



В современной практике оценки человеческий капитал не учитывается в бухгалтерском балансе предприятия. Учету и переоценке подлежит лишь интеллектуальный капитал, отождествляемый с нематериальными активами. Данное обстоятельство не позволяет получить реальную оценку стоимости предприятия. Для решения данной проблемы необходимо, прежде всего, создать систему оценки стоимости человеческого капитала предприятий.

Словарь управления персоналом. Человеческий капитал - совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь - Гэри Беккер - развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению. Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду - образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы - затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Как оценивается человеческий капитал

В современных условиях человеческий капитал выступает главной ценностью, определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста предприятий, поскольку конкурентные преимущества во многом достигаются не за счет природных ресурсов, а знаний, инноваций, источником которых выступает человек. В связи с этим при определении рыночной стоимости предприятий возникает потребность оценки стоимости человеческого капитала.

Анализ существующих методов оценки человеческого капитала показал, что все отмеченные подходы к определению его стоимости несовершенны, имеют ряд существенных недостатков, отсутствует четкая методика оценки.

Так, например, использование только одного экспертного метода (метод качественной оценки) является недостаточным, несмотря на то, что из всех

существующих моделей наиболее объективно оценивает качественные составляющие человеческого капитала, не позволяет получить стоимостное измерение человеческого капитала. Это очевидно ввиду невозможности адекватного перехода от качественных показателей к количественным.

К недостаткам затратного подхода к оценке человеческого капитала (метод инвестиций) можно отнести проблему объективного расчета всех инвестиций в человеческий капитал. Сложность представляет попытка определения удельного веса эффективности конкретного работника в общем финансовом результате компании, поскольку увеличение прибыли компании не всегда напрямую зависит от квалификации или образовательного уровня работника. Кроме того, затраты на обучение персонала и повышение его квалификации по правилам финансового учета следует относить к расходам, а не к инвестициям.

При анализе метода оценки человеческого капитала по аналогии с физическим (основным) капиталом вызывают сложность объективная оценка первоначальной стоимости, определения срока работы конкретного сотрудника в компании, а также сложность ведения учета, громоздкость оценки.

Существующие методики по оценке человеческого капитала не находят широкого применения в отечественной практике оценки стоимости предприятий, поскольку они лишь примерно позволяют спрогнозировать индивидуальную стоимость работника. Проблемой при оценке человеческого капитала является обеспеченность достоверными исходными данными. Кроме того, большинство методик не учитывают многие показатели, характеризующие человеческий капитал, такие как оценка профессионального уровня, уровня образования, стоимость вложений в человеческий капитал, затраты на научные разработки, здравоохранение и др.

Сложившееся положение объясняется тем, что в России долгое время стоимостная оценка человеческого капитала практически не производилась. При проведении приватизации, при повторной продаже, смене собственника, делении, слиянии и поглощении компаний и т. д. полная величина оценки совокупного человеческого капитала предприятий не включается в состав интеллектуального капитала (нематериальных активов) и не учитывается при выпуске акций и определении их котировок. Практика недооценки и невключения в активы предприятия человеческого капитала ведет к большим потерям ресурсов и значительно занижает рыночную стоимость фондов предприятий.

Данное обстоятельство в очередной раз указывает на необходимость формирования на предприятии системы оценки человеческого капитала. Основным принципом построения системы оценки является ее комплексность: она должна включать как финансовые, так и нефинансовые показатели, что обусловлено, с одной стороны, необходимостью учета финансовых результатов использования человеческого капитала, а с другой стороны, его нематериальным, неосязаемым характером, отсутствием формализованных, полных, достоверных данных. Последнее обстоятельство обуславливает широкое применение методов экспертной оценки, которая обладает свойствами гибкости, оперативности реакции на события, максимального использования опыта и прогностических способностей оценщиков-экспертов, возможностью создавать показатели оценки с учетом потребностей самого предприятия, его собственников, руководителей и специалистов.

Формирование методологии системы оценки человеческого капитала

Методология системы оценки включает:

- систему управления оценочной деятельностью (процедурами), определяющую направления, цели, функции оценки
- организационную структуру, которая определяет подразделения и должности, осуществляющие оценку человеческого капитала, их задачи и связи с другими подразделениями
- методику оценки, формализованную в методологических инструкциях. Она отражает методы и систему показателей оценки, процедуры и технологию оценки
- систему информационного обеспечения и автоматизации процедур оценки человеческого капитала, которая состоит из источников и средств сбора данных, баз данных, программного обеспечения для выполнения расчетов и формирования отчетов.

Словарь управления персоналом. Гудвилл (англ. good will - добрая воля) - престиж, деловая репутация, контакты, клиенты и кадры компании как ее актив, который может быть оценен и занесен на специальный счет; не имеет самостоятельной рыночной стоимости и играет роль главным образом при поглощениях и слияниях.

Оценка человеческого капитала предприятия осуществляется в следующей логической последовательности:

- количественная оценка человеческого капитала предприятия
- качественная оценка человеческого капитала предприятия (оценка эффективности деятельности работников)
- стоимостная оценка человеческого капитала предприятия

Цели, функции и методы оценки человеческого капитала

Целями оценки могут быть:

- повышение эффективности текущего управления предприятием, фирмой
- купля-продажа акций, облигаций предприятий на фондовом рынке
- принятие обоснованного инвестиционного решения
- купля-продажа предприятия его владельцем целиком или по частям
- установление доли совладельцев в случае подписания или расторжения договора или в случае смерти одного из партнеров
- реструктуризация предприятия.

Ликвидация предприятия, слияние, поглощение либо выделение самостоятельных предприятий из состава холдинга предполагают проведение его рыночной оценки, т. к. необходимо определить цену покупки или выкупа акций, цену конверсии или величину премии, выплачиваемой акционерам поглощаемой фирмы

- разработка плана развития предприятия. В процессе стратегического планирования важно оценить будущие доходы фирмы, степень ее устойчивости и ценность имиджа
- определение кредитоспособности предприятия и стоимости залога при кредитовании. В данном случае оценка требуется в силу того, что величина стоимости активов по бухгалтерской отчетности может резко отличаться от их рыночной стоимости
- страхование, в процессе которого возникает необходимость определения стоимости активов в преддверии потерь
- налогообложение. При определении налогооблагаемой базы необходимо провести объективную оценку дохода предприятия, его имущества

- принятие обоснованных управленческих решений. Инфляция искажает финансовую отчетность предприятия, поэтому периодическая переоценка имущества независимыми оценщиками позволяет повысить реалистичность финансовой отчетности, являющейся базой для принятия финансовых решений

- осуществление инвестиционного проекта развития бизнеса. В этом случае для его обоснования необходимо знать исходную стоимость предприятия в целом, его собственного капитала, активов, бизнеса.

Управление оценочной деятельностью осуществляется с использованием следующих функций:

- планирование и проектирование мероприятий и процедур оценки

- организация постоянных и временных (проектных и экспертных) структур оценки

- исполнительский контроль проведения мероприятий по оценке.

В организационной структуре системы оценки человеческого капитала предприятия процедуры оценки выполняют:

- менеджер знаний и руководители функциональных подразделений;

- бухгалтер-экономист;

- психолог, который может быть включен в оргструктуру в качестве самостоятельной штатной единицы или в подразделение обучения и развития персонала;

- эксперты по оценке, которые объединяются в экспертные группы.

Методология оценки содержит различные виды методов, которые связаны с направлениями и объектами оценки. Методы должны обеспечивать расчет показателей, характеризующих:

1) величину человеческого капитала, например гудвилл человеческого капитала, включающий индексы прибыли, стоимости человеческого капитала, профессиональной перспективности и пр.;

2) качество (уровень) и эффективность человеческого капитала, т. е. соответствие текущему уровню развития человеческого капитала, принятому за стандарт, например качество профессионального человеческого капитала;

3) стоимость человеческого капитала, т. е. его ценность для собственника, покупателя и потребителя, выраженная в стоимостных единицах.

Методы реализуются посредством процедур оценки, выполняемых по определенной технологии, которая делится на:

- технологию работы с информацией, использующей в качестве технических средств вычислительную технику, распределенные сети и соответствующее программное обеспечение;
- технологию организации деятельности участников оценки, которая формализуется в организационных документах.

Поскольку обязательным условием создания системы оценки человеческого капитала является автоматизация хранения, обработки и представления учетных данных с помощью средств вычислительной техники и специализированного программного обеспечения, представляется целесообразным для организации оценки человеческого капитала использовать соответствующую информационную систему, включающую:

- общую для всех пользователей базу данных
- единое информационное электронное пространство
- программное обеспечение для обработки информации, осуществления расчетов показателей и формирования отчетов.

Характеристики системы оценки человеческого капитала

В систему оценки человеческого капитала предприятия включены:

1. Объект оценки - человеческий капитал как отдельного работника, так и предприятия в целом.

2. Предмет оценки:

объективные показатели развития (прибыль, рост клиентской базы, общие расходы на персонал продукции)

уровень профессиональной компетенции

совокупность социальных и психологических параметров персонала.

3. Методы оценки - набор способов, приемов и операций, позволяющих выявить, измерить, оценить количественные и качественные показатели предмета оценки. Методы оценки группируются в технологию оценки, позволяющую осуществлять оценку человеческого капитала предприятия систематизированно, в определенной последовательности.

4. Процедуры оценки, т. е. непосредственная деятельность по проведению оценки человеческого капитала, включающая подготовительный этап; этап формализации методик, стандартов, правил; этап проведения оценки и подведения итогов на основе проведенного анализа полученных результатов.

5. Специалисты по оценке - работники предприятия, осуществляющие оценку человеческого капитала:

- бухгалтер-экономист, осуществляющий оценку объективных показателей развития предприятия и их взаимосвязь с гудвиллом человеческого капитала;

- менеджер по персоналу, осуществляющий разработку методологии и технологии проведения оценки стоимости человеческого капитала;

- эксперты, осуществляющие оценку профессиональных, социальных и психологических параметров персонала.

Для получения стоимостной оценки человеческого капитала осуществляется независимо друг от друга оценка по двум направлениям:

- количественная оценка человеческого капитала предприятия, позволяющая рассчитать гудвилл человеческого капитала как отдельного работника, так и всего персонала предприятия

- качественная оценка человеческого капитала предприятия (оценка эффективности деятельности работников), использующая критерии, учитывающие качество и объем выполненной работы, компетентность и самостоятельность и др.

Рассматривая в качестве объекта оценки человеческий капитал, носителем которого является персонал предприятия, необходимо выделить его характеристики как предмета оценки.

Во-первых, оценка стоимости персонала, с нашей точки зрения, должна осуществляться с учетом категорий: рабочие, руководители, специалисты.

При этом целесообразно учитывать следующие категории работников:

- работники простого труда;
- квалифицированные рабочие, в том числе имеющие интеллектуальную собственность (рацпредложения);
- специалисты по обработке информации, в т. ч. владеющие уникальной информацией;
- творческие специалисты, производящие и владеющие интеллектуальной собственностью;
- предприниматели и менеджеры, в том числе владеющие правами собственности на организационно-предпринимательский вклад и правами собственности на используемые редкие ресурсы (коммерческие секреты, ноу-хау, лицензии).

К основным требованиям к оценке качества персонала относятся:

- высокая профессиональная компетентность;
- интеллектуальный и творческий потенциал;
- способность воспринимать инновации и быть участником нововведений;
- адаптированность работника к быстро изменяющимся условиям производства;
- готовность работника к процессу непрерывного повышения квалификации, освоению новых знаний;
- универсализация работника, освоение им нескольких специальностей и производственных операций;
- профессиональная мобильность, готовность работника в соответствии с требованиями рынка труда освоить новую профессию.

Как правило, оценке подлежат такие показатели, как:

- результаты работы и достижения;
- квалификация, знания и умения, компетенции;

- поведение на работе: вовлеченность, мотивация, отношения с окружающими и др.;
- удовлетворенность работой оцениваемого сотрудника его "внутренними" и "внешними" клиентами;
- личностные характеристики.

Оценка работы персонала должна осуществляться с учетом ряда принципов:

- соответствие показателей характеру выполняемой работы. Показатели должны отражать ключевые требования и задачи для каждого типа организационной роли (должности);
- сравнимость показателей. Сотрудники, выполняющие одну и ту же работу, должны оцениваться в показателях, позволяющих определить как минимум "лучших", "средних" и "худших";
- разумное использование абсолютных и относительных показателей. Во многих случаях относительные показатели дают более наглядную оценку работника, чем абсолютные. Такими показателями могут быть, например, не объем продаж, а доля от объема продаж фирмы
- анализ динамики показателей. Для оценки работы бывают важны не только текущие показатели, но и их динамика во времени (положительная или отрицательная)
- учет влияния внешних факторов. Необходимо учитывать, что на конкретные результаты могут повлиять факторы, находящиеся вне контроля как работника, так и организации в целом.

В связи с тем что среди составляющих человеческого капитала наибольшее значение имеет капитал образования, основным стандартом при оценке персонала, по нашему мнению, должны служить компетенции. Компетенции - это не только навыки и знания сотрудника, но и мотивация на их использование. Поэтому оценка человеческого капитала должна проводиться с опорой на анализ компетенций сотрудника.

На основе характера компетенций их можно разделить на три класса:

- познавательные качества (принятие решений, системное мышление, перспективное мышление, планирование);
- качества, связанные с осуществлением деятельности (настойчивость в достижении цели, мотивация успеха, постановка целей);
- коммуникативные качества (влияние, мотивация подчиненных, способность к работе в команде).

С методической точки зрения при оценке сотрудника можно использовать три группы компетенций, основанные на степени значимости:

- общекорпоративные ценности, приверженность которым обязательна для всех сотрудников;
- специфические навыки и знания, обусловленные данным рабочим местом (продавца, секретаря и т. д.);
- реальные результаты, которые сотруднику удалось достичь за отчетный период (выполненные задания, производственные показатели и т. д.)

Степень соответствия деятельности критериям оценки разделяют на 5 уровней. Эти уровни зависят от работы каждого сотрудника в сравнении с его должностной инструкцией.

E-exceptional. Работа превосходит ожидания - 5-й уровень.

A-above Expectations. Работа также в той или иной степени превосходит все ожидания - 4-й уровень.

S-solidperformance. Выполняются все требования и иногда даже более - 3-й уровень.

Improvement needed. Работа не всегда отвечает требованиям - 2-й уровень.

Unsatisfactory. Работа ниже ожиданий. Трудности должны быть обсуждены во время оценки - 1-й уровень.

Методология системы оценки человеческого капитала может быть построена на следующих методах исследования:

- системный анализ, обеспечивающий раскрытие системы оценки в целом и составляющих ее элементов, а также выявление связей этих элементов между

собой;

- метод оценки стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса, учитывающий конкретные результаты, полученные работниками (например, полученная прибыль);
- метод инвестиционных оценок, в основе которого лежит учет величины всех инвестиционных поэлементных затрат на формирование человеческого капитала;
- метод воспроизводственных оценок, в основе которого лежит оценка затрат на формирование и использование человеческого капитала с учетом норм его накопления и реального воспроизводственного оборота;
- метод расчета прямых затрат на персонал, позволяющий рассчитать общие экономические затраты предприятия на персонал;
- интегральный метод оценки, предполагающий учет всех видов инвестиций в воспроизводство и развитие человеческого капитала.

При этом методология оценки человеческого капитала должна обеспечивать выполнение следующих требований: оптимальный набор элементов для оценки, объективность, достоверность, доступность, простота методики.

Для обеспечения выполнения этих требований технология оценки человеческого капитала использует следующие принципы:

- экономичности - предполагает наиболее эффективную и экономичную организацию системы оценки человеческого капитала;
- комплексности - учитывающий все факторы, воздействующие на систему оценки;
- достоверности - предполагает четко сформулированные критерии оценки;
- прозрачности - максимально объективные методы оценки;
- информационного сопровождения процесса оценки - позволяющий избежать искажения информации, обеспечивая тем самым достоверность и объективность оценки.

Таким образом, создание такой системы позволит осуществлять комплексную оценку человеческого капитала, а сочетание количественных и качественных методов оценки обеспечит ее объективность.