

УДК 331.1:330.322

И.П. ПЕСТОВ,

экономист по труду

Филиал ОАО «Сетевая компания» Бугульминские электрические сети

ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ СТОИМОСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В настоящее время актуальной задачей является построение методики оценки эффективности капиталовложений в человеческий капитал. Автор предлагает, анализируя и обобщая подходы к определению экономической эффективности инвестиционных проектов в человеческий капитал, оценивать его на основе показателя «добавленной человеческой экономической стоимости» во взаимосвязи с моделью производительности труда, основанной на отношении доходов и среднесписочной численности сотрудников.

Ключевые слова: человеческий капитал; инвестиции в человеческий капитал; оценка эффективности.

Центральное место в теории человеческого капитала занимает исследование подходов к оценке эффективности инвестиций в него, что является самой проблематичной и неоднозначной темой в области управления человеческим капиталом. Особо актуальной задачей становится построение концепции и методики оценки эффективности капиталовложений в персонал предприятия.

Несмотря на многочисленность работ, исследующих человеческий капитал и разнообразие подходов к оценке инвестиций в него, на практике в измерении величины данного вида капитала остается множество нерешенных проблем. Основная трудность заключается в том, что некоторые активы человеческого капитала не поддаются непосредственной оценке, например не существует какого-либо прямого способа измерения ни количества, ни цены человеческих способностей. Поэтому приходится прибегать к разного рода опосредованным методам их оценки, использовать не только количественные, но и качественные, а также косвенные показатели. Помимо того, что подсчет стоимостных значений сам по себе является очень трудоемким процессом, гораздо большее затруднение вызывают сбор, обработка и оценка достоверности необходимой информации, причем это касается любого уровня исследования (макрэкономического, регионального, корпоративного).

Большинство ученых экономистов (Шульц, Беккер, Туроу и др.) определяют эффективность инвестиций в человеческий капитал во взаимосвязи с эффективностью инвестиций в образование [1].

Эффективность вложений в человеческий капитал через эффективность вложения в образовательные услуги видят и российские экономисты: А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, С.А. Курганский и др. [2].

Проанализировав разнообразные подходы к определению экономической эффективности инвестиционных проектов в человеческий капитал, мы пришли к выводу, что почти все эти подходы сводятся к определению эффективности вложений в образование. Но судить об эффективности инвестиций в человеческий капитал только на основе инвестиций в образовательную компоненту невозможно, ведь инвестициями в человеческий капитал могут быть и вложения в здоровье, культуру, науку, мотивацию и т.д.

С нашей точки зрения, методика определения эффективности инвестиций, обращенная к вложениям в образование, не полностью отражает эффективность вложений в человеческий капитал, ее нельзя брать за основу в определении эффективности всех инвестиций в человеческий капитал. Эта проблема стала центральной в микроэкономических исследованиях, так как инвестиции в человеческий капитал могут приносить прибыль как для сотрудника, так и для самой организации.

В связи с отсутствием разработанной базы анализа для проведения оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал нами предлагается подход, объединяющий:

– разработки Я. Фитценца [3], который в своих исследованиях при подсчетах окупаемости

инвестиций в человеческий капитал делил доход на коэффициент занятости сотрудников, что впоследствии позволило ему разработать показатель «добавленной человеческой экономической стоимости» (HEVA);

– модель производительности труда, основанную на отношении доходов и среднесписочной численности сотрудников.

Использование для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал показателя «добавленной человеческой экономической стоимости» (HEVA) обосновывается следующим образом. Как известно, в основе благоприятного перспективного финансового положения компаний лежит успешное управление организациями со стороны топ-менеджмента. Связано это с тем, что деятельность достаточно успешна тогда, когда разрозненные направления бизнеса, разнородные процессы внутри и вне его, а также разобщенные по интересам собственники компании, топ-менеджмент и сотрудники превращаются в единый и целый механизм. Это возможно только на основе управляемых процессов интеграции и системной деятельности. В итоге рационализируется и активизируется направление каждого звена организационной цепочки к достижению главной цели – получению прибыли и формируется следующая цепочка зависимостей (см. рис.).



Рис. Экономические зависимости в управлении компанией

То есть прибыль в компаниях создается не сама по себе, а имеет вполне реальную и количественно измеряемую стоимость. В самом деле, прибыль возникает только тогда, когда потребители оценивают предлагаемые им компанией товары (работы и услуги) выше, чем затраты на создание этих товаров. Это означает, что персонал организации нашел такой способ использования ресурсов (в том числе и затрат на инвестиции в человеческий капитал), который наиболее выгоден с экономической точки зрения. Данным процессом можно управлять, что привело к появлению основ формирования концепции управления, ориентированной на стоимость (концепция VBM). При этом под стоимостью понимались те экономические ценности, которые формируются в результате деятельности компании.

В качестве основного критерия эффективности деятельности в концепции стоимостного управления VBM рассматривается показатель «экономической добавленной стоимости» (Economic Value Added – далее EVA), который характеризует экономическую прибыль компании, т.е. позволяет выяснить, достаточно ли она зарабатывает по сравнению с альтернативными вложениями. В свою очередь, Я. Фитценцен предложил на основе показателя EVA рассчитывать показатель «добавленной человеческой экономической стоимости» (HEVA). Но данный показатель не применим в полной мере, так как в понимании Я. Фитценцена, для расчета показателя HEVA нужно экономическую прибыль соотносить с коэффициентом полной занятости. Под указанным коэффициентом понимается соотношение фактической и проектной (расчетной) занятости.

Естественно, что в полной мере показатель HEVA Я. Фитценцена нельзя использовать, так как в силу различных причин показатели фактической и проектной занятости не имеют прямой зависимости. Поэтому предлагается объединить показатель HEVA Я. Фитценцена и показатель производительности труда персонала и рассчитать отдачи от использования человеческого капитала (ОИЧК) как отношение «экономической стоимости» (EVA) к среднесписочной численности персонала (ССЧ):

$$\text{ОИЧК} = \frac{\text{EVA}}{\text{ССЧ}} .$$

Рассмотрим следующие три варианта взаимоотношений значения показателя ОИЧК (по формуле) с поведением собственников:

1) ОИЧК = 0, т.е. WACC = ROI и рыночная стоимость компании равна балансовой стоимости чистых активов. В этом случае рыночный выигрыш собственника при вложении в компанию равен нулю, поэтому он все равно выигрывает, продолжая операции инвестирования в данное предприятие или вкладывая средства в банковские депозиты;

2) ОИЧК > 0 означает прирост рыночной стоимости компании над балансовой стоимостью чистых активов, что стимулирует собственников к дальнейшему вложению средств в предприятие. То есть система управления человеческим капиталом построена наиболее успешным образом;

3) ОИЧК < 0, т.е. EVA < 0, что означает процесс уменьшения рыночной стоимости предприятия. В этом случае собственники теряют вложенный в предприятие капитал за счет потери альтернативной доходности. То есть система управления человеческим капиталом построена наименее успешным образом.

Из зависимости между рыночной стоимостью предприятия и значениями ОИЧК вытекает то, что предприятие должно планировать будущие значения ОИЧК и EVA для направления действий собственников по инвестированию своих средств. Таким образом, показатель ОИЧК может сыграть большую роль в формировании перспективных планов финансового развития, особенно если брать его за целевой показатель. Поэтому задача планирования ОИЧК, а вместе с ней планирования структуры управления компанией, являются первоочередными задачами менеджмента предприятия. Чем более профессиональным является руководство предприятия, тем, при прочих равных условиях, выше значения показателя ОИЧК и точность управления. В связи с этим значение ОИЧК также может выступать как основа мотивации.

В управлении человеческим капиталом можно наметить следующие пути повышения показателя ОИЧК:

1) постепенное снижение количества используемого персонала за счет внедрения новых технологий;

2) увеличение прибыли при использовании прежнего объема капитала;

3) уменьшение объема используемого капитала при сохранении прибыли на прежнем уровне;

4) уменьшение расходов на привлечение капитала.

Обозначенные пути повышения ОИЧК реализуются в конкретных проводимых предприятиями мероприятиях. Если показатель ОИЧК выбран предприятием в качестве критерия оценки эффективности своей деятельности, то задача состоит в том, чтобы повысить значение этого критерия в рамках стандартной системы управления (см. табл.).

Таблица

Мероприятия, направленные на повышение эффективности инвестирования в человеческий капитал и основанные на показателе ОИЧК

Критерий оценки эффективности в финансовом планировании	Цель перспективных преобразований	Основные виды организационных преобразований
Рост ОИЧК	1. Снижение количества используемого персонала	а) оптимизация численности; б) внедрение новых технологий
	2. Увеличение прибыли при использовании прежнего объема капитала	а) освоение новых видов продукции; б) освоение новых рынков; в) освоение более рентабельных смежных звеньев производственной цепочки
	3. Уменьшение объема используемого капитала при сохранении прибыли на прежнем уровне	Ликвидация убыточных или недостаточно прибыльных сфер деятельности (в т.ч. ликвидация предприятия)
	4. Уменьшение расходов на привлечение капитала	Изменение структуры капитала предприятия

С помощью показателя ОИЧК можно оценить качество создаваемых и реализованных планов развития персонала конкретной компании. В частности, положительная динамика этого показателя означает, что компания работает более эффективно, чем рынок в целом, т.е. она более привлекательна для инвесторов, следовательно, рыночная стоимость такой компании возрастает. Напротив, снижение ОИЧК говорит о том, что на рынке появляются более интересные для инвестирования проекты, поэтому при падении ОИЧК стоимость отдачи от использования человеческого капитала компании также уменьшается. Поскольку основной целью менеджмента является увеличение стоимости отдачи от человеческого капитала, управление добавленной человеческой экономической стоимостью сводится к обеспечению стабильно неотрицательного значения ОИЧК, т.е. обеспечения соответствующего уровня доходности текущих активов и инвестиций.

Таким образом, для повышения оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал, мы предлагаем внедрение концепции стоимостного управления, что подразумевает учет в планировании целевого показателя в виде ОИЧК.

Большинство современных разработок в сфере управления человеческим капиталом не содержат указанных положений. Часто предлагается внедрение концепции стоимостного управления без учета существующей системы управления человеческим капиталом. При этом в теории менеджмента достаточно мало практических разработок, учитывающих указанные положения, что определяет высокую актуальность научного исследования в данной сфере.

Таким образом, для эффективной работы по управлению инвестициями в человеческий капитал можно использовать критерий добавленной человеческой экономической стоимости. Связано это с тем, что в управлении появляется возможность

учитывать все показатели, которые могут влиять на величину экономической отдачи от инвестиций в человеческий капитал. В итоге комплексный подход позволяет привести к большему положительному эффекту, так как с помощью формируемой системы показателей можно оценить качество принимаемых управленческих решений и повысить эффективность управления человеческим капиталом.

Список литературы

1. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: СПбУЭФ, 2003. – 188 с.
2. Шейн В.И., Жуплев А.В., Володин А.А. Корпоративный менеджмент: опыт России и США. – М.: ОАО «Типография «Новости», 2007. – 280 с.
3. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 273 с.
4. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – С. 51–55.

В редакцию материал поступил 04.05.12

Информация об авторе

Пестов Илья Павлович, экономист по труду, филиал ОАО «Сетевая компания» Бугульминские электрические сети
Адрес: 423233, г. Бугульма, ул. Тургенева, 29а, тел.: (85594)7-71-76
E-mail: pestovip@mail.ru

I.P. PESTOV,

Economist on labour issues

Branch of «Setevaya kompaniya» Bugul'minskiye elektricheskiye seti Public Corporation

FORMING THE TECHNIQUE OF EVALUATING THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL INVESTMENTS BASING ON THE COST MANAGEMENT CONCEPT

On of the topical issues nowadays is forming of the technique of evaluating investment into the human capital. Basing on the analysis and summarizing of approaches to determining the economic efficiency of human capital investment projects, the author proposes to evaluate the human capital investment on the basis of «added human economic value» indicator, interconnected with the model of labor production, based on the ratio between income and average number of personnel.

Key words: human capital; human capital investment; evaluation of efficiency.

References

1. Il'inskii I.V. *Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve* (Investment into the future: education in innovative production). Saint Petersburg: SPbUEF, 2003, 188 p.
2. Shein V.I., Zhuplev A.V., Volodin A.A. *Korporativnyi menedzhment: opyt Rossii i SShA* (Corporate management: experience of Russia and the USA). Moscow: ОАО «Типография «Новости», 2007, 280 p.
3. FittsentsYa. *Rentabel'nost' investitsii v personal: izmerenie ekono-micheskoi tsennosti personala* (Profitability of personnel investment: measuring the economic value of personnel). Moscow: Verzhina, 2006, 273 p.
4. Tuguskina G. *Otsenka effektivnosti investitsii v chelovecheskii kapital predpriyatii* (Evaluation of efficiency of the investment into the enterprises' human capital), *Upravlenie personalom*, 2009, No. 3, pp. 51–55.

Information about the author

Pestov Ilya Pavlovich, Economist on labour issues, branch of «Setevaya kompaniya» Bugul'minskiye elektricheskiye seti Public Corporation
Address: 29a Turgeneva Str., 423233 Bugul'ma, tel.: (85594)7-71-76
E-mail: pestovip@mail.ru