

Некоторые аспекты теоретических подходов к проблематизации измерения человеческого капитала: расходы или инвестиции

Е. В. Мореева

*кандидат экономических наук, кандидат социологических наук, доцент
Российский государственный университет им. А.Н.Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство),
Москва, Россия
emoreeva@gmail.com*

П. И. Ананченкова

*кандидат экономических наук, кандидат социологических наук, доцент
Академия труда и социальных отношений,
Москва, Россия
ananchenkova@yandex.ru*

Аннотация: Человеческий капитал включает в себя характеристики отдельных лиц, выступающих активными участниками рынка труда. Иной подход рассматривает человеческий капитал на уровне компаний (или иных бизнес-единиц) как совокупность профессиональных способностей и характеристик работников. На индивидуальном уровне любые действия, повышающие стоимость человеческого капитала являются персональными вложениями индивида, в то время, как расходы компаний в повышение квалификации, формирование и развитие новых навыков и компетенций сотрудников в научной литературе рассматриваются как издержки и как инвестиции. Разница подходов обусловлена временным контекстом: если компания планирует использовать человеческий капитал в краткосрочном периоде, то срок окупаемости вложений в его повышение слишком мал. Однако, если речь идет о долгосрочном использовании человеческого капитала, то такой срок покрывает затраты на его развитие и обеспечивает приращение прибыли от его использования. Поэтому, для компаний, стремящихся к устойчивому развитию и долгосрочной конкурентоспособности, человеческий капитал является фактором производства и объектом инвестиций.

Ключевые слова: человеческий капитал, междисциплинарность, расходы, издержки, инвестиции, измерение.

Для цитирования: Мореева Е.В., Ананченкова П.И. Некоторые аспекты теоретических подходов к проблематизации измерения человеческого капитала: расходы или инвестиции. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 3. С. 131–135. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-3-131-135>.

Some aspects of theoretical approaches to problematization of human capital measurement: expenditures or investments

E. V. Moreeva

*Cand. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Socio.), Assoc. Prof.
A.N.Kosygin Russian State University (Technologies. Design. Art),
Moscow, Russia
emoreeva@gmail.com*

P. I. Ananchenkova

*Cand. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Socio.), Assoc. Prof.
Academy of Labor and Social Relations,
Moscow, Russia
ananchenkova@yandex.ru*

Abstract: Human capital includes the characteristics of individuals who are active participants in the labor market. A different approach considers human capital at the level of companies (or other business units) as a set of professional abilities and characteristics of employees. At the individual level, any actions that increase the value of human capital are personal investments of an individual, while the costs of companies in professional development, formation and development of new skills and competencies of employees in the scientific literature are considered as costs and as investments. The difference in approaches is due to the time context: if a company plans to use human capital in the

short term, then the payback period for investments in its increase is too small. However, if we are talking about the long-term use of human capital, then such a period covers the costs of its development and ensures an increase in profits from its use. Therefore, for companies striving for sustainable development and long-term competitiveness, human capital is a factor of production and an object of investment.

Keywords: human capital, interdisciplinarity, costs, costs, investments, measurement.

For citation: Moreeva E. V., Ananchenkova P. I. Some aspects of theoretical approaches to problematization of human capital measurement: expenditures or investments. *Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*. 2023. T. 22. № 3. P. 131–135. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-3-131-135>.

Роль человеческого капитала как фактора производительности, эффективности и конкурентоспособности компании в настоящее время повышается. Осознание важности инвестиций в человеческий капитал для устойчивого развития компаний и организаций и благодаря тому, что как государственные, так и частные организации уделяют особое внимание ЧК как средству повышения конкурентоспособности, сокращения безработицы и увеличения экономического благосостояния, тема развития ЧК и его капитализации в современных экономических условиях не утрачивает актуальности.

Л. Туроу определяет человеческий капитал как «способность людей производить товары и услуги»¹, а С. Фишер и др. отмечают, что «человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию»². По определению С. А. Дятлова, человеческий капитал — это «...сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целенаправленно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов (заработков данного человека)»³.

Человеческий капитал стал центром научных исследований как теоретического, так и прикладного характера, а разноректорный подход позволяет оценивать данный феномен через призму междисциплинарных измерений (табл. 1).

Таблица 1

Уровень и измерения человеческого капитала⁴

Уровень/измерение	Политика	Экономика	Социология	Психология
Индивидуальный	ЧК как цель и средство повышения квалификации индивида	ЧК как инструмент увеличения доходов индивида	ЧК как фактор обеспечения равенства между индивидами	ЧК как инструмент повышения самооценки индивида
Предприятия	ЧК должен соответствовать современным глобальным тенденциям и требованиям общества	Развитие ЧК обеспечивает повышение конкурентоспособности предприятия на рынке	Развитие ЧК обеспечивает улучшение имиджа предприятия	Развитие ЧК обеспечивает улучшение рабочей среды
Правительства	Показатели развития ЧК обуславливают политику на рынке труда и в области занятости	Уровень ЧК позволяет разделять расходы, связанные с образованием и профессиональной подготовкой	ЧК позволяет внедрять концепцию обучения на протяжении всей жизни	Развитие ЧК формирует понятие динамичного правительства/общества

¹ Туроу Л. Будущее капитализма. — Новосибирск: Сибирский хронограф, 2010. 432 с.

² Фишер С. Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. — М.: Юнити, 2002. 864 с.

³ Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала, СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994.

⁴ Составлено авторами по материалам: Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 1988. Vol 94. P. 95–120.

Г. Стилман отмечает: «Экономисты, занимающиеся вопросами роста, в основном рассматривают человеческий капитал как входную информацию, то есть одну из множества независимых переменных, влияющих на экономический рост. До сих пор они мало интересовались тем, как (эффективно или неэффективно) были произведены эти вводимые ресурсы. Правительства и лица, формирующие политику, рассматривают запасы человеческого капитала как результат предоставления образования, то есть как зависимую переменную — и их вопросы в основном касаются относительной эффективности использования ресурсов, выделяемых на образование»⁵.

Человеческий капитал может быть величайшим активом компании; он может определять бизнес-стратегию или нарушать ее, а также является ключевым отличительным фактором. Нематериальные активы компании, включая человеческий капитал и культуру, в настоящее время, по оценкам, составляют в среднем 52% рыночной стоимости компании⁶.

Собственники и руководители бизнеса часто называют своих работников или «таланты» главным приоритетом; однако, даже если компании сейчас, как правило, признают важность людей, основы, необходимые для управления человеческим капиталом, отстают. Программа развития человеческого капитала должна быть частью процесса принятия решений на уровне совета директоров, интегрируя показатели человеческого капитала с финансовыми и операционными измерениями⁷. С точки зрения акционеров, организации должны уделять одинаковое внимание и обеспечивать прозрачность в отношении инвестиций в человеческий капитал и отдачи от него.

В последние годы активизировались усилия по внедрению надежных показателей человеческого капитала в финансовую отчетность, поскольку существует явный и растущий интерес рынка к пониманию того, как компании управляют человеческим капиталом и измеряют его для соблюдения принципов капитализма заинтересованных сторон⁸. Однако такой работе на сегодняшний день часто не хватает конкретики, контекста и сопоставимости.

Человеческий капитал нельзя охватить только в экономических терминах. Тем не менее, человеческий капитал, и особенно его приобретение, поддержание и модернизация, могут иметь только косвенное измерение, что не является удовлетворительным с точки зрения экономистов. Особенно с учетом того, что отдача от инвестиций отражается в отчетности лишь косвенно.

Отсутствие адекватных показателей для оценки талантов и отдачи от инвестиций в человеческий капитал является критической проблемой для компаний, стремящихся пересмотреть свои кадровые стратегии в ответ на вызовы современности. Сегодня потребность в этих показателях является острой, поскольку компании вынуждены работать более эффективно, повышать устойчивость и создавать ценность за счет своих инвестиций в таланты.

При существующих системах учета инвестиции в человеческий капитал компаний приводят к прямому снижению доходов без учета созданной стоимости. Это создает порочный набор стимулов, который побуждает руководство сокращать инвестиции в рабочую силу и относиться к талантам как к одноразовым.

Подобный подход требует новой системы учета человеческого капитала, которая оценивает таланты как актив, а не как расходы, и позволяет руководству нести ответственность за свои инвестиции в людей.

Оценка человеческого капитала, по нашему мнению, должна соответствовать следующим принципам:

1. От прибыли к цели. Показатели эффективности должны быть сосредоточены не только на доходах акционеров, но и на том, как организация достигает своей более широкой цели создания общей ценности для всех заинтересованных сторон.

⁵ Steelman H. Measuring the quality of education outputs: some unresolved problems, discussion paper no. 302. Centre for Economic Performance at London School of Economics and Political Science. 1996.

⁶ Klemash S., Neill B. M., Smith J. C. How and Why Human Capital Disclosures Are Evolving. EY Center for Board Matters, Harvard Law School Forum on Corporate Governance. 2019.

⁷ Bremen J. M., Delves D., DeVlyder Levanat A. Purpose, Human Capital and Profits. 2020.

⁸ Klemash S., Neill B.M., Smith J.C. How and Why Human Capital Disclosures Are Evolving. EY Center for Board Matters, Harvard Law School Forum on Corporate Governance. 2019.

2. От корпоративной политики к социальной ответственности. С возрастающим вниманием к корпоративной социальной ответственности ожидается, что сотрудники будут следовать корпоративным ценностям не только на рабочем месте, но и в обществе.

3. От автономности к экосистемам. Успешные предприятия в будущем будут процветать как участники экосистем, включающих партнеров, поставщиков и более широкое сообщество.

4. От сотрудников и рабочих мест к людям, работе и навыкам. Традиционное представление о работе, выполняемой в основном работниками на рабочих местах, уступает место более широкому акценту на работе и навыках, а также растущему разнообразию средств (например, подсобные рабочие, автоматизация) для выполнения работы.

5. От рабочей силы как расхода к рабочей силе как активу. Вместо того, чтобы относить затраты на развитие персонала к расходам по мере их возникновения без признания стоимости, эти инвестиции следует капитализировать и признавать в балансовом отчете в качестве актива.

6. От ретроспективных финансовых показателей к перспективным, более широким показателям ценности. В дополнение к традиционным показателям прошлой деятельности важно учитывать показатели, которые оценивают будущий потенциал для создания ценности.

7. От краткосрочных к долгосрочным периодам. Поскольку результаты инвестиций компании в рабочую силу часто реализуются в средне- и долгосрочной перспективе, для обоснования политики в области человеческого капитала необходимы показатели, основанные на более долгосрочной перспективе.

В своей работе «Человеческий капитал как актив: система учета для повышения ценности талантов в новом мире труда» Уиллис Тауэрс Уотсон предоставил организационную модель из трех частей, которая включает эти руководящие принципы и изменяет учет человеческого капитала⁹:

1. Оценка опыта сотрудников.

Опыт сотрудников играет жизненно важную роль в мотивации всех талантливых людей, от штатных сотрудников до временных работников, позволяет создавать ценность для организации и ее заинтересованных сторон. Уиллис Тауэрс Уотсон разработал научно обоснованную модель опыта сотрудников, основанную на организационных опросах работников, которая определяет наиболее важные факторы опыта, включая связь с целями компании и коллегами, а также вклад в работу и общее вознаграждение, включая выплаты сотрудникам.

Используя эту модель, можно оценить отношение сотрудников к качеству конкретного опыта на работе по сравнению с таковым в высокопроизводительных компаниях. Исследование Уотсона показывает, что компании с опытом работы высокоэффективных сотрудников превосходят своих коллег по росту выручки и прибыльности в конечном итоге.

2. Определение ценности, создаваемой всеми источниками труда.

Учитывая меняющийся характер работы, компаниям нужен целостный показатель, учитывающий множество современных вариантов выполнения работы. Для этого требуется определить общую стоимость работы путем учета стоимости и производительности всех типов талантов (например, сотрудников, должностей, переданных на аутсорсинг) и автоматизации на индивидуальной основе, а затем использовать итоговый результат для измерения полученной ценности или отдачи от работы.

3. Оценка ценности рабочей силы.

Если рабочая сила должна рассматриваться как актив, а не как расход или обязательство, важно иметь показатель, отражающий общую стоимость рабочей силы и учитывающий факторы, которые могут вызвать изменение этой стоимости. Показатель общей ценности рабочей силы поможет организациям достичь этой цели, сначала определив рыночную цену всех талантов (сотрудников и внештатных сотрудников), а затем оценив факторы, которые могут повысить ценность, такие как обучение и развитие, а также факторы, которые могут снизить ценность, такие как избыточность навыков.

⁹ Watson W.T. Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value of Talent in the New World of Work. World Economic Forum. 2020.

Топ-менеджеры, администраторы и менеджеры по персоналу — все они призваны сыграть определенную роль во внедрении этих принципов и показателей в процесс принятия бизнес-решений. При надлежащей интеграции в процесс принятия решений организации эта структура и лежащие в ее основе принципы помогут компании управлять отдачей от своих инвестиций в человеческий капитал во многом таким же образом, как она измеряет отдачу от финансового капитала, выстраивая при этом более равноправные отношения со всеми заинтересованными сторонами.

Список литературы

1. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994.
2. Туроу Л. Будущее капитализма. — Новосибирск: Сибирский хронограф, 2010. 432 с.
3. Фишер С. Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. — М.: Юнити, 2002. 864 с.
4. Bremen J. M., Delves D., DeVlyder Levanat A. Purpose, Human Capital and Profits. 2020.
5. Klemash S., Neill B. M., Smith J. C. How and Why Human Capital Disclosures Are Evolving. EY Center for Board Matters, Harvard Law School Forum on Corporate Governance. 2019.
6. Steelman H. Measuring the quality of education outputs: some unresolved problems, discussion paper no. 302. Centre for Economic Performance at London School of Economics and Political Science. 1996.
7. Watson W.T. Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value of Talent in the New World of Work. World Economic Forum. 2020.
8. Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology. 1988. Vol 94. P. 95—120.

References

1. Dyatlov S.A. Fundamentals of the theory of human capital. — St. Petersburg: SPbUEF Publishing House, 1994.
2. Turow L. The Future of Capitalism. — Novosibirsk: Siberian Chronograph, 2010. 432 p.
3. Fischer S. Dornbush R., Schmalenzie R. Economic theory. — M.: Unity, 2002. 864 p.
4. Bremen J. M., Delves D., DeVlyder Levanat A. Purpose, Human Capital and Profits. 2020.
5. Klemash S., Neill B. M., Smith J. C. How and Why Human Capital Disclosures Are Evolving. EY Center for Board Matters, Harvard Law School Forum on Corporate Governance. 2019.
6. Steelman H. Measuring the quality of education outputs: some unresolved problems, discussion paper no. 302. Centre for Economic Performance at London School of Economics and Political Science. 1996.
7. Watson W.T. Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value of Talent in the New World of Work. World Economic Forum. 2020.
8. Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology. 1988. Vol 94. P. 95—120.