

ЧТО НЕ УСПЕЛ СДЕЛАТЬ К. МАРКС, ИЛИ ПОЧЕМУ НАДО ОЦЕНИВАТЬ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ АКТИВЫ?

Иванус Александр Иванович

доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,
Департамента анализа данных, принятия решений и финансовых технологий,
г. Москва, Российская Федерация.
E-mail: aiivanus@fa.ru

Аннотация: Рассматривается сложившееся положение в экономике, когда квалификационные активы, объективно существующие и огромные в своей массе, но не будучи учтёнными, тем не менее участвуют во всех экономических процессах. Этот факт является малоизученным. Актуальность тематики исследования обусловлена тем, что неучтённые квалификационные активы переходят в разряд неуправляемых и приобретают тенденцию к глобальному накоплению, реально создавая мощнейший теневой «пласт», а при достижении некоторого критического значения, экономические процессы теряют устойчивость, что в итоге может привести к кризисам. Поэтому необходимо провести глобальную оценку квалификационных активов, и тогда многие экономические процессы станут измеримыми, контролируруемыми, а, следовательно, и более управляемыми.

Ключевые слова: неопределённость, квалификационные активы, управление экономикой, человеческий капитал, ПБУ-14.

JEL: B49

THAT DIDN'T MAKE MARX, OR WHY OUR QUALIFICATIONS ARE NOT WORTH ANYTHING?

Ivanus Alexander Ivanovich
doctor of economic Sciences
Professor of the Department of data analysis, decision-making and financial technologies of the «Financial University under the Government of the Russian Federation»
Moscow, Russian Federation

Abstract: the paper Considers the situation in the economy, when the qualifying assets, objectively existing and a huge in weight, but not being taken into account, however participate in all economic processes. This fact is little known. The topicality of the research stems from the fact that the unaccounted qualification of the assets transferred to the category of uncontrollable and tend to global accumulation, creating a really powerful shadow «layer», but at some critical values, economic processes lose resilience, which ultimately can lead to crises. It is therefore necessary to undertake a global evaluation of the qualifying assets, in which case many economic processes will be measurable, controllable, and therefore more manageable.

Keywords: uncertainty, qualifying assets, management of the economy, human capital, PBU-14.

Состояние современной экономики, её управляемость и устойчивость в значительной степени определяется наличием огромного количества факторов неопределённости. Их перечень достаточно обширен и включает как внутренние, так и внешние причины [1].

Рассмотрим проблему потери управляемости экономики по причине отсутствия учёта и оценки таких специфических активов, как квалификация и трудовые навыки.

Очевидно, что все созданное вокруг нас в значительной степени создано квалификацией и трудовыми навыками. Но почему-то сложилась ситуация, что эти активы в экономической теории выпали из рассмотрения, их как бы не существует, хотя объективно их реальность ощущается

повсеместно и ежеминутно. И поэтому их отсутствие можно считать веской причиной для возникновения ситуации неопределённости. Обратим внимание на данный феномен с точки зрения процессов управления, которые за счёт наличия обратных связей образуют так называемый контур управления.

Рассматриваемую проблему можно сформулировать так: в процессе функционирования экономики неучтённые квалификационные активы создают неучтённый теневой контур управления, который и приводит к потере устойчивости и кризисным явлениям.

То есть, реальные активы, огромные в своей массе, не будучи учтёнными, отрицательно влияют на качество управляемости экономикой. Этот факт является малоизученным экономической теорией.

В этой связи наше предложение сводится к необходимости количественной оценки квалификационных активов в рублях, что даст выход на принципиально новую возможность практического использования их в качестве вклада в уставной капитал предприятия. В результате такого деяния работник становится автоматически совладельцем выпускаемой предприятием продукции. И это чрезвычайно важно во всех отношениях, и прежде всего в плане социальной справедливости.

В итоге в контуре управления исчезнет целый «пласт» неопределённости, управляемость экономическими процессами повысится, предприятием станут управлять не только учредители и акционеры, но и каждый работник.

Таким образом, за счёт оценки квалификационных активов создаётся реальная база для становления и развития новых экономических отношений, а также условий для обеспечения нового уровня управленческих решений.

В итоге квалификационные активы из источника неопределённости станут параметром управления.

Задача оценки квалификационных активов достаточно сложна, так как на них влияет большое число самых разнообразных факторов. Они влияют на стоимость активов, большая часть из которых или не поддаётся, или слабо поддаётся количественной оценке.

К настоящему времени экономистами предложено множество методик оценок человеческого капитала [2, 3]. Их авторы, в зависимости от понимания решаемых проблемы, подходят к оценке с позиций конкретного результата, полученного работником, исходя из прибыли, которую он принёс фирме, или по увеличению её активов, в том числе интеллектуальных. Эта оценка широко распространена в бизнесе, так как наиболее проста. Но одновременно она наиболее жёсткая и нередко ошибочна.

Некоторые компании создают экспертные центры для всесторонней количественной оценки навыков и индивидуальных качеств работников. И как частный случай используют метод моделирования компетентности, который заключается в определении профиля компетентности, т.е. сочетания навыков, знаний, личностных качеств и ценностей, ассоциируемых с превосходным выполнением рассматриваемой категории работ, и последующей их оценке.

Если обратиться к истории вопроса, то здесь можно найти два характерных периода, который помогут понять сущность проблем.

Середина 19 века. В это время основной производственной силой служил обычный живой труд, который тогда был, как известно, довольно примитивным. Рабочим, пришедшим из деревень на заводы и фабрики, было достаточно кратко объяснить, что нужно делать на простых станках, и они могли тут же приступить к работе. К. Маркс, глядя на это, правильно сделал вывод, что именно здесь происходит процесс расщепления всего объёма полученных результатов живого труда на две части: одна часть идёт на восстановления рабочей силы рабочих, а вторая часть – в карман эксплуататору. Этот вывод и послужил основной теоретической предпосылкой своего знаменитого труда «Капитал».

Начало 21 века. Доля живого труда в производственном процессе становится много меньше другой, всё более и более увеличивающейся составляющей – квалификации. На получение

квалификации современный рабочий (а правильнее уже его назвать – работник) тратит годы, многие рабочие специальности уже требуют серьёзной вузовской подготовки. Поэтому стоимость квалификации, как ресурса (или актива) за счёт интеллектуальной составляющей становится чрезвычайно большой. Но схема распределения результатов труда та же: часть идёт работнику, а часть – всё в тот же карман работодателю. Такого гигантского роста уровня квалификации работников К. Маркс, естественно, предвидеть не мог, поэтому в «Капитале» вопрос эксплуатации огромных по масштабу квалификационных активов не ставился и ставиться не мог.

Но сейчас правомерно поставить вопрос: а с какой стати и до каких пор квалифицированные работники, тратя значительную часть своей жизни на приобретение квалификационных активов, не могут ими пользоваться в полной мере и остаются, как и 150 лет назад, в положении наёмных рабов?

В этой связи необходимо, во-первых, признать, что личные активы работника – это его профессиональная квалификация, которая «всегда при нём» и которую можно считать его неотъемлемой естественной собственностью, во-вторых, оценить стоимость профессиональной квалификации, и, в-третьих, учесть эту стоимость при оценке вклада работника в конечный результат. Ведь эта стоимость в масштабе такой страны, как Россия, огромна, но поскольку она совершенно не оценена и не учтена, то класс работодателей пользуется ею, по существу, как дармовыми ресурсами.

Необходимо также внести и изменения в ПБУ-14 «Учёт нематериальных активов», где сказано: «Нематериальными активами не являются: интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду» [4]. И здесь приводится объяснение: не подлежат оценке 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. Это наивное толкование есть просто неумелая отговорка и оно не может быть рассмотрено в качестве серьёзного аргумента. Если квалификация неотделима от работника и не может без него использоваться, то она поэтому ничего не стоит. Трудно себе представить что-либо более абсурдное.

Всё должно быть изменено с точностью до наоборот. Именно интеллектуальные, квалификационные, деловые качества и способность к труду должны быть капитализированы и учтены как личные активы работников.

Ведь каждый работник, участвующий в трудовом процессе, обладает своим личным активом, и использует его в производстве выпускаемой продукции. Отсюда логически следует, что ключевым моментом становится знание оценки профессиональных активов работников, как некоторой стабильной базы для расчёта заработной платы.

Пример оценки квалификационных активов

Наличие непредсказуемых факторов неопределённости и возникающий при этом информационный дефицит не позволяет или затрудняет применение известных методов оценки профессиональных активов.

Тогда можно перейти к использованию той базы для расчётов, которая не зависит от внешних факторов неопределённости, а использовать минимальное количество информации.

Проведённые специальные исследования показали, что в условиях существенной неопределённости наиболее быстрым и малозатратным в реализации может являться специально разработанный для этого метод, названный методом экспресс-оценки. Другие методы, которые, даже если они более точные и совершенные, в рамках очевидных требований высокой оперативности их реализации не могут быть использованы.

В этой связи наше предложение сводится к выбору фрактального принципа структурной основы экспресс-оценки квалификационных активов работников предприятий, как наиболее приемлемого для выбора базовой «начальной точки отсчёта» других дополнительных факторов, влияющих на размер заработной платы.

Условный пример фрактальной структуры такой базовой основы представлен в таблице 1 [5].

Поскольку рассматриваемые значения активов формируются по фрактальному принципу, то это значит, что каждый вышестоящий уровень оценки квалификационных активов отличается от нижестоящего на величину специально рассчитанного коэффициента [5].

Таблица 1– Пример условных значений стоимости профессиональных активов работников различных уровней квалификации при проведении экспресс-оценки для максимального уровня неопределённости

Уровни квалификации (условные)	Величина базовой стоимости профессионального актива, USD
7 уровень квалификации (высший)	1,1 млн
6 уровень квалификации (высокий)	680 тыс.
5 уровень (напр., магистр + практический опыт)	420 тыс.
4 уровень (напр., магистр)	260 тыс.
3 уровень (напр., бакалавр, средне-специальное образование, рабочие высокой квалификации и т.д.)	160 тыс.
2 уровень (напр., среднее образование)	100 тыс.
1 уровень (напр., образование ниже среднего)	60 тыс.

В соответствии с методикой расчёта коэффициентов могут быть оценены и уровни профессиональных активов для специальностей практически любых отраслей деятельности: рабочих, служащих, работников сельского хозяйства, врачей, инженеров, учителей, артистов, и т.д. По такому принципу могут строиться профессиональные стандарты по должностям и отраслям деятельности.

В результате экспресс-оценки стоимости профессиональных активов принципиально упрощается возможность расчёта заработной платы работников, за счёт чего резко возрастает оперативность расчётов. В целом предлагаемая система достаточно проста, понятна, стимулирует стремление работников к повышению квалификации.

Таким образом, мы используем систему экспресс-оценки заработной платы, где доходы работников находятся в непосредственной зависимости от их квалификационного уровня.

Решение задачи оценки потребует разработки методик оценки квалификационных активов работника и в то же время:

- позволят сделать работника собственником произведённой продукции;
- создадут условия, при которых работник и работодатель станут партнёрами;
- позволят рассматривать квалификационный актив в качестве человеческого капитала, с возможностью его капитализации;
- создадут необходимые и достаточные условия для мотивации роста доходов работников.

Кроме того, увеличение доходов работников увеличит потребительский спрос, а, следовательно, обеспечит более динамичное развитие экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Богомолов А.И., Невежин В.П. Взаимосвязь теории фирмы с управлением ее деятельностью в режиме реального времени / А.И. Богомолов, В.П. Невежин // Хроноэкономика. – 2016. - № 3 (5). - С.6-8.

2. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? / Р.И. Капелюшников. - М.: Высшая школа экономики, 2012. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/281> (Дата обращения — 22.06.2017).

3. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения/ Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / Под редакцией В. Гипельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина. Центр стратегических разработок. – М., 2017. – 148 с.

4. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) / Электронный ресурс: Система ГАРАНТ. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [http://base.garant.ru/12158476/# friends# ixzz51vavw4gO](http://base.garant.ru/12158476/#friends#ixzz51vavw4gO)

5. Иванус А.И., Шамрай-Курбатова Л.В. Управление заработной платой и производительностью труда работников фирмы в условиях неопределённости: монография / А.И. Иванус, Л.В. Шамрай-Курбатова. – Волгоград. Изд-во ВолГМУ, 2016. – 144 с.