

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Научным сообществом общепризнанно, что важным фактором, определяющим состояние и уровень развития национального хозяйства, является его экономический потенциал, основу которого составляет человеческий капитал, во многом определяющий способность государства действовать в мировой экономической системе. Огромные преимущества в создании условий для роста благосостояния граждан, формирования и развития экономики знаний, информационного общества имеют государства с накопленным высококачественным человеческим капиталом.

Высокий уровень и качество накопленного человеческого капитала необходимы для ускоренного осуществления технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики, повышения качества жизни населения в целом. В современной экономической науке человеческий фактор рассматривается в качестве решающего фактора инновационного развития государства. Доказано, что в настоящее время природный и финансовый капитал больше не являются первостепенными факторами производства. Сегодня таким фактором выступает человек, поскольку новейшие отрасли требуют глубоких знаний, навыков, умений, которыми обладает человек. Кроме того, в человеческом ресурсе скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования инновационной экономики. Исследования ученых и практический опыт показали, что национальное богатство общества зависит от характера занятий людей, их способности к труду, а эффективность развития экономики современных государств в наибольшей степени зависит от средств, вкладываемых в человеческий ресурс.

В Республике Беларусь, как и в других странах, на этапе формирования экономики инновационного типа развитие человеческого капитала является приоритетным направлением. Так, в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 гг. в качестве первого ключевого приоритета приводится „развитие человеческого потенциала, включая повышение уровня благосостояния, увеличение продолжительности жизни, укрепления здоровья граждан и их образования” [1].

Новая экономика предопределила растущую потребность в обобщающих междисциплинарных под-

ходах, позволяющих расширить научное мировоззрение на выбранный предмет исследования, используя принцип организации научного знания в условиях взаимодействия многих дисциплин для достижения поставленной цели. В этой связи, учитывая многогранность категории „человеческий капитал”, представляется целесообразным расширить научное мировоззрение на человеческий капитал, выявив его новые аспекты, рассмотреть их в новой области знаний, что позволит развить научную теорию о человеческом капитале и придать прикладной характер проводимым исследованиям. Человеческий капитал является предметом исследований ученых представителей различных научных областей.

Однако, такие важнейшие вопросы, как оценка эффективности инвестиций в человека, справедливое распределение (перераспределение) дохода между всеми участниками его создания требуют тщательного исследования и формирования четко выстроенной методологии управления с использованием специальных методов, подходов и соответствующего инструментария. Учитывая, что выше обозначенные вопросы являются задачами науки о финансах (ее прикладного аспекта – финансового менеджмента), представляется для их решения целесообразным формирование методологии финансового управления человеческим капиталом.

Теоретической основой настоящего материала послужили работы представителей классической школы политэкономии (А. Смит, К. Маркс, Дж. С. Миль, Ж. Б. Сей, У. Петти, Д. Рикардо и др.), неоклассиков (Т. Шульц, А. Маршалл, Р. Солоу, А. Маслоу и др.), а также исследования зарубежных ученых современности (Энни Брукинг, Т. Бьюзен, Минс Г., Шнайдер Д., Р. Нельсон и С. Дж. Уинтер, Сливотски А., Моррисон Д. и др.) [2; 3; 4; 5; 6].

Основой проводимых нами исследований в сфере финансового управления человеческим капиталом являются труды российских ученых (Беляев И. Ю., Иноземцев В. Л., Ленская С. А., Леонтьев Б. Б., Михнева С. Г., Новолодская Г. И., Шаховская Л. С. и др.) и отечественных экономистов (Бондарь А. В., Никитенко П. Г., Раков А. А., Корнеев И. В., Солодовников С. Ю., Ванкевич Е. В. и др.) [7; 8; 9; 10].

Немного о формировании теории человеческого

капитала. Современная теория человеческого капитала сформировалась в 60-е годы XX века в учениях представителей чикагской школы Д. Минцера, Г. Беккера, Т. Шульца, Л. Туроу, М. Фишера, Дж. Кендрика. [5, 11] Наибольшую популярность теория приобрела среди представителей чикагской школы экономики (основные положения изложены в трудах Т. Шульца, Г. Беккера), центральной методологической основой, которой стало объяснение экономических процессов на основе принципа максимизации выгоды индивидов. „Первооткрывателем” теории человеческого капитала принято считать Теодора Шульца, который в своих статьях „Формирование капитала образования” (1960 г) и „Инвестиции в человеческий капитал” (1961 г) обобщил основные положения концепции.

Другой представитель американской экономической школы Г. Беккер, внёсший значительный вклад в разработку категориального аппарата, параллельно с Т. Шульцем. Необходимо отметить вклад в разработку человеческого капитала таких известных экономистов, как Б. Вейсброт (Вашингтонский университет), Л. Туроу (Массачусетский технологический университет), У. Бозн, И. Фишер, Дж. Вейзи (Кембриджский и Оксфордский университеты). Позже значительный вклад в разработку концепции внесли М. Блауг, С. Боулз, Й. Бен-Порат, М. Вудхолл, Э. Денисон, С. Дейзи, Дж. Кендрик, Б. Кикер, Л. Лэйард, Ф. Махлуп, Г. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик. [12; 13; 14]. Все их мнения сводятся к одному, что человеческий капитал состоит из имеющихся и приобретенных человеческих свойств и способностей, которые человек использует с целью получения дохода. Представители неинституциональной школы обосновали необходимость изучения экономических явлений и процессов в тесной связи с социальными, правовыми, политическими и другими явлениями.

Развитие положений теории человеческого капитала связано с нарастанием интересов исследователей относительно выявления влияния человеческого капитала на доходы населения и темпы их роста. Такие исследования проводили М. Абреу, Г. Бадингер, Р. Барро, И. Бенхабиб, Х. де Гроот, Е. Денисон, Д. Уэйл, Р. Холл, Ч. Джонс, Ф. Каселли, Дж. Кендрик, Г. Мэнкью, Ч. Майер, Х. Сала-и-Мартин, Б. Сианези, Г. Пери, П. Ромер, Дж. Псахаропулос, А. де ла Фуэнте, Г. Тондл, М. Тодаро, Л. Туроу, Е. Ханушек, П. Ховитт, Р. Флоракс, А. Чикконе, М. Шпигель, и многие другие [15; 16; 17].

Из проведенного нами анализа основных положений теории человеческого капитала следует, что становление этой теории стало основой и предопределило направление развития многих областей науки.

Так, например, в рамках науки „управление персоналом” четко просматривается смена применяемых терминов, определяющих объект управления: от рабочей силы до человеческих ресурсов.

Анализ приведённых подходов и определений позволяет выявить следующую общность: человеческий капитал формируется и растет за счёт инвестиций в него; человеческий капитал – есть часть задействованного в производственно-хозяйственной деятельности имеющегося потенциала; важнейшим фактором роста человеческого капитала является повышение образования его носителя.

Подтверждение взаимосвязи между человеческим капиталом – элементом национального богатства страны и инвестициями, осуществляемыми в него, подтверждают следующие ежегодно собираемые и анализируемые сведения о составляющих национального богатства стран мира. Уровень человеческого развития во многом предопределяет и свидетельствует об уровне развития страны.

Для характеристики состояния экономических и социальных условий в странах, а также для прогноза развития, специалистами программы развития ООН (ПРООН) был разработан комплексный показатель – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), или индекс человеческого развития (ИЧР). Нами был проведен анализ динамики ИРЧП для некоторых стран за 2005, 2009 – 2011 годы (рисунок 1).

Из представленных данных следует, что ИРЧП в исследуемом временном интервале незначительно, но растет. Что позволяет в целом положительно характеризовать состояние экономических и социальных явлений в Беларуси. Однако, на наш взгляд, для экономики Беларуси характерно недостаточное финансирование наукоемких отраслей, являющихся основой формирования и роста высококачественного человеческого капитала страны (рисунок 2).

Очевидно, что уровень финансирования НИОКР и инновационных разработок в Беларуси и России значительно ниже, чем в Польше, Израиле, Литве и других странах, входящих в состав стран с очень высоким уровнем ИЧР. Представленная информация подтверждает тесную взаимосвязь объема инвестиций в наукоемкие отрасли и уровня человеческого развития. Поэтому особое внимание должно уделяться повышению качественного уровня человеческого капитала посредством целевого финансирования, что возможно при условии создания эффективной системы управления. Так, для повышения эффективности проводимой экономической политики в Беларуси необходимо систематически проводить анализ динамики качественного уровня человеческого капитала, выстраивать рейтинг отраслей и отдельных предприятий

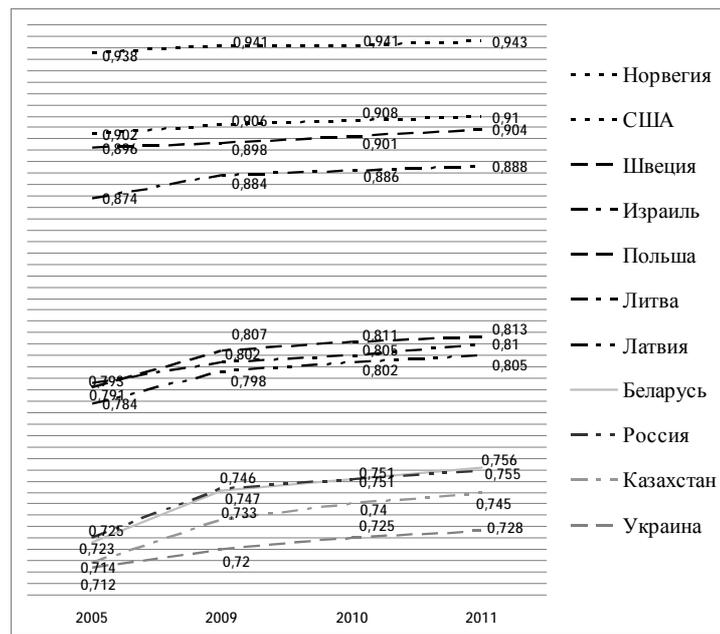


Рис. 1. Динамика индекса человеческого развития, 2005г., 2009 – 2011 гг.

Примечание: [18, 19]

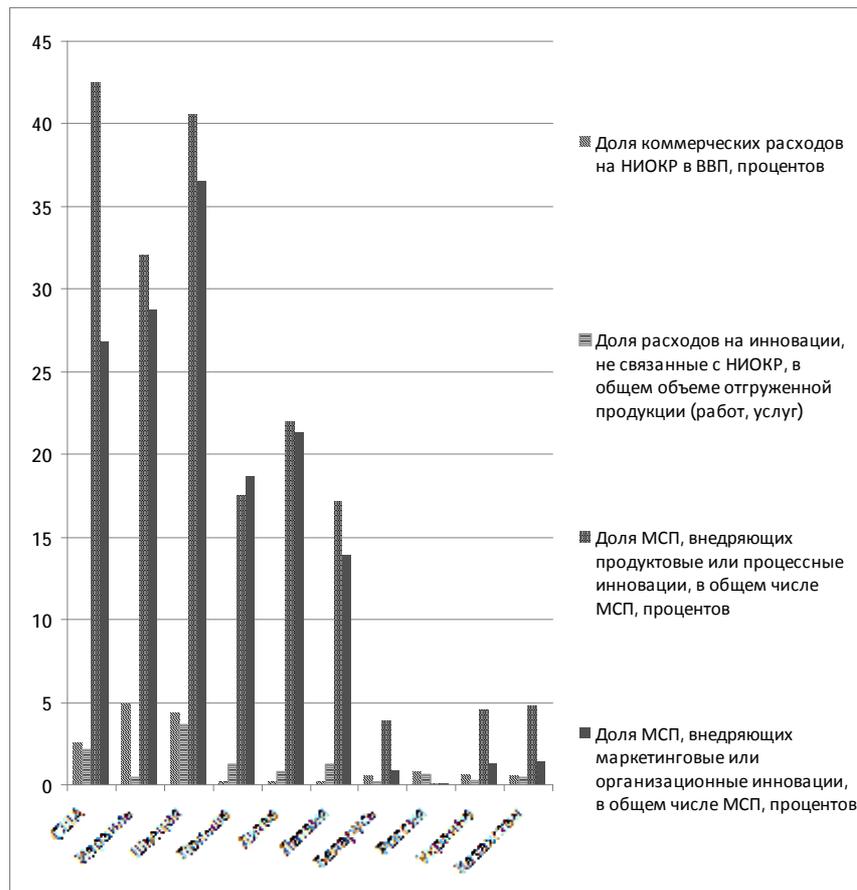


Рис. 2. Доля расходов на НИОКР и инновации по данным Европейского инновационного табло (EIS-2008-2011)

Примечание: [20]

внутри отрасли по обеспеченности качественными человеческими ресурсами, постоянно оценивать эффективность проводимых инвестиционных мероприятий в работников, как на уровне государства, так и отдельно взятого домашнего хозяйства.

Представим свое видение решения поставленной проблемы: формирование методологии финансового управления человеческим капиталом с использованием специальных методов, подходов и соответствующего инструментария. Понимая, что для более четкого представления о происходящих процессах и глубокого их изучения применяют такой специфический метод научного познания как моделирование, нами была сформирована структурно-логическая модель финансового управления человеческим капиталом. Это позволило представить процесс финансового управления исследуемой категории в виде воспроизведения, отображения его (человеческого капитала) специфического образа в системе финансового менеджмента.

Теоретико-методологической основой построения модели стали следующие аргументированные нами заключения (разработки):

1. Разработанная методика стоимостной оценки человеческого капитала (ЧКоц) предполагает оценивать работника по следующим факторам в разрезе стадий [21], формирования и использования человеческого капитала: стадия приобретения исходя из расчета факторов „образование”, „стаж работы в рассматриваемой отрасли”, „стаж работы всего”, „возраст”, „рекомендации”; стадия содержания будет определена по оценке факторов: „производительность труда”, „своевременность выполнения задания”, „точность выполнения задания”; стадия развития – „повышение уровня профессиональной подготовки”, „применение полученных знаний на практике”, „желание обучаться”, „желание обучать”; стадия сохранения – „творческий подход при выполнении задания”. Причем все факторы могут принимать следующие значения: „очень низкое”, „низкое”, „среднее”, „высокое”, „очень высокое”. Затем полученные качественные характеристики пересчитываются в денежном выражении.

2. Эффективность осуществленных инвестиций в человеческий капитал характеризует значение коэффициента эффективности инвестиций, который рассчитывается как отношение прироста значения стоимостной оценки человеческого капитала к инвестициям в него (человеческий капитал) за отчетный период.

3. Исследовав понимание категории „стоимость” известными учеными К. Марксом [2] и Шенноном П. Праттом [22], сущность критерия оптимальности структуры капитала [23], а также основы концепции стоимости капитала и принятых нами стадий форми-

рования и использования человеческого капитала, рассчитывать стоимость человеческого капитала предлагаем как отношение сумм затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала к значению его стоимостной оценки.

4. Для объективной оценки эффективности принимаемых управленческих решений будет явно недостаточно рассчитывать и анализировать показатели в отрыве от анализа динамики финансового результата деятельности в целом. Так, даже если дополнительные инвестиции повлекли рост стоимостной оценки человеческого капитала и прогнозируется увеличение этой стоимостной оценки, но при этом финансовый результат уменьшается, делать вывод об эффективном финансовом управлении неправомерно. Поэтому, будем рассчитывать и анализировать в динамике в совокупности с показателем финансового результата показатель затрагоемости человеческого капитала как отношение сумм затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала к объему произведенной за отчетный год продукции (без косвенных налогов).

5. Принимая во внимание подход зарубежных ученых к сущности и определению ставки дисконтирования, в рамках нашего исследования в качестве такой ставки будем использовать стоимость человеческого капитала. Это позволит учитывать в т. ч. и уровень риска инвестиционных вложений в человеческий капитал.

Кроме того, в основу формирования модели финансового управления человеческим капиталом были положены принципы следующих основных подходов финансового менеджмента: системного, функционального, процессного. Так, одним из важнейших подходов, сущность которого позволяет определить место человеческого капитала в управляемой и управляющей подсистемах открытой системы управления, функционирующей в сложившейся среде определенной организации и активно взаимодействующей с внешней средой, является системный подход финансового менеджмента.

Немного о сути системного подхода. В финансовом управлении системный подход начал применяться в середине XX столетия. Основными учеными, выделявшими его, были исследователи Л. фон Бергаланфи, А. А. Богданов, Г. Саймон, П. Друкер, А. Чандлер. Основоположник теории систем Людвиг фон Бергаланфи определял систему как комплекс взаимодействующих элементов или как совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом и со средой [24]. Рассматривают систему и, соответственно, системный подход в управлении как некую целостность взаимосвязанных элементов с

определенными признаками и другие ученые. Так, А. Холл определяет систему как множество предметов вместе со связями между предметами и между их признаками [25]. По определению Р. Акоффа „системный подход в управлении основывается на том, что всякая организация представляет собой систему, состоящую из частей, каждая из которых обладает своими собственными целями” [26, с. 33]. При описании сущности современных подходов к менеджменту „организация рассматривается как система – некая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристику целого. Организация является сложной (испытывающей воздействие внутренних факторов), открытой (находящейся под воздействием внешних факторов), социотехнической (люди – техника) системой. Все подсистемы (элементы) взаимосвязаны как по вертикали, так и по горизонтали”. В качестве основных принципов системного подхода выделяют следующие: целостность, иерархичность строения, структуризация, множественность, системность [27].

Учитывая результаты существующей практики финансового менеджмента различных объектов, а также сущность категории „человеческий капитал” и изложенные принципы системного подхода управления, считаем правомерным признать человеческий капитал элементом как управляющей так и управляемой подсистем системы финансового управления. В управляющей подсистеме (субъект системы) человеческий капитал представлен определенной категорией работников (кадровая и финансовая службы под руководством администрации), в обязанности которых вменено осуществлять управление финансами и работниками. В управляемой подсистеме (объект системы) человеческий капитал рассматривается как носитель способностей и навыков, участвующий в производственно-хозяйственной деятельности, и в результате капитализации приносит дополнительный доход собственнику. При этом, наниматель (собственник) финансирует приобретение, содержания, развития и сохранения такого капитала, а значит управляет соответствующими инвестиционными процессами.

Обязательным элементом любой системы являются методы, с помощью которых субъект управляет объектом. Учитывая изложенные теоретико-методологические основы исследования, а также основную цель финансового управления человеческим капиталом (приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при использовании – обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их ка-

чественных характеристик) нами были использованы следующие общенаучные и специальные методы:

- общелогические – анализ (разделение системы финансового управления человеческим капиталом организации на отдельные составляющие и их всестороннее изучение), синтез (последующее соединение выделенных составных частей системы финансового управления человеческим капиталом организации в единое целое), аналогия (индикаторы эффективности финансового управления человеческим капиталом и их критические значения выявлены на основе изучения закономерностей и принципов финансового менеджмента), абстрагирование (при рассмотрении системы финансового управления человеческим капиталом основное внимание уделено наиболее важным сущностным характеристикам ее функционирования);

- методы эмпирического исследования – сравнение (принятие решений по финансовому управлению человеческим капиталом основывается на сопоставлении ряда показателей и предложенных индикаторов эффективности финансового управления человеческим капиталом);

- методы теоретического исследования – формализация (соотношения элементов системы финансового управления человеческим капиталом представлены в знаково-символическом виде и положены в основу построения алгоритмов финансового управления человеческим капиталом), моделирование (построение на основе применения всех вышеперечисленных методов модели финансового управления человеческим капиталом).

Воздействие управляющей подсистемы на управляемую осуществляется посредством методов финансового управления. Методы финансового менеджмента с определенной долей условности можно разделить на три группы: общеэкономические (кредитование, страхование, залоговые операции, трансфертные операции и т. п.), инструментальные (количественные) методы принятия финансовых решений (прогнозирование, планирование, методы факторного анализа и др.) и специальные (лизинг, факторинг, франчайзинг и др.). Среди перечисленных методов наиболее значимыми для достижения сформулированной цели представляются прогнозирование и планирование. Именно на их основе с учетом перечисленных общенаучных методов была обоснована эффективность финансовых решений в отношении человеческого капитала. Конкретизацией данных методов выступает использование таких приемов, как экстраполяция, дисконтирование и др.

Таким образом, системный подход позволяет комплексно изучать явления или процесса, исполь-

зую принцип целостности. При этом уточняется сложная проблема; структурируются элементы этой проблемы посредством формулировки задач, решаемых с помощью общенаучных и специфических методов; обосновываются критерии их решения; в результате конструируется максимально эффективная модель для достижения поставленной цели.

В рамках системного подхода в последующем был разработан ряд специфических подходов, среди которых выделяется структурно-функциональный или функциональный подход, широко используемый в современном научном познании. Функциональный подход стал одной из методологических основ многих дисциплин. Данный подход ориентирует на выявление отдельных особенностей функционирования систем. „Функциональный подход особенно интенсивно развивается там, где предмет исследования ограничивается рамками более или менее узкоспециализированного класса задач. Так появляются теория информации Шеннона, теория распознавания образов, теория моделирования процессов обучения, группа дисциплин, объединенных общим названием „исследование операций”, и т. д.” [22]. Особенность функционального подхода состоит в его комплексности и позволяет рассмотреть происходящие явления в виде последовательно происходящих процессов. „При проведении исследований сложных систем методами функционального подхода часто важно знать также внутреннее их содержание, внутренние связи системы. В этом случае исследователь переходит к более широкому (точнее, более детальному) представлению системы, но в рамках этого представления он по-прежнему интересуется лишь функциональными свойствами и связями подсистем” [28, с. 12]. Вместе с тем, при проведении исследования, предмет которого ограничивается рамками узкоспециализированного класса задач (как в нашем случае) целесообразно использование систем управления процессного подхода. Основное назначение процессного подхода заключается в улучшении качества управления деятельностью организации. Первооткрыватель процессного подхода Анри Файоль считал: „управлять – означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать”. [29, с. 46]. Сама идея представления управления как процесса связана с именами двух американских исследователей в области менеджмента: Майкла Хаммера и Джеймса Чампи.

Изложенное предопределило применение (помимо системного подхода) принципов функционального и процессного подходов финансового менеджмента для формирования структурно-логической модели финансового управления человеческим капиталом.

Совокупность процессного и функционального подходов финансового менеджмента, а также сформулированная цель финансового управления человеческим капиталом позволили обосновать и сформировать следующим образом цикл финансового управления исследуемой категории (рис. 3).

Как видим, совокупность основных функций финансового менеджмента образуют, по сути, замкнутый управленческий цикл, в котором по итогам оценки результативности деятельности происходит корректировка целей и задач финансового управления человеческим капиталом.

Исследовав существующую практику финансового менеджмента различных объектов на основе процессного подхода управления, содержания основных концепций финансового менеджмента, в том числе концепций стоимости капитала и дисконтирования денежного потока, а также опираясь на разработанные нами и изложенные выше теоретико-методологические основы, нами были сформированы следующие основные этапы финансового управления человеческим капиталом:

1. *Формирование цели финансового управления человеческим капиталом. Установление критериев, характеризующих достижение цели.*

Учитывая, что в условиях экономики рыночного типа главной целью финансового менеджмента является максимизация финансового результата деятельности субъекта хозяйствования, считаем справедливой следующую формулировку цели финансового управления человеческим капиталом: приобретение человеческого ресурса с максимальным значением стоимостной оценки человеческого капитала при условии минимальных затрат на содержание, развитие, сохранение; при использовании – обеспечение максимальной отдачи от используемых человеческих ресурсов при улучшении их качественных характеристик.

Критерии, характеризующие достижение поставленной цели следующие:

- стоимостная оценка человеческого капитала по всем факторам должна быть высокой. Добиваясь такого уровня полезности, организация стремится к максимальному использованию имеющегося в наличии человеческого ресурса;
- прирост стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение” > 0 ;
- коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал ≥ 1 . Непосредственным эффектом от инвестиционных вложений в человеческий капитал является прирост его стоимостной оценки по стадиям „содержание”, „развитие”, „сохранение”.

Если этот прирост за отчетный период превышает сумму осуществленных за этот же период инвестиций в человеческий капитал, инвестиции целесообразны. Коэффициент эффективности инвестиций определяется по фактическим данным за отчетный период;

• прирост объема произведенной продукции от фактора производства „человеческий капитал” на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение” > прироста затрат на содержание, развитие и со-

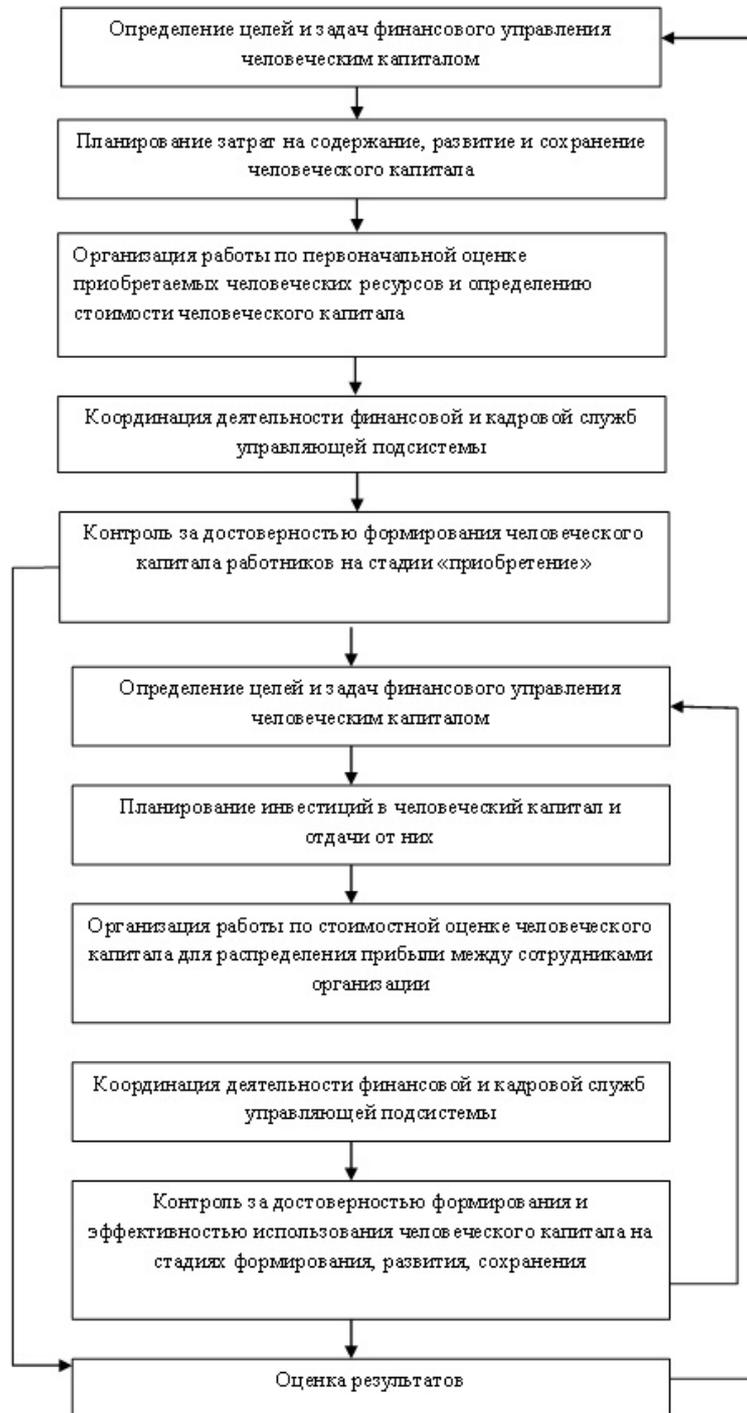


Рис. 3. Цикл финансового управления человеческим капиталом в контексте функционального и процессного подходов финансового менеджмента

Примечание: собственная разработка.

хранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение”. В этом случае использование дополнительного человеческого капитала позволяет получить собственнику дополнительный прирост прибыли;

- темп роста финансового результата должен быть не ниже темпа роста показателя затратно-экономности человеческого капитала. Это обусловлено существующими в экономической науке причинно-следственными связями между указанными показателями;

- значение чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал должно быть больше нуля (основа концепции дисконтированного денежного потока). При нулевом и отрицательном значении данного критерия принимаемые в расчет инвестиционные затраты в человеческий капитал нецелесообразны. В отличие от коэффициента эффективности инвестиций, чистый дисконтированный доход рассчитывается на прогнозной основе и является главным критерием принятия решений об увеличении или снижении инвестиционных затрат в человеческий капитал;

- дисконтированная стоимостная оценка человеческого капитала, отражающая влияние ожидаемых будущих изменений его стоимостной оценки, приведенных к моменту расчета, должна быть не ниже стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода. При таком соотношении имеет место потенциал роста стоимостной оценки человеческого капитала, и, как следствие, оправданы дальнейшие вложения в человеческий капитал.

2. *Определение задач финансового управления человеческим капиталом.*

Принимая во внимание, что человеческий капитал формируется по следующим стадиям: приобретение, содержание, развитие и сохранение, а также содержание первого этапа финансового менеджмента исследуемой категории в контексте процессного подхода, перечень задач будет таким:

- определение достоверной стоимостной оценки человеческого капитала (разработанная методика оценки);

- прогнозирование показателей финансового результата организации и стоимостной оценки человеческого капитала для расчета чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал и дисконтированной величины стоимостной оценки человеческого капитала;

- определение затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала (заработная плата, отчисления в Фонд социальной защиты населения, платежи по обязательному страхованию от не-

счастных случаев, выплаты за неотработанное время, расходы на развитие и сохранение персонала). Все указанные затраты аккумулируются на счете „Фонд возмещения стоимости потребленного работником финансового ресурса организации в разрезе стадий формирования человеческого капитала;

- выделение из общей суммы затрат по содержанию, сохранению и развитию человеческого капитала инвестиционных затрат. Так, учитывая экономическую сущность понятия „инвестиции”, затраты стадий „развитие” и „сохранение” являются инвестиционными;

- расчет стоимости человеческого капитала;
- определение желаемого соотношения стоимостной оценки человеческого капитала и финансового результата организации.

Теоретические основы решения всех указанных задач, за исключением последней, описаны выше.

Заключительную задачу „определение влияния стоимостной оценки человеческого капитала на финансовый результат организации” можно осуществить на основе построения матрицы, подобной матрице финансовых стратегий Ж. Франсона и И. Романа. Данная матрица подробно описана Е. С. Стояновой [30, с. 398 – 406].

Матрица Ж. Франсона и И. Романа строится исходя из значений показателя результата финансово-хозяйственной деятельности организации, определяемого различными сочетаниями результата финансовой деятельности и результата хозяйственной деятельности.

Подобная матрица для категории человеческого капитала будет иметь следующий вид (рис. 4). В предлагаемой матрице рассматриваются все возможные сочетания изменения справедливой стоимостной оценки человеческого капитала и финансового результата организации в целом. Поэтому определяющей диагональю будет являться равновесная диагональ 1, 2, 3, „зона успеха” будет располагаться выше этой диагонали (квадраты 7, 8, 9), а „проблемная зона” – ниже (квадраты 4, 5, 6).

В данной матрице квадраты 1, 2, 3 можно охарактеризовать как рациональные, т. е. для них имеет место прямая корреляционная зависимость между изменением стоимостной оценки человеческого капитала и изменением финансового результата организации.

Квадраты 7, 8, 9 – предпочтительные: финансовый результат возрастает либо не изменяется при снижении стоимостной оценки человеческого капитала.

Квадраты 4, 5, 6 – недопустимые: при сохранении либо возрастании стоимостной оценки человеческого капитала финансовый результат не изменяется либо снижается, т. е. отражают ситуации неэффективного использования человеческого капитала.

<i>Финансовый результат возрастает</i>	9. Рост финансового результата при снижении стоимостной оценки ЧК	8. Рост финансового результата при неизменной стоимостной оценке ЧК	3. Совместное увеличение стоимостной оценки ЧК и финансового результата
<i>Финансовый результат не изменяется</i>	7. Сохранение текущего уровня финансового результата при снижении стоимостной оценки ЧК	2. Сохранение текущего уровня стоимостной оценки ЧК и финансового результата	5. Сохранение текущего уровня финансового результата при увеличении стоимостной оценки ЧК
<i>Финансовый результат снижается</i>	1. Совместное снижение стоимостной оценки ЧК и финансового результата	4. Снижение финансового результата при неизменной стоимостной оценке ЧК	6. Снижение финансового результата при увеличении стоимостной оценки ЧК
	<i>Стоимостная оценка ЧК снижается</i>	<i>Стоимостная оценка ЧК не изменяется</i>	<i>Стоимостная оценка ЧК возрастает</i>

Рис. 4. Матрица эффективности использования человеческого капитала

Примечание: собственная разработка

Целевой квадрат матрицы – третий, поскольку необходимым условием эффективности инвестиций в человеческий капитал является обеспечение прироста его стоимостной оценки. Вместе с тем прирост стоимостной оценки человеческого капитала нельзя рассматривать исключительно как самоцель, необходимо достижение положительной корреляции данного показателя с приростом финансового результата организации.

3. *Обоснование показателей для оценки выполнения задач финансового менеджмента человеческого капитала.*

Поставленные задачи финансового управления человеческим капиталом позволили выявить следующие показатели (обоснованные выше) для оценки их выполнения:

- стоимостная оценка человеческого капитала;
- стоимость человеческого капитала;
- коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал;
- чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал;
- дисконтированная величина стоимостной оценки человеческого капитала;
- затратоемкость человеческого капитала;
- прирост объема произведенной продукции от фактора производства „человеческий капитал” на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение”;
- прирост затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста

та стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение”.

Для определения критических значений индикаторов эффективности финансового управления человеческим капиталом нами сформулированы желаемые результаты для каждого индикатора, учитывая и на основе общеизвестных постулатов науки о финансах. Так:

- стоимостная оценка человеческого капитала по всем факторам должна быть высокой. Добиваясь такого уровня полезности, организация стремится к максимальному использованию имеющегося в наличии человеческого ресурса;
- прирост стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение” > 0 ;
- коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал ≥ 1 . Непосредственным эффектом от инвестиционных вложений в человеческий капитал является прирост его стоимостной оценки по стадиям „содержание”, „развитие”, „сохранение”. Если этот прирост за отчетный период превышает сумму осуществленных за этот же период инвестиций в человеческий капитал, инвестиции целесообразны. Коэффициент эффективности инвестиций определяется по фактическим данным за отчетный период;
- прирост объема произведенной продукции от фактора производства „человеческий капитал” на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение” $>$ прироста затрат на содержание, развитие и со-

хранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение”. В этом случае использование дополнительного человеческого капитала позволяет получить собственнику дополнительный прирост прибыли;

- темп роста финансового результата должен быть не ниже темпа роста показателя затратоемкости человеческого капитала. Это обусловлено существующими в экономической науке причинно-следственными связями между указанными показателями;

- значение чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал должно быть больше нуля (основа концепции дисконтированного денежного потока). При нулевом и отрицательном значении данного критерия принимаемые в расчет инвестиционные затраты в человеческий капитал нецелесообразны. В отличие от коэффициента эффективности инвестиций, чистый дисконтированный доход рассчитывается на прогнозной основе и является главным критерием принятия решений об увеличении или снижении инвестиционных затрат в человеческий капитал;

- дисконтированная стоимостная оценка человеческого капитала, отражающая влияние ожидаемых будущих изменений его стоимостной оценки, приведенных к моменту расчета, должна быть не ниже стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода. При таком соотношении имеет место потенциал роста стоимостной оценки человеческого капитала, и, как следствие, оправданы дальнейшие вложения в человеческий капитал.

4. Принятие и реализация решений.

На этапе принятия и реализации решений определяются действия, необходимые для достижения целевых разработанных показателей, определяемых на предыдущем этапе.

Все решения будут положены в основу структурно-логической модели финансового управления человеческим капиталом. Типовые решения сформулируем следующим образом. Относительно:

- стоимости капитала: а) в случае превышения стоимости человеческого капитала в целом по предприятию над стоимостью человеческого капитала претендента – принимать такого претендента целесообразно; б) в случае превышения стоимости человеческого капитала планируемого к замене (работающего ныне) работника над стоимостью человеческого капитала претендента (нового работника вместо работающего ныне) – принимать нового работника, а при обратном соотношении – сохранить работающего специалиста с возможным повышением затрат на его содержание, развитие и сохранение;

- стоимостной оценки человеческого капитала: а) в случае прироста значения стоимостной оценки работника за отчетный период (например, год) – на такого работника будет распределяться часть прибыли в зависимости от рейтинга; б) в случае отсутствия положительной динамики за отчетный период в значении стоимостной оценки человеческого капитала предприятия – дальнейшие инвестиции при сохранении качественных характеристик работников нецелесообразны;

- коэффициента эффективности инвестиций в человеческий капитал: а) в случае значения указанного коэффициента более либо равным единице – инвестиции целесообразны; б) при обратном соотношении – выявление неэффективно используемой части человеческого капитала, а при устойчивом сохранении – отказ от дальнейших инвестиций;

- чистого дисконтированного дохода от инвестиций: при отрицательном значении этого показателя – пересмотр инвестиционной политики в части инвестирования в человеческий капитал;

- текущей (дисконтированной) стоимостной оценки человеческого капитала: при значении указанной текущей стоимостной оценки меньшем, чем значение стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода – сокращение инвестиций;

- затратоемкости человеческого капитала: при росте значений этого показателя в отчетном периоде – анализировать соотношение темпов роста затратоемкости человеческого капитала с темпами роста финансового результата деятельности организации.

5. Текущий контроль за реализацией решений.

Текущий контроль заключается, прежде всего, в установлении периодичности и достоверности расчета всех обоснованных выше показателей на этапе „Обоснование показателей для оценки выполнения задач финансового менеджмента человеческого капитала”.

Наиболее обоснованной и целесообразной представляется следующая периодичность расчета показателей:

- стоимостная оценка человеческого капитала лиц, претендующих на работу, на стадии „приобретение” – при оценке претендентов на рабочее место или замену работника;

- ожидаемые (планируемые) затраты на содержание, развитие и сохранение по принимаемым работникам – при оценке претендентов на рабочее место или замену работника;

- стоимость человеческого капитала лиц, претендующих на работу, на стадии „приобретение” – 4 при оценке претендентов на рабочее место или замену работника;

– стоимостная оценка человеческого капитала по всем стадиям (общая стоимостная оценка человеческого капитала) отдельных работников и в целом по организации – ежегодно в конце отчетного года;

– затраты на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала (в т. ч. инвестиционные) – ежегодно по итогам отчетного года;

– стоимость человеческого капитала организации и отдельных работников – ежегодно в конце отчетного года;

– коэффициент эффективности инвестиций – ежегодно по итогам отчетного года;

– затратноёмкость человеческого капитала – ежегодно в конце отчетного года;

– дисконтированная величина стоимостной оценки человеческого капитала – ежегодно в конце отчетного года по тому же составу человеческого капитала, по которому проводится стоимостная оценка на конец года;

– чистый дисконтированный доход от инвестиций человеческий капитал – ежегодно в конце отчетного года (в начале прогнозного периода).

6. *Оценка результативности принятых и реализованных решений.*

Оценка результативности проводится по всем показателям с учетом установленных критериев, характеризующих достижение цели финансового управления человеческим капиталом.

• Сопоставление стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного года с ее значением на начало отчетного года. Возможны три варианта результатов:

– $ЧКоц$ не изменяется;

– $ЧКоц$ уменьшается;

– $ЧКоц$ увеличивается.

Полагая, что инвестиции в человеческий капитал осуществляются всегда, в первых двух случаях эти вложения сразу признаются неэффективными. В третьем случае рассчитывается коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал. При сохранении устойчивой тенденции (например, несколько отчетных периодов) несоответствие фактического значения коэффициента установленному критерию (≥ 1) принимается решение о сокращении инвестиций и/или замене человеческого капитала.

• Сопоставление изменения стоимостной оценки человеческого капитала с изменением финансового результата организации. В качестве инструментария может применяться предложенная выше матрица. Она отражает, по сути, степень использования потенциала, заложенного в человеческом ресурсе.

Изложенное выше позволяет определить желаемое соотношение стоимостной оценки человеческого

капитала и финансового результата организации (целевой квадрат матрицы), отражающее идеальные причинно-следственные связи между показателями „инвестиции в человеческий капитал”, „стоимостная оценка человеческого капитала”, „финансовый результат организации”. Так, изменение стоимостной оценки человеческого капитала должно быть положительным, превышать размер вложенных за этот год инвестиций в человеческий капитал, финансовый результат должен при этом увеличиваться.

Данное соотношение перечисленных категорий отражает ситуацию эффективного финансового менеджмента (эффективных инвестиций в человеческий капитал и эффективном использовании имеющегося потенциала).

• Сопоставление темпов роста затратноёмкости человеческого капитала и финансового результата организации.

При опережающем росте финансового результата соблюдается еще одно необходимое условие эффективного финансового управления человеческим капиталом. Относительное увеличение затрат в человеческий капитал в таком случае оправдано, т. к. приводит к более существенному росту финансового результата организации.

• Анализ показателя затратноёмкости человеческого капитала на основе предложенной мультипликативной модели.

При относительно постоянной величине или снижении человекоёмкости продукции рост затратноёмкости человеческого капитала будет обусловлен ростом стоимости человеческого капитала, что свидетельствует о снижении эффективности инвестиций в человеческий капитал. В такой ситуации представляется целесообразным:

– не увеличивая объем инвестирования, перераспределить затраты на содержание, развитие и сохранение между работниками;

– заменить (полностью или частично) имеющийся человеческий капитал новым с более высокой стоимостной оценкой. При относительно стабильной величине или снижении стоимости человеческого капитала рост затратноёмкости человеческого капитала будет обусловлен увеличением человекоёмкости продукции, что, в свою очередь, свидетельствует о рациональном инвестировании. В такой ситуации представляется целесообразным:

– при достижении приемлемых темпов роста объема произведенной продукции дальнейшие инвестиции в человеческий капитал экономически не оправданы;

– при дальнейшем увеличении объема производимой продукции и сохранении названных тенденций

инвестиции в человеческий капитал будут целесообразны.

- Сопоставление дисконтированной стоимостной оценки человеческого капитала с величиной стоимостной оценки человеческого капитала на конец года. При значении указанной текущей стоимостной оценки больше, чем значение стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода будет справедливым решение продолжать инвестиции в анализируемый человеческий капитал.

- Расчет скорректированного (с учетом рассчитанной стоимости человеческого капитала, изменившейся планируемой величины инвестиций в человеческий капитал и скорректированного прироста общего финансового результата) чистого дисконтированного дохода от инвестиций в человеческий капитал. В случае, если скорректированный чистый дисконтированный доход больше нуля, решения по дополнительным инвестициям в анализируемый человеческий капитал признаются эффективными.

Таким образом, вывод о том, что осуществляемое финансовое управление человеческим капиталом эффективно, правомерно сделать, когда одновременно будут соблюдаться следующие неравенства:

1. Коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал ≥ 1 .

2. Текущая (дисконтированная) стоимостная оценка человеческого капитала превышает значение стоимостной оценки человеческого капитала на конец отчетного периода.

3. Темпы роста финансового результата деятельности субъекта хозяйствования выше темпов роста затратности человеческого капитала за аналогичный период.

4. Прирост объема произведенной продукции от фактора производства „человеческий капитал” на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение” превышает прирост затрат на содержание, развитие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение” прироста объема произведенной продукции от фактора производства „человеческий капитал” на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение”

($\frac{\Delta Q_{чк}}{\Delta ЧК_{оц}_{срс}}$) и прироста затрат на содержание, раз-

витие и сохранение человеческого капитала на единицу прироста стоимостной оценки человеческого капитала стадий „содержание”, „развитие”, „сохранение”.

5. Скорректированный чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал больше нуля.

Изложенное выше позволило сформировать модель финансового управления человеческим капиталом в контексте системного, функционального и процессного подходов. Наглядно ее представим в виде (рис. 5).

Таким образом, сформированная модель финансового управления человеческим капиталом в контексте системного, функционального и процессного подходов финансового менеджмента позволила наглядно представить управленческие финансовые решения в отношении исследуемой категории как целостную систему действий на основе специальных методов, обусловленную влиянием факторов внешней и внутренней среды, обеспечивающую достижение поставленной цели.

Проведенные исследования позволяют сформулировать выводы, предложения и рекомендации как теоретического, так и практического характера.

1. Становление инновационной экономики, обозначившее необходимость развития инновационных подходов в управлении, обусловили потребность в разработке новой научной теории управления человеческим капиталом, позволяющей решить обозначенные проблемы и, которая бы отвечала современным требованиям экономики знаний.

2. Обоснована роль качественного уровня человеческого потенциала в повышении качества жизни населения в целом; доказано, что инвестиции в человеческий капитал являются основой экономического роста и инновационного развития государства.

3. Определено, что решение таких важнейших вопросов как стоимостная оценка непосредственно человеческого капитала, оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал, справедливое распределение (перераспределение) дохода между всеми участниками его создания требуют тщательного исследования и формирования четко выстроенной методологии управления с использованием специальных методов, подходов и соответствующего инструментария. В результате, учитывая специфику прикладной науки „финансовый менеджмент”, обосновано осуществить решение поставленных задач в рамках финансового управления: сформировать методологию финансового управления человеческим капиталом.

4. Представлены теоретико-методологические основы построения модели в виде аргументированных умозаключений (разработок): разработанная методика стоимостной оценки человеческого капитала, сущностная характеристика коэффициента эффективности инвестиций, порядок определения стоимости

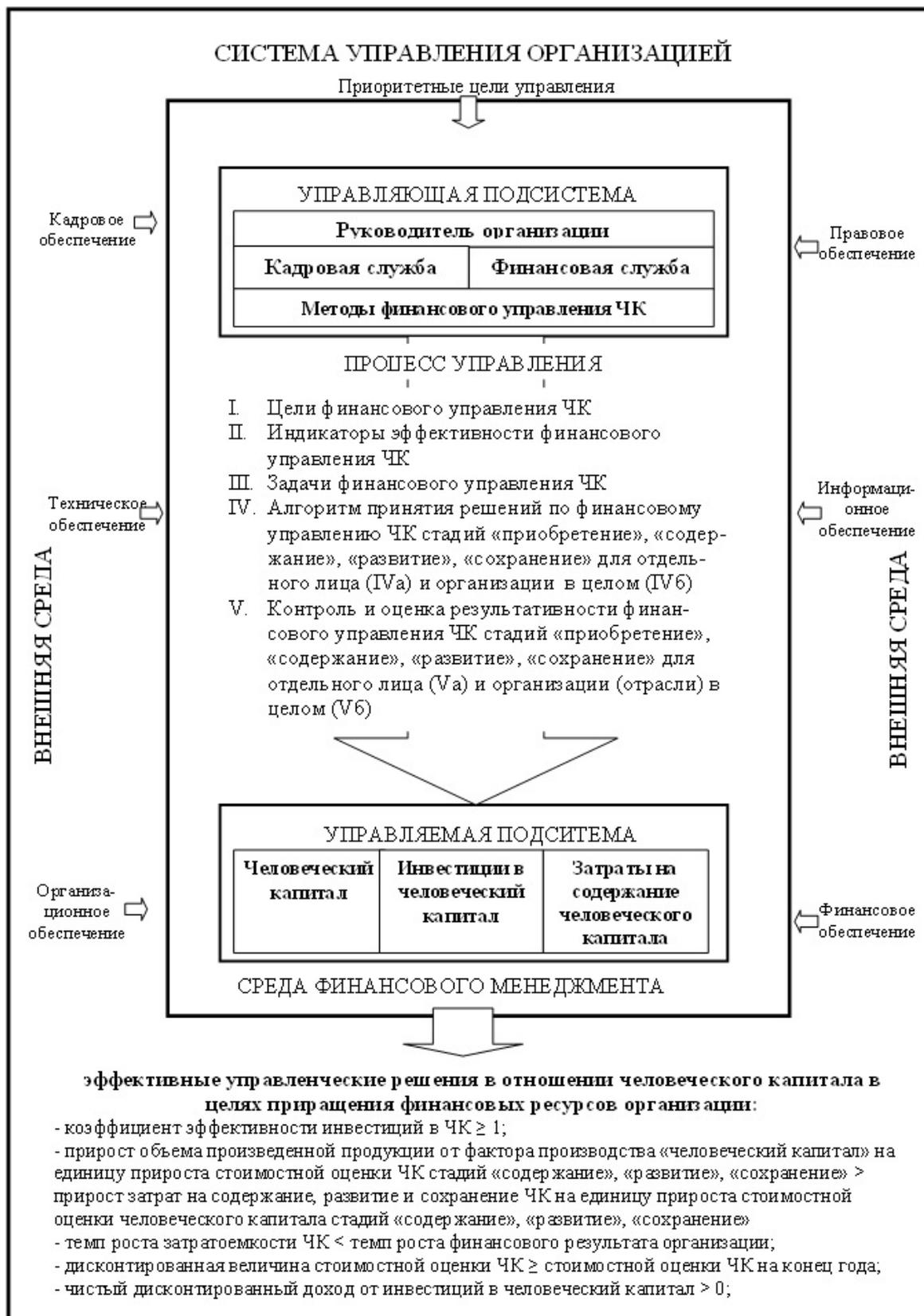


Рис. 5. Модель финансового управления человеческим капиталом

Примечание: собственная разработка.

человеческого капитала и его затратоемкости. Применение описанных основ в практической деятельности позволит формировать информационную базу для принятия грамотных управленческих решений в отношении человеческих ресурсов организации (отрасли).

5. Обоснована необходимость применения принципов основных подходов финансового менеджмента: системного, функционального, процессного для формирования структурно-логической модели финансового управления человеческим капиталом. Причем системный подход позволил определить место человеческого капитала в управляемой и управляющей подсистемах открытой системы управления, функционирующей в сложившейся среде определенной организации и активно взаимодействующей с внешней средой. При этом была уточнена сложная проблема; структурированы элементы этой проблемы посредством формулировки задач, решаемых с помощью общенаучных и специфических методов; обоснованы критерии их решения. В рамках функционального подхода представлена выстроенная совокупность основных функций финансового менеджмента предмета исследования в виде замкнутого управленческого цикла, предполагающего осуществление оперативной корректировки целей и задач финансового управления человеческим капиталом по итогам оценки результативности деятельности. Такие мероприятия позволят существенно поднять эффективность принимаемых управленческих решений в отношении важнейшего фактора экономического роста – человеческого капитала. Для улучшения качества финансового управления исследуемой категории на основе применения принципов процессного подхода были разработаны взаимосвязанные этапы финансового управления человеческим капиталом. В результате была сконструирована максимально эффективная модель управления для достижения поставленной цели.

6. Наглядное представление всего процесса финансового управления человеческим капиталом в виде целостной системы действий на основе специальных методов, обусловленной влиянием факторов внешней и внутренней среды, обеспечит более глубокое понимание исследуемого управленческого процесса и четкое представление менеджерами последовательности конкретных действий. В целом это позволит повысить эффективность принимаемых управленческих решений в отношении важнейшего фактора экономического роста – человеческого капитала.

Литература

1. **Программа** социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы : Указ Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011

года, № 136./ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=P31100136&p2={NRPA}> – Дата доступа: 06.12.2011. 2. **Маркс К.** Капитал. Критика политической экономии. Т.1. Кн.1. процесс производства капитала / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – 556 с. 3. **Сэй Ж.-Б.** Трактат по политической экономии / Жан-Батист Сэй. Экономические софизмы; Экономические гармонии / Фредерик Бастиа – М. : Дело : Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000. – 229 с. 4. **Рикардо Д.** Сочинения / Д. Рикардо. – М. : Госполитиздат, 1955. – 360 с. 5. **T. Schulz** The economic importance of Human Capital in Modernization / T. Schulz // Education Economics. – 1993. – Vol 1. Issue 1. – P. 10 – 32. 6. **Маршалл А.** Принципы политической экономии: Т. 1. : Пер. с англ. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1983. – 415 с. 7. **Леонтьев Б. Б.** Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Издательский центр „Акционер”, 2002. – 200 с. 8. **Новая** постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: „Academia”, 1999. – 640 с. 9. **Шаховская Л. С.** Мотивация труда в переходной экономике: монография / Науч. ред. С. А. Ленская. – Волгоград: Перемена, 1995. – 185 с. 10. **Бондарь А. В.** Человеческий капитал: содержание, методология исследования и условия развития. Белорусский экономический журнал № 3 / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец. – Минск. – 2008, с. 89 – 102. 11. **Фишер С.** Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. – М. : Дело, 1993. – 876 с. 12. **Блауг М.** Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют: пер. с англ. Ю. В. Автономова / М. Блауг. – М.: Журнал „Вопросы экономики”, 2004. – 416 с. 13. **Махлуп Ф.** Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – М.: Прогресс, 1966. – 462 с. 14. **Боулз С.** „Микроэкономика: Поведение, институты, и эволюция” М.: Дело АНХ, 2011 / С. Боулз. – 576 с. 15. **Barro R. J.** Economic growth in a cross section of countries. Quarterly Journal of Economics. Cambridge: MIT Press Journals 1991, vol. 106, p. 407 – 443. 16. **Benhabib I.; Spiegel, M. M.** The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data. Journal of Monetary Economics. Amsterdam: Elsevier Science B. V., 1994, Vol. 34, issue 2, p. 143 – 173. 17. **Romer P. M.** Endogenous technological change. Journal of Political Economy. Chicago: University of Chicago Press, 1990, vol. 98. issue 5, p.71 – 102.; 18. **Human Development Reports 2011** // Доклад о развитии человека. [Электронный ресурс]. – 2011. – № 21 – Режим доступа : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU

Complete.pdf – Дата доступа: 05.02.2012. 19. **Human Development Reports 2010** / Доклад о развитии человека. [Электронный ресурс]. – 2010. – № 20 – Режим доступа : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_RU_Complete.pdf – Дата доступа : 05.02.2012. 20. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь. Science and innovation activity in the Republic of Belarus. Статистический сборник на русском и английском языках. Ответственный за выпуск: О. А. Довнар. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2012, 151 с. 21. **Як Фитц** – энц Рентабельность инвестиций в персонал / Под общей ред. В. И. Ярных / Як Фитц. – М. : ВЕРШИНА, 2006. – 319 с. 22. **Шеннон П. Пратт**. Стоимость капитала: Расчет и применение. – Пер. с англ. Бюро переводов Райд. 2-е изд. / Шеннон П. Пратт. – М. : ИД „Квинто-Консалтинг”, 2006. – 455 с. 23. **Бланк И. А.** Финансовая стратегия предприятия / И. А. Бланк. – Киев: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 720 с. 24. **Л. фон Бергаланфи** Общая теория систем – критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов / Общ. ред. и вст. ст. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина / Л. фон Бергаланфи. – М.: Прогресс, 1969. С. 23 – 82. 25. **Перегудов Ф. И.** Введение в системный анализ / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасеко. – М.: Высшая школа, 1989 26. **Акофф Р. Л.** Планирование будущего корпораций / Р. Л. Акофф. – М. : Прогресс, 1985. – 328 с. 27. **Блауберг И. В.** Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 270 с. 28. **Марков Ю. Г.** Функциональный подход в современном научном познании / Ю. Г. Марков. – Новосибирск: Наука, 1982. – 255 с. 29. **Fayol H.** General and industrial management. – London: Sir Isaac Pitman and Sons, 1969. – 110 p. 30. **Финансовый менеджмент:** теория и практика / Е. С. Стоянова, Т. Б. Крылова, И. Т. Балабанов и др.; Под ред. Е. С. Стояновой. – М.: Издательство „Перспектива”, 1998. – 656 с.

Богатырева В. В. Управление людским капиталом в инновационной экономике

У статті розглянуто роль людського капіталу в

становленні інноваційної економіки; представлено розроблені теоретико-методологічні основи фінансового управління людським капіталом, які слугували початковими положеннями моделі управління досліджуваною категорією в контексті основних підходів фінансового менеджменту.

Ключові слова: людський капітал, людські ресурси, фінансовий менеджмент, чинник, підсистеми системи управління, цикл фінансового управління, процес управління.

Богатырева В. В. Управление человеческим капиталом в инновационной экономике

В статье рассмотрена роль человеческого капитала в становлении инновационной экономики; представлены разработанные теоретико-методологические основы финансового управления человеческим капиталом, которые послужили исходными положениями модели управления исследуемой категорией в контексте основных подходов финансового менеджмента.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, финансовый менеджмент, фактор, подсистемы системы управления, цикл финансового управления, процесс управления.

Bogatyrova V. V. Management of the Human Capital in the Innovation Economy

The article considers the role of human capital in the development of an innovative economy; the theoretical and methodological foundations of the financial management of the human capital were represented, which served as the source of the model management category in the context of the study of the main approaches of financial management.

Key words: human capital, human resources, financial management, factor, subsystems of the management system, the cycle of financial management, the process of management.

Стаття надійшла до редакції 12.10.2012

Прийнято до друку 20.12.2012