

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК «СКРЫТЫЙ» АКТИВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Щепотьев А.В.

НОО ВПО НИП «Тульский институт экономики и информатики»,
Тула, e-mail: lgn2010@mail.ru

Данная статья посвящена анализу значимости человеческого капитала (профессионального уровня кадрового состава) учебного заведения. В статье обозначена значимость и важность образования, повышения квалификации персонала. Важную роль в повышении уровня образования населения играют учебные заведения. Статья посвящена вопросам изучения и анализа качественного состава кадров (человеческого капитала) учебного заведения. В ходе проведенного автором исследования, явившегося результатом анализа, получен вывод о том, что в учебном заведении наличие кадрового, в первую очередь, профессорско-преподавательского состава является значимым активом образовательной организации. Автором предложено рассматривать человеческий капитал как «скрытый» актив. В статье даются развернутые методологические рекомендации по оценке стоимости человеческого капитала, основываясь на результаты современных исследований в оценочной сфере деятельности.

Ключевые слова: образовательная деятельность, оценочная деятельность, «скрытые» активы, человеческий капитал, оценка стоимости бизнеса

HUMAN CAPITAL AS A «INVISIBLE» ASSET EDUCATIONAL ORGANIZATION

Shchepot'ev A.V.

DOE VPO NP «Tula Institute of Economics and Informatics», Tula, e-mail: lgn2010@mail.ru

This article analyzes the importance of human capital (the professional level of personnel) of the institution. The article indicated the significance and importance of education and staff development. An important role in enhancing the level of education play schools. The article is devoted to the study and analysis of the quality of the personnel (human capital) of the institution. In the course of the author's research that resulted value to obtain a conclusion that in the presence of school personnel, first of all, the faculty is a significant asset to the educational organization. The author proposed to consider human capital as a «hidden» assets. The article provides detailed methodological guidance on the valuation of human capital, based on current research in the evaluation field.

Keywords: educational activities, evaluation activities, the « Invisible « assets, human capital, business valuation

Развитие современного общества невозможно представить без развития науки и массового образования населения на высоком профессиональном уровне. По результатам различных исследований, инвестирование в науку и образование (на макроуровне государства) являются одним из наиболее эффективных с точки зрения отдачи и самоокупаемости.

Именно поэтому государственная политика в сфере образования и науки так актуальна в настоящее время. В нашей стране с конца XX века сформировалась тенденция развития, наряду с государственными учреждениями науки и образования, негосударственных организаций и учреждений в сфере науки и образования.

Целью данного исследования является определение и оценка кадрового капитала образовательной организации и влияние стоимости человеческого (кадрового) капитала в определении стоимости учебной (образовательной) организации.

Говоря о развитии образовательных учреждений, следует выделить как одно из наиболее значимых составляющих эффективной деятельности наличие соответствующего кадрового состава. Наличие профессорско-преподавательского состава в образовательном учреждении (как госу-

дарственном, так и негосударственном) является наиболее важным ресурсом.

Именно поэтому развитие профессионального потенциала населения нашей страны так важно в современных условиях. Концепция модернизации российского образования определяет главное направление – обеспечение высокого качества высшего образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, из чего можно сделать вывод о высокой значимости работы образовательных организаций.

От уровня работы образовательных организаций, в конечном счете, зависит и уровень научного потенциала страны, и благосостояние населения, и рост экономики и т.д.

Образовательная организация, как и любой другой субъект социально-экономических взаимоотношений в современных условиях, может быть оценена с экономической точки зрения.

Говоря об обеспеченности кадровым составом образовательной организации, на уровне кадрового состава, целесообразно рассматривать стоимость (как экономическую аналогию данного понятия) кадрового состава. Понятно, что современная наука не говорит напрямую о рыночной стоимости

человека, однако при анализе рыночной стоимости учебного заведения возникает потребность в экономической оценке человеческого (кадрового) капитала организации.

На практике оценка рыночной или иной стоимости учебного заведения (в частности отдельного вуза или иной образовательной организации) осуществляется достаточно редко, однако потребность в таких действиях периодически возникает. И при оценке учебного заведения необходимо брать в расчет стоимость кадрового состава.

Целесообразность и необходимость оценки рыночной стоимости образовательных организаций возникает нечасто (по сравнению с коммерческими организациями), однако это происходит как по законодательно предусмотренной обязанности, так и для принятия управленческих решений.

Общепринятое понятие «рыночная стоимость» раскрыто в Федеральном законе от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации», поэтому подробно останавливаться на этом вопросе нецелесообразно.

При определении рыночной стоимости в оценочной деятельности используют три подхода к оценке: затратный; доходный; сравнительный.

В зависимости от конкретной ситуации, результаты каждого из трех подходов могут в большей или меньшей степени отличаться друг от друга. Выбор итоговой оценки стоимости зависит от назначения оценки, имеющейся информации и степени ее достоверности. Описание подходов к оценке является общедоступной информацией и не требует особого внимания.

По мнению автора, целесообразно более детально рассмотреть субъект оказания образовательных услуг – образовательную организацию, исходя из специфики деятельности.

Рассмотрим основополагающую суть образовательной организации и ее отличительные особенности.

Согласно ст. 11.1 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» «...образовательные организации могут создаваться в организационно-правовых формах, предусмотренных гражданским законодательством Российской Федерации для некоммерческих организаций». Некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

Таким образом, образовательные организации являются некоммерческими, а значит, их уставной целью деятельности не может быть такое распространенное экономическое явление, как извлечение прибыли.

Для успешной деятельности образовательной организации необходимо выполнение ряда условий.

Для создания негосударственной образовательной организации, осуществляющей подготовку студентов и выдающей дипломы государственного образца, необходимо пройти несколько этапов:

– государственная регистрация юридического лица – некоммерческой организации. Данная регистрация осуществляется через соответствующие региональные филиалы (подразделения) Минюста. Исходя из практики (информация получена методом экспертных оценок), срок регистрации может составлять 3-6 месяцев.

– получение лицензии на право ведения образовательной деятельности (ст. 33.1 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»). Исходя из практики (информация получена методом экспертных оценок), срок подготовки документов и получение лицензии может составлять 6–12 месяцев.

– получение свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения. Получение государственной аккредитации возможно через 4–6 лет от начала деятельности образовательной организации.

Проведя анализ лицензионных требований, требований на получение вузом государственной аккредитации, автором был сделан вывод о существенной значимости научно-профессионального потенциала профессорско-преподавательского состава учебного заведения.

В различной научной литературе кадровый (в данном случае профессорско-преподавательский и управленческий) персонал рассматривается как человеческий капитал.

Основные положения современной теории человеческого капитала были обобщены в работах известных американских экономистов Т. Шульца и Г. Беккера. За Т. Шульцем традиционно признаётся первенство в разработке концепции человеческого капитала. Толчком для его работы в этой области стали работы Денисона, в которых доказывалось, что технические нововведения и расширение масштабов использования труда и производственного оборудования могли обеспечить в лучшем случае лишь половину увеличения ВВП, реально полученного США в XX веке. Определение других факторов, ответственных за экономический рост, стало непростой задачей для исследователей. Т. Шульц в качестве одного из основных параметров выделил образование.

Значение кадров велико во всех отраслях человеческой деятельности, но в различных сферах деятельности приоритет отдельного ресурса может иметь доминирующее положение. Так например, в сельском

хозяйстве – это земля, основные средства (техника, недвижимость), в промышленном производстве – основные средства (здания, станки и оборудование). А в отдельных сферах деятельности наиболее высока роль человеческого капитала, т.е. наличие кадрового состава. В качестве примера можно привести такие сферы деятельности, как консалтинг, наука, образование и т.д.

В сферах деятельности, где роль кадров велика, в прямой себестоимости производимой продукции или оказываемых услуг, в частности в образовательной деятельности, доля расходов на заработную плату, по мнению экспертов, может достигать до 30–50% от всех необходимых расходов.

Именно поэтому наличие кадрового состава соответствующей квалификации в вузе целесообразно рассматривать как один из наиболее важнейших видов капитала – человеческий.

Наличие научно-профессионального потенциала профессорско-преподавательского состава учебного заведения целесообразно рассматривать как «скрытый» актив образовательной организации. Это обусловлено тем, что наличие кадрового состава в организации не является активом, исходя из норм правового регулирования данных взаимоотношений, а также правил бухгалтерского учета.

В соответствии с п. 4 ПБУ 14/2000 «Учет нематериальных активов» «в состав нематериальных активов не включаются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду, поскольку они неотделимы от своих носителей и не могут быть использованы без них», все же необходимо более детально рассмотреть понесенные расходы организации, направленные на приобретение (привлечение) квалифицированных кадров, повышение квалификации кадрового состава организации.

Именно поэтому наличие человеческого капитала (научно-профессионального потенциала профессорско-преподавательского состава) целесообразно рассматривать как «скрытый» актив.

Рассмотрим понятие «скрытый актив» более детально.

«Скрытые» активы организации – имущество, права, дополнительные возможности и иные улучшения, имеющиеся у организации, которые не отражены в балансе в стоимостной оценке (списаны, частично списаны или не подлежат бухгалтерскому учету в соответствии с законодательством, не учтены при расчете чистых активов или собственных средств организации), владение которыми дает или даст в обозримом будущем преимущество или экономические выгоды организации по сравнению с другими организациями, у которых их нет. От-

сутствие учета «скрытых» активов – это занижение стоимости активов организации над стоимостью активов, которыми организация реально владеет и использует в процессе ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Выявление и оценка «скрытых» активов организации базируется на выявлении произведенных расходов и вложений, которые были произведены организацией раньше, списаны (полностью или частично) в бухгалтерском (и/или налоговом) учете, не находят отражения в балансе, однако имеют экономические выгоды, т.е. продолжают приносить экономический эффект (или будут приносить экономический эффект в перспективе).

Многие виды деятельности (в особенности это относится к лицензируемым видам деятельности, а также видам деятельности, право на осуществление которой (помимо иных требований) возникает при наличии кадрового состава определенной квалификации), например: строительная, аудиторская, оценочная, банковская, страховая деятельность могут осуществляться только при наличии в штате организации специалистов определенной квалификации (имеющих соответствующие дипломы, сертификаты, аттестаты, удостоверения и т.д.). Для осуществления образовательной деятельности (а также для получения соответствующей лицензии, государственной аккредитации вуза) необходимо наличие профессорско-преподавательского, научного состава соответствующей квалификации.

Многие специализированные виды обучения достаточно дорогостоящи, и поэтому некоторые организации для получения возможности вести соответствующий вид деятельности направляют сотрудников на необходимые курсы и оплачивают их. Пройдя обучение за счет организации, работник, по трудовому законодательству, имеет право уволиться. И чтобы для организации данные расходы не пропали даром, то в некоторых случаях с работником заключается письменное соглашение, в соответствии с которым в случае увольнения ранее определенного срока (минимальный срок «отработки» за оплаченное обучение может достигать нескольких лет) работник компенсирует стоимость своего обучения вместе с неустойкой (штрафом) за признание лицензии недействительной в случае нарушения лицензионных требований (наличие соответствующего кадрового состава).

Аналогичная ситуация и по подготовке потенциальных кадров организации посредством ученичества (содействие в подготовке молодого специалиста в период его обучения). Статьей 207 ТК РФ предусмотрена обязанность возмещения понесенных расходов работодателя, если ученик после

окончания обучения без уважительной причины не выполняет своих обязательств по ученическому договору. А ст. 249 ТК РФ предусматривает «в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении».

В практике оценки человеческого капитала существует множество научных наработок, исследований и вариантов расчета. В рамках данного исследования нами рассмотрены и приведены лишь некоторые результаты исследований по определению стоимости кадрового состава (человеческого капитала).

При оценке кадрового состава можно использовать два основных принципа:

1. Подсчитываются фактические затраты на образование, осуществленные в течение того или иного длительного периода времени. За этот период, отделяющий время получения образования от момента подсчета, последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих корректив возрастного оборота рабочей силы и смертности населения можно построить ряды показателей, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, затраченных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения.

2. Производится оценка реальной производительной ценности того запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила в определенный отрезок времени.

В современных условиях можно предложить ряд основополагающих методов для оценки человеческого капитала:

– Метод расчета прямых затрат на персонал. Наиболее простой способ для менеджеров компании рассчитать общие экономические затраты, осуществляемые компанией на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации.

– Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Этот метод основан на сумме оценки затрат и потенциального ущерба, наносимого компании при возможном уходе из нее работника: полных затрат на персонал, производимых ведущим конкурентом; индивидуальных премий каждому работнику компании (полученных на основе

квалифицированных экспертных оценок), которые могла бы заплатить конкурирующая компания за его переход к ним; дополнительных затрат компании, необходимых на поиск эквивалентной замены работника в случае его перехода в другую компанию и т.д.

В данном исследовании основным результатом является полученный вывод о том, что в образовательной организации наличие человеческого капитала как научно-профессионального потенциала профессорско-преподавательского состава является существенным активом организации, который целесообразно рассматривать как «скрытый». Автор не ставил задачи исследовать и обобщить все имеющиеся методы и подходы оценки человеческого капитала.

Автор надеется, что результаты данного исследования позволят более грамотно и адекватно анализировать кадровый состав образовательной организации при определении ее стоимости.

Список литературы

1. Щепотьев А.В. Методика выявления и оценки «скрытых» и «мнимых» активов и обязательств (применяется для оценки рыночной стоимости организации (бизнеса)). – М.: Юстиформ, 2009. – 144 с. (Серия «Деловая библиотека»).
2. Щепотьев А.В. «Скрытые» активы, учитываемые при исчислении чистых активов организации // Управленческий учет. – 2010. – № 12. – С. 28–38.
3. Щепотьев А.В., Лутиков К.В. Правовые основы определения рыночной стоимости учебных заведений // Право и экономика. – 2012. – № 4. – С. 58–65.
4. Комментарий к Федеральному закону «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (постатейный) / А.В. Щепотьев, Д.В. Кандауров, Д.В. Скрипичников, А.П. Назарова, В.В. Федотов, Р.Е. Палочкин // Оценочная деятельность в Российской Федерации: Федеральный справочник. – М.: Центр стратегического партнерства. 2008. – С. 357–451.
5. Щепотьев А.В., Якушин А.В. Дистанционное обучение в современном образовательном процессе // Право и экономика. – 2010. – № 12. – С. 20–23.

References

1. Shchepot'ev A.V. Methods of identifying and evaluating the «Invisible» and «imaginary» assets and liabilities (used to assess the market value of the organization (business)). M. Yustiinform, 2009. 144 p. (Series «BusinessLibrary»).
2. Shchepot'ev A.V. «Invisible» asset to be considered when calculating the net asset of the organization // Management Accounting number 2010. 12. pp. 28–38.
3. Shchepot'ev A.V., Lutikov K.V. Legal basis of the market value of education // Law and Economics. 2012. no. 4, pp. 58–65.
4. Shchepot'ev A.V., Kandaurov D.V., Skripichnikov D.V., Nazarova A.P., Fedotov V.V., Palochkin R.E. «Commentary to the Federal Law» On Valuation Activities in the Russian Federation» (itemized). Federal reference book «Valuation in the Russian Federation». Moscow: Center of strategic partnership. 2008. pp. 357–451.
5. Shchepot'ev A.V., Yakushin A.V. Distance learning in the modern educational process // Law and Economics. 2010. no. 12. pp. 20–23.

Рецензенты:

Шейнкман Л.Э., д.т.н., профессор ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет» Министерства образования и науки РФ, г. Тула;

Поляков В.А., д.э.н., профессор кафедры коммерции и менеджмента Тульского филиала ФГБОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет», г. Тула.

Работа поступила в редакцию 13.03.2013.