

УДК 338.5

Е.И. Бричка, Т.И. Демиденко, Е.Н. Грузднева

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), г. Ростов-на-Дону,
email: ktyxbr@inbox.ru

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ФОРМИРОВАНИИ СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, стоимость компании, оценка стоимости бизнеса, фактор экономического роста.

Современное развитие человечества привело к тому, что человеческий капитал стал главной ценностью общества, фактором устойчивого развития и экономического роста, так как развитие конкурентных преимуществ экономических систем во многом достигаются не за счет природных ресурсов, а посредством знаний, информации, инноваций, носителем которых выступает человек. Человеческий капитал в инновационном мире выступает стратегическим элементом в обеспечении экономического роста любой системы. В силу особенностей человеческого капитала предприятия его объективная оценка существенно воздействует на развитие коммерческого предприятия. В исследовании дано авторское определение «человеческого капитала предприятия», определена важнейшая роль человеческого капитала в формировании стоимости предприятия, а также сформулированы рекомендации по совершенствованию моделей управления стоимостью корпорации на основе оценки стоимости человеческого капитала.

E.I. Brichka, T.I. Demidenko, E.N. Gruzdnova

Rostov State University of Economics RSUE (RINKH), Rostov-on-Don,
email: ktyxbr@inbox.ru

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN FORMING THE VALUE OF THE ENTERPRISE

Keywords: human capital, intellectual capital, company value, business valuation, economic growth factor.

The modern development of mankind has led to the fact that human capital has become the main value of society, a factor in sustainable development and economic growth, since the development of competitive advantages of economic systems is largely achieved not at the expense of natural resources, but through knowledge, information, innovations, the bearer of which is a person. Human capital in the innovative world is a strategic element in ensuring the economic growth of any system. Due to the characteristics of the human capital of an enterprise, its objective assessment significantly affects the development of a commercial enterprise. The study gives the author's definition of "human capital of an enterprise", determines the most important role of human capital in the formation of the value of an enterprise, and formulates recommendations for improving models of corporate value management based on the assessment of the value of human capital.

Современное развитие общества ставит человека, его знания, навыки и личные качества в приоритет при ведении любого вида деятельности. В масштабах корпорации роль играет как отдельно взятый человек, так и весь человеческий капитал, движущий предприятие, особенно при определении стоимости компании. Именно поэтому актуальным является умение объективно оценивать человеческий капитал предприятия и выявлять наиболее значимые характеристики этой экономической категории, которые могут быть использованы, как инструмент управления стоимостью корпорации в целом. В рамках функцио-

нирования предприятий грамотная оценка имеющихся ресурсов позволяет принимать управленческие решения, влияющие на стоимость самой корпорации.

Целью исследования является определение роли человеческого капитала предприятия в формировании его стоимости с целью эффективного управления стоимостью корпорации.

Материал и методы исследования

Теоретико-методологической основой работы являются результаты исследований ученых, посвященные проблематике стоимостной оценки человеческого капитала, оценки стоимости

компании, роли человеческого капитала в формировании стоимости компании, а именно концепции и гипотезы, представленные и обоснованные в классических и современных трудах отечественных и зарубежных экономистов, рассматривающие оценочные и управленческие подходы к анализу человеческого капитала.

При проведении анализа и обобщения практического и теоретического материала применялись методы сопоставления, структурно-функционального анализа, качественный анализ, индуктивный и дедуктивный методы, используемые мировой наукой в познании экономических явлений.

Информационно-эмпирическая база исследования, обеспечивающей репрезентативность исходных данных, достоверность и точность выводов, рекомендаций и предложений, явились данные Базы данных Research Papers in Economics, Библиоклуб.ru, ЭБС «IPR Books», КонсультантПлюс.

Результаты исследования и их обсуждение

Изменение роли человеческого капитала из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор экономического роста, привело к необходимости определения нового пути развития, в котором человеческий капитал занял основное положение в формировании стабильно развивающегося и устойчивого общества.

Человеческий капитал несет не только социальную роль, в виде формирования устойчивого общества и стабильно функционирующего бизнеса, но и имеет экономическую составляющую. То есть в совокупности с прочими факторами человеческий капитал, участвует в создании стоимости и воздействует на экономические процессы. Человеческий капитал является понятием многогранным, обладающим различными аспектами существования. Поэтому в контексте экономической теории необходимо определить, что подразумевает под собой человеческий капитал в экономическом росте.

Одной из причин выделения человеческого капитала, как значимого элемента инновационного развития обще-

ства в целом, и компаний в частности является его взаимосвязь с интеллектуальным капиталом. Интеллектуальный капитал в современных компаниях используется в управлении персоналом и нематериальными активами, создании благоприятного образа компании для привлечения инвестиций и при оценке бизнеса, с целью его купли или продажи. То есть интеллектуальный капитал является базисом для формирования развивающейся компании, обладающий собственной структурой (рис. 1).

Как видно на рис. 1, человеческий капитал в контексте интеллектуального капитала выступает связующим элементом, источником создания и использования остальных элементов интеллектуального капитала компании. Без качественно сформированного человеческого капитала в компании невозможно создание остальных объектов интеллектуального капитала, способных приносить доход.

Необходимо понимать, что человеческий капитал – это не только комплекс знаний и качеств каждого конкретного сотрудника: в работе персонала в совокупности проявляется синергический эффект, многократно увеличивающий эффективность индивидуальных решений.

Сложность явления капитализации и монетизации характеристик индивида, для формирования человеческого капитала заключается в трудности выделения и отчуждения избыточных характеристики индивида, от факторов значимых для наращивания стоимости капитала. Поэтому важно понимать, с какой целью используется человеческий капитал, на какие характеристики делается упор и почему в данных обстоятельствах необходимо четко разграничивать характерные черты данной экономической категории. Для инвестирования, улучшения качества производства, обеспечения безопасности и устойчивости государства или управления иными экономическими и финансовыми показателями субъекта, использующего в своей деятельности человеческий капитал.

Для понимания роли человеческого капитала в компании, важно сформулировать исчерпывающее определение: человеческий капитал компании, пред-

ставляет собой специфическую форму капитала компании, основанный на инвестициях в профессиональные навыки и особые знания, требуемые для специфики деятельности компании, условия труда, подбор компетентных сотрудников, позволяющих максимизировать стоимость самой компании. Данное определение основано на исследовании термина «человеческий капитал» в экономике и опирается на современные изменения и основы теории человеческого капитала, заложенные в определениях Г. Беккера [2] и С. Фишера [3].

История человеческой цивилизации показывает, что человеческий капитал всегда являлся одним из основных факторов прогресса общества, предопределивших успехи одних субъектов экономики и неудачи других. Роль человеческого капитала в данном случае обоснована тем, что человеческий капитал является носителем определенного запаса знаний, навыков, умений, компетенций и способностей людей, которые позволяют создавать и наращивать благосостояние.

Значение человеческого капитала как специфической формы капитала основывается, в том числе на том, в каких масштабах и в какой системе он рассматривается. Отдельного индивида, как носителя части человеческого капитала, компании, как полноценного капитала, обоснованного инвестициями, определяющего направление и качество развития компании или в масштабах государства, как фактора экономической стабильности и безопасности государства.

В условиях инновационного развития экономики современная классификация человеческого капитала состоит из трех базовых уровней:

- индивидуальный человеческий капитал (микроуровень) – это базовый уровень, за счет которого формируются последующие звенья;
- корпоративный человеческий капитал (мезоуровень) – это человеческий капитал внутри компании;
- национальный человеческий капитал (макроуровень) [4].

С точки зрения общемировых тенденций, человеческий капитал наиболее полно реализует свой потенциал на мезоуровне, так как компании, особенно

крупные стремятся к оптимизации человеческих ресурсов. Это происходит посредством формирования стабильного высокоэффективного человеческого капитала, способного к постоянному развитию в соответствии с современными условиями и тенденциями в общемировом пространстве, при этом происходит постоянное совершенствование человеческого капитала и его характеристик, за счет инвестиционных вложений со стороны компании.

Отдельно от компании индивид может, является носителем человеческого капитала, включающим набор знаний и умений, однако полноценный капитал, в широком смысле это все, что способно приносить доход, или ресурсы, созданные людьми для производства товаров и услуг. Следовательно, реализация качеств человеческого капитала, как специфической формы капитала возможна исключительно в условиях трудовой деятельности, соответственно в масштабах отдельного индивидуума трудно характеризовать человеческий капитал полноценно.

На макроуровне, характеристика человеческого капитала будет слишком общей и усредненной, так как содержит в себе все человеческие ресурсы и трудовые ресурсы, имеющиеся в государстве, как формирующие, так и не формирующие доход.

Соответственно наиболее объективной и исчерпывающей характеристикой обладает рассмотрение человеческого капитала в масштабах компании, так как дает возможность учесть специфические черты, как капитала и экономического фактора производства, обладающего свойствами формирования стоимости, ценностью, исчерпаемостью и эффективностью использования.

Помимо того, что человеческий капитал может быть проанализирован в масштабах компании, он в тоже время обладает характеристиками, определяющими его важность для самой компании.

Успех любой компании зависит от эффективности управления всеми ресурсами и формами капитала, так как для полноценной реализации свойств имеющихся у компании мощностей и результативного производства товаров и услуг необходимо качественное распределение трудовых ресурсов.

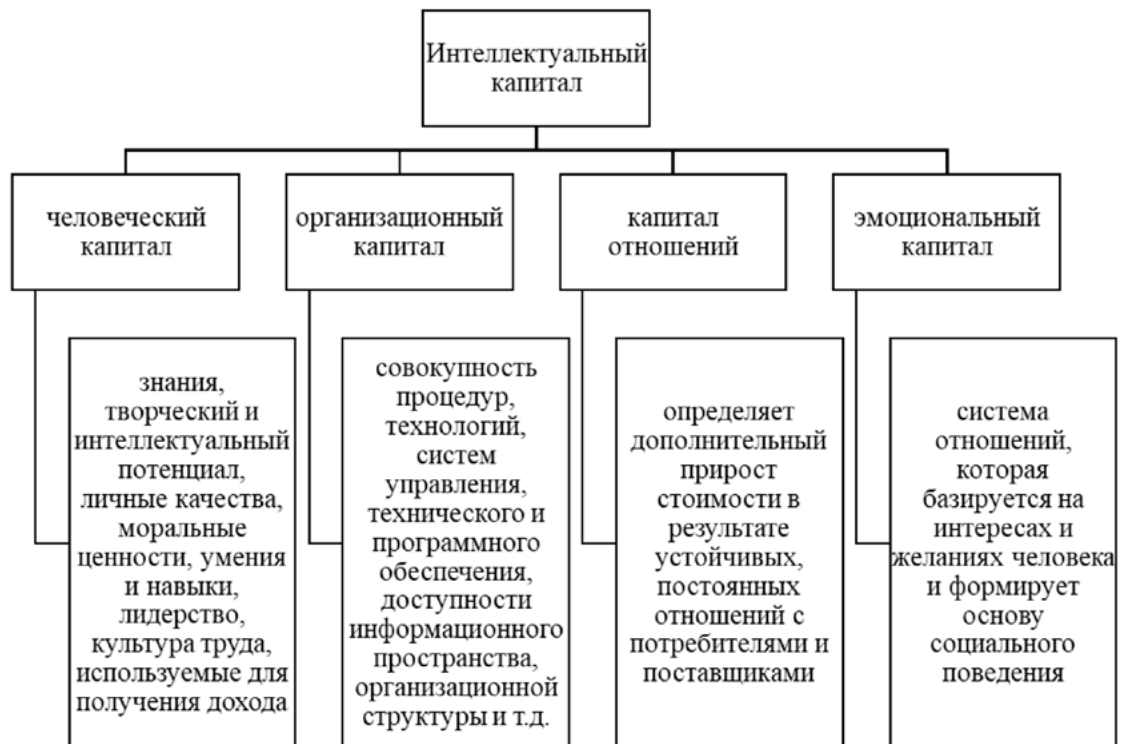


Рис. 1. Место человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала компании [1]



Рис. 2. Взаимосвязь управления персоналом со стоимостью бизнеса (составлен автором по [7])

Следовательно, при оптимальном соотношении трудовых ресурсов компании, ее нематериальных активов и интеллектуального капитала, формируется оптимальный человеческий капитал, ценность которого для функционирования компании является значительной.

С другой стороны, согласно ресурсному подходу для генерирования устойчивых конкурентных преимуществ, компания должна придерживаться принципа формирования уникального ресурсного портфеля. Ресурсы для этого должны обладать целым пулом свойств, обеспечивающих уникальность. В ряд ресурсов, способных обеспечить уникальный портфель входят трудовые ресурсы компании, составляющие человеческий капитал, который за счет своих свойств качественных, расширяет возможности экономического развития компании и повышение ее стоимости [5].

Необходимо понимать, что человеческий капитал для компании, имеет значение не только как фактор производства, определяемый количеством вложенных инвестиций и качеством управления, но и видом капитала компании определяющего ее финансовое состояние, а именно роль человеческого капитала в процессе формирования стоимости компании.

Оценка стоимости бизнеса предполагает воздействие на стоимость компании таких факторов, как:

- рыночная конъюнктура;
- уровень конкуренции;
- резюме оцениваемого бизнеса;
- макро- и микроэкономическая среда обитания;
- риски, сопряженные с получением дохода от объекта оценки;
- среднерыночный уровень доходности капитала;
- цены на аналогичные объекты;
- текущая ситуация в отрасли и в национальной экономике в целом;
- нематериальные активы (ценность гарантии, страховки, лицензии, гудвилл, владение контрольным или неконтрольным пакетами акций приобретаемого предприятия, формирование качественного персонала, инвестиции в человеческий капитал компании и др) [6].

То есть очевидным является то, что человеческий капитал, входящий в состав интеллектуального капитала и нематериальных активов компании, воздействующий на доход компании, может при прочих равных факторах значительно влиять на конечную рыночную стоимость компании и ее положение на рынке.

В настоящее время развитие человеческого капитала достигается через развитие его потенциала, как фактора имеющего последствия посредством инвестиций. Это связано с тем, что инвестиции в человеческий капитал не несут мгновенной отдачи, следовательно, инвестиционные вложения в текущем периоде подразумевают потенциальную прибыль. Так как с помощью инвестиций в отдельного сотрудника происходит формирование человеческого капитала всей компании, через накопление способностей персонала к труду, созидательная деятельность в компании, а также поддержание компанией жизни и здоровья сотрудников. При этом человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера, имеет свойства накапливаться и воспроизводиться на обновляемой основе.

Современные тенденции мировой практики подразумевают, что успех любой компании или предприятия зависит от эффективного управления всеми ресурсами, включая трудовые. В настоящее время, когда технологические, технические, организационные преимущества в целом усредняются, считается, что конкурентных преимуществ фирмы могут достигать исключительно за счет эффективного применения сбалансированных трудовых ресурсов, их интеллектуальной составляющей и грамотных инвестиций в их формирование, поощрение и развитие, а именно человеческого капитала. Схематично взаимосвязь между индикаторами эффективности управления персоналом, формирующим человеческий капитал компании, и стоимостью бизнеса представлена на рис. 2.

На основании рис. 2 видно, что качество сформированного человеческого капитала на основании выбранной парадигмы управления персоналом, напрямую воздействует на стоимость бизнеса, через зарплатоемкость продукции

и наращивание добавленной стоимости продукции, с учетом оптимизации производительности труда.

В связи с этим возникает проблема управления человеческим капиталом, которое нацелено на повышение эффективности использования человеческих ресурсов той или иной компании. Управление человеческим капиталом является одним из звеньев управления персоналом и жестко связано с инвестированием в человеческий капитал. Чем выше уровень человеческого капитала, тем более производительным будет применение производственных ресурсов компании, тем выше стоимость труда и тем ценнее человеческий капитал компании.

Соответственно, задача эффективного управления формированием и развитием человеческого капитала заключается в выявлении уникальных потенциальных особенностей и способностей индивидуума, которые при правильной координации и преобразовании в капитал могут создать в процессе производственно-трудовой деятельности полезный результат, как для самого индивидуума, так и для компании.

Современные концепции развития в международной практике чаще всего вместо количественных характеристик первое место определяют качественные, что позволяет повышать производительность труда, увеличивать отдачу на затраченные ресурсы. Однако данный аспект в последствие призван улучшить благосостояние носителя и субъекта-владельца человеческого капитала, которое в условиях рыночной экономики напрямую зависит от способности последующей монетизации качественных характеристик не зависимо от масштаба. Это означает, что человеческий капитал выступает одним из факторов увеличения стоимости компании, так как с помощью инвестиций в человеческий капитал происходит качественное улучшение характеристик труда, ведущее к увеличению стоимости продукции, через добавленную стоимость которой происходит капитализация результатов качественного улучшения человеческого капитала в компании [8].

Таким образом, в основе концепции человеческого капитала лежит экономический подход к человеку как

к индивидууму, рационализирующему и оптимизирующему свое поведение исходя из принципа экономической целесообразности (максимизации выгоды). Человеческий капитал увеличивает свою ценность по мере увеличения инвестиций в его образование, опыт, жизнь, а также постоянное использование результатов, получаемых от инвестиционных вложений и апробация накопленной значимой информации, ведущая к росту доходности этого капитала по мере накопления и улучшения, не лишенный он подвержен моральному износу и имеет ограниченный срок существования [9].

Большое внимание должно уделяться качеству и эффективности управления человеческим капиталом и инвестированию в него, так как это непосредственно влияет на сформированный человеческий капитал, его развитие и возможность приносить доход, и как следствие отражается на стоимости человеческого капитала, определяя возможности эффективного управления деятельностью компании и формированию ее стоимости.

Выводы

Для управления стоимостью компании через управление человеческим капиталом, прежде всего, необходимо наличие грамотных, предприимчивых, социально ответственных, эффективных менеджеров (управляющих) компании. Знание теории фирмы, понимание процессов первоначального накопления и оборота капитала предприятий является необходимым элементом профессиональной подготовки руководителей и специалистов.

Однако в условиях современного опыта менеджмента управленческий персонал должен обладать пониманием о процессе формирования стоимости компании и факторах, воздействующих на нее. Как было установлено человеческий капитал влияет на стоимость компании также, как компания изменяет человеческий капитал. Соответственно могут быть предложены следующие пути совершенствования управления стоимостью компании на основании стоимости человеческого капитала:

1. Менеджмент компании должен обладать информацией о стоимости человеческого капитала компании, следовательно, фактором совершенствования станет наличие развитого аппарата определения стоимости человеческого капитала и наличие единой методики для ее оценки.

2. Человеческий капитал следует рассматривать не только как качественную характеристику, воздействующую на результативность выпускаемой продукции, но и как стоимостной фактор, формирующий доход компании.

3. Оптимальным способом для отслеживания изменений в человеческом капитале компании может стать система показателей человеческого капитала, которая может быть введена менеджментом компании в соответствии со спецификой деятельности.

4. Использование информационных технологий в виде гибкой системы отслеживания эффективности и результативности труда, имеющих денежный эквивалент, позволит координировать человеческий капитал и посредством него влиять на стоимость компании.

5. Методология системы оценки человеческого капитала может базироваться на различных методах исследования. При этом она должна способствовать выполнению следующих требований: достоверность, оптимальный набор элементов для оценки, доступность, объективность, простота методики.

В связи с многообразием проблем в области оценки и формирования человеческого капитала, особое место приобрела необходимость разработки рекомендаций по совершенствованию моделей управления стоимостью корпорации на основе оценки стоимости человеческого капитала. К таким рекомендациям в рамках компаний можно отнести:

1) для компаний, планомерно осуществляющих работу по управлению и совершенствованию человеческого капитала важно иметь систему показателей,

характеризующих не только качественные, но и стоимостные показатели человеческого капитала. Так как пока человеческий капитал представляет собой набор характеристик, его воздействие не учитывается или учитывается недостаточно, при том, что реальная степень влияния человеческого капитала на стоимость рыночное положение компании может быть колоссальной;

2) менеджмент компании должны определить показатели-маркеры, которые позволят без проведения оценки стоимости человеческого капитала вовремя заметить существенные изменения в нем. Такой аспект особенно важен для крупных компаний с большим штатом сотрудников, так как в них незначительные изменения происходят постоянно и их трудно отследить, однако в определенный момент – это может привести к критической ситуации;

3) необходима разработка универсальной методики для расчета человеческого капитала с учетом специфики бизнеса. Данная рекомендация важна тем, что в силу разнообразия способов оценки человеческого капитала, каждая компания формирует человеческий капитал соответственно собственному запросу к набору характеристик, наиболее существенных для направления деятельности компании;

4) одновременно с этим управленческий персонал должен иметь четкую стратегию инвестиций в человеческий капитал и расчет прогнозных значений человеческого капитала для максимизации эффекта от получаемого от человеческого капитала дохода.

Таким образом, система оценки человеческого капитала имеет не только проблемы, но и пути развития, которые в совокупности с высококвалифицированным управленческим персоналом и качественной работой по оценке стоимости человеческого капитала могут привести к положительной динамике в изменении стоимости компании.

Библиографический список

1. Казакова О., Исхакова Э., Кузьминых Н. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура // Экономика и управление. 2014. № 5. С. 68-72.

2. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. // Вестник С.-Петербургского университета, серия 5. 1993. Вып.3. 139 с.
3. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М.: ЮНИТИ, 2002. 224 с.
4. Кобзистая Ю.Г. Человеческий капитал: понятие и особенности // Фундаментальные исследования. 2018. № 2. С. 118-122.
5. Орехова С.В. Человеческий капитал как источник устойчивого конкурентного преимущества фирмы: проблемы применения // Современная конкуренция. 2015. № 1 (49). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-istochnik-ustoychivogo-konkurentnogo-preimuschestva-firmy-problemy-primeneniya> (дата обращения: 28.05.2022).
6. Царев В.В., Кантарович А.А. Оценка стоимости бизнеса: теория и методология. М.: Юнити. 2015. 569 с.
7. Когденко В.Г. Управление стоимостью компании: Ценностно-ориентированный менеджмент. М.: Юнити. 2012. 448 с.
8. Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики. 2012. № 8. С. 80–97.
9. Бричка Е.И., Бричка А.В. Роль человеческого капитала в развитии экономики России // Финансовые исследования. 2018. № 3 (60). С. 35-43.