

---

**РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА  
НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ**

---

**Виталий Анатольевич Лубков**

Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I

Изменения, происходящие в настоящее время в структуре экономики и социальном устройстве развитых стран под воздействием современной информационной революции, четко демонстрируют, что именно качество человеческого капитала является важным конкурентным преимуществом как отдельной фирмы, так и страны в целом. Формирование человеческого капитала и эффективное его использование способствуют созданию условий экономического роста и повышению эффективности хозяйствования в целом. Оказывая значительное влияние на большинство промежуточных и конечных результативных показателей, человеческий капитал подвержен влиянию различных факторов (инвестиции в человеческий капитал, уровень образования, охраны труда, здравоохранения, корпоративной социальной ответственности бизнеса, пенсионного обеспечения и т. д.). Стоит отметить, что работ, направленных на проведение глубокого экономического анализа формирования и эффективности использования человеческого капитала на корпоративном уровне, действительно немного. Проблема отсутствия четких методик, критериев оценки и показателей у менеджеров по персоналу и экономистов в настоящее время стоит крайне остро. Руководству организации практически в каждом конкретном случае умозрительно понятно, что инвестиции в человеческий капитал, а также интенсивность и результативность его использования приносят эффект, но проблема его количественного выражения по-прежнему остается. Показано, что инновационная деятельность организации тесно связана с человеческим капиталом, так как внедрение инноваций возможно только в компаниях с высококвалифицированным персоналом, постоянно повышающим свои навыки и интеллектуальный уровень, что, в свою очередь, является важнейшим компонентом человеческого капитала. Автор предлагает в качестве одного из индикаторов эффективности использования человеческого капитала такой показатель, как продажи (производство) инновационной продукции.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** человеческий капитал, трудовые ресурсы, эффективное использование, экономический анализ, инвестиции, инновационная деятельность, квалификация персонала, интеллектуальный уровень.

**DEVELOPMENT OF ECONOMIC ANALYSIS  
OF HUMAN CAPITAL ASSETS  
AT THE CORPORATE LEVEL****Vitaliy A. Lubkov**

Voronezh State Agrarian University named after Emperor Peter the Great

The changes that are currently happening in the structure of economy and social order in developed countries under the influence of modern information revolution clearly indicate that the quality of human capital assets is an important competitive advantage both for a single enterprise and for the whole country. Formation of human capital assets and their effective use promotes the creation of conditions for economic growth and increase in the efficiency of management in general. Having a considerable effect on the majority of intermediate and final productive indicators, the human capital is influenced by various factors, such as investments into it, the level of education, labor protection, health care, corporate social responsibility of business, pension coverage, etc. It should be noted that few works are devoted to a thorough economic analysis of formation and efficacy of use of human capital assets at the corporate level. There is a great problem of absence of accurate techniques, assessment criteria and indicators to be used by HR managers and economists. Practically in each case it is notionally clear to the management of an organization that investments into the human capital assets, as well as the intensity and productivity of its use can produce a positive effect, but the problem of its quantitative expression still remains. It is shown that innovative activities of an organization are closely related to human capital assets, because innovations are only possible in companies with highly qualified personnel that continually improve their skills and intellectual level, which, in turn, is an essential component of human capital assets. The author proposes to use the sales (production) of innovative products as one of the indicators of efficient use of human capital assets.

**KEY WORDS:** human capital assets, labor resources, efficient use, economic analysis, investments, innovative activities, qualifications of personnel, intellectual level.

**Ч**еловеческий капитал, по мнению большинства видных авторов в данной предметной области, представляет собой совокупность созидательных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, находящихся в их собственности, накапливаемых за счет инвестиций и используемых в той или иной сфере общественного производства в течение всего периода трудовой жизни работника с целью получения им в будущем большего дохода. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также приобретенное образование и квалификацию [2, 5, 10, 8, 9].

Качественные характеристики конкретного сотрудника являются неотъемлемой частью попытки его стоимостного измерения, поскольку именно наличие таких качественных характеристик, как способность неочевидно мыслить, использовать навыки и опыт в сочетании с интуицией и др. В частности, названные качественные характеристики являются неотъемлемой частью капитала знаний компании. Вклад персонала в общие результаты определяется по следующим направлениям [3, 4]:

- вклад в развитие новых научных направлений;
- вклад в увеличение доходов компании;
- вклад в развитие отношений с заказчиками;
- вклад в координацию деятельности подразделений;
- вклад в успешное выполнение линейных функций.

Человеческий капитал формируется за счёт инвестиций. Инвестиции в человеческий капитал – ресурсы, формирующие и накапливающие новые знания, информацию и опыт в процессе подготовки и функционирования рабочей силы, т. е. способности к труду [1, 7]. Другими словами, инвестиции – это издержки производства человеческого капитала, а сам человеческий капитал во всех его компонентах – результат процесса его формирования и накопления.

Рассматривая виды инвестиций в человеческий капитал, стоит подробно остановиться на вложениях в здоровье и образование, поскольку они, на наш взгляд, представляются наиболее важными. Инвестиции в здоровье, повышение качества его охраны позволяют существенно сократить профессиональные и общие заболевания, а также смертность, что, в свою очередь, оказывает положительное влияние на продолжительность трудоспособной жизни человека, а следовательно, и время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья индивида представляется его естественным капиталом. Отчасти здоровье зависит от наследственности, но в значительной степени формируется под действием приобретенных факторов. В процессе жизни наблюдается постепенный износ человеческого капитала. Инвестиции в охрану здоровья преследуют цель замедлить этот процесс. Расходы, связанные с ведением здорового образа жизни, являются составной частью инвестиций в человеческий капитал.

Улучшение качественных характеристик человеческого капитала во многом достигается за счет такого фактора, как образование, которое, в свою очередь, серьезно повышает уровень знаний человека. Инвестиции в высшее образование являются непременным условием качественной подготовки высококвалифицированных специалистов.

Важная роль в контексте образования принадлежит производственному обучению. Оно позволяет сформировать базовые навыки и компетенции непосредственно на рабочем месте, что существенно повышает качество человеческого капитала. Таким образом, значимость данных инвестиций трудно переоценить.

Расходы на фундаментальные научные разработки также могут быть рассмотрены как элемент инвестиций в человеческий капитал. Дело в том, что научный процесс преследует цель не только формирования и создания инновационного продукта, высоких технологий и проч., но и преобразования самих людей, повышения квалификации, изменения вкусов и предпочтений.

Миграция и поиск экономически значимой информации обеспечивают эффективное перемещение рабочей силы в те районы, отрасли и предприятия, где человеческий капитал используется более эффективно и выше уровень вознаграждения, что подчеркивает значимость расходов на миграцию.

Инвестиции в воспитание детей и уход за ними представляют собой вложения в воспроизводство человеческого капитала в следующем поколении.

В современных условиях необходимо выделять и такую составляющую человеческого капитала, как духовная стабильность и интеллектуальная мобильность индивида, представляющую собой осознанную, нравственно-ориентированную способность анализировать и использовать всевозрастающие потоки информации.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [6, 7].

1. Результативность инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от продолжительности жизни его носителя, особенно в активной его части.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но также способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Рост человеческого капитала возможен только в случае систематического повышения квалификации, переобучения персонала, накопления опыта и навыков профессиональной деятельности. Если данные процессы осуществляются непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его основные характеристики системно улучшаются.

3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определённого предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку вредны для общества.

5. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной степени зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

Таким образом, на основе вышесказанного предлагается формализованная система комплексного анализа человеческого капитала на корпоративном уровне (см. рис.).

Предлагаемая схема комплексного анализа человеческого капитала на корпоративном уровне предполагает четыре взаимосвязанных аналитических блока: «Анализ инвестиций в человеческий капитал», «Анализ эффективности использования человеческого капитала», «Анализ качества человеческого капитала» и «Анализ рисков деградации человеческого капитала». Ключевым и центральным блоком представляется анализ инвестиций в человеческий капитал, который, мы считаем, целесообразно выполнять по таким направлениям, как образование и повышение квалификации, экология и безопасность труда, социальное обеспечение и социальные программы, вознаграждение персонала, благотворительность. Можно также сказать, что инвестиции в человеческий капитал являются важнейшим элементом корпоративной социальной ответственности организации.



**Схема комплексного анализа человеческого капитала на корпоративном уровне**

Очевидно, что результаты проведенного анализа по этим направлениям оказывают значительное влияние на остальные предложенные аналитические блоки. Так, в частности, эффективность использования человеческого капитала, ключевым индикатором которой является производительность труда, в решающей степени определяется уровнем инвестиций в человеческий капитал. Для оценки производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Вместе с тем анализ качества человеческого капитала (см. рис.) находится также в непосредственной зависимости от инвестиций в человеческий капитал. Действительно, чем больше организация инвестирует в образование работников, защиту их здоровья и проч., тем качественнее, при прочих равных условиях, человеческий капитал организации. То есть коллектив работников имеет больше возможностей и способностей по реализации своих функций, а следовательно, принимает более активное участие в достижении тактических и стратегических целей коммерческой организации.

Четвертый аналитический блок «Анализ рисков деградации человеческого капитала» представляет собой исследования, направленные на выявление причин снижения и разработку решений по стабилизации качества человеческого капитала. В целом мы предлагаем дифференцировать риски на внешние и внутренние. К внешним мы относим уровень жизни в стране, криминогенную обстановку, вредные привычки, условия

жизни, уровень налогообложения, низкую доступность основных благ и др. Очевидно, что организация крайне ограничено может повлиять на снижение этих рисков и их идентификация нужна в большей степени для получения общей информации, а также для выяснения доли влияния данных факторов в общей системе рисков.

Внутренние риски, которые в основном определяются неудовлетворенностью условиями и оплатой труда, психологическим климатом в коллективе и проч., находятся в зоне ответственности предприятия, и оно в силах воздействовать на них в целях снижения их негативного воздействия. Также стоит отметить, что степень риска находится под значительным влиянием размера, периодичности и достаточности инвестиций в человеческий капитал той или иной коммерческой организации.

Каждый из рассмотренных аналитических блоков имеет свои показатели – как абсолютные, так и относительные. К сожалению, далеко не все из них можно рассчитать на основе публичной годовой бухгалтерской отчетности. Как уже отмечалось выше, крупнейшие публичные компании раскрывают о себе большое количество дополнительной информации. Среди этой информации выделяются социальные и экологические отчеты, которые могут служить информационной базой для анализа человеческого капитала на корпоративном уровне. Одним из лидеров по качеству и количеству раскрываемой информации является Группа компаний НЛМК (Новолипецкий металлургический комбинат), что подвигло нас сделать некоторые расчеты по материалам этой компании. При этом подчеркиваем, что предложенные нами аналитические блоки и показатели являются универсальными и межотраслевыми, то есть актуальны и применимы для разных отраслей национальной экономики, включая агропромышленный комплекс.

Рассмотрим некоторые показатели комплексного анализа человеческого капитала на корпоративном уровне на примере Группы компаний НЛМК (см. табл.).

**Показатели комплексного анализа человеческого капитала Группы компаний НЛМК**

<b>Показатели</b>	<b>2010 г.</b>	<b>2011 г.</b>	<b>2012 г.</b>	<b>2013 г.</b>	<b>2014 г.</b>
<i>Показатели анализа инвестиций в человеческий капитал</i>					
1. Инвестиции в профессиональное развитие и обучение персонала, млн долл. тыс. чел.	0,4 36,9	4,8 42,8	5,5 48,1	5,5 41,9	4,4 42,6
2. Затраты на охрану труда и промышленную безопасность, млн долл.	12,0	16,0	20,3	34,1	39,5
3. Затраты на охрану окружающей среды, млн долл.	150	153	77	134	141
4. Оплата труда, млрд руб.	10,0	11,18	12,35	12,31	14,26
5. Средняя годовая заработная плата, тыс. руб.	168	185	197	198	237
<i>Показатели анализа эффективности использования человеческого капитала</i>					
6. Численность персонала, тыс. чел.	59,4	60,4	62,5	62,0	60,1
7. Производительность труда в натуральном выражении, тн / чел.	195	198	239	249	268
8. Производительность труда в стоимостном выражении, тыс. долл. / чел.	140,5	194,2	194,5	175,9	172,9
9. Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR)	0,67	0,85	0,88	0,86	0,55
10. Чистая прибыль, млн долл.	1255	1358	596	189	845
11. Продажи инновационной продукции, млрд долл.	0,66	0,87	0,95	1,11	1,12

Анализ показателей инвестиций в человеческий капитал позволяет констатировать некоторое их снижение относительно прошлых лет. Так, инвестиции в профессиональное развитие в 2014 г. снизились по сравнению с 2012 г. на 20%. Затраты на охрану окружающей среды, несмотря на увеличение относительно 2012 г., составляют лишь

92% от уровня 2011 г. Между тем можно отметить уверенное увеличение за весь рассматриваемый период таких показателей, как затраты на охрану труда и промышленную безопасность и оплата труда. Так, средняя заработная плата за последние 5 лет выросла почти в 1,5 раза, а затраты на охрану труда – более чем в 3 раза.

Говоря о показателях эффективности использования человеческого капитала, стоит сказать о значительном наращивании производительности труда в натуральном ее выражении. Ее прирост за последние 5 лет весьма существенно коррелирует с приростом средней заработной платы. Между тем в стоимостном выражении производительность труда начиная с 2012 г. последовательно сокращается, что, вероятно, связано с падением цен на металлургическую продукцию в связи с экономическим кризисом.

Позитивной оценки заслуживает снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности и рост продаж инновационной продукции. Последний показатель нуждается в отдельных комментариях. Дело в том, что инновационная деятельность организации, на наш взгляд, тесно связана с человеческим капиталом. Действительно, внедрение инноваций возможно только в компаниях с высококвалифицированным персоналом, постоянно повышающим свои навыки и интеллектуальный уровень, что, в свою очередь, является важнейшим компонентом человеческого капитала. На основании вышесказанного считаем, что такой показатель, как продажи (производство) инновационной продукции, является одним из индикаторов эффективности использования человеческого капитала.

### Библиографический список

1. Бастрыкин С.В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации / С.В. Бастрыкин, С.В. Зайцев, К.А. Чичканова // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 26. – С. 38-48.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; пер. с англ. Сост., науч. ред. Р.А. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – Москва : ГУВШЭ, 2003. – 672 с.
3. Ваганян О.Г. Методика оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал / О.Г. Ваганян // Креативная экономика. – 2007. – № 9. – С. 67-72.
4. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами : учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – Москва : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 464 с.
5. Кузнецов Ю.А. Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост (окончание) / Ю.А. Кузнецов // Экономический анализ: теория и практика. – 2012. – № 44. – С. 2-15.
6. Макареня Т.А. Анализ и современные тенденции развития инвестиций в человеческий капитал / Т.А. Макареня, В.А. Агафонов // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 5. – С. 57-68.
7. Нижегородцев Р.М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / Р.М. Нижегородцев ; под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 290 с.
8. Одегов Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик. – 2011. – № 2. – С. 82-90.
9. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та экономики и финансов, 1993. – 164 с.
10. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / И.А. Иванов [и др.] ; под ред. И.А. Иванова. – Ростов-на-Дону : Издательский центр Донского государственного технического университета, 2013. – 147 с.

### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

#### Принадлежность к организации

Виталий Анатольевич Лубков – кандидат экономических наук, доцент кафедры статистики и анализа хозяйственной деятельности предприятий АПК, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I», Российская Федерация, г. Воронеж, тел. 8(473) 253-74-92, E-mail: lva.79@mail.ru.

Дата поступления в редакцию 06.07.2016

Дата принятия к печати 08.09.2016

### AUTHOR CREDENTIALS

#### Affiliations

Vitaliy A. Lubkov – Candidate of Economic Sciences, Docent, the Dept. of Statistics and Analysis of Enterprises' Economic Activity in Agro-Industrial Complex, Voronezh State Agrarian University named after Emperor Peter the Great, Russian Federation, Voronezh, tel. 8(473) 253-74-92, E-mail: lva.79@mail.ru.

Date of receipt 06.07.2016

Date of admittance 08.09.2016