

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ УЧЕТА РАСХОДОВ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Введение. Современный рынок характеризуется развитием новых сфер экономики и модернизацией технологических процессов. Поэтому экономическое развитие предприятий направлено не только на накопление основного, но и на формирование, развитие и повышение требований к качеству человеческого капитала.

Процесс управления человеческим капиталом должен облегчить принятие решений, связанных с развитием персонала предприятия, определить ожидаемый уровень отдачи от инвестиций в его формирование и воспроизводство, помочь руководителю в выборе кадровой политики, вариантов мотивации трудового коллектива, его социальной поддержки.

Практика недооценки человеческого капитала компаний приводит к существенным потерям и значительно занижает их рыночную стоимость. Создание и усовершенствование эффективных методов управления требуют разработки и внедрения в практической работе компаний принципиально новых идей в сфере информационного обеспечения. Необходимым условием эффективного управления человеческими ресурсами является создание настроенной информационной системы, ведущая роль в которой отводится бухгалтерскому учету.

Для принятия заинтересованными лицами адекватных решений относительно инвестирования в человеческий капитал и оценки потенциальных экономических выгод значение имеет информация о его формировании, использовании и воспроизводстве. Однако существующая в настоящее время система показателей финансовой отчетности не позволяет получать информацию о человеческом капитале компании в объеме и виде, необходимом для принятия обоснованных управленческих решений.

Анализ отечественной системы бухгалтерского учета позволяет сделать вывод о том, что пока не уделяется надлежащего внимания такому объекту бухгалтерского наблюдения, как человеческий капитал. Недостаточность теоретических и практических разработок относительно бухгалтерского отображения человеческого капитала свидетельствует об актуальности избранного направления исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Полемика о том, что человеческий капитал должен быть оценен и отображен в системе бухгалтерского учета, ведется уже давно. Все чаще в зарубежной и отечественной экономической науке обосновывают необходимость его бухгалтерского учета.

Вопросы, связанные с исследованием проблем формирования и использования учетной информации в системе управления человеческими ресурсами, всегда вызвали научный интерес у специалистов. Исследованием этих проблем занимались зарубежные экономисты: С. Брю, Р. Германсон, Ф. Крендал, Р. Лайкерт, К. Макконелл, М. Мелоун, М. Метьюс, М. Перера, А. Эдвинссон, Э. Фламхольц. Исследователи сделали значительный вклад в развитие концепции учета человеческих ресурсов, что позволяет не только определять расходы на формирование и использование человеческих ресурсов, но и оценивать выгоды от инвестиций в них.

Вопросам бухгалтерского учета человеческих ресурсов также посвящены труды российских ученых: И.В. Аверчева, О.А. Агеевой, В.Г. Гетьмана, Р.Г. Каспиной, И.Р. Коноваловой, В.В. Ковалева, А.А. Куликова, М.И. Куттера, Н.А. Лесневской, М.Ю. Медведева, В.Ф. Палия, Я.В. Соколова, А.Н. Хорина, А.А. Шапошникова, А.Е. Шевелева, а также украинских исследователей: Н. Головай, А.А. Колосюк, Н.М. Королюк, С.Ф. Легенчука, П.Н. Майданевича, Л.М. Осмятченко, Н.В. Шульги. Однако практически отсутствуют труды, которые содержат систематизированный, концептуальный подход к методологии

бухгалтерского учета инвестиций в человеческие ресурсы.

Цель исследования заключается в систематизации методических подходов зарубежных и отечественных авторов к формированию и использованию учетной информации в системе управления человеческим капиталом на современном этапе развития экономики.

Инвестиции в человеческие ресурсы не отображаются в бухгалтерском учете, и практически не осуществляется оценка их объема, что приводит к экономическим потерям и значительно занижает рыночную стоимость компаний. В связи с этим целесообразно рассмотреть рекомендации экономистов стран постсоветского пространства (Украины, Республики Беларусь, Российской Федерации) относительно бухгалтерского отображения человеческих ресурсов (таблица 1).

Таким образом, в настоящее время сложилось несколько подходов, среди которых человеческие ресурсы предлагают признавать расходами текущего периода, обязательством, активом, отдельным видом нематериальных активов, рассматривать как составную часть деловой репутации предприятия.

«Причинами необходимости измерения человеческого капитала и выделения такого рода неощутимых активов в отдельную группу, – отмечают В.С. Кивачук, И.В. Приймачук, – является: неточность оценки рыночной стоимости предприятия; стремление устранить внутренние источники неэффективности работы; необходимость измерений для формирования общей и точной оценки финансового состояния предприятия» [15, с. 169].

Человеческий капитал в стоимостном выражении – это стоимость создания и поддержки на определенном уровне специальных качеств наемных работников за счет расходов предприятия. Ведь сам человеческий капитал возникает в процессе производственных отношений, когда наемный работник «продает» свою рабочую силу работодателю, владельцу средств производства.

Работодатель заинтересован в повышении качества этого переменного капитала, в повышении его способности создавать добавленную стоимость. И именно работодатель является «инвестором» – тем, кто часть прибыли, полученной в результате функционирования капитала, направляет на прирост знаний, способностей и мотиваций, то есть на накопление человеческого капитала.

Подавляющее большинство украинских исследователей предлагают отображать на забалансовых счетах человеческий капитал, поскольку по всем признакам его нельзя относить к имуществу предприятия. В отечественной практике в балансе отображается только то имущество, которое охватывает права собственности компании. Как пишет А.М. Петрук, это является объективным действием романо-германской системы права, к которой относится и Украина. Поэтому для отображения в учете всей управленческой информации и большей конкретизации информации юридического и хозяйственного характера в нашей стране используются забалансовые счета [14, с. 235]. Для стран, на которые распространяется англо-американское влияние, возможности балансового учета намного шире, что и предусмотрено МСФО. Согласно которым, активами являются ресурсы, контролируемые предприятием в результате прошлых событий, от которых ожидают поступления будущих экономических выгод предприятию.

Сегодня идея признания человеческого капитала активом предприятия выглядит утопической. Поскольку сразу вспоминаем критерии признания активов и делаем вывод об отсутствии контроля, невозможности достоверной оценки и находим множество аргументов того, чтобы действительно не признать человеческий капитал активом, руководствуясь принципом осмотрительности.

Замула Ирина Валерьевна, д.э.н., профессор кафедры анализа и статистики Житомирского государственного технологического университета.

Давидюк Татьяна Викторовна, к.э.н., докторант кафедры бухгалтерского учета Житомирского государственного технологического университета.

Украина, ЖГТУ, г. Житомир, ул. Черняховского, 103.

Таблица 1. Систематизация взглядов авторов на порядок отображения человеческого капитала в бухгалтерском учете

№ п/п	Автор	Суть предложений
1	2	3
Украина		
1	Головай Н. [3]	Предлагает: – разделить текущие расходы на персонал (зароботная плата) и расходы на персонал, которые, как планируется, в будущем должны способствовать получению предприятием определенных экономических выгод (обучение работников, привлечение ведущих специалистов с целью улучшения качества кадров); – инвестиции в развитие и повышение профессиональных качеств персонала рассматривать как актив; – усовершенствовать П(С)БУ “Нематериальные активы” и План счетов бухгалтерского учета в части учета инвестиций в повышение качества персонала на отечественных предприятиях
2	Королюк Н.М. [6]	Предлагает: 1. Человеческий капитал отображать на забалансовом счете 010 “Человеческий капитал” на соответствующих субсчетах: 011 “Человеческий капитал административного персонала”, 012 “Человеческий капитал производственного персонала”, 013 “Человеческий капитал других работников” 2. Для оценки использовать затратный метод: сумма накопленных расходов на содержание и повышение квалификации, умноженная на фактор опыта. 3. В отчетности отображать в составе внутренней отчетности: “Отчет о человеческом капитале”, который должен содержать три раздела: 1) расходы на содержание персонала; 2) расходы на образование персонала; 3) фактор опыта
3	Легенчук С.Ф. [9]	Предлагает внести изменения в План счетов бухгалтерского учета в части отображения на забалансовом счете 010 “Неимущественные интеллектуальные активы” в составе субсчета 0101 “Человеческие активы”
4	Майданевич П.Н., Колосюк А.А. [11]	Предлагают: – разработать и внести в “Приказ об учетной политике предприятия” положения относительно ведения учета интеллектуального потенциала предприятия и человеческого капитала как его составляющей; – разработать рабочий план счетов и порядок отображения типичных хозяйственных операций; – разработать документооборот по учету интеллектуального потенциала предприятия и человеческого капитала как его составляющей; – разработать алгоритм определения стоимости человеческого капитала и соответствующие формы отчетности
5	Осмятченко Л.М. [13]	Выделяет такие направления усовершенствования: – внесение предложений на государственном уровне относительно нормативно-правовой основы данной категории как элемента интеллектуального капитала; – разработка общих рекомендаций для предприятий относительно внутреннего Положения по учету и контролю в структуре интеллектуального капитала; – разработка методики оценки стоимости интеллектуального капитала предприятия с учетом особенностей бизнеса; – формирование методологических и организационных принципов учета осуществлять на основе определенной классификации интеллектуального капитала как объекта учета
Республика Беларусь		
1	Богатырева В.В., Авилкина М.А. [15]	Предлагает расходы на формирование, мотивацию, развитие, содержание и удержание человеческого капитала считать капитальными и включать их в состав расходов на создание инноваций, которые принимают участие в формировании фактической себестоимости инновационного продукта
2	Короб А.Н. [5]	Предлагает подходы к учету человеческого капитала: 1) как составляющая интеллектуального капитала (предусматривает создание фонда под изменение величины человеческого капитала за счет операционных доходов: Д-т сч. “Операционные доходы и расходы”, К-т сч. “Человеческий капитал”); 2) как совокупность расходов по его созданию (человеческий капитал отображается в пассиве баланса в составе обязательств, балансовая стоимость которого определяется исходя из размера заработной платы. За счет нераспределенной прибыли создавать фонд “Финансовые обязательства по вкладам в человеческий капитал”, из которого будет финансироваться развитие человеческого капитала компании: Д-т сч. “Нераспределенная прибыль”, К-т сч. “Финансовые обязательства по вкладам в человеческий капитал”); 3) как элемент добавленной стоимости (отображается как нематериальный актив, амортизируется и отображается в активе баланса)
3	Слапик Ю.Н. [15]	Обосновывает, что расходы предприятия на учебу персонала приводят к временному исключению имущественной части капитала в виде денежных средств и перехода его в неимущественную часть в виде человеческого капитала. В случае эффективного использования профессиональных навыков, полученных работником во время учебы, предприятие получает прирост величины прибыли от увеличения величины продаж, обеспеченный использованием человеческого капитала

4	Лесневская Н.А. [10]	<p>Относит к ресурсам длительного использования и предлагает использовать синтетический счет 06 "Вложения на воспроизводство человеческого капитала" (отвечает разделу 1 баланса "Необоротные активы"). Формирование таких расходов происходит путем капитализации текущих активов, а их списание или возмещение приводит к процедуре рекапитализации. К этому счету предлагает открывать следующие субсчета:</p> <p>1) 06-1 "Расходы на обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала", – используется для обобщения информации о сумме капитализированных расходов компаний, связанных с подготовкой сотрудников в профессиональных, средних специальных и высших учебных заведениях (документирование – договор между высшим учебным заведением, предприятием и его сотрудником; аналитический учет – по каждому договору, заключенному с сотрудниками компании);</p> <p>2) 06-2 "Вознаграждения персоналу, выплаченные по окончании трудовой деятельности" – используется в случае, если предприятие гарантирует своим сотрудникам или наиболее квалифицированному персоналу выплату вознаграждений по окончании трудовой деятельности (документирование – коллективный договор, трудовое соглашение, социальные программы, договор, между предприятием и страховой компанией; аналитический учет – по видам финансовых вложений, договорам, срокам их действия);</p> <p>3) 06-3 "Социальные выплаты, осуществляемые в течение трудовой деятельности", – используется для обобщения информации об активах компании, использованных для реализации социальных программ, разработанных с целью создания благоприятных условий труда (документирование – коллективный договор, дополнительное трудовое соглашение; аналитический учет – по видам вложений и каждому работнику, с которым подписано дополнительное трудовое соглашение)</p>
Российская Федерация		
1	Куликов А.А. [7]	<p>1. Классифицирует расходы на работников в разрезе их приобретения, удержания, развития, выбытия.</p> <p>2. Расходы на приобретение и развитие работников предлагает отображать на счете "Инвестиции в человеческие ресурсы"</p> <p>3. Предлагает варианты учета инвестиций в человеческие активы:</p> <p>1) капитализировать, а ресурсы учитывать как актив предприятия;</p> <p>2) отображать как расходы текущего периода;</p> <p>3) расходы на приобретение и развитие капитализировать, а расходы на содержание и выбытие отображать как текущие расходы предприятия;</p> <p>4) учитывать как составную часть деловой репутации предприятия.</p> <p>4. В финансовой отчетности отображать:</p> <p>1) в Балансе (статья "Инвестиции в человеческие ресурсы");</p> <p>2) в Отчете о прибылях и убытках (в составе расходов по обычным видам деятельности), в Примечаниях к финансовой отчетности (как составная часть текущих расходов);</p> <p>3) в балансе (статья "Деловая репутация"), в Примечаниях к финансовой отчетности (как составная часть деловой репутации)</p>
2	Медведев М.Ю. [12]	<p>Предлагает учет работников организовывать подобно учету других орудий труда:</p> <p>1) Д-т сч. "Работники", К-т сч. "Расчеты по оплате труда" – отображает покупку работника;</p> <p>2) Д-т сч. "Незавершено производство", К-т сч. "Амортизация работника" – отображает использование работника в производстве</p>

Признание человеческих ресурсов активом компании вызывает споры среди экономистов, что связано с проблемой доказательности и объективного подтверждения ожидаемых экономических выгод от человеческих ресурсов как актива.

Учитывая требования идентификации, в составе нематериальных активов предприятия признается лишь отдельная часть интеллектуального капитала (идентифицируемая часть интеллектуального капитала), другие отмеченные структурные элементы не учитываются – это неучтенная в бухгалтерском учете часть интеллектуального капитала предприятия способна генерировать прибыль в будущих периодах. Идентифицируемая часть интеллектуального капитала представлена объектами интеллектуальной собственности и, частично, структурным капиталом (базы данных, исследования и разработки и т.п.). Неидентифицируемая часть (человеческий капитал) неотделима от владельца, и, соответственно, неотчуждаема от него. Учитывая отмеченное, большинство исследователей считают, что знание и навыки персонала не принадлежат предприятию и не могут признаваться его активами.

С позиции вероятного получения будущих экономических выгод человеческие ресурсы можно считать активом компании, поскольку они являются основным фактором ее успеха и источником прибыли. В процессе набора, подготовки и переподготовки работников компании необходимо объективное измерение потенциальных экономических выгод от использования человеческих ресурсов.

Одной из основных существенных характеристик активов, как объекта управления и учета, является контроль над ними со стороны предприя-

тия. Под таким контролем понимается право собственности на использование экономических ресурсов или владение ими. Экономические ресурсы, используемые предприятием, но не контролируемые им, не являются активами. К ним относятся трудовые ресурсы [2, с. 14].

Некоторые российские экономисты считают, что поскольку компания не имеет права собственности на человека, то человеческие ресурсы не должны отображаться в учете и балансе как актив. Например, О.А. Агеева отмечает, что человеческие ресурсы, которые оцениваются по расходам на учебу или путем измерения созданной ими добавленной стоимости, не могут включаться в активы компаний, поскольку «люди свободны, нет контроля над этими ресурсами» [1, с. 53].

Однако в международной учетной практике при определении существования актива право собственности не является первостепенным. Большинство активов находятся под экономическим контролем предприятия, когда управление активами осуществляется не на основе юридического права собственности, а с позиции владения получения экономическими выгодами. По мнению Дж. Каннинга, «основным критерием при определении, является ли данный объект активом или нет, носит, быстрее, экономический характер, чем юридический» [16, с. 19].

Экономическое понятие контролируемого ресурса шире понятия юридического контроля. Экономически можно контролировать как принадлежащие, так и не принадлежащие компании на праве собственности ресурсы. В связи с этим некоторые экономисты предлагают понятие субстанционной собственности, то есть той собствен-

ности, которой администрация реально владеет, пользуется и распоряжается. Здесь может идти речь о человеческом капитале.

Одним из критериев признания активов компании является их объективная оценка. Активами считаются только те экономические ресурсы, которые можно оценить в денежном выражении.

Крендалл Ф., управляющий директор Центра эффективности рабочей силы (США), называет одну из главных причин непризнания концепции человеческого капитала, известную уже больше 30 лет, невозможность реально определить стоимость человеческих ресурсов и отобразить ее в финансовой отчетности, поскольку все виды бухгалтерской отчетности должны иметь стоимостное выражение.

Российские ученые придерживаются аналогичной позиции. При определении экономических ресурсов М.И. Кутер обращает внимание на необходимость их объективной оценки в денежном выражении и принадлежности компании. «Хотя работники предприятия, – считает М.И. Кутер, – вероятно, его самый ценный ресурс, однако, они не относятся к ресурсам, которые подлежат бухгалтерскому учету (не имеют стоимость и не считаются собственностью предприятия)» [8, с. 41].

В настоящее время вносятся предложения о бухгалтерском учете человеческого капитала как одного из видов необоротных активов предприятия. При этом расходы на формирование и развитие человеческого капитала исследователи предлагают амортизировать и включать в стоимость созданного продукта, а расходы на развитие человеческого капитала отображать в разрезе следующих этапов: профориентация, поиск, наем, адаптация персонала, накопления потенциала роста, достижения профессионализма, учебы и повышения квалификации, капитализация знаний в результате повышения квалификации, снижение, и «моральное старение» профессионализма. Однако такая методика расчета достаточно трудоемка и не может быть применена на всех без исключения предприятиях.

Российские экономисты А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова предложили отображать в бухгалтерском учете человеческие ресурсы в составе нематериальных активов в размере полной стоимости за весь период использования, а годовую сумму амортизации определять исходя из годовой величины заработной платы работников, включая выплаты на социальное страхование [4, с. 284].

Учитывать человеческие ресурсы они предлагают в учредительных договорах новых компаний, а условия и сроки инвестирования в человеческие ресурсы, величину заработной платы (которая может рассматриваться как норматив амортизации человеческого капитала) согласовывать при выводе коллективных договоров и индивидуальных контрактов.

Таким образом, человеческий капитал:

- является активом, который обеспечивает получение экономических выгод от других активов предприятия;
- можно сравнить с любым активом с точки зрения жизненного цикла (приобретение, доведение до работоспособного состояния, эксплуатация и выведение из эксплуатации);
- занимает промежуточную классификацию между необоротными и оборотными активами;
- поддается уменьшению или увеличению полезности;
- гипотетически поддается оценке для целей отображения в учете и отчетности.

Заключение. Исследование нужно вести с позиции анализа ситуации, в которой учет, в его традиционном понимании, не выполняет ту роль, которая отводится ему в рыночных условиях. Теоретически не существует принципиальных запретов на усовершенствование структурной перестройки учета в новых условиях ведения хозяйства, когда субъекты предпринимательства требуют адекватного информационного обеспечения для своего длительного и успешного существования.

На современном этапе развития методологии бухгалтерского учета проблема относительно учета человеческого капитала нашла достаточное теоретическое обоснование, однако возникла необходимость в разработке методики отображения в бухгалтерском учете инвестиций, связанных с формированием знаний, умений и профессиональных навыков работников предприятия и воспроизводства человеческого капитала.

Поскольку человеческие ресурсы – одни из основных активов компаний, интересно исследовать этот актив как учетную категорию. В современной практике учета инвестиции в человеческие ресурсы рассматриваются скорее как расходы, а не активы, что искажает показатель отдачи на вложенные ресурсы.

Понятно, что изменение концепции признания активов, если найдет поддержку научных работников и практиков, может занять не одно десятилетие. Поэтому ставить задачу решить эту проблему сегодня – это самый бессмысленный обман. Но положить начало исследованию в этом направлении представляется необходимым. Самым ценным сегодня с научной точки зрения представляется продуцирование как можно большего количества идей в этом направлении для создания дискуссионной среды. Весьма возможно, что последующие исследования доведут полную несостоятельность гипотезы «Человеческий капитал – это актив».

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агеева, О.А. Требования к формированию отчетности по МСФО / О.А. Агеева // Бухгалтерский учет. – 2006. – № 14. – С. 51–57.
2. Бланк, И.А. Управление активами / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 720 с.
3. Головай, Н. Людський капітал в обліково-аналітичній системі підприємства / Н. Головай // Концепція розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і аудиту в умовах міжнародної інтеграції: тези доповідей (20–22 квітня 2005 р.) – Частина 1 / Відп. ред. А.Д. Бутко. – К.: Київ. нац. торг. екон. ун-т, 2005. – 277 с.
4. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – М.: Наука, 2002. – 309 с.
5. Короб, А.Н. Человеческий капитал – новый объект бухгалтерского учета / А.Н. Короб // Экономика глазами молодых: материалы I-го международного экономического форума молодых ученых (Вилейка, 12–14 сентября 2008 г.) – Минск: ООО «ТМ Агрографикс», 2008. – 224 с.
6. Королюк, Н.М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: автореф. ...кандидата екон. наук: 08.00.09 / Королюк Наталія Михайлівна. – Київ, 2010. – 18 с.
7. Куликов, А.А. Учет и отчетность в системе управления человеческими ресурсами организации: автореф. ...кандидата екон. наук: 08.00.12 / Куликов Алексей Андреевич. – Казань, 2008. – 24 с.
8. Куттер, М.И. Бухгалтерский учет: основы теории / М.И. Куттер: учеб. пособие – М.: Экспертное бюро-М, 1997. – 496 с.
9. Легенчук, С.Ф. Бухгалтерське відображення інтелектуального капіталу: дис. ...кандидата екон. наук: 08.06.04 / Легенчук Сергій Федорович – Житомир, 2006. – 264 с.
10. Лесневская, Н.А. Развитие методик бухгалтерского учета вложенных в воспроизводство человеческого капитала / Н.А. Лесневская // Бухгалтерский учет и анализ. – 2009. – № 07. – С. 32–40.
11. Майданевич, П.Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия / П.Н. Майданевич, А.А. Колосюк // Міжнародний збірник наукових праць. – 2008. – № 10. – С. 192–197.
12. Медведев, М.Ю. Баланс для начинающих / М.Ю. Медведев. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 192 с.
13. Осмятенко, Л.М. Интеллект персоналу: проблеми теорії і практики обліку / Л.М. Осмятенко // Роль і місце бухгалтерського обліку, контролю і аналізу розвитку економічної науки та практики: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, 14 травня 2010 р. – К.: КНЕУ, 2010. – 568 с. – С. 466–469.
14. Петрук, О.М. Договірні зобов'язання і права в бухгалтерському обліку: дис. канд економ, наук: 08.06.04 / Петрук Олександр Михайлович. – Житомир, 2000. – 212 с.
15. Теоретические основы управления субъектами хозяйствования в условиях глобализации экономики: [монография] / Коллектив авторов. [Под общ. ред. Кивачука В.С.]. – Брест: Издательство БрГТУ, 2009. – 416 с.
16. Canning, J.B. The Economics of Accountancy. – N.Y.: Ronald Press. – 1929. – P. 19.

Матеріал поступил в редакцію 05.07.11

In the process of human resources management the possibility of taking decisions concerning the necessity and volume of investments into forming, using and recreating of human resources appears, basing on economic expediency of such investments. Orientation on human capital in working with personnel defines the prerequisites for accounting not only for investments, but also revenues and expenses, connected with human capital, which forces managers to strive for orienting on effectiveness indicators of enterprise's performance. The review of ways of human resources reflection in accounting system has been carried out in the article.

УДК 331.101.262

Крестиневич С.А.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Введение. Несмотря на отсутствие не только общепринятой методики измерения эффективности развития человеческого капитала, но и единого теоретико-методологического подхода, необходимость определения эффективности развития человеческого капитала очевидна. Последнее подтверждается возможностью использования данных о запасах и уровне развития человеческого капитала при:

- планировании повышения качества человеческого капитала в условиях современной тенденции старения населения;
- учете вклада человеческого капитала в социально-экономическое и технологическое развитие;
- оценке человеческого капитала как элемента национального богатства;
- разработке мероприятий в области развития человеческого капитала и повышения его эффективности;
- др.

Измерение эффективности развития человеческого капитала: компаративный анализ. Неоднозначность понятия «человеческий капитал» обуславливает разнообразие подходов к измерению его эффективности развития. Систематизация имеющихся подходов [1–20] позволяет выделить базовые:

1. Определение эффективности развития на основе прошлых усилий (издержки).
2. Определение эффективности развития на основе отдачи (будущие доходы).
3. Определение эффективности развития с помощью индексов.

Первый подход основан на инвестиционном аспекте теории человеческого капитала, согласно которому выделяют два направления исследования процессов формирования и накопления человеческого капитала. Представители обоих направлений придерживаются постулата, в соответствии с которым человеческий капитал формируется в результате инвестиций. Тем не менее относительно того, какие вложения можно отнести к инвестициям в человеческий капитал, а какие – нет, единого мнения не существует. Экономисты первого направления относят к инвестициям все вложения, способствующие формированию экономически необходимых знаний, качеств, свойств, навыков. По мнению ученых второго направления, формирование и накопление человеческого капитала происходит в результате инвестиций в образование и формирование квалификации, т.е. в знания, умения и навыки, необходимые для осуществления процесса производства.

Процесс инвестирования в человеческий капитал происходит на трех уровнях:

- домохозяйства (семья);
- фирма;
- государство.

В соответствии с теорией человеческого капитала инвестиции в него должны быть экономически выгодными для индивида, фирмы, общества. Такие выгоды могут принимать форму дополнительного заработка, роста производительности или экономического роста.

Ожидаемая отдача от инвестиций в человеческий капитал заключается в увеличении объема выгод, получаемых индивидом на протяжении жизни, причем эти выгоды могут принимать как денежную, так и неденежную форму. Сразу стоит оговориться, что все приращения в доходах нельзя относить на счет инвестиций в человеческий капитал, так как они могут быть результатом природных способностей и личных свойств человека.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от прочих форм вложений:

- доходность инвестиций в человеческий капитал прямо зависит от предстоящего срока его использования. Этим объясняется, почему его формирование выгоднее осуществлять в начальный период жизни человека;
- процесс износа и амортизации человеческого капитала (накопленного научно-образовательного потенциала) протекает иначе, чем у материально-вещественных ресурсов (или человеческого капитал подвержен износу с «обратным знаком»): по мере использования его ценность и объем не убывают, а увеличиваются, поскольку зрелый работник, чей человеческий капитал используется уже много лет, производительнее новичка;
- по мере накопления человеческого капитала доходность дальнейших инвестиций может возрастать, а не снижаться (как это характерно для физического капитала). Образование повышает эффективность деятельности человека не только в качестве работника, но и в качестве обучающегося, то есть ускоряет и облегчает процесс дальнейшего накопления знаний и навыков.

При анализе результатов от инвестиций в большинстве случаев делается акцент на производственном эффекте, при этом за скобками остается потребительская ценность – удовольствие, получаемое индивидом от освоения новых знаний, владение статусом образованного человека и т.д. В связи с этим выделяют следующие результаты от инвестиций в человеческий капитал:

1. Приносящие производственный эффект (измеряются количественно):
 - рост производительности труда (способность производить товары и услуги в больших объемах и (или) лучшего качества);
 - возможность получать более высокие доходы.
2. Приносящие потребительские эффекты (неденежные):
 - рациональное расходование средств семейного бюджета, получение вследствие этого финансовых доходов;
 - возможность морального наслаждения от жизнедеятельности и т.п.

Определение эффективности развития человеческого капитала на основе прошлых усилий имеет ряд недостатков:

- во-первых, это трудности учета неявных и непрямых инвестиций;
- во-вторых, это неоднозначная зависимость между затратами и результатом.

Наличие этих ограничений направляет многих исследователей на путь измерения и оценки человеческого капитала в зависимости от отдачи, которую он приносит.

Крестиневич Сергей Анатольевич, старший преподаватель кафедры экономической теории Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.