

Основные уровни измерения прибыльности человеческого капитала

В статье речь идет о таком нематериальном активе фирмы как человеческий капитал. Рассмотрены основные направления деятельности менеджеров и кадровых служб организации по измерению эффективности работы персонала. В статье приведена модель, позволяющая учесть в оценочной деятельности все структурные уровни организации, в функционировании которых важную роль играют сотрудники. Приведена система показателей, которая может быть применена для оценки прибыльности человеческого капитала.

Современные направления развития и становления мировой экономики, а также усиление значимости интеллектуальной собственности привело к тому, что знания, носителем которых является человек, стали одним из факторов формирования стоимости различных экономических объектов. Следовательно, требуется соответствующим образом пересмотреть содержание публичной отчетности организаций перед собственниками и инвесторами [4]. Эта отчетность должна содержать информацию об основных факторах стоимости и данные о социально-экономической деятельности конкретной организации (фирмы).

Представляемые данные можно разделить на три группы: организационные, относительные и связанные с человеческими ресурсами [5].

Организационные данные фирмы сообщают о том, каким физическими активами владеет организация и о стоимости этого капитала, каковы условия труда.

Относительные данные говорят о потребностях местного сообщества в услугах фирмы. Эта информация о том, что желают получить от организации люди, находящиеся вне компании: клиенты, конкуренты, партнеры и другие заинтересованные в деятельности компании люди.

Данные о человеческих ресурсах должны нести информацию об уровне знаний, квалификации, достижениях сотрудников, а также о том, насколько сотрудники преуспевают в своей задаче продвижения организации к поставленным целям. Эти три показателя должны быть интегрированы и их соотношение друг с другом сформирует общую картину о состоянии фирмы.

Однако, если организационные и относительные данные поддаются оценке посредством стандартных методов финансового анализа и методов социологических исследований местного сообщества, то обработка данных, связанных с человеческим капиталом (оценка данного капитала), на сегодняшний день является новым направлением в экономике. Следует отметить, что многие менеджеры до сих пор уверены, что невозможно оценить экономическую стоимость или эффективность человеческого капитала в бизнесе. Тем не менее, ана-

лиз окупаемости инвестиций в человеческие ресурсы использует те же принципы, которые заложены в финансовом анализе. Однако информация об этом нематериальном активе не отражается в корпоративной финансовой документации. Это обстоятельство не позволяет в полном объеме сформировать финансовый профиль организации и, возможно, определить дальнейшие пути ее развития.

По мнению Яка Фиц-енца, в оценке человеческого капитала должен найти отражение такой фактор, как воздействие деятельности персонала на достижение целей компании [5]. Но, по нашему мнению, данный подход нужно дополнить следующими параметрами: во-первых, качество работы сотрудников каждого подразделения фирмы в отдельности, во-вторых, результаты работы кадровой службы с персоналом.

Таким образом, обобщая мнение Яка Фиц-енца и предложенные дополнения, все показатели, относящиеся к человеческому капиталу, можно структурировать, описав тем самым модель оценки человеческих ресурсов.

Прибыльность человеческого капитала можно оценить на трех уровнях (рис. 1). Такую оценку можно принять за концептуальную модель, детализация и формализация которой предоставит возможность рассчитать численные показатели доходности от деятельности персонала.

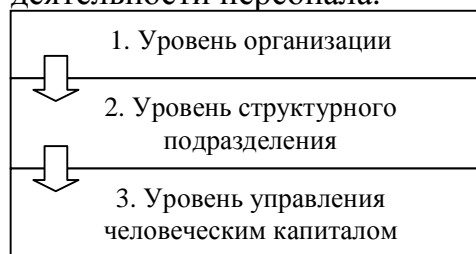


Рисунок 1 – Уровни оценки человеческого капитала

Первый уровень – это уровень организации, на котором исследуются отношения между человеческим капиталом и определенными целями предприятия: финансовые цели, цели, связанные с клиентами и персоналом организации, стратегические цели и т. д.

Второй уровень – это уровень структурного подразделения. На данном этапе изучается изменение в сервисе организации в рамках деятельности конкретного структурного подразделения, изменение качества и результатов производительности. Основными критериями оценки на данном уровне могут являться время выполнения услуги, количество допускаемых ошибок, количество дефектов, объем и стоимость выполненной работы, реакция клиентов.

Третий уровень – это уровень управления человеческим капиталом. На данной ступени измерения проводится оценка работы кадровой службы и менеджеров по персоналу. Исследуются результаты работы по планированию, найму, аттестации сотрудников, вознаграждению, развитию и сохранения человеческих ресурсов, воспроизводству человеческого капитала.

Указанная модель измерения прибыльности человеческого капитала формирует некоторую ясность перед собственником или инвестором об эффективности использования трудовых человеческих резервов.

Измерение прибыльности человеческого капитала в рамках указанной выше модели можно реализовать с помощью системы сбалансированных показателей (некоторых количественных параметров). Данные показатели можно разделить на финансовые и «человеческие» [3, 5].

Отметим некоторые **финансовые показатели**:

1) *прибыль от человеческого капитала* – отношение прибыли организации к эквиваленту полной занятости (ЭПЗ – количество занятых полных ставок);

2) *расходы на человеческий капитал* – расходы на заработную плату, льготы сотрудников, наем и увольнение персонала, финансовые потери от отсутствия сотрудников на рабочем месте;

3) *коэффициент «возврат на инвестиции в человеческий капитал» (HCROI)* [1] – показатель окупаемости инвестиций в персонал, определяемой по формуле

$$HCROI = \frac{P - VI}{VI}, \quad (1)$$

P – прибыль организации, VI – объем инвестиций в человеческий капитал;

4) *добавленная стоимость человеческого капитала*, определяемая соотношением [3]

$$ДСЧК = \frac{ПР - ЗТ}{ЭПЗ}, \quad (2)$$

ДСЧК – добавленная стоимость человеческого капитала, ПР – прибыль организации, ЗТ – затраты на функционирование человеческих ресурсы (без учета заработной платы), ЭПЗ – эквивалент полной занятости (количество занятых полных ставок);

5) *рыночная стоимость человеческого капитала* – отношение разности между рыночной стоимостью компании и ее балансовой стоимостью к ЭПЗ.

К **«человеческим» показателям** можно отнести следующие:

1) процент сотрудников с нормированным и ненормированным рабочим днем; отношение числа сотрудников с ненормированным рабочим днем к числу сотрудников с нормированным днем;

2) процент постоянной и непостоянной рабочей силы их отношение;

3) показатель прироста рабочей силы за определенные периоды;

4) показатель оттока рабочей силы за определенные периоды;

5) процент затрат на рабочую силу от общей прибыли;

6) инвестиции в развитие сотрудников – описание всех видов инвестиций в персонал с целью его развития.

Указанная система показателей в рамках деятельности конкретной организации может быть расширена, могут быть добавлены другие секции, кроме финансовых и «человеческих» параметров.

Следует отметить, что сбалансированность приведенной системы показателей проявляется не только в измерении и получении количественных харак-

теристик, но и имеет отношение к качественной стороне человеческого капитала и к качеству управления данным ресурсом.

Оценка какого-либо из выше перечисленных параметров позволяет провести более глубокий его анализ и, возможно, выработать стратегию или программу по улучшению этого показателя.

Таким образом, измерять эффективность человеческой деятельности возможно и необходимо. Адекватная оценка человеческого капитала, как одного из основополагающих ресурсов, позволит удерживать жизненно важные позиции организации на рынке, выдержать конкуренцию. Эффективное и рациональное управление человеческим капиталом фирмы даст возможность персоналу повысить свой вклад в достижение целей предприятия.

Литература

1. Афанасьев, А. Как оценить инвестиции в персонал / А. Афанасьев // Финансовый директор. – 2004. – № 6. – С. 78-83.
2. Валдайцев, С. В. Оценка бизнеса / С. В. Валдайцев – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.– 360 с.
3. Гаврилова, А. Н. Финансы организаций (предприятий): учебник / А. Н. Гаврилова, А. А. Попов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КОКУРС, 2007. – 608 с.
4. Просвирнина, И. И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы / И. И. Просвирнина // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 4. – С. 103-120.
5. Фиц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фиц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; под общ. Ред. В. И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.