

Секция «Современные технологии управления финансами государства и бизнеса»

**Инвестиции в человеческий капитал компании: эффект и методы оценки**

**Научный руководитель – Львова Ольга Александровна**

***Быковский Андрей Сергеевич***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра финансового менеджмента, Москва, Россия

*E-mail: BykovskiyAS@spa.msu.ru*

С каждым годом, экономические реалии меняются с возрастающей скоростью. Современные тенденции на создание информационной экономики, экономики знаний заставляют компании переосмыслить способы управления своими активами. Все больше и больше из них приходят к пониманию того, что именно человеческий капитал имеет основополагающее значение для создания ценности и достижения устойчивого конкурентного преимущества. В наши дни, именно качественные, а не количественные характеристики человеческих ресурсов выгодно отличают успешные компании, а потому инвестиции находятся под повышенным вниманием.

Человеческий капитал можно рассматривать как нематериальный актив организации, экономическое выражение ценности опыта и навыков сотрудников. Он включает в себя образование, интеллект, профессиональные навыки, здоровье и другие вещи, которые ценятся работодателями [1].

Согласно теории человеческого капитала (theory of human capital) - предприниматели рассматривают вложения в своих сотрудников как инвестиции, и ожидают осязаемую отдачу их вложений [3,4]. Однако, человеческий капитал, в отличие от организационной собственности, неосязаем. Руководство не может гарантировать, что в один момент, этот самый капитал «просто не выйдет за дверь». Это подводит нас к пониманию той стратегической важности, которой обладает человеческий капитал для организации.

Это подтверждает и проведенное в 2003 году исследование (CFO Research Studies), которое показало, что стоимость человеческого капитала составляет более 36 процентов от общего дохода в типичной организации.

Существуют различные формы сохранения и увеличения стоимости человеческого капитала, такие как обучение персонала, управление карьерой, управление талантами, поощрение инноваций и др. Многочисленные исследования доказали, что инвестиции в обучение повышают индивидуальные показатели производительности сотрудников, содействует получению новых знаний и навыков, повышает их симпатию к организации. [2], что создает дополнительную ценность [3].

Законы рыночной экономики принуждают компании к максимально возможной оптимизации. Поэтому, при любом использовании своих ресурсов, предприятия должны руководствоваться эффективностью.

Экспертами были предложены различные подходы к измерению эффективности вложений в человеческий капитал. Среди них - подходы Уайетта, Мэйо и других. Перечислим некоторые из них:

- 1) **Индекс человеческого капитала (Human Capital Index)** — это методология Уотсона Уайетта, используемая для расчета корреляции стоимости человеческого капитала и акционерной стоимости. Уотсон Уайетт разработал ряд мер, определяющих, какая именно политика и практики в области человеческих ресурсов имеют наибольшую корреляцию с повышением акционерной стоимости [5].

- 2) **Добавленная стоимость человеческого капитала (Human Capital Value Added)** измеряет фактический вклад работников в прибыль организации. Индикатор показывает прямую связь между управлением персоналом и ценностью, которую организация создает для своих акционеров.
- 3) **Показатель отдачи инвестиций в человеческий капитал (Human Capital ROI)** представляет собой показатель, который измеряет финансовую ценность, добавленную вашей рабочей силой, в отношении инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал является ключевым ресурсом современных организаций. Сохранение и увеличение его стоимости обладает стратегическим значением для успеха компании в будущем. Однако достижение стратегических целей компании невозможно без анализа проводимой компанией политики. Поэтому вопросы оценки эффективности вложения в человеческий капитал компании не менее важны, чем сама необходимость проведения данных вложений.

### Источники и литература

- 1) Макконнелл К.Р., Брю С.Л., Флинн Ш.М. Экономикс: Принципы, проблемы и политика / Пер. 19-го англ. издания. М.: ИНФРА-М, 2015.
- 2) Armstrong M. Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance. 5th edition. London: Kogan Page., 2014.
- 3) Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1964.
- 4) Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution," Journal of Political Economy 66: 281-302., 1958.
- 5) Watson Wyatt Worldwide. Human Capital Index: Human Capital As a Lead Indicator of Shareholder Value, 2002.