

С. С. СИРИН

*магистрант направления «Социология:
Экономическая социология» ТюмГУ,
г. Тюмень
e-mail: sirins72@list.ru*

И. Ф. ПЕЧЕРКИНА

*кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента и бизнеса ТюмГУ,
г. Тюмень
e-mail: i.f.pecherkina@utmn.ru*

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В РАМКАХ УПРАВЛЕНИЯ СТОИМОСТЬЮ БИЗНЕСА¹

Аннотация. В статье рассмотрена проблема оценки стоимости человеческого капитала организации. Анализируются различные методики измерения человеческого капитала работников компании. Предлагается комплексный подход к оценке стоимости человеческого капитала предприятия. Представлен расчет стоимости человеческого капитала организации в виде четкой последовательности этапов. Уточнены и скорректированы показатели для оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал организации, методы оценки человеческого капитала работника организации.

Сегодня организации достигают устойчивого конкурентного преимущества за счет инноваций, знаний, уникальных компетенций персонала. Потенциал человеческих ресурсов организации реализуется в форме человеческого капитала, накопление и оценка которого в целях эффективного управления, является первостепен-

¹ Статья выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-29-07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты».

ной задачей для большинства компаний. В то же время в современной практике управления не учитывается влияние человеческого капитала на экономические показатели деятельности организации. Часто это приводит к огромным потерям ресурсов и значительно снижает эффективность управления организацией. Причина сложившегося положения скорее всего в том, что отсутствуют простые и эффективные инструменты оценки влияния сотрудников организации на ее финансовый результат.

Человеческий капитал организации как «объединенные вместе способности, профессиональный опыт и навыки, трудовая мотивация и специальные знания сотрудников, а также синергетический эффект как результат особой культуры и морального климата, сложившихся в организации» [11] сложно перевести в стоимостные показатели. Однако именно сущностные характеристики человеческого капитала обуславливают устойчивые конкурентные преимущества организации, определяют производительность труда и могут быть использованы для увеличения стоимости бизнеса.

Сложность оценки и анализа состоит в том, что единицу человеческого капитала представляет не сам работник, а его компетенции, мотивация, умение взаимодействовать с коллегами и клиентами. Однако невозможно принять на работу только знания и навыки, они не отделимы от человека, своего носителя. С другой стороны, сторонники концепции управления стоимостью компании убеждены, что стоимостная оценка человеческого капитала должна быть произведена. Измеряя влияние, которое сотрудники оказывают на экономические показатели деятельности компании, организации могут управлять развитием своих сотрудников, преобразовывая профессиональные и личностные характеристики сотрудников в весомые финансовые результаты организации.

На основании рассмотренных методик [1; 5; 6; 14] попробуем сформировать комплексный подход к оценке человеческого капитала, который применим даже в небольших организациях.

В основе методики расчета стоимости человеческого капитала предприятия мы предлагаем использовать технологию, предложенную В. В. Аллавердяном [1] и доработанную Г. Н. Тугускиной [14],

а также метод оценки человеческого капитала К. Н. Чигорьева [16], разработанный в рамках затратного подхода.

Мы предлагаем дополнить методику Г. Н. Тугускиной показателем, который оценивает влияние совокупного социального эффекта (который возникает в результате социальных взаимодействий в коллективе) на стоимость человеческого капитала организации. Кроме того, в алгоритме Г. Н. Тугускиной не учтено влияние общего уровня квалификации сотрудников на результаты деятельности предприятия. Так как общий высокий квалификационный уровень коллектива без сомнения оказывает значимое влияние на повышение качества человеческого капитала каждого сотрудника, мы предлагаем учитывать синергетический эффект от общего уровня профессионализма работников организации, т. е. предлагаем ввести коэффициент общей квалифицированности всех работников предприятия. Кроме того, мы предлагаем модифицировать классификацию затрат на персонал.

В данном исследовании за основу взят затратный подход к определению стоимости человеческого капитала. В Федеральных стандартах оценки затратный подход — это «совокупность методов оценки стоимости объекта, основанных на определении затрат, необходимых для воспроизводства либо замещения объекта оценки, с учетом износа и устаревания» [11]. В качестве меры стоимости принимается сумма затрат на создание объекта.

Мы предлагаем следующий алгоритм расчета стоимости человеческого капитала предприятия (см. рис. 1).

Проведем обоснование предложенной методики. Первый этап — это расчет стоимости человеческого капитала отдельного работника организации. Стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия — это денежное выражение ценности работника для данного предприятия не только с учетом его образования, возраста, опыта работы, но и с учетом личного вклада работника в результаты деятельности предприятия. За основу расчета величины человеческого капитала индивидуального работника предприятия возьмем формулу, предложенную Н. И. Пирожковой [12]:

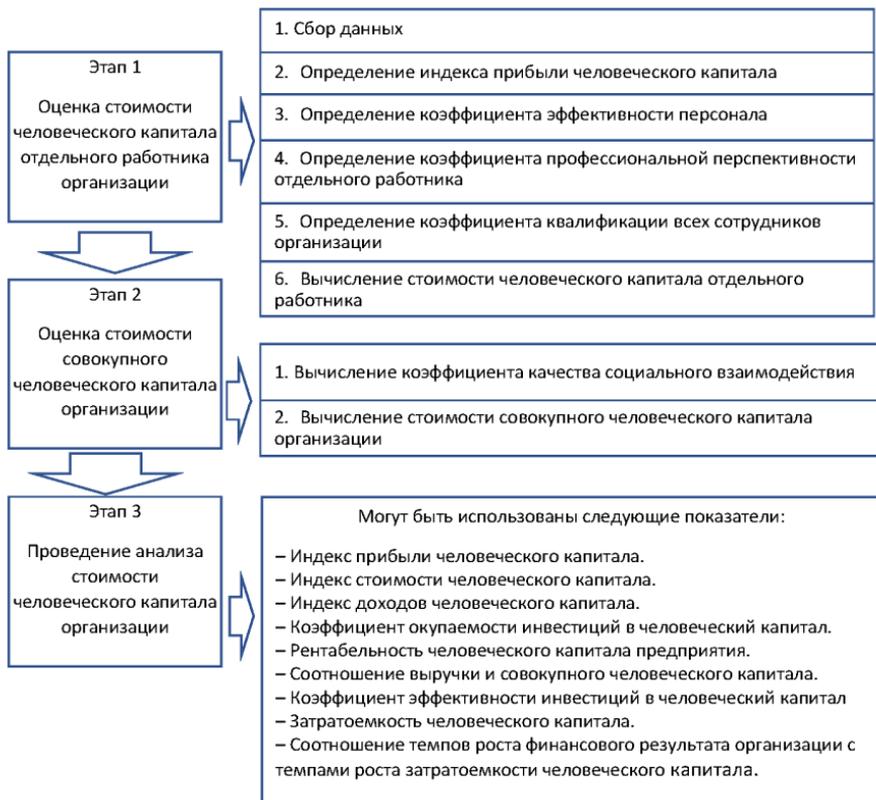


Рис. 1. Алгоритм расчета стоимости человеческого капитала предприятия

$$S_i = 3\Pi_i * \Gamma_{чк} * K_{кв} + \frac{\sum P_i}{n_i},$$

где S — величина человеческого капитала отдельного работника предприятия;

i — период, за который определяется величина человеческого капитала отдельного работника;

$\sum P_i$ — общая сумма расходов за период i по всем сотрудникам компании;

n — количество сотрудников за период i ;

$ЗП_i$ — общая сумма выплаченной заработной платы 1 сотруднику компании за i период;

$K_{кв}$ — коэффициент квалифицированности всех работников предприятия;

$Г_{чк}$ — показатель экономической значимости конкретного работника предприятия.

Рассмотрим подробно каждый из этих показателей.

$ЗП_i$ — общая сумма выплаченной заработной платы 1 сотруднику компании за i период. Это все выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и т. п. Для расчета нужно учитывать среднегодовой доход работника предприятия.

$Г_{чк}$ (гудвилл человеческого капитала (термин введен В. В. Аллавердяном и Г. Н. Тугускиной) предлагаем рассчитывать, опираясь на методику Г. Н. Тугускиной, как сумму коэффициентов, учитывающих прибыль предприятия и профессиональный уровень сотрудников [14]:

$$Г_{чк} = In + Knn,$$

где In — индекс прибыли человеческого капитала — отражает соотношение прибыли предприятия и номинального фонда рабочего времени работника.

Knn — коэффициент профессиональной перспективности — характеризующий уровень подготовки и опыта специалиста предприятия, включающих следующие характеристики: уровень образования, стаж работы по данной специальности, возраст, а также эффективность деятельности работника [14].

Knn имеет такой вид:

$$Knn = Kобр * (Kс + Kв) * Kэф,$$

где $Kобр$ — коэффициент уровня образования. Значения представлены в табл. 1.

$Kс$ — коэффициент опыта работы по профессии. Значения представлены в табл. 2.

$Kв$ — коэффициент возраста. Значения представлены в табл. 3.

$Kэф$ — коэффициент эффективности сотрудника (см. табл. 4).

Коэффициенты уровня образования

Уровень образования	Соответствие образования профилю выполняемой работы		
	Соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
	коэффициент	коэффициент	коэффициент
Основное общее образование	0,2	0,2	0,2
Полное среднее общее образование	0,5	0,5	0,5
Начальное профессиональное	0,8	0,7	0,5
Среднее профессиональное и незаконченное высшее	0,9	0,8	0,6
Высшее образование: бакалавриат, специалитет	1	1	0,8
Высшее образование: магистратура	1,1	1	0,9
Послевузовское профессиональное образование	1,2	1,1	1

Источник: Модифицирована на основе работ [14, 15].

В отношении образования работника, важно, чтобы профиль образования соответствовал требованиям занимаемой должности, т. е. необходимо наличие профессионального образования в специальной области.

Опыт работы по профессии имеет важное значение. Есть мнение, что специалистом человек становится не менее, чем через 3 года практической работы. Мы предлагаем такие значения этого коэффициента в табл. 2.

Коэффициенты опыта работы по профессии

<i>Опыт работы</i>	<i>Коэффициент</i>
Без опыта	0,2
0,5-1 год	0,5
1-3 года	0,8
3-5	1
Больше 5	1,1

Источник: Разработано на основе работ Г. Н. Тугускиной и В. В. Аллавердяна [1, 14].

По результатам исследования международного рекрутингового агентства Kelly Services, больше половины (62%) российских работодателей считают наиболее эффективными работников в возрасте от 25 до 34 лет. Опрос был проведен среди руководителей и специалистов более 1 000 компаний из всех федеральных округов России.

Эти данные позволили авторам предложить следующие коэффициенты, характеризующие возрастную группу работника.

Таблица 3

Значение коэффициента возраста работника

<i>Возрастная группа</i>	<i>Результаты исследования*</i>	<i>Значение коэффициента возраста</i>
До 24 лет	6	0,8
25-34 лет	62	1
35-44 лет	22	0,9
45-54 лет	4	0,7
55 лет и старше	1	0,6

Источник: Исследование международного рекрутингового агентства Kelly Services [3].

Можно согласиться с Г. Н. Тугускиной [14], которая вводит еще одну переменную — это коэффициент эффективности. Этот коэф-

коэффициент рассчитывается по-разному для разных категорий сотрудников — рабочих, специалистов, руководителей.

Для категории рабочих он определяется достаточно просто, исходя из двух показателей — количественного и качественного результата труда (объем произведенной продукции и ее качество).

Коэффициент эффективности труда рабочих:

$$K_{\text{этр}} = (K_{\text{пр}} + K_{\text{к}} + K_{\text{сл}}),$$

где $K_{\text{пр}}$, $K_{\text{к}}$, $K_{\text{сл}}$ — коэффициенты производительности, качества и сложности труда.

Вариант оценки этих параметров представлен в табл. 4. Коэффициент необходимо рассчитать для всей совокупности работ, выполненных за определенный календарный период.

Таблица 4

Значение коэффициента эффективности для рабочих

Параметры*	Значение коэффициента				
	Выполнение плана				
Выполнение плана по объему выполненных работ (объему произведенной продукции)	на более, чем 110%	105-110%	96-104%	80-95%	менее 80%
Значение коэффициента	1,25	1,1	1	0,9	0,75
Качество выполнения работ	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
Значение коэффициента	1,25	1,1	1	0,85	0,75
Сложность выполнения работ	высокая	выше среднего	средняя	ниже среднего	низкая
Значение коэффициента	1,25	1,1	1	0,85	0,75

* Параметры могут быть другие в зависимости от специфики выполняемых работ.

Эффективность труда специалистов и руководителей оценить гораздо сложнее. Однако такой подход тоже применим, если в организации используется система ключевых показателей эффектив-

ности (KPI). Без которой невозможно внедрить систему управления стоимостью компании.

Перейдем к рассмотрению следующего параметра: $K_{кв}$ — коэффициента квалифицированности всех работников предприятия. определяющего общий уровень подготовки работников предприятия. Параметром для определения этого коэффициента можно считать образование. Этот коэффициент мы считаем необходимым ввести в формулу стоимости человеческого капитала индивидуального работника предприятия, так как совокупный кадровый потенциал организации является фактором, влияющим на развитие компетенций и возможность повышения квалификации «на рабочем месте» каждого сотрудника.

$$K_{кв} = \frac{\sum K_{nn}}{n},$$

где $\sum K_{nn}$ — сумма коэффициентов профессиональной перспективности всех сотрудников организации, n — число сотрудников организации

Кроме того, в формулу определения стоимости человеческого капитала необходимо ввести показатель расходов на персонал за оцениваемый период (P_i). Современный менеджмент рассматривает затраты на персонал как инвестиции [17]. Это позволяет рассматривать их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду [15]. Традиционно в управлении персоналом выделяются следующие направления работы, требующие затрат — приобретение (найм), использование (содержание, сохранение) и развитие. В отечественной экономической литературе можно встретить различные классификации затрат на персонал. Наиболее подробные классификации представлены в работах Л. М. Патрушевой [9], А. Я. Кибанова [4]. В данной работе мы предлагаем классифицировать все затраты на персонал по трем направлениям: приобретение, содержание, развитие. Вариант классификации затрат представлен в табл. 5.

Классификации затрат на персонал организации

<i>Затраты на приобретение</i>	
Затраты на рекламу	Для разных категорий работников стоимость найма варьируется от 8% до 30-40% будущей годовой заработной платы
Зарплата лиц, занятых приемом на работу	
Оплата услуг кадровых агентств	
Стоимость времени руководителя, принимающего участие в отборе кандидата	
Потери организации из-за незанятой вакансии	
Потери в результате ошибок отбора	
Затраты по адаптации и обустройству кандидатов	
Затраты на сохранение	
Заработная плата, премии	При вычислении стоимостной оценки отдельного сотрудника не включаются в сумму всех затрат на персонал
Начисления на фонд оплаты труда	
Расходы на приобретение спецодежды	
Затраты на организацию рабочего места для нового сотрудника	
Командировочные и представительские расходы	
Канцелярские и хозяйственные расходы офиса	
Все виды компенсаций расходов на транспорт, связь и т. п.	
Страхование	
Затраты на мероприятия по охране труда и техники безопасности, выполнение санитарно-гигиенических требований	
Затраты на медицинское обследование, оплату полисов ДМС и т. п.	
Затраты на оздоровительные и спортивные мероприятия	

<i>Затраты на развитие</i>	
Краткосрочные курсы и семинары	Могут быть рассмотрены как инвестиции
Повышение квалификации	
Дополнительное образование, освоение новой специализации для работы на том же предприятии	
Ротация	
Стимулирование изобретательской, инновационной деятельности	
Затраты на НИОКР	

Все эти виды затрат, кроме затрат, которые включены в фонд оплаты труда, включаются в показатель — общие расходы на персонал за определенный период — $\sum P_i$. Тогда расходы на 1 сотрудника составят $\frac{\sum P_i}{n_i}$, где n_i — число работников предприятия за этот период.

Итак, общая формула стоимости человеческого капитала отдельного работника принимает вид:

$$S_i = 3\Pi_i * \Gamma_{чк} * K_{кв} + \frac{\sum P_i}{n_i}.$$

Второй этап — это оценка стоимости совокупного человеческого капитала организации. Стоимость совокупного человеческого капитала организации — это денежное выражение ценности всех работников для организации. Поэтому формула для оценки стоимости совокупного человеческого капитала может быть представлена следующим образом:

$$S_{опг} = \sum_{i=1}^n S_i * K_{сэ},$$

где $\sum_{i=1}^n S_i$ — сумма индивидуальных оценок стоимости человеческого капитала отдельного работника;

Kсэ — коэффициент социального эффекта, который возникает в результате социальных взаимодействий в коллективе.

Взаимодействие — это процесс воздействия людей и групп друг на друга, в котором каждое действие обусловлено как предыдущим действием, так и ожидаемым результатом со стороны другого [7]. Взаимодействие в коллективе — это устойчивая система взаимоотношений, складывающаяся под влиянием формальных и неформальных правил, отношения членов группы к каким-то значимым для них ценностям. Человеческий капитал накапливается в разных формах непосредственного взаимодействия людей [6]. Чем больше люди расположены друг к другу, тем больше взаимопомощь, возможность консультаций, тем чаще работники проявляют лояльность к организации, тем выше производительность их труда. Верно и обратное. Взаимодействие между людьми и их эмоциональное насыщение формируют особый климат коллектива, способный формировать как благоприятные, так и не благоприятные по отношению к целям организации модели поведения. Накопленный социальный эффект плодотворного взаимодействия позволяет эффективно координировать деятельность людей, мобилизовать их на достижение организационных целей, обеспечивает оперативность передачи информации. Поэтому считаем важным при оценке человеческого капитала компании учитывать качество социального взаимодействия.

В основу оценки этого уровня можно взять две методики: методика для определения психологического климата группы Л. Н. Лутошкиной [8] и экспресс-методика социальной самооценки коллектива [7].

В результате данной методики получаем оценки уровня социального взаимодействия в коллективе, и на этой основе мы предлагаем следующие значения коэффициента социального взаимодействия (табл. 6).

Значения коэффициента социального взаимодействия

<i>Средняя оценка</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Значение коэффициента</i>
от «-1» до «-0,5»	Критично неблагоприятный уровень взаимодействия, высокий уровень конфликтности	0,7
от «-0,5» до «-0,20»	Неблагоприятный уровень взаимодействия	0,85
от «-0,20» до «+0,20»	Скорее благоприятный, чем неблагоприятный уровень взаимодействия, но есть риск конфликтов	0,95
от «+0,20» до «+0,50»	Благоприятное социальное взаимодействие	1
от «+0,50» до «+1»	Социальное взаимодействие, активизирующее мотивацию персонала на достижение успеха всего подразделения (организации)	1,1

Источник: Собственная разработка.

Для того чтобы принимать оптимальные управленческие решения в области управления человеческим капиталом, мало дать стоимостную оценку последнему. Необходимо оценить влияние человеческого капитала на финансовые результаты деятельности предприятия. Это позволит оценить эффективность использования человеческого капитала организации, проанализировать влияние изменений его параметров на стоимость организации. Предлагаемая методика, на наш взгляд, позволяет отслеживать «слабые места» в стоимости человеческого капитала и производить соответствующие корректировки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аллавердян В. В. Оценка стоимости кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс]. — URL: <http://i-con.ru> (дата обращения: 23.01.2020).

2. Врублевская О. А. О сущности понятия «Социальное взаимодействие» в научных исследованиях // Сибирский журнал науки и технологий. 2006. № 5 (12). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-suschnosti-ponyatiya-sotsialnoe-vzaimodeystvie-v-nauchnyh-issledovaniyah> (дата обращения: 23.02.2020).
3. Исследование международного рекрутингового агентства Kelly Services. — URL: <http://www.kellyservices.ru/RU/About-Us/News/2015/Candidates-Quality-2015/#.VkIuO7fh> (дата обращения: 23.02.2020).
4. Кибанов А. Я. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. — М.: Проспект, 2013. — 80 с.
5. Краковская И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. — 2008. — № 19. — С. 41-50.
6. Линев А. И. Формирование структуры человеческого капитала предприятия для целей учета и анализа // КНЖ. — 2016. — № 3 (16). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-struktury-chelovecheskogo-kapitala-predpriyatiya-dlya-tseley-ucheta-i-analiza> (дата обращения: 23.02.2020).
7. Михайлюк А. С., Шарыто Л. Ю. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе. — URL: http://www.hr-portal.ru/tool/ekspress-metodika-ocenki-socialno-psihologicheskogo-klimata-v-trudovom-kollektive?utm_source (дата обращения: 11.02.2020).
8. Оценка психологического климата коллектива — карта-схема Л. Н. Лытошкиной. — URL: http://azps.ru/tests/tests_climat.html (дата обращения: 11.02.2020).
9. Патрушева Л. М. Бюджетирование расходов на персонал. — М.: ИНФРА-М, 2006. — URL: <http://www.rhr.ru/index/sovietech/6297.html>
10. Печеркина И. Ф. Человеческий капитал как объект менеджмента, ориентированного на стоимость // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. — 2016. — № 3. — С. 125-130.
11. Приказ Минэкономразвития России «Общие понятия оценки, подходы к оценке и требования к проведению оценки (ФСО № 1)» от 20 июля 2007 г. № 256. — URL: http://www.labrate.ru/laws/20070720_prikaz_mert_256_fso-1_appraisal-approaches.htm (дата обращения: 23.02.2020).
12. Пирожкова Н. И. Методика оценки уровня человеческого капитала индивидуального работника предприятия // Проблемы экономики и юридической практики. — 2011. — № 5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-urovnya-chelovecheskogo-kapitala-individualnogo-rabotnika-predpriyatiya> (дата обращения: 23.02.2020).

13. Пирожкова Н. И. Методика экономического анализа человеческого капитала предприятия // Аудит и финансовый анализ. — 2012. — № 1. — С. 135-141.
14. Тугускина Г. Н. Методика оценки человеческого капитала // Управление персоналом. — 2009. — № 5. — С. 61-63.
15. Чесебиев А. А. Виды инвестиций в человеческий капитал и методы оценки его эффективности // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5: Экономика. — 2016. — № 3 (185). — С. 33-38.
16. Чигорьев К. Н., Скопинцева Н. А., Ульященко В. В. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат // Известия Томского политехнического университета. — 2008. — № 6. — С. 54-56.
17. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал : измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; под общ. ред. В. И. Ярных. — М.: Вершина, 2006. — 320 с.