

## ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Чеботарёв Н.Ф., к.п.н.,  
доцент кафедры экономической теории

*Всероссийская государственная налоговая академия*

С развитием процессов глобализации проблема конкурентоспособности фирм, отраслей, национальных экономик приобрела новое содержание, определяемое прежде всего качеством рабочей силы, поскольку работники предприятия представляют его человеческий капитал.

В рамках современной теории человеческого капитала возникает необходимость оценки не только объёма вложений в человеческий капитал, но и объёма аккумулируемого индивидом человеческого капитала.

Человеческий капитал предприятия определяет возможность эффективного использования факторов производства, влияя, таким образом, на конкурентоспособность и цену предприятия, что подтверждается многочисленными примерами значительного превышения рыночной цены предприятия над его балансовой стоимостью.

Конкурентоспособность предприятия характеризуется его потенциальными возможностями обеспечивать доходность в долгосрочной перспективе выпуском конкурентоспособной продукции за счёт эффективного использования трудового, финансового, производственного потенциала. Конкурентоспособность является агрегированным показателем, содержащим в себе характеристики самого хозяйствующего субъекта и производимых товаров или услуг. С развитием процессов глобализации проблема конкурентоспособности фирм, отраслей, национальных экономик приобрела новое содержание, определяемое прежде всего качеством рабочей силы, поскольку работники предприятия представляют его человеческий капитал.

Возникновение термина «человеческий капитал» было связано не с его существенными чертами, а с внешними проявлениями — денежными доходами. В конкурентной экономике обладатель более качественного ресурса в результате действия рыночных механизмов получает большие доходы, что и было отмечено исследователями, предложившими во второй половине XX в. модели человеческого капитала и его жизненного цикла. Изучение различий в заработках лиц с разными уровнями образования выявило, что индивид, формируя некоторую совокупность способностей, тем самым производит самоинвестирование с целью затем в течение жизни получать от их наличия отдачу в виде более высоких денежных доходов.

Развитие идей институционализма оказало значительное влияние на экономическую мысль второй половины XX века. Институциональные исследования показали, что развитие включает в себя не только экономическую подсистему, но и широкий спектр неэкономических переменных, в том числе формальные и неформальные институты, культуру и всю систему ценностей, без которой полноценное развитие невозможно.

Формирование человеческого капитала, по мнению институционалистов, — основа развития конкурентных

внутренних рынков, которые предопределяют стабильную макроэкономику.

Распространение понятия «капитал» на трудовые ресурсы предполагает, что последние обладают соответствующими свойствами — профессионально важными качествами, которые для своего появления требуют инвестиций, первоначального накопления и далее в процессе функционирования могут накапливаться, развиваться сами как сознательно формируемая индивидом на основе природных данных совокупность производительных способностей.

Человеческий капитал оценивается количественно: общее количество людей, количество активного населения, количество студентов и т.д. Учитываются и качественные характеристики: мастерство, образование и всё то, что влияет на работоспособность человека, способствует увеличению производительности труда.

В рамках современной теории человеческого капитала возникает необходимость оценки не только объёма вложений в человеческий капитал, но и объёма аккумулируемого индивидом человеческого капитала. Наиболее распространены натуральные (временные) и стоимостные (денежные) методы измерения человеческого капитала. Л. Туроу подчёркивает, что человеческий капитал людей представляет собой способность производить предметы и услуги; стоимость человеческого капитала является просто ценой производственных способностей, умноженной на качество этих способностей.

Затраты, произведённые в целях увеличения в дальнейшем производительности труда и способствующие росту в будущем доходов индивидуума, носят название «инвестиций в человеческий капитал». Осуществление инвестиций — важный процесс в воспроизводстве человеческого капитала, в котором индивид выступает либо объектом, либо субъектом, либо результатом воздействия. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию. Произведённые затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всём воспроизводственном процессе.

Производственная функция Кобба-Дугласа устанавливает математическую зависимость роста национального дохода от изменений двух факторов производства, капитала и труда.

$$Y = K^a * L^b,$$

где

$Y$  — национальный доход;

$K, L$  — соответственно затраты капитала и труда;

$a, b$  — коэффициенты эластичности производства по капиталу и труду.

При этом  $K$  — физический капитал, т.е. овеществленный труд, а  $L$  — человеческий капитал, т.е. целостная личность человека, участвующая в процессе производства.

Аппарат производственной функции располагает значительными аналитическими возможностями, что позволяет исследовать текущие соотношения затрат ресурсов и результатов производства.

Из всех компонентов совокупного капитала особый интерес до настоящего времени вызывал фактор влияния образования и образовательного процесса на рост капитализации человека, на улучшение его здоровья. Оценка человеческого капитала и его влияние

на экономический рост осуществлялась, в основном, с позиции эффективности капиталообразования. В работах таких экономистов, как Г. Беккер, У. Боуэн, Л. Самуэльсон, В. Г. Псахаропулос, Л. Туроу, М. Фишер, Т. Шульц, А. Аулин, В. И. Басов, В. С. Гойло, С. А. Дятлов, И. В. Ильинский, А. И. Добрынин, В. А. Коннов и др. при рассмотрении вопросов инвестирования в человеческий капитал особое внимание уделяется инвестициям в капитал образования.

Очевидно, что сегодня профессиональное образование служит для человека базой постоянного дальнейшего самообразования. Доход, получаемый от применения трудового ресурса, может использоваться для его совершенствования и расширения, то есть имеет место первоначальное и дальнейшее накопление производительных способностей. С этих позиций применение термина «капитал» в отношении трудовых ресурсов на современной стадии их развития можно считать правомерным.

Тем не менее, на современном уровне экономического развития сложившееся понятие человеческого капитала становится слишком узким, утилитарным для характеристики человеческого ресурса предприятия.

Применение категории «человеческий капитал» не предполагает, что человек – составная часть капитала. Человек, в отличие от вещных элементов капитала, обладает уникальными свойствами трудовой активности, творческим и инновационным потенциалом. Считается, что эти качества затруднительно количественно определить в экономических моделях, содержащих одновременно данные о физическом и человеческом капитале, однако именно творческий, инновационный потенциал является наиболее ценным его свойством.

Микроуровень – это стоимость затрат предприятия по восстановлению человеческого капитала. А именно: повышение квалификации уже принятых работников; медицинское обследование; оплата больничных листов нетрудоспособности; затраты по охране труда; добровольное медицинское страхование, оплаченное предприятием; оплата медицинских и других социальных услуг за работника; благотворительная помощь социальным институтам и т.п. Мотивация менеджмента предприятия заключается в том, что доход, получаемый при этом, будет выше, чем произведённые затраты.

Для оценки человеческого капитала предприятия применяют следующие методы:

- оценка произведенных человеческим капиталом (индивидуумом) доходов (экономическая оценка);
- количественная оценка приобретенных человеком запаса знаний, навыков, способностей;
- специальные навыки (специальный человеческий капитал) – количественная оценка;
- по способу инвестирования в человеческий капитал – капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры (экономическая оценка);
- оценка человеческого капитала на микро- и макроуровнях;
- интегральная оценка человеческого капитала, включающая как натуральные, так и стоимостные показатели оценки человеческого капитала;
- матрица социальных счетов – макроэкономическая оценка человеческого капитала;
- ценовая оценка человеческого капитала по объёму инвестиций и отражение суммарной стоимости в валюте в балансе предприятия – экономическая оценка.

Человеческий капитал предприятия определяет возможность эффективного использования факторов производства, влияя, таким образом, на конкурентоспособность и цену предприятия, что подтверждается многочисленными примерами значительного превышения рыночной цены предприятия над его балансовой стоимостью. Такая разница между балансовой стоимостью предприятия и его рыночной ценой по существу представляет собой стоимость надбавки к цене предприятия (так называемый гудвилл), т.е. условную целостную оценку имени, репутации предприятия. Стоимость надбавки к цене бизнеса за деловую репутацию – гудвилл – может быть весьма значительной. Многочисленные составляющие гудвилл – разнообразные элементы: торговая марка, качество менеджмента и др. – формируются под влиянием человеческого капитала предприятия.

Человеческий капитал способен обеспечить преимущества компании на рынке путем внедрения новой техники, технологий, новых рыночных стратегий. Стоимостная оценка человеческого капитала стала актуальной потребностью при разработке различного рода инвестиционных проектов, приватизации, купле-продаже предприятий и т.д.

В мировой практике существуют принципиальные подходы к оценке и учету человеческих ресурсов: так называемые модели активов (или «затратные») и модели полезности. Первые основаны на учёте затрат на человеческий капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию. С помощью вторых моделей непосредственно оценивается эффект тех или иных кадровых инвестиций.

В основе моделей активов (затрат) заложена обычная схема бухгалтерского учета основного капитала, переработанная применительно к особенностям человеческого капитала. В специальных счетах по разработанному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания либо рассматриваются как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего человеческого капитала, либо списываются как потери. Учет человеческого капитала при таком подходе происходит в счетах примерно так же, как учет физического (основного) капитала. Такая методика учета затрат на формирование и совершенствование человеческого капитала получила название «хронологической модели затрат».

С помощью моделей полезности можно оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий. Учитывается способность работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость в условиях предприятия. Различия в ценности определяются характером должности и индивидуальными различиями работников, занимающих одинаковую должность.

Оценка трудового вклада в развитие предприятия всегда персонифицирована и служит основой кадровой политики на предприятии, особенно в период его приватизации или реструктуризации. Руководство предприятия, ориентируясь на новые продукты, новые рынки, новые условия, новые приоритеты ценностей, оценивает свои возможности, а также возможности персонала. Для работы в экономически сложные вре-

мена и ориентации на нововведения необходимы «новые сотрудники».

Экономические оценки в связи с учетом человеческих ресурсов требуют экспертных суждений или сложных аналитических расчетов. При этом принимаемые в них допущения вовсе не очевидны. Когда за рубежом богатейшие концерны покупают определенный бизнес (журнал, газету, спортивную команду, телеканал и т.д.), на одном из первых мест в оценке возможностей бизнеса стоит персонал приобретаемой организации. Покупаются не только недвижимость, станки, оборудование, но и имидж, логотип, престиж, экономические достижения. Носителями этих ценностей являются прежде всего люди, объединенные общими интересами их корпоративной деятельности.

Однако зависимость гудвилла от величины человеческого капитала не пропорциональна. Предприятие, имея высокий уровень гудвилла, сформированный на протяжении многих лет, может в течение некоторого периода времени иметь низкий уровень человеческого капитала за счет ухода большого числа ключевых руководителей и квалифицированных работников, наличия значительного по масштабу конфликта в трудовом коллективе, несоответствия квалификации многих работников изменившемуся профилю деятельности предприятия. Если уровень человеческого капитала характеризуется состоянием на текущий период времени, то гудвилл формируется в гораздо более значительный промежуток времени. Этот факт учитывается при оценке человеческого капитала предприятия.

Таким образом, необходимость оценки конкурентоспособности предприятия приводит к оценке в стоимостных категориях человеческого капитала наряду с остальными ресурсами экономической деятельности предприятия.

Обобщенную характеристику конкурентоспособности предприятия может дать экспертный опрос с помощью оценочного листа, в котором делается отметка по каждому показателю, с учётом рейтинга:

- 1 – лидирующее положение на рынке;
- 2 – выше среднего уровня;
- 3 – средний уровень;
- 4 – уровень ниже среднего;
- 5 – кризисная ситуация.

Таблица 1

**ЛИСТ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Показатели оценки	Показатели рейтинга				
	1	2	3	4	5
1. Уровень прибыли предприятия		*			
2. Структура баланса			*		
3. Рентабельность активов			*		
4. Рентабельность инвестиций			*		
6. Коэффициент реинвестирования					*
7. Физический и моральный износ основных средств				*	
8. Загрузка оборудования	*				
9. Производственные мощности					*
10. Степень износа технологического оборудования			*		
11. Возможности расширения				*	

Показатели оценки	Показатели рейтинга				
	1	2	3	4	5
производства					
12. Амортизационные отчисления и их использование на предприятии				*	
13. Гибкость организационной структуры	*				
14. Степень обеспеченности информацией		*			
15. Наличие современных информационных технологий			*		
16. Уровень профессиональной подготовки управленческого персонала				*	
17. Уровень менеджмента на предприятии			*		
18. Доля рынка		*			
19. Престиж торговой марки		*			
20. Уровень цен					
21. Качество выпускаемой продукции			*		
22. Конкурентоспособность выпускаемой продукции			*		
23. Информационное обеспечение маркетинга			*		
24. Возможности организации сервиса				*	
25. Наличие постоянной клиентуры		*			
26. Наличие эксклюзивных прав				*	
27. Нематериальные активы			*		
28. Уровень квалификации производственного персонала		*			
29. Уровень квалификации сбытового персонала			*		
30. Расходы на переподготовку			*		
31. Уровень НИОКР			*		
32. Внедрение инноваций в производство			*		
33. Возможности разработки новых продуктов		*			
34. Возможности ресурсосбережения				*	
35. Экологически чистые технологии				*	
Сумма	2	7	15	8	2

Объективная оценка человеческого капитала влияет на:

- определение адекватности человеческого капитала предприятия требованиям рынка;
- обоснование инвестиций в бизнес, характер которого требует значительных затрат на формирование человеческого капитала (сфера услуг);
- рассмотрение человеческого капитала как одного из основных факторов доходности бизнеса, прогнозирование доходов предприятия;
- определение затрат на развитие или создание человеческого капитала на предприятии, аналогичном объекту оценки;
- инвестиционную привлекательность предприятия;
- прогноз рыночных цен на акции предприятия;
- обоснование весовых коэффициентов различных методов оценки бизнеса при определении окончательной рыночной стоимости (при высоком уровне человеческого ка-

питала приоритетным считается доходный подход, при низком – затратный).

При оценке человеческого капитала, целесообразно его разделить на составляющие элементы с последующей оценкой каждого из них.

Структурирование категории человеческого капитала позволяет системно определить изменения, происходящие в трудовом ресурсе индивида, предприятия, города, региона, национальной экономики.

Человеческий капитал предприятия можно представить как систему, состоящую из следующих элементов:

- интеллектуальный капитал;
- структурный капитал;
- социальный капитал;
- клиентский (рыночный) капитал.

При оценке интеллектуального капитала учитываются:

- объем продаваемых и передаваемых прав;
- уровень правовой охраны;
- возможности несанкционированного использования;
- уровень готовности к коммерческому использованию.

Американские менеджеры при выборе долгосрочных партнеров исходят из того, что интеллектуальный капитал фирмы должен составлять не менее 40% в общей структуре капитала. Доля стоимости интеллектуального капитала в передовых компаниях США, занятых в сфере высоких технологий, превысила 80% и имеет тенденцию к росту.

Интеллектуальный труд, как деятельность людей по производству, усвоению и практическому использованию знаний, приобрел господствующее положение. Выделяют две категории знаний: кодифицированные, передаваемые на различных носителях в виде информации и знания, неотделимые от человека, зависящие от его способностей, навыков, инновационных черт характера, отшлифованных образованием. По содержанию и функциональному назначению выделяют знания общественно новые и субъективно новые.

Первые ранее не были известны обществу, и они создаются личностями, коллективами, как правило, в сфере науки.

Вторые по своему объему существенно превосходят первые и постигаются в процессе образования. Знания и формируемый ими интеллект относятся к интеллектуальным средствам производства (нематериальным активам). Объектами интеллектуальной собственности, как результата функционирования интеллектуального капитала являются: изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки и знаки обслуживания, селекционные достижения, права на секреты, а также авторское право на программы ЭВМ, базы данных, топологии интегральных микросхем, научные публикации. Результаты функционирования интеллектуального капитала не подпадающие под действие авторского и патентного права охраняются гражданским законодательством.

Для идентификации и оценки запасов знаний все интеллектуальные ценности предприятия подразделяются на три следующие группы:

- технические результаты («ноу-хау», производственные технологии);
- рыночные (товарный знак, достижения в рекламе);
- знания и навыки (техническая и справочная литература, архивы, стандарты качества, руководящие документы, системы безопасности, информационные системы).

Европейская группа Ассоциаций профессиональных оценщиков – TEGOVA (The European Group of Valuer's Associations) с 2000г. применяет стандарты оценки в которых все нематериальные активы делятся на три категории.

1. Гудвилл бизнеса.
2. Персональный гудвилл.
3. Идентифицируемые нематериальные активы.

Персональный гудвилл, как правило, связан с отношением работников к предприятию, эмоциональным обликом предприятия и личности руководителя, то есть с эмоциями, которые они вызывают у персонала предприятия.

Эмоциональный интеллект персонала (эмоциональная компетентность), являясь составляющей интеллектуального капитала оценивается по следующим показателям.

1. Адекватное восприятие себя.
2. Управление собой и своими эмоциями.
3. Самомотивация.
4. Понимание эмоций других.
5. Умение создать мажорный эмоциональный настрой в коллективе.
6. Генерирование положительных эмоций.

При определении стоимости перечисленных категорий активов необходимо установить следующее:

- способствует ли актив тому, что продукция или услуги компании получают конкурентные преимущества;
- актив имеет ценность для других компаний, и они готовы его приобрести;
- уникальность актива;
- масштаб применения;
- полезный срок использования актива;
- легальный статус.

Стоимостные оценки могут определяться путем моделирования искусственного рынка, определения возможного прироста доходов предприятия в результате владения активом, анализа судебной практики по возмещению ущерба, экспертных оценок, аналоговых сравнений и т.д.

Использование вышеназванной модели активов (затрат) включает три этапа оценки объекта интеллектуальной собственности (ОИС).

*Первый этап.* Выявляются фактические затраты, связанные с созданием, приобретением, введением в действие и использованием ОИС.

Суммарные затраты, связанные с созданием и охраной нематериального актива (ден. ед.),

$$Z_c = \sum_{i=1}^T [(z_p + Z_{no}) * i * (1 + P/100) * K_{np}], \quad (1)$$

где

$Z_p$  – стоимость разработки нематериального актива, ден. ед.;

$Z_{no}$  – затраты на правовую охрану объекта, руб. (ден. ед.);

$P$  – рентабельность, %;

$K_{np}$  – коэффициент приведения, с помощью которого разновременные затраты приводятся к единому моменту времени (корректируются затраты на величину индекса цен на дату оценки);

$i$  – порядковый номер рассматриваемого года действия.

Стоимость разработки нематериального актива

$$Zp = (Z_{нпр} + Z_{ктд}), \quad (2)$$

где

**Знир** – затраты на проведение НИР, ден. ед.;

**Зктд** – затраты на разработку конструкторско-технической, технологической и (или) проектной документации, связанные с созданием объекта (ден. ед.).

В свою очередь, **Знир** и **Зктд** рассчитываются по формулам:

$$\mathbf{Знир} = \mathbf{Зп} + \mathbf{Зти} + \mathbf{Зэ} + \mathbf{Зи} + \mathbf{Зо} + \mathbf{Здр} + \mathbf{Зс}, \quad (3)$$

где

**Зп** – затраты на поисковые работы, ден. ед.;

**Зти** – затраты на проведение теоретических исследований, ден. ед.;

**Зэ** – затраты на проведение экспериментов, ден. ед.;

**Зи** – затраты на проведение испытаний, ден. ед.;

**Зо** – затраты на составление и утверждение отчета, ден. ед.;

**Здр** – другие затраты, ден. ед.;

**Зс** – затраты на услуги сторонних организаций, ден. ед.;

$$\mathbf{Зктд} = \mathbf{Зэл} + \mathbf{Зтп} + \mathbf{Зрп} + \mathbf{Зр} + \mathbf{Зи} + \mathbf{Зан} + \mathbf{Зд} + \mathbf{Здр}, \quad (4)$$

где

**Зэл** – затраты на выполнение эскизного проекта, ден. ед.;

**Зтп** – затраты на выполнение технического проекта, ден. ед.;

**Зрп** – затраты на выполнение рабочего проекта, ден. ед.;

**Зр** – затраты на выполнение расчетов, ден. ед.;

**Зи** – затраты на проведение испытаний, ден. ед.;

**Зан** – затраты на проведение авторского надзора, ден. ед.;

**Зд** – затраты на дизайн, ден. ед.;

**Здр** – другие затраты.

**Второй этап.** Определяется величина коэффициента, учитывающего степень морального старения нематериального актива,

$$\mathbf{Кмс} = \mathbf{1} - (\mathbf{Тф} / \mathbf{Тн}), \quad (5)$$

где

**Тф** – фактический срок действия охранного документа;

**Тн** – номинальный срок действия охранного документа.

**Третий этап.** Рассчитывается остаточная стоимость объекта нематериального актива.

$$\mathbf{Со} = \mathbf{Зс} \cdot \mathbf{Кмс}, \quad (6)$$

где

**Зс** – сумма всех затрат;

**Кмс** – коэффициент, учитывающий степень морального старения нематериального актива.

При оценке стоимости нематериального актива может использоваться такой метод затратного подхода, как выигрыш в себестоимости. Стоимость нематериального актива измеряется через определение экономии на затратах в результате его использования. Для различной специализации предприятий типовым может быть только подход к оценке его интеллектуального капитала, набор же показателей строго индивидуален. Предлагаются два прагматичных принципа, руководствуясь которыми можно сделать выбор инструментария оценки.

Измерять нужно только то, что имеет важное стратегическое значение для деятельности предприятия и только те виды деятельности, которые создают интеллектуальный капитал.

Интеллектуальный капитал классифицируют применительно к специфике специализации предприятия:

- высокий уровень интеллектуальности;
- средний уровень;
- уровень ниже среднего.

$\mathbf{K}_i (i=1, \dots, m)$  – система показателей, характеризующих интеллектуальный капитал предприятия;  $\mathbf{K}_i$  – барьерное нормализованное значение показателя, соответствующего среднему уровню интеллектуальности.

Изменение значений  $\mathbf{x}_i$  индикатора интеллектуальности  $\mathbf{K}_i$  происходит в диапазоне  $\mathbf{0} \leq \mathbf{x}_i \leq \mathbf{1}$ , и эти значения определяются соотношениями:

$$\mathbf{x}_i = \begin{cases} \mathbf{x}_i^b, & \text{если } \mathbf{k}_i < \mathbf{x}_i \leq \mathbf{1}, \\ \mathbf{x}_i^s, & \text{если } \mathbf{k}_i^{ns} < \mathbf{x}_i \leq \mathbf{k}_i^s, \\ \mathbf{x}_i^{ns}, & \text{если } \mathbf{k}_i^o < \mathbf{x}_i \leq \mathbf{k}_i^{ns}, \end{cases} \quad (7)$$

где

**b** – высокий уровень;

**s** – средний;

**ns** – ниже среднего;

**o** – отсутствует.

Существуют различные методы (корреляционных связей, весовых коэффициентов и др.) и подходы к интегральной оценке какой-либо сферы деятельности предприятия по совокупности действия разнородных факторов на эту сферу. При использовании графических методов, один из которых представлен на рис. 4, критерием интеллектуального капитала предприятия будет служить условие  $\mathbf{S}_b \geq \mathbf{S}_s \geq \mathbf{S}_{ns}$ ,

где

$\mathbf{S}_b$  – площадь многоугольника при высоком уровне интеллектуального капитала;

$\mathbf{S}_s$  – площадь многоугольника при среднем уровне интеллектуальности;

$\mathbf{S}_{ns}$  – площадь многоугольника при уровне интеллектуального капитала ниже среднего.

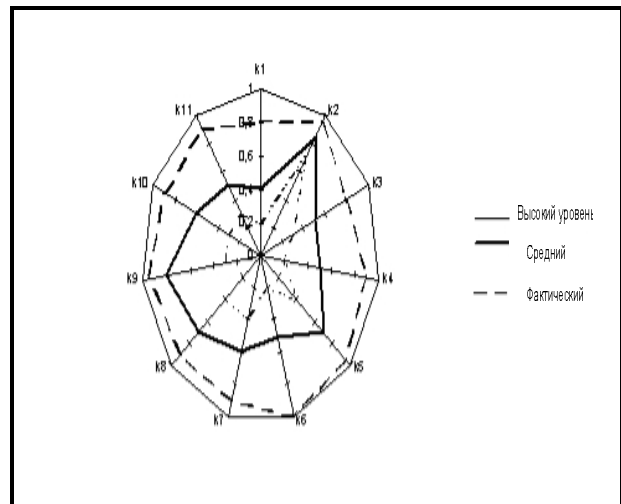


Рис. 4. Диаграмма показателей состояния интеллектуального капитала предприятия

Имея аналогичные данные по конкурирующим или смежным предприятиям, можно получить возможность сравнения с ними.

Таблица 2

## СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ (УСЛОВНЫЙ ПРИМЕР НА ОСНОВЕ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК)

Показатели, характеризующие интеллектуальный капитал	Обозначения показателя	Значение показателя при высоком уровне интеллектуального капитала, %	Уровень показателя интеллектуального капитала			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Фактический
Соотношение между рыночной и балансовой стоимостью предприятия	$k_1$	100	1	0,4	0,2	0,8
Стабильность интеллектуальных кадров	$k_2$	94	1	0,85	0,7	0,95
Доля новой продукции в объеме продаж	$k_3$	90	1	0,5	0,3	0,8
Доля НИОКР в объеме работ	$k_4$	20	1	0,5	0,2	0,9
Отношение сотрудников к компании (эмоциональный интеллект персонала)	$k_5$	90	1	0,7	0,4	0,95
Расчетная стоимость замены базы данных	$k_6$	100	1	0,5	0,2	1
Оборот рабочего капитала	$k_7$	600	1	0,6	0,4	0,9
Отношение объема продаж к непроизводственным расходам	$k_8$	90	1	0,7	0,4	0,9
Удовлетворенность клиентов	$k_9$	90	1	0,8	0,3	0,95
Приверженность клиентов торговой марке	$k_{10}$	80	1	0,6	0,3	0,9
Приверженность клиентов предприятию	$k_{11}$	80	1	0,5	0,3	0,9

Оценить относительные достоинства и недостатки, сравнить возможности и состояния предприятия в динамике разных лет, выявить и парировать опасные отклонения от нормы.

В качестве примера оценки интеллектуального уровня рассмотрим гипотетическую компанию, деятельность которой характеризуется следующей системой показателей (см. табл. 2).

Показатели  $k_1 - k_{11}$ : измерители составляющих интеллектуального капитала. Для интегральной оценки интеллектуального капитала значения отдельных показателей нормированы. Значения показателей, соответствующие высокому уровню интеллектуальности, приняты за единицу, средние же значения показателей интеллектуальности исчисляются долями относительно этой единицы.

Норматив стабильности интеллектуальных кадров предприятия (с учетом естественной миграции, убыли, личных обстоятельств и т.п.), соответствующий высшей оценке интеллектуальности предприятия, равен 1 по шкале от 0 до 1. Среднему уровню интеллектуальности соответствует значение стабильности кадров предприятия по этой шкале  $\geq 0,85$ , ниже среднего  $\leq 0,7$  (рис. 4).

Каждое конкретное предприятие в силу специфики своей деятельности и индивидуальности организационного построения может самостоятельно определить свою систему показателей для расчета интеллектуального капитала и определения стратегии развития.

Структурный капитал (**СК**), являясь проявлением организационного потенциала предприятия, включает: систему менеджмента, организационную структуру предприятия, корпоративную культуру.

Оценка активов структурного капитала (**СК**) осуществляется по его компонентам, то есть:

- оценка системы менеджмента;

- оценка гибкости организационной структуры предприятия;
- оценка уровня корпоративной культуры.

Оценить роль и влияние организационной структуры компании, ее административно-управленческого персонала на создание добавленной стоимости – весьма сложная задача. Многие операции, управленческие процедуры носят рутинный характер (оформление контрактов, заказов, накладных, сбор и обработка информации, внутрифирменная отчетность и другая подобная деятельность), не выступающие в роли товара, тем не менее, стоят немалых денег.

Объективных критериев для определения ценности таких операций не существует, и компании, продающие свои услуги по реорганизации других предприятий, пользуются методикой, которая по косвенным признакам позволяет определить, насколько эффективно предприятие использует нематериальные интеллектуальные фонды в целях собственного самосовершенствования и самоорганизации.

В основе методики лежит гипотеза о том, что размер добавленной стоимости эквивалентен изменениям на предприятии. Так же как технология, которая по определению есть пооперационный процесс изменений одних (входящих) элементов, которые переходят в другие – новый продукт (выходящий), имеющий более высокую ценность. Нет изменений – нет и добавленной стоимости. Если информация изменилась или ее стало больше, следовательно, создана добавленная стоимость. Измеряя количество новой или измененной информации, согласно данной гипотезе, можно давать приближенную оценку влияния организационной структуры (организационного ресурса) на деятельность предприятия.

Таким образом, стоимостная оценка структурного капитала (организационной структуры, организационного

ресурса) может быть дана на основе вклада организационного ресурса в добавленную стоимость.

Корпоративная культура – элемент структурного капитала – определяется как образ действий, характерный для организации. Она включает признаваемые всеми работниками прогрессивные ценности, идеалы, обычаи, ритуалы. Отсюда вытекают функции корпоративной культуры:

1. регламентирующая, регулирующая поведение работников предприятия;
2. познавательная (познание и усвоение корпоративной культуры работником на этапе его адаптации в коллективе);
3. мировоззренческая (корпоративные ценности превращаются в ценности каждого работника);
4. коммуникационная (корпоративные ценности обеспечивают взаимопонимание и взаимодействие работников).

Обобщёнными индикаторами уровня развития корпоративной культуры выступают:

- фактическая реализация функций корпоративной культуры на предприятии;
- наличие миссии, целей организации;
- рейтинг предприятия (компании), публикуемый в средствах массовой информации по результатам исследований; имидж; наличие сертификата качества по международным стандартам ISO и др.

К специфическим индикаторам уровня развития корпоративной культуры относят:

- наличие и качество трудового договора;
- содержание нормативных документов на предприятии;
- отношение работников к труду;
- кадровую политику и др.

Социальный капитал предприятия – количество и качество социальных взаимодействий (социальные связи, выражающиеся в разделяемых ценностях и нормах, ответственности и доверии). Доверие рассматривается как обобщённый показатель многих норм, взглядов и ценностей, которые лежат в основе социального сотрудничества.

В основе понятия «социальный капитал» может лежать ожидаемая отдача от инвестиций в социальные отношения. Социальные связи работника свидетельствуют о том, что он располагает дополнительными ресурсами, на которые может рассчитывать предприятие, наняв этого работника.

Большое значение имеют объединения людей по интересам (спортклубы, профессиональные ассоциации, общества взаимопомощи, профсоюзы), способствующие накоплению социального капитала через горизонтальные связи гражданской вовлечённости, которые помогают работникам действовать коллективно, проявляя гражданское участие, добиваясь наибольшего воздействия на производительность труда и уровень благосостояния в сообществе. Неравенство по доходам уменьшает социальный капитал и социальную активность.

Таким образом, показателями уровня развития социального капитала служат: доверие, партнёрство, гражданская активность и социальные связи.

Клиентский (рыночный) капитал создаётся приверженцами продукции или услуг предприятия, его постоянными клиентами. Если деятельность предприятия в основном ориентирована на своих собственных клиентов, а процент случайных клиентов очень низок и не может оказать существенного влияния на показатели предприятия, рост экономических показателей целиком зависит от роста экономического положения

клиентов (за исключением товаров и услуг, не обладающих эластичным спросом).

Клиентский капитал как часть гудвилла предприятия может определяться доходом, получаемым за счет продаж продукции постоянным клиентам – приверженцам торговой марки.

Процесс оценки клиентского капитала включает следующие этапы:

- определение периода прогнозирования (3–5 лет или другой горизонт расчета в зависимости от стабильности экономики или целей оценки);
- анализ структуры обслуживания рынка (наличие постоянных и новых клиентов), динамики структуры, объема сделок, доходов и затрат на обслуживание разных категорий клиентов;
- определение доходов от наличия постоянных клиентов;
- определение капитализации, полученной величины дохода (прибыли).

Указанная методика не может применяться в тех случаях, когда предприятие является монополистом либо у клиентов по какой-либо причине нет свободы выбора.

Проявляются предпочтения клиентов следующими способами:

- клиенты обращаются к услугам, главным образом, только "своего" предприятия;
- бизнес предприятия растет за счет доли его постоянных клиентов;
- клиенты невосприимчивы к призывам и обещаниям конкурентов (ценовая толерантность).

Чем больше экономическая мощь заказчиков и клиентов предприятия, тем большим потребительским капиталом оно обладает. Методика определения потребительского капитала включает нескольких этапов:

- определение периода прогнозирования, который должен соотноситься с жизненным циклом продукции предприятия, всей системой планирования на предприятии;
- проведение выборочного статистического исследования процесса обслуживания постоянных клиентов и новичков, объема сделок с теми и другими, стоимости обслуживания, прибыли и расходов на обслуживание этих составляющих клиентского капитала предприятия;
- в расходную часть включаются расходы на рекламу, торговые издержки на привлечение новых клиентов, работу по их оформлению, проверку их благонадежности и т.п. Нужно учитывать, что стоимость поддержания отношений с клиентом в последующие годы будет снижаться и приближаться к нулю;
- определяется доход, получаемый от поддержания отношений с постоянными клиентами;
- зная величину прибыли на одного потребителя в год и средний процент прибыли от использования основных фондов предприятия (с учетом их выбытия и обновления), можно рассчитать годовую «стоимость потребителя» и на весь прогнозный период.

Подсчитано (США), что в области рекламы пятипроцентное увеличение показателя «удержания» клиента дает рост стоимости потребительского капитала от 75% до 95%.

При обобщённой оценке человеческого капитала предприятия применяются следующие подходы: затратный, доходный, экспертный, сравнительный.

Затратный подход в оценке человеческого капитала может быть реализован двумя методами: косвенным и прямым.

Косвенный метод основан на сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки со стоимостью замещения данного объекта. Для этой цели Д. Тобин, лауреат Нобелевской премии в области экономики, предложил показатель (коэффициент Д.Тобина) – Кт как отноше-

Таблица 4

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

тыс. руб.

№	Показатели	Значение
1	Рыночная цена предприятия (определена на основе доходного подхода)	928
2	Рыночная цена недвижимости	340
3	Рыночная цена офисной мебели и оборудования	28
4	Рыночная цена автотранспорта	152
5	Цена человеческого капитала = (п.1 - п.2 - п.3 - п.4)	408

Прямой метод основан на определении всех затрат, которые необходимо осуществить для создания человеческого капитала предприятия.

При этом учитываются следующие затраты:

- подготовка и переподготовка кадров;
- повышение квалификации;
- расходы на поиск работников;
- затраты на организационную, учебную и кадровую работу;
- затраты на формирование организационной культуры.

Доходный подход основан на оценке человеческого капитала предприятия по степени участия совокупного работника предприятия в доходах предприятия и использует следующие методы.

Метод управленческой добавленной стоимости (УДС), заключается в измерении вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия.

$$УДС = ДСБ - ДАИ - УИ, \tag{9}$$

где

**ДСБ** – добавленная стоимость бизнеса, тыс. руб.;

**ДАИ** – доход на капитал предприятия в случае его альтернативного использования, тыс. руб.;

**УИ** – управленческие издержки, тыс. руб.

Низкие (отрицательные) результаты позволяют сделать вывод, что управленческие ресурсы используются неэффективно. Вслед за этим необходимо выявить причины такого положения дел. Причины могут быть следующими:

- нерациональная организационная структура;
- плохо организованные управленческие коммуникации;
- большая сменяемость персонала;
- необоснованная ротация кадров;
- низкий профессиональный уровень персонала;
- слабая мотивация управленческого труда.

Для анализа можно использовать показатель уровня рентабельности управленческих затрат:

$$P_{упр} = (УДС / УИ персонала) * 100, \tag{10}$$

где

**P<sub>упр</sub>** – рентабельность управленческих затрат, %.

Метод избыточной прибыли основан на предположении, что человеческий капитал является частью гудвилла, формирующего избыточную прибыль (табл. 4). Получить стоимостную оценку человеческого капитала можно, выполнив следующие этапы расчета:

- определить избыточную прибыль;
- дать стоимостную оценку гудвилла предприятия методом капитализации избыточной прибыли;
- дать стоимостную оценку нематериальных активов, способных оказывать существенное влияние на доходность бизнеса (патенты, лицензии);

ние рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения).

$$K_m = P_{co} / C_{zo}, \tag{8}$$

где

**P<sub>co</sub>** – рыночная стоимость объекта;

**C<sub>zo</sub>** – стоимость замещения объекта.

Условно принимается, что деловая репутация объекта оценки полностью определяется человеческим капиталом, а влияние остальных факторов либо несущественно, либо полностью учтено при формировании стоимости замещения объекта.

Если **q < 1** и объект оценки стоит дешевле, нежели его замещение, то объект оценки следует считать инвестиционно непривлекательным в силу низкого кадрового потенциала. Если **q > 1**, то оцениваемый объект имеет высокий уровень человеческого капитала и инвестиционно привлекателен.

Коэффициент q можно рассчитать как для предприятия в целом, так и отдельных его структурных элементов.

**Пример**

Рыночная стоимость предприятия составляет 1 156 тыс. руб.

Стоимость замещения данного предприятия определяется суммированием основных затрат (табл. 3).

Таблица 3

ЗАТРАТЫ НА СОЗДАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ (СТОИМОСТЬ ЗАМЕЩЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ)

тыс. руб.

Затраты	Сумма,
1. Регистрация и другие формальные процедуры	6,2
2. Лицензирование деятельности	2,6
3. Обучение и лицензирование специалистов	99,0
4. Приобретение помещения	129,0
5. Приобретение мебели и оборудования офиса	200,0
6. Транспорт	150,0
7.оборотный капитал	101,0
8. Реклама	10,0
9. Гудвилл (принят по продаваемому аналогу из оценочного отчета)	140,0
Итого	837,8

Коэффициент Д. Тобина для данного предприятия составляет 1,38 (1156,0 : 837,8). Стоимостная оценка человеческого капитала составит 318,2 тыс. руб. (1 156,0 – 837,8).

Человеческий капитал можно определить как разность между рыночной стоимостью акционерного капитала (АК) предприятия и текущей стоимостью основных средств (ТСОС) с учетом износа. Полученная разность достаточно приближенно характеризует человеческий капитал. В тех случаях, если человеческий капитал является основной составляющей величины гудвилла, например в консалтинговых фирмах, методика способна дать близкий к достоверному результат.

В качестве примера рассмотрим необходимые для расчета стоимости человеческого капитала показатели предприятия, оказывающего консалтинговые услуги (табл. 4).

Численность персонала – 15 человек, имеющих высшее образование и значительный опыт работы в сфере оценки имущества; офис; офисное оборудование; 2 единицы автотранспорта.



- определить человеческий капитал (гудвилл минус отдельно оцененные нематериальные активы).
- Экспертный подход в оценке человеческого капитала предприятия позволяет использовать не только групповые характеристики, рассматривая персонал как совокупного работника, но и индивидуальные характеристики.

Вклад персонала в общие результаты определяется по следующим направлениям:

- вклад в развитие производства;
- вклад в увеличение доходов предприятия;
- вклад в развитие отношений с заказчиками;
- вклад в координацию деятельности подразделений;
- вклад в успешное выполнение линейных функций.

Таблица 5

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

№	Показатели	Значение, тыс.руб.
1	Прогнозная прибыль	1 280
2	Нормализованная прибыль	900
3	Избыточная прибыль (п.1 – п.2)	380
4	Коэффициент капитализации	0,18
5	Стоимость гудвилла (п.3 : п.4)	2 111
6	Годовая стоимость патента (по расчету)	120
7	Годовая стоимость торговой марки (по расчету)	210
8	Цена человеческого капитала (п.5 – п.6– п. 7)	1 781

Оценка осуществляется на основе матрицы профессиональной зрелости, которая может иметь следующий вид (табл. 5).

Таблица 6

**МАТРИЦА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ЗРЕЛОСТИ РАБОТНИКА**

Уровень компетентности (баллы). Направления деятельности						
	1	2	3	4	5	6
Развитие производства	3	6	9	12	15	18
Вклад в увеличение доходов компании	3	6	9	12	15	18
Вклад в развитие отношений с заказчиками	3	6	9	12	15	18
Вклад в координацию деятельности подразделений	3	6	9	12	15	18
Вклад в успешное выполнение линейных функций и развитие эмоционального капитала	3	6	9	12	15	18

Вклад отдельного работника (на матрице выделены соответствующие баллы) составляет 54 балла (6 + 9 + 9 + 12 + 18).

Вклад работника в цену предприятия определяется по направлениям: развитие производства; увеличение доходов; развитие отношений с заказчиками; координация деятельности подразделений; выполнение линейных функций и развитие эмоционального капитала.

Оценивается количеством баллов 3, 6, 9, 12, 15, 18 в соответствии с уровнем компетенции работника.

Экономически обоснованной и обуславливающей конкурентоспособность предприятия составляющей человеческого капитала предприятия стала возможность работников формировать свой личный гудвилл, что и выразится в целом как эмоциональный капитал предприятия.

Умение создавать длительные продуктивные отношения на основе генерации положительных эмоций и развития толерантности менеджеров и сотрудников позволяет выделить такое направление оценки деятельности работников предприятия, как «Вклад в успешное выполнение линейных функций и развитие эмоционального капитала» (табл. 6). «Умение создавать в коллективе нормальный психологический климат» (табл. 7).

Таблица 7

**РАНГИ ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ**

№	Показатели	Ранг
1	Способность к выработке и внедрению оригинальных решений	10
2	Умение создавать в коллективе нормальный психологический климат	9
3	Способность оперативно оценивать ситуацию и принимать оптимальные решения	8
4	Стремление к профессиональному росту и постоянному повышению квалификации	7
5	Дисциплинированность и организованность	6
6	Инициативность	5
7	Умение добиваться согласия в решениях и действиях людей	4
8	Способность с энтузиазмом и увлечением относиться к делу	3
9	Коммуникабельность	2
10	Способность проявлять интерес к смежным специальностям	1

Рассмотрим еще одну модификацию экспертных методов определения (кроме балльной оценки вклада работника в цену предприятия) профессионально важных качеств работников с помощью установления ранга того или иного показателя в общей системе оценки (табл.7).

Расположены профессионально важные качества в табл. 7 в ранжированный ряд – от более до менее значимого. В соответствии с этим выставляется первая оценка аттестуемому. Вторая оценка учитывает степень проявления этих же качеств аттестуемого по четырем вариантам. Эксперт при этом должен установить, как часто определяемое качество проявляется у аттестуемого по следующей балльной шкале:

- если всегда – 1,5 балла;
- если в большинстве случаев – 1 балл;
- если иногда – 0,5 балла;
- если почти никогда – 0 баллов.

Обработка результатов оценки аттестуемого осуществляется путем заполнения специального бланка –

«Бланк результатов опроса экспертов на аттестуемого». В другом бланке («Бланк расчета средней оценки аттестуемого») эти профессионально важные качества расположены в ранжированный ряд – от более до менее значимого и по каждому качеству рассчитывается средний балл по формуле:

$$ПВК_{ср} = (ПВК\ 10 \cdot n\ 10 + ПВК\ 9 \cdot n\ 9 + ПВК\ 1 \cdot n\ 1) / n, \quad (11)$$

где

$ПВК_{ср}$  – средний балл оценки качества по степени его функциональной значимости;

$ПВК10 \dots ПВК1$  – оценка экспертом степени значимости качества по десятибалльной шкале;

$n10 \dots n1$  – количество экспертов, которые присвоили качеству данную оценку по степени значимости (в баллах);

$n$  – общее количество экспертов.

По каждому из качеств рассчитывается средний балл его проявления у аттестуемого по формуле:

$$П_{ср} = (П\ 1,5 \cdot n\ 1,5 + П\ 1 \cdot n\ 1 + П\ 0,5 \cdot n\ 0,5) / n, \quad (12)$$

где

$П_{ср}$  – средний балл степени проявления качества у аттестуемого (в баллах);

$П\ 1,5 \dots П\ 0,5$  – степень проявления качеств у аттестуемого (в баллах) по оценке экспертов;

$n\ 1,5 \dots n\ 0,5$  – количество экспертов, отнесших качество по степени его проявления у аттестуемого к тому или иному баллу оценки;

$n$  – общее количество экспертов.

Затем по каждому качеству определяется средневзвешенный балл профессионально важного качества по формуле:

$$ПВК = ПВК_{ср} \cdot П_{ср}, \quad (13)$$

где

$ПВК$  – средневзвешенный балл профессионально важного качества;

$ПВК_{ср}$  – средний балл оценки качества по степени его функциональной значимости;

$П_{ср}$  – средний балл степени проявления качества у аттестуемого (в баллах).

Далее путем суммирования средневзвешенных баллов по всем качествам определяется итоговый балл оценки аттестуемого. Итоговая оценка сравнивается с эталоном.

Расчет эталона производится следующим образом: сумма баллов по всем 10 качествам ( $10 + 9 + 8 + 7 + 6 + 5 + 4 + 3 + 2 + 1 = \Sigma$ ) умножается на 1,5 (коэффициент степени проявления качества, если оно проявляется всегда), или на 1,0 (если оно проявляется в большинстве случаев), или же на 0,5 (если качество присутствует иногда). В итоге получают следующие результаты:

$$\Sigma \cdot 1,5;$$

$$\Sigma \cdot 1,0;$$

$$\Sigma \cdot 0,5.$$

Таким образом, в первом случае, если оценка работника составляет более 85 баллов, формулируют вывод о его повышении или включении в состав резерва на выдвижение. Во втором случае, если оценка составит от 57 до 85 баллов, делают заключение о соответствии занимаемой должности. При этом весьма ценно и то обстоятельство, что детальный анализ оценок

экспертов по профессионально важным качествам может помочь определить для каждого работника конкретные направления совершенствования его профессиональной деятельности.

Данные об образовании работника, его стаже и возрасте учитываются путем расчета коэффициента профессиональной эффективности по формуле:

$$K = O_{у.обр.} \cdot (1 + C/4 + B/18), \quad (14)$$

где

$O_{у.обр.}$  – оценка уровня образования (составляет 0,15 для лиц, имеющих незаконченное среднее образование; 0,60 – для лиц со средним образованием; 0,75 – для лиц со среднетехническим и незаконченным высшим образованием; 1,0 – для лиц с высшим образованием по специальности);

$C$  – стаж работы по специальности. В соответствии с рекомендациями НИИ труда он делится на 4 (в связи с тем, что, как установлено, стаж в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование);

$B$  – возраст. В соответствии с рекомендациями НИИ труда он делится на 18 (установлено, что влияние возраста на результативность труда в 18 раз меньше, чем влияние образования). При этом верхний предел возраста, который принимается для мужчин, – 55 лет, а для женщин – 50.

Оценка может проводиться путем сопоставления реально существующих характеристик работников с требованиями профессиональных стандартов. Такой подход может быть реализован лишь в том случае, если такого рода стандарты существуют. Стремление обеспечить единый стандарт обслуживания клиентов, несмотря на территориальную разобщенность подразделений, приводит к необходимости внедрения стандартов, которые определяют профессиональные требования к персоналу. В соответствии с этими требованиями разрабатываются должностные инструкции, планируется развитие кадрового потенциала, осуществляется подбор работников на вакантные должности.

Оценка требует рассмотрения не отдельного, а совокупного работника, действующего в рамках сложившейся организационно-управленческой структуры.

С помощью экспертного подхода целесообразно оценить следующее:

- достаточна ли квалификация работника для выполнения функций (профильное образование, стаж);
- имеются ли в рамках общей системы управления организационные возможности для реализации функций;
- насколько организационно-управленческие коммуникации обеспечивают выполнение функции;
- обеспечивает ли организация развитие работников.

Для этой цели требуется рассмотрение и экспертная оценка действующей в компании организационной структуры.

Оценка ключевого персонала может осуществляться на основе личного вклада в результаты деятельности предприятия. Если такая практика существует в виде системы аттестации персонала, для планирования карьерного роста, повышения должностных окладов, то, изучив такого рода информацию за несколько лет, можно сделать важные для оценки выводы.

Результаты оценки состояния человеческого капитала могут быть использованы косвенно при прогнозировании доходов.

Сравнительный подход в оценке человеческого капитала может основываться на парных сравнениях с предприятиями-аналогами.

Суть метода сравнений состоит в выявлении различий между объектом оценки и аналогами. В качестве аналогов могут быть применены организационные структуры и кадровый состав следующих предприятий:

- предприятий, прошедших реструктуризацию, создавших управленческую структуру и кадровый потенциал, близкий к идеальной модели;
- некоторых синтетических моделей, отражающих идеальную для данного вида бизнеса структуру и кадровый состав;
- проданных на рынке предприятий, в оценочных отчетах по которым имеется информация об оценке кадрового потенциала;
- предприятий, сходных по профилю и масштабам бизнеса, но более преуспевающих на рынке.

Все перечисленные характеристики количественно измеримы, что делает проблему сравнений вполне решаемой.

Изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является не только актуальным, но выдвигается в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований в целом.

Эффективное использование накопленного образовательного и научного потенциала как актива человеческого капитала, является сегодня определяющим

условием экономического роста и социальной стабильности общества.

### Литература

1. Горемыкин В.А. и др. Бизнес-план. Методика разработки 25 реальных образцов. – М.: Ось-89, 2002.
2. Добрынин А., Дятлов С., Курганский С. Человеческий капитал. (методологические аспекты анализа). СПб., 1999.
3. Есипов В.Е., Маховиков В.В., Терехов В.В. Оценка бизнеса. – СПб.: Питер, 2003.
4. Коупленд Г., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002.
5. Организация и методы оценки предприятия (бизнеса). / Под ред. Кокшина В.М. – М.: ИКФ «ЭКОС», 2002.
6. Оценка бизнеса. Под ред. А.Г. Грязновой, М.А. Федотовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Финансы и статистика, 2004.
7. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). М., ИКЦ «МарТ», Ростов Н/Д: Издат.центр «МарТ», 2004.
8. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под общ. ред. Л. И. Абалкина. М.: Экзамен, 2004.
9. Ханжина В., Попов Е. Структура рыночного потенциала предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2001, №6. С.118-122.
10. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С., Ненашев Е.В. Методика финансового анализа. – М.: ИНФРА-М, 2001.
11. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭ и МО, 2003. № 8.С. 55 – 61.

*Чеботарев Николай Федорович*