Пирожкова, Нелла Ильинична. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10 / Пирожкова Нелла Ильинична; [Место защиты: Моск. финансово-пром. ун-т "Синергия"].- Москва, 2012.- 197 с.: ил. РГБ ОД, 61 13-8/32

**Содержание к диссертации**

Введение

**ГЛАВА I. Теоретические основы оценки стоимости человеческого капитала предприятия 11**

1.1. Понятие человеческого капитала 11

1.2. Структура человеческого капитала предприятия 20

1.3. Анализ стоимости человеческого капитала предприятия 29

**ГЛАВА II. Оценка стоимости совокупного человеческого капитала предприятия и разработка системы показателей для анализа стоимости человеческого капитала 38**

2.1. Оценка стоимости человеческого капитала индивидуального работника предприятия 38

2.2. Оценка стоимости совокупного человеческого капитала предприятия ...80

2.3. Система показателей для анализа стоимости человеческого капитала предприятия 93

**Глава III. Результаты оценки стоимости и расчета системы показателей для анализа стоимости человечесского капитала предприятия 103**

3.1 .Апробация методик на примере предприятий высокотехнологичной и наукоемкой отраслей экономики 104

3.2. Рекомендации и предложения для предприятий после проведения оценки стоимости и расчета системы показателей для анализа стоимости человеческого капитала 143

Заключение 153

Список использованных источников 156

* [Структура человеческого капитала предприятия](http://www.dslib.net/finansy/ocenka-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala-predprijatija.html#5236381)
* [Анализ стоимости человеческого капитала предприятия](http://www.dslib.net/finansy/ocenka-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala-predprijatija.html#5236382)
* [Оценка стоимости совокупного человеческого капитала предприятия](http://www.dslib.net/finansy/ocenka-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala-predprijatija.html#5236383)
* [Рекомендации и предложения для предприятий после проведения оценки стоимости и расчета системы показателей для анализа стоимости человеческого капитала](http://www.dslib.net/finansy/ocenka-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala-predprijatija.html#5236384)

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования**

Человеческий капитал в современной экономике является одним из главных факторов успешного функционирования любого инновационного и инвестиционного проекта, реализуемого в экономике. В конкурентном экономическом соревновании побеждает, как правило, тот, у кого более квалифицированный коллектив профессионалов. Поэтому многие ученые и исследователи современной экономики считают человеческий капитал наиболее ценным ресурсом постиндустриального общества и стратегически более важным, чем наличие природных ресурсов, которые исчерпаемы. Во всех странах человеческий капитал во многом предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. В этой связи нельзя не отметить усиление и интерес общества к системе современного образования как основе воспроизводства этого капитала.

Человеческий капитал приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов-теоретиков, но и для субъектов хозяйствования. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, путям их становления и развития. Сегодня многие консультанты и менеджеры на практике начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как наиболее ценного среди всех видов капитала.

Необходимость оценки стоимости человеческого капитала предприятия обычно возникает при продаже и реорганизации предприятия, при смене собственника, по инициативе менеджмента предприятия для анализа существующей ситуации и принятия необходимых управленческих решений. Анализ существующих методов оценки стоимости человеческого капитала показывает наличие многих нерешенных вопросов и отсутствие универсальной методики.

В современной практике бухгалтерского учета человеческий капитал до сих пор не учитывается в бухгалтерском балансе предприятия. Практика недооценки и не включения в активы предприятия человеческого капитала ведет к потере ресурсов и значительно занижает рыночную стоимость акций предприятия.

В связи с этим возникает необходимость разработки и внедрения соответствующей методики для оценки стоимости человеческого капитала предприятия.

**Степень разработанности проблемы**

Теорией человеческого капитала в различное время занимались многие российские и зарубежные ученые: У. Букович, Д. Бьюкенен, Г. Бэккер, Ю.Г. Волков, В.В. Глухов, А.И. Добрынин, А.В. Дьяченко, А.И. Кочеткова, И.А. Крутий, И.В. Корнеевец, Б.Б. Леонтьев, Т.В. Маринина, Б.З. Мильнер, А. Маршал, Д. Минцер, Р. Уильямс, Т. Щульц. Проблемой оценки стоимости человеческого капитала занимались немногие российские экономисты: В.В. Аллавердян, А.Ю. Евстратов, Б.Б. Леонтьев, Г.А. Тугускина, В.В. Царева, а также зарубежные ученые: Г. Беккер, Г. Вистейн, Я. Фитценц, Б. Чусуик.

Учитывая немногочисленность и разнохарактерность изложения методик по оценке стоимости человеческого капитала, общепринятой методики на сегодняшний день не существует. Некоторые методики основываются на оценке рыночной значимости работников, рассчитанную на критериях, учитывающих возраст, стаж работы и образование.

Известные методы анализа стоимости человеческого капитала касаются иного понятия – «трудовые ресурсы». Наиболее известные работы, посвященные анализу и оценке стоимости трудовых ресурсов, связаны с именами следующих ученых: М.И. Баканова, Г.В. Савицкой, Р.С. Сайфулина, О.А. Толпегиной, А.Д. Шеремета. Подходы к экономическому анализу трудовых ресурсов и человеческого капитала не могут быть идентичными ввиду разницы их экономического содержания. Поэтому автором разработана методика анализа и оценки стоимости человеческого капитала, адаптированная к современным условиям. Менеджеры предприятий и консалтинговые организации свидетельствуют о наличии дефицита подобных методик как с теоретической, так и с практической точек зрения, что определило цель и задачи исследования.

**Цель исследования** состоит в разработке и применении на практике методики оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.

Реализация цели потребовала постановки и решения следующих **задач**:

1. Сформулировать и обосновать понятия «стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия» и «стоимость совокупного человеческого капитала предприятия» с целью раскрытия сущности объекта исследования.
2. Обосновать влияние социального взаимодействия в коллективе на стоимость совокупного человеческого капитала предприятия.
3. Выделить и рассчитать новую группу затрат, связанных с нелояльностью персонала предприятия, в рамках оценки стоимости человеческого капитала предприятия затратным подходом.
4. Разработать систему показателей для оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.
5. Разработать методику оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.

**Объектом исследования** выступает стоимость человеческого капитала в составе совокупного капитала предприятия.

**Предметом исследования** являются отношения в сфере управления человеческим капиталом предприятия.

**Теоретическую основу исследования** составили прикладные данные социологических и экономических исследований, проведенных различными информационно-аналитическими центрами, официальные документы, данные статистики, материалы периодической печати, отчеты и документы предприятий высокотехнологичной и наукоемкой отраслей экономики, результаты экспертных опросов, в проведении которых принимал участие автор, а также данные, содержащиеся в сети Интернет.

**Методологическая основа исследования** базируется на использовании известных методологий анализа и синтеза, индукции и дедукции, системного, комплексного и сравнительного анализа, методов экономического и финансового анализа, таких как горизонтальный, вертикальный, коэффициентный, а также корреляционно-регрессионный анализ.

**Информационную базу исследования** составили финансовые отчетности предприятий ООО «Торговый Дом «Симметрон Электронные Компоненты», ООО «Интех электроникс», ООО «Додэка – электронные компоненты», статистические исследования кадровых агентств «Kelly Services» и «Ankor», статистическая информация, связанная с человеческим капиталом, порталов vedomosti.ru, hh.ru, superjob.ru, rabota.ru, а также материалы, собранные и обработанные в ходе апробации.

**Наиболее существенные результаты исследования** соответствуют п. 5.2. «Теоретическое и методологическое обоснование подходов к оценке имущества, капитала и привлеченных источников» и п. 5.6. «Проблемы и перспективы оценки интеллектуального капитала» Паспорта специальности 08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в разработке методического инструментария оценки стоимости человеческого капитала и системы показателей анализа стоимости человеческого капитала предприятия в целях повышения эффективности управления предприятием.

**Научная новизна подтверждена следующими научными результатами, выносимыми на защиту:**

**1. Сформулировано и обосновано авторское определение понятий «стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия» и «стоимость совокупного человеческого капитала предприятия».**

Стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия – это денежное выражение ценности работника для данного предприятия с учетом его образования, возраста, опыта работы.

Стоимость совокупного человеческого капитала предприятия **–** это денежное выражение ценности всех работников для данного предприятия с учетом их образования, возраста, опыта работы, синергетического эффекта, выраженного коэффициентом социального взаимодействия, с расчетом физического износа и морального устаревания человеческого капитала. Определение позволяет рассматривать человеческий капитал как систему, составляющие которой будет давать больший результат благодаря синергетическому эффекту.

Авторское определение стоимости совокупного человеческого капитала предприятия, в отличие от других определений, включает в себя несколько составляющих: стоимость человеческого капитала всех работников предприятия, синергетический эффект, износ и функциональное устаревание человеческого капитала. Указанное определение обеспечивает возможность наиболее полного отражения стоимости совокупного человеческого капитала предприятия в денежном эквиваленте.

**2**. **Обосновано, что уровень социального взаимодействия в коллективе оказывает влияние на стоимость совокупного человеческого капитала предприятия.** Раскрыто, что социальное взаимодействие в коллективе предприятия – это внутренний слой корпоративной культуры, который отражает социально-психологический климат в коллективе, является недоступным для сотрудников, которые не работают на данном предприятии. Это понятие неотделимо от человеческого капитала предприятия, поскольку взаимодействие работников внутри предприятия оказывает влияние на их работу, и, соответственно, на результат их деятельности. Таким образом, значение социального взаимодействия нельзя недооценивать и необходимо учитывать при расчетах стоимости человеческого капитала, поскольку оно влияет на стоимость человеческого капитала предприятия. При определении стоимости совокупного человеческого капитала предприятия данный фактор учитывается посредством использования специально введенного автором «Коэффициента социального взаимодействия» - K (sc), методика расчета которого приведена в диссертации.

**3.** **В рамках оценки стоимости человеческого капитала** **затратным подходом, выделена новая группа затрат, связанная с нелояльностью персонала.** Данные затраты предложено дифференцировать на 5 групп:

– стоимость замещения позиции при внезапном уходе сотрудника;

– потеря доходов от ухода клиента по причине некорректного поведения сотрудника;

– потери от умышленного саботажа с целью уничтожения или порчи имущества предприятия;

– потеря рабочего времени сотрудника по необъективным причинам (в денежном выражении);

– финансовые потери от разглашения сотрудниками предприятия конфиденциальной информации.

В процессе расчета стоимости человеческого капитала необходимы сведения по заработной плате и по затратам на персонал; затраты автором разделены на 4 группы: затраты на поиск персонала, на мотивацию и улучшение условий труда, на обучение персонала, а также затраты, связанные с нелояльностью персонала. При расчете указанных выше затрат использовались специальные методы анкетирования сотрудников предприятия, разработанные автором.

**4. Разработана система показателей, необходимая для оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия**:

– Показатель экономической значимости работника предприятия (Kwa) –произведение коэффициентов, характеризующих уровень подготовки и опыта специалиста предприятия, включающих в себя такие данные, как уровень образования, стаж работы по данной специальности, а также возраст сотрудника. Коэффициент отображает реальную рыночную ценность работника не как штатной единицы, а как конкретного человека выполняющего определенные функции. Были разработаны и доказаны коэффициенты, определяющие образование, стаж, возраст, которые присваиваются каждому сотруднику после проведения нескольких этапов тестирования, предложенных и апробированных автором.

– Коэффициент квалифицированности работников предприятия K(q) – это коэффициент, который определяет общий уровень профессиональной подготовки работников предприятия. Коэффициент характеризует уровень подготовки сотрудников, работающих на предприятии.

– Коэффициент социального взаимодействия K(sc) – это коэффициент, который отражает уровень социально-психологического взаимодействия в коллективе и показывает синергетический эффект, обусловленный взаимодействием сотрудников внутри предприятия.

Данные коэффициенты необходимы для расчета величины человеческого капитала предприятия и помогают отразить реальную рыночную ценность работника.

**5.** **Разработана методика оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.**Анализ стоимости человеческого капитала предприятия – это исследование и расчет составных частей человеческого капитала предприятия для выявления факторов, влияющих на повышение или понижение стоимости человеческого капитала и для дальнейшего принятия необходимого управленческих решений.

Методика оценки стоимости человеческого капитала предприятия заключается в оценке стоимости человеческого капитала с помощью расчета: затрат на персонал; заработной платы, с учетом коэффициентов, разработанных автором; социального взаимодействия; физического износа и функционального устаревания человеческого капитала.

Под физическим износом совокупного человеческого капитала предприятия автором предлагается понимать снижение трудоспособности работников вследствие физического старения.

Под функциональным устареванием совокупного человеческого капитала предприятия нужно понимать устаревание профессиональных компетенций работника, не обладающего способностью (по разным причинам) их обновить.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что полученные по его результатам заключения и выводы развивают теорию человеческого капитала в недостаточно изученной на настоящий момент ее области, а именно – оценки его стоимости в денежном эквиваленте применительно к отдельно взятому предприятию.

Основные положения диссертации могут быть использованы для подготовки бакалавров и магистров по направлениям «Экономика» и «Менеджмент», специалистов по специальности «Финансы и кредит» в следующих дисциплинах: «Управление инвестициями в человеческий капитал», «Инвестиции в человеческий капитал и социальные инвестиции», «Инвестиционный менеджмент», «Управление персоналом».

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности эффективного применения разработанных методик оценки и анализа стоимости человеческого капитала на предприятиях. Выводы и результаты работы ориентированы на использование собственниками и руководителями предприятий, руководителями кадровых служб, руководителям финансовых подразделений для повышения эффективности управления предприятием, а также для повышения стоимости активов и бизнеса предприятия. Методика может применяться для внешних целей: продемонстрировать преимущества предприятия, показать потенциал успешной работы в будущем.

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования процессов инвестирования в развитие человеческого капитала и повышения эффективности системы HR-менеджмента.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Результаты исследования были отражены в докладе на V Международном научном конгрессе «Роль бизнеса в трансформации российского общества – 2010» (Москва, МФПА, 2010г.), в докладе на Межвузовской научно-практической конференции «Модернизация России в ХХI веке: социально-экономические аспекты» (Красногорск, МФПА, 2010 г.)

Результаты исследования апробированы на предприятиях ООО «Торговый Дом «Симметрон Электронные Компоненты», ООО «Интех электроникс» и ООО «Додэка – электронные компоненты», что подтверждается соответствующими справками о внедрении.

**Полнота публикаций.** Основное содержание диссертации опубликовано в 9 научных работах общим объемом 5,63 п.л. (авт. объем 5,63 п.л.), 3 из которых опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России (авт. объем 2,72 п.л.).

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Диссертация содержит 15 рисунков, 45 таблиц, 10 приложений, дополняющих исследование. Объем работы составляет 163 страницы.

Структура диссертации обусловлена ее целью и задачами, порядок изложения определен логикой, что отражено в оглавлении диссертации:

3.2. Рекомендации и предложения для предприятий после проведения оценки стоимости и расчета системы показателей для анализа стоимости человеческого капитала

## Структура человеческого капитала предприятия

Группа ученых под руководством Абалкина Л.И., исследовала проблему стратегического развития России в XX веке и рассматривала человеческий капитал как сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход. [68]

Социально-экономический прогресс определяется, прежде всего, новыми знаниями, полученными научно-исследовательскими работниками и осваиваемые в дальнейшем в процессе образования и профессиональной подготовки и переподготовки работников. Основными сферами деятельности, формирующими человеческий капитал, являются научно-образовательный комплекс, система здравоохранения, сферы, непосредственно формирующие условия жизни и быта.

Итак, при определении человеческого капитала необходимо учитывать, что:

1. Он является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста.

2. Его формирование требует значительных затрат как от самого индивидуума так и от общества в целом.

3. Человеческий капитал может быть накоплен, а именно индивидуум может приобретать определённые навыки, способности, может улучшить своё здоровье. 4. Человеческий капитал на протяжении своей жизни не только приобретает знания, но и изнашивается, как физически, так и морально. Устаревают знания индивидуума, т.е. экономически изменяется стоимость человеческого капитала в процессе бытия.

5. Инвестиции в человеческий капитал дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход. Для общества вложения дают более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффекты.

6. Инвестиции в человеческий капитал носят довольно длительный характер. И если инвестиции в человеческий капитал образования имеют период 12-20 лет, то в капитал здоровья человек производит вложения в течение всего периода времени.

7. Человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности. Человеческий капитал неотделим от его носителя - живой человеческой личности.

8. Прямые и косвенные доходы, получаемые человеком, контролируются им самим независимо от источника инвестиций. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрения, от общего уровня его культуры.[44]

Человеческий капитал подразделяется на:

1. Общий человеческий капитал - знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях.

2. Человеческий интеллектуальный капитал - капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, профессиональных знаний, опыте [50]

Российский экономист А.Ф. Лысков отмечал, что важнейшим свойством человеческого капитала является его динамический характер. В человеческий капитал постоянно добавляются элементы под воздействием тех или других обстоятельств, а значение уже существующих уменьшается, увеличивается или совсем удаляется. Изменяется величина и структура самого человеческого капитала. Зачастую рассматривается только позитивная динамика человеческого капитала, но и негативная динамика имеет влияние на производственный процесс и на успешность предприятия в целом. [36]

Известный российский ученый в области менеджмента Л.И. Евенко [40] считает, что произошла смена четырех концепций, прежде чем внимание руководителей стало обращаться именно на человеческий капитал.

Первая концепция относится примерно к 90-м г. XIX в. Человек не рассматривался как ценность, внимание уделялось лишь некоторым показателям, таким как затраты рабочего времени и заработная плата. Эта концепция нашла отражение в марксизме и тейлоризме.

Вторая концепция начала XX в. получила название «человек как ресурс». В концепции управления человеческими ресурсами предприятия человек стал рассматриваться не как должность, а как ресурс - элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовой функции, социальных отношений, состояния работника. Человеческие ресурсы определяются совокупностью качеств человека (здоровья, образования, профессионализма), в итоге влияющих на результаты его деятельности.

Третья концепция является «концепцией управления персоналом предприятия», развивающаяся с 30-х годов XX века, рассматривает человека через призму занимаемой должности, а управление персоналом — как административные механизмы. В системе управления персоналом в рамках этой концепции стали учитываются вопросы планирования численности, отбора, обучения, мотивации, стилей управления, взаимоотношений в трудовых коллективах, процедур управления.

В четвертой концепции «управление человеком на предприятии» в качестве главного субъекта организации и особого объекта управления выступает человек. Основоположники этой концепции - японские менеджеры. В частности, К. Мацусита и А. Морита считают, что в зависимости от желаний и способностей человека должны строиться стратегия и структура организации.

## Анализ стоимости человеческого капитала предприятия

Поскольку финансовый анализ совокупного человеческого капитала предприятия основан на стоимостных показателях, необходимо, прежде всего, обосновать, как осуществляется расчет стоимости отдельного работника предприятия. Авторский подход к расчету этой стоимости основан на расчете различных групп затрат.

В теории оценки стоимость любого объекта определяется тремя подходами: доходным, сравнительным и затратным. Применительно к данному исследованию автор будет использовать принципы затратного подхода при определении стоимости человеческого капитала. Исходя из требований Федеральных стандартов оценки затратный подход трактуется как "совокупность методов оценки стоимости объекта, основанных на определении затрат, необходимых для воспроизводства либо замещения объекта оценки, с учетом износа и устаревания".[3] В качестве меры стоимости принимается прежде всего сумма затрат на создание объекта.

Таким образом, чтобы определить стоимость человеческого капитала отдельного работника, а после всех работников предприятия, необходимо рассчитать отдельные элементы, которые входят в состав человеческого капитала, а именно: затраты на каждого работника предприятия, заработная плата каждого работника с учетом коэффициентов, определяющих рыночную стоимость работника, а также с учетом синергетического эффекта (социального взаимодействия в коллективе предприятия), а также рассчитать износ совокупного человеческого капитала предприятия.

Затраты (input, expenditures, outlay, costs) — распространенное в экономической литературе понятие, не имеющее, однако, общепринятого определения. В самой общей форме это ресурсы, которые расходуются в процессе производства (понимаемого в широком смысле, включающем хранение, транспортировку и т. д.) ради получения результатов этого производства. [72] Современное управление рассматривает затраты на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции человеческого капитала, «инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или, другими словами, производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем. [80]

Многие авторы классифицировали затраты на персонал по различным категориями. Так, у Базарова Т.Ю и Патрушевой Л.М [59]. представлена структура затрат на персонал предприятия, которая достаточно подробно описывает их основные виды. Ряковский СМ. [64] подробно описывает структуру затрат, связанных с обучением персонала. Достаточно подробно состав затрат представлен у авторов Филиной Ф. и Квитковской Т. [106], затраты на персонал делятся на основные и косвенные. К основным затратам относится:

Поскольку в указанных выше классификациях существует ряд недостатков (затраты на персонал не систематизированы и не достаточно подробно описаны, также не учитываются некоторые важные затраты на персонал) автором будет предложена иная система классификации затрат на персонал предприятия. — Во-первых авторская классификация позволяет лучше систематизировать все затраты на персонал по группам и дает краткое описание каждой группы затрат; — во-вторых только в некоторых классификациях затрат рассматриваются более подробно затраты на обучение и подбор персонала, поскольку эти затраты не являются основными и обязательными; — В-третьих, ни одним из авторов не приводится классификация затрат, связанных с нелояльностью персонала, а также не даются рекомендации о том, как именно определять величину этих затраты. Под затратами на персонал предприятия автор будет понимать затраты на обучение персонала (Табл. 5), на подбор кадров (Табл. 6), затраты на мотивацию персонала и улучшение условий труда (Табл. 7) а также затраты, связанные с нелояльностью персонала предприятия (Табл. 8,9).

Затраты на персонал предприятия необходимо учитывать при экономическом анализе человеческого капитала предприятия, поскольку в нем учитываются все финансовые вложения в персонал с учетом корректирующих коэффициентов для того, чтобы дать наиболее подробное представление субъекту бизнеса для принятия необходимого управленческого решения. Поэтому анализ человеческого капитала предприятия необходимо начать со сбора необходимой информации по различным группам затрат персонал.

Выделяется четыре группы затрат. В первую группу затрат входят затраты на обучение персонала. Обучение персонала - это неотъемлемая часть его деятельности в организации. Поэтому планирование обучения является частью процедуры корпоративного планирования.

Однако понятно, что специфика обучения, а именно, краткосрочный характер многих учебных мероприятий, быстрые изменения потребностей в обучении, смена поставщиков учебных услуг требуют ежеквартальной и даже ежемесячной корректировки планов. Вкладывая деньги в обучение и развитие персонала, руководитель компании рассчитывает на увеличение основных экономических показателей: выручки, оборачиваемости, прибыли, а также на повышение лояльности персонала. Далее приведены авторские таблицы, с помощью которых необходимо проанализировать затраты на персонал данного предприятия.

## Оценка стоимости совокупного человеческого капитала предприятия

Заработная плата сотрудников является одним из основных источников постоянных затрат при бухгалтерском учете. В статье 135 ТК РФ приведен перечень документов, которые регламентируют систему оплаты труда в компании. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Все документы, которые описывают, как и в каком размере работникам выплачиваются оклады, премии, компенсации, в обязательном порядке должны содержать сроки. В статье 136 ТК РФ указано, что заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в дни, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами.

Для расчета нужно учитывать среднегодовую зарплату каждого работника предприятия. Далее необходимо определить ежегодные финансовые вложения предприятия в сотрудника: /(а)= + EZn , где (5) I (investment) - вложения компании в 1 сотрудника; I (a) (annual investment) - годовые вложения компании в 1 сотрудника; X Е - общая сумма расходов за год по всем сотрудникам компании; п - количество сотрудников; YJ Zn - (сумма зарплат предприятия за 1 год) общая сумма выплаченной заработной платы 1 сотруднику компании за 1 год Связь образования ставки заработной платы с рынком труда

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через него осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок. Особенность рынка труда и его механизма: объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу. [130]

На конкурентном рынке труда с одной стороны, большое число фирм, конкурирующих при найме конкретного работника, а с другой многочисленные работники, имеющие примерно одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающие данный вид своих услуг. Конкурентный рынок характеризуется тем, что ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над ставкой заработной платы. Исследуемые предприятия работают на конкурентном рынке.

Конкурентный рынок труда обеспечивает возможность: — свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности (предприятия), поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.); — свободы найма и увольнения работников работодателями при соблюдении норм трудового законодательства, защищающих интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда и его оплаты; — свободного движения заработной платы и других трудовых доходов; соблюдения установленного законом гарантированного минимума заработной платы, обеспечивающего сумму средств, дающую возможность расширенного воспроизводства населения и современной рабочей силы; регулирования верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале; — независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалификационными группами, практически всегда улучшающей условия жизни и перспективы трудовой деятельности. [43] повышение заработной платы на рынке труда в расчете на 1 работника (руб.)М I-» NJ М 111Ln О СП О СП оО О О О О ОО О О о о оэ о о о о о о 0 / с 10 20 30Предложение труда (кол 40 50 60 70-во вакансий) - График зависимости предложения труда от повышения заработной платы в сфере производства и торговли электронными компонентами, т.е. на конкурентном рынке (на основе исследования данных параметров у 15 компаний) - График зависимости предложения труда от повышения заработной платы на рынке производства и торговли электронными компонентами при использовании авторской методики оценки стоимости человеческого капитала отдельного работника предприятия.

При применении разработанной методики оценки стоимости человеческого капитала отдельного работника предприятия наблюдается следующее: при росте заработной платы на конкурентном рынке предприятия, работающие в сфере электронных компонентов в преимущественном большинстве незначительно повысят ставку заработной платы, либо не повысят вообще в течение определенного времени. Это объясняется тем, что система определения величины человеческого капитала индивидуального работника уже включает в себя рыночные показатели, влияющие на заработную плату, такие как возраст, стаж работы и образование каждого индивидуального работника. Ценность каждого работника уже определена в рамках этого предприятия, соответственно эта система не нуждается в пересмотре, только в случае глобальных изменений в заработной плате на рынке необходимо повысить базовое значение заработной платы (без учетов коэффициентов). Поэтому эта система позволит в течение продолжительного времени при небольшом изменении заработной платы на конкурентном рынке не повышать заработную плату работникам на предприятии, использующем авторскую методику. При этом предприятие планомерно может набирать сотрудников и не увеличивать затраты на персонал.

## Рекомендации и предложения для предприятий после проведения оценки стоимости и расчета системы показателей для анализа стоимости человеческого капитала

Социальное взаимодействие в коллективе предприятия - это внутренний слой корпоративной культуры, который отражает социально-психологические взаимоотношения в коллективе, является недоступным для людей, которые не работают на данном предприятии. Социальное взаимодействие для сотрудников компании - это то, что связывает их воедино и заставляет принимать определенные решения. Это понятие являются частью понятия «корпоративная культура» но является более узким, «внутренним слоем» корпоративной культуры.

Корпоративная культура - это то, что мотивирует работать по принятым правилам, идеальные модели поведения [84]. Ведь корпоративная культура - это признаваемые правила поведения и управления в компании. Приобретая опыт работы в определенной компании, сотрудники формируют свое отношение к данной компании и к собственной работе, включая ее результаты. Культура объясняет, почему мы работаем именно так.

Корпоративная культура - совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации [12]. Компонентами корпоративной культуры являются: - принятая система лидерства; - стили разрешения конфликтов; - действующая система коммуникации; - положение индивида в организации; - принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Термин «корпоративная культура» появился в XIX веке. Он был сформулирован и применен немецким фельдмаршалом Мольтке, который применял его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде. В то время взаимоотношения регулировались не только уставами, судами чести, но и дуэлями: сабельный шрам являлся обязательным атрибутом принадлежности к офицерской «корпорации». Правила поведения сложились внутри профессиональных сообществ еще в средневековых гильдиях, причем нарушения этих правил могли приводить к исключению их членов из сообществ. Корпоративная культура состоит из внешнего и внутреннего слоев.

Внешний слой (видимый) - состоит из различной атрибутики и провозглашенных целей - одежды, символов, рекламных слоганов и девизов.

Внутренний слой - иерархическая шкала, ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников внутри компании. Это также всевозможные правила, прописанные во внутренней документации, с которой новый сотрудник знакомится и изучает в первые дни работы.

Поскольку автором предлагается оценить внутренний слой корпоративной культуры, будем называть его социальным взаимодействием. Социальное взаимодействие преимущественно связано не с внешней атрибутикой, а с социально-психологическим климатом внутри коллектива. Благоприятная социализация способствует продвижению работника по служебной лестнице. Для того чтобы оценить уровень социального взаимодействия в коллективе, необходимо оценить социально-психологический климат трудового коллектива. Социально-психологический климат трудового коллектива — это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния. Факторы, которые могут вызвать резкое изменение социально-психологического климата: — изменение состава собственников компании; — смена руководства коллектива по инициативе собственника компании; — увольнение нескольких ключевых сотрудников (поскольку остальные сотрудники будут в состоянии стресса ожидать последующих увольнений); — резкое ухудшение условий труда; — изменение заработной платы и прочих материальных поощрений в меньшую сторону у большинства сотрудников компании; — прочие факторы.

Возникает вопрос как выявить благоприятен или нет этот уровень социального взаимодействия? Существует множество разных способов и методов тестирования. Наиболее интересные и эффективные методы предлагают авторы Анцупов А. Я.,[14] Ковалев В. В, Райгородский Д. Я. [62]. В HR-службе ООО «Торговый Дом «Симметрон Электронные Компоненты» и ООО «Интех электронике» используется методика «СПСК» — социально-психологическая самооценка коллектива (методика О. Немова).[20] Эта методика полезна для периодического мониторинга коллектива компании, полезна для принятия своевременных управленческих решений, является эффективной и проверенной в этих компаниях, поэтому автором предлагается использовать именно эту методику.