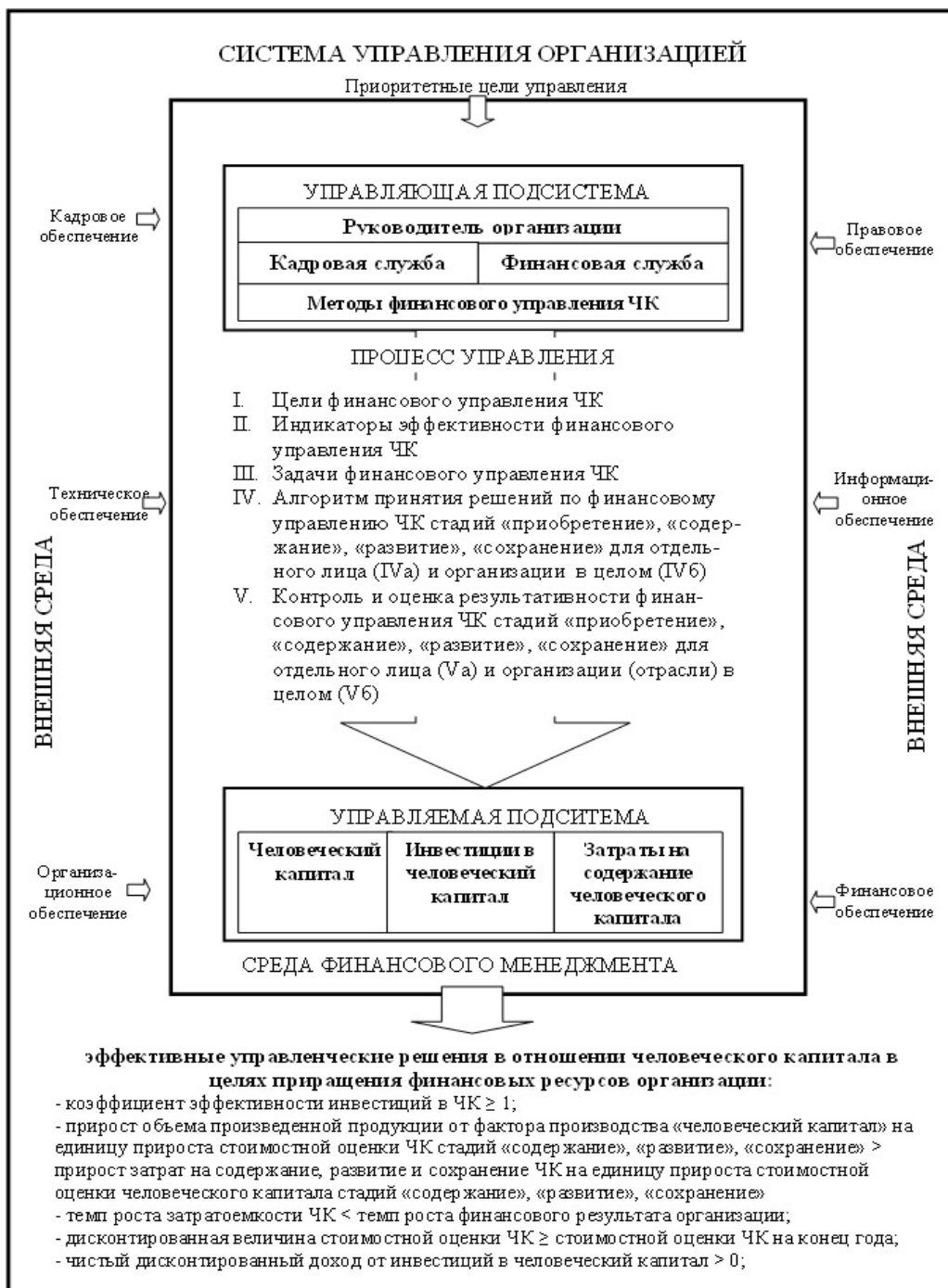


Рисунок 3. Модель финансового управления человеческим капиталом

от фактора производства «человеческий капитал» на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение» ($\frac{\Delta Q_{чк}}{\Delta ЧК_{0ч_{срс}}}$) и прироста затрат на содержа-

ние, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий «содержание», «развитие», «сохранение»;

5. Скорректированный чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал больше нуля.

Изложенное выше позволило сформировать модель финансового управления человеческим капиталом в контексте системного, функционального и процессного подходов. Она представлена на рисунке 3.

Таким образом, предлагаемая модель финансового управления человеческим капиталом в контексте системного, функционального и процессного подходов финансового менеджмента позволяет 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.
