

7.7. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В РАМКАХ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Счисляева Е.Р., д.э.н., проф., директор школы «Международная высшая школа управления»;
Арфае А.В., к.э.н., доцент школы «Международная высшая школа управления»;
Гарбузюк И.В., старший преподаватель, аспирант «Международная высшая школа управления»

*Инженерно-экономический институт,
Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет*

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В статье разработан оригинальный подход к оценке персонала в рамках внутреннего аудита человеческих ресурсов предприятия, основанный на применении коэффициента Тобина к анализу социальной ответственности предприятия в области управления персоналом.

Одним из главных факторов повышения конкурентоспособности компаний становится решение проблемы привлечения, эффективного использования и удержания квалифицированного персонала. В системе управления человеческими ресурсами предприятия немаловажное место занимает аудит персонала, основная цель которого заключается в оценке эффективности использования человеческих ресурсов предприятия сторонними, независимыми аудиторами. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом должны охватывать весь спектр системы управления человеческими ресурсами предприятия. Исходя из этого, мониторинг в области персонала, проводимый аудиторами, охватывает огромный круг вопросов, по которым должны проводиться периодический сбор, обобщение, анализ кадровой информации, а также выработка конкретных рекомендаций для принятия стратегических и тактических решений руководством предприятия.

В современной науке и практике аудит персонала в большинстве случаев вынесен за рамки функциональной ответственности предприятия и при этом является составной частью социального аудита. На наш взгляд, формирование системы внутреннего аудита человеческих ресурсов предприятия, в непосредственной взаимосвязи с внешним социальным аудитом, способствует повышению эффективности системы управления персоналом, использования человеческих ресурсов предприятия, снижению затрат на проведение внешней социально-трудовой аудиторской проверки.

Внутренний аудит персонала, по нашему мнению, представляет собой связующее звено между системой управления человеческими ресурсами предприятия и социальным аудитом.

Таким образом, систему внутреннего социального аудита необходимо рассматривать с одной стороны как подсистему системы социального аудита, с другой стороны – как подсистему системы управления человеческими ресурсами предприятия.

Одной из основных задач, которая стоит перед современным предприятием в целом и перед его системой внутреннего аудита человеческих ресурсов в частности, является оценка персонала предприятия. Де-

тальный анализ состояния системы управления персоналом предприятия, проводимый в рамках внутреннего аудита человеческих ресурсов, в большинстве случаев основан на общепринятых показателях оценки персонала. Ряд показателей анализа обеспеченности предприятия человеческими ресурсами также входит и в систему оценки социальной ответственности предприятия. Показатели анализа состояния человеческих ресурсов, такие как структура численности, качественные и количественные характеристики персонала, показатели движения кадров, производительности труда, заработной платы и социального обеспечения, отражают как текущее состояние системы управления персоналом, так и дают довольно четкое представление о качественных и количественных характеристиках персонала. При этом данные показатели не отражают конкурентоспособности персонала, а главное, на наш взгляд, они не характеризуют привлекательность предприятия с точки зрения социальной ответственности в области управления человеческими ресурсами.

В современной науке на сегодняшний день отсутствует единое мнение о понятии «конкурентоспособность персонала», а следовательно, и единое определение данного понятия.

Сотникова С.И. рассматривает конкурентоспособность персонала как конкурентоспособность отдельных работников и их групп, и в значительной мере, зависит от механизма функционирования человеческих ресурсов в производственно-коммерческом процессе [6, 5].

В трактовке Грошелевой Е.Г. конкурентоспособность персонала представляет собой способность рабочей силы реализовать совокупность личностных, профессиональных и деловых качеств, которые характеризуют ее как специфические особенности и способности удовлетворить требования работодателя [4, 5].

Сапиженко В.В. трактует данное понятие как интегративное качество персонала, обеспечивающее реализацию факторов успеха предприятия на рынке товаров и услуг. Интегративность конкурентоспособности проявляется в тесном взаимодействии личностных, профессиональных, квалификационных свойств персонала [7, 5].

Представленные подходы к определению понятия «конкурентоспособность персонала» разнообразны и отражают различные аспекты формирования и развития человеческих ресурсов предприятия. Первый подход рассматривает индивидуальность свойств персонала, второе определение основано на возможности эффективной самореализации с ориентацией на требования работодателя. В третьем подходе представлена обещающая характеристика персонала, способствующая достижению экономической эффективности предприятия [5].

На наш взгляд, каждое из представленных определений имеет право на существование. В каждом из них в различной мере отражается социальная привлекательность предприятия на рынке труда.

В современной науке привлекательность предприятия, в основном, определяется, с одной стороны, личностными качествами руководителя, стилем его работы, возможностью сотрудников в большей мере проявить свой творческий потенциал. С другой стороны, высокой производственной отдачей в рамках корпоративной культуры, строгим следованием регламентам в плане работы с персоналом [3]. На наш взгляд, такой подход отражает

лишь часть данного явления и учитывает интересы руководителей и персонала предприятия. При этом, в современных условиях, привлекательность предприятия затрагивает интересы не только представленных категорий, но и собственников, инвесторов, потенциальных работников, государства. Расширение круга заинтересованных лиц связано с развитием концепции социальной ответственности бизнеса, которая на сегодняшний момент является одним из основных аспектов развития современного предприятия, деятельность которого направлена на повышение конкурентоспособности и эффективности хозяйственной деятельности.

Под социальной привлекательностью предприятия авторы данной статьи подразумевают совокупность объективных и субъективных характеристик объекта, обуславливающих потенциальный спрос на человеческие ресурсы. Объектом в данном случае в узком смысле является предприятие. В более расширенном понимании объектом является система управления человеческими ресурсами предприятия, на основе развития которой потенциальный кандидат делает выбор в отношении данного предприятия. Либо, в этом же случае, сохраняет свою лояльность к нему и повышает уровень своей вовлеченности в трудовые процессы. Спросом в данном случае будет являться удовлетворение потребностей предприятия в высококвалифицированных ресурсах.

В случае, когда работник осуществляет свою деятельность на предприятии, социальная привлекательность предприятия является свойством самого предприятия. Если же мы рассматриваем случай потенциального кандидата на вакантную должность, то социальная привлекательность предприятия рассматривается как характеристика предприятия.

При таком подходе можно проследить прямую зависимость конкурентоспособности предприятия от конкурентоспособности его персонала. В условиях кадрового дефицита специалистов, который наблюдается в нашей стране уже на протяжении достаточно долго периода времени, борьба предприятий за высококвалифицированные ресурсы обостряется. Конечно же для потенциальных кандидатов привлекательность того или иного работодателя определяется его имиджем и положением на рынке. При этом обеспечение трудовой жизни работника является важным фактором. Предоставление информации, не только качественной, описательной, но и количественной, оценочной, на наш взгляд, позволит повысить вероятность выбора квалифицированным специалистом наиболее приемлемого для него работодателя.

Оценка персонала в рамках внутреннего аудита, открытая информация аудиторской проверки о состоянии персонала и показателях его состояния на предприятии, могут способствовать повышению лояльности работников к предприятию, снижению уровня текучести кадров. Предоставление данной информации позволит руководству предприятия повысить эффективность как явления «узких мест» в области управления персоналом, так и выработке наиболее эффективных решений в данной области, наваленных на повышение эффективности системы управления. Следовательно, данный аспект позволит укрепить стабильности и улучшить положение предприятия на рынке.

Немаловажным аспектом является взаимосвязь инвестиционной привлекательности и конкурентоспособ-

ности предприятия с конкурентоспособностью персонала и социальной привлекательностью предприятия для инвесторов.

Руководство предприятия, исходя из современной концепции управления человеческими ресурсами, осуществляет инвестиции в человеческие ресурсы, их формирование и развитие. Инвесторы при этом видят конечные показатели трудовой деятельности, численность персонала и затраты на персонал, но рассмотреть ситуацию по привлекательности предприятия в области кадровой политики на рынке достаточно затруднительно. Следовательно, достаточно сложно представить соответствие системы управления человеческими ресурсами современным требованиям. Результаты оценки персонала в рамках внутренней аудиторской проверки позволят предоставить информацию о социальной привлекательности предприятия на рынке, как руководству предприятия, так и собственникам и инвесторам.

В современной науке разработаны достаточно четкие показатели инвестиционной привлекательности предприятия, остается вопрос о значении человеческих ресурсов и инвестиций в предприятие с точки зрения системы управления персоналом.

В современном обществе интеллектуальный капитал становится основой богатства. Именно он определяет конкурентоспособность экономических систем, выступает ключевым ресурсом их развития. Интеллектуальный капитал как термин в широком смысле часто используется для обозначения нематериальных активов, без которых компания теперь не может существовать [1].

Для оценки интеллектуального капитала на сегодняшний день разработано большое количество различных методов, которые различаются как по набору расчетных показателей, так и по качественным характеристикам. Одним из показателей, которые, по мнению ряда исследователей, можно применять к оценке персонала, является коэффициент Тобина.

Данный коэффициент используется для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала. Коэффициент Тобина представляет собой отношение рыночной цены компании к цене замещения ее реальных активов (зданий, сооружений, запасов и др.). Рыночная цена компании может быть определена на основе данных о капитализации фирмы, которые основываются на оценках фондового рынка [1, 8].

По мнению исследователей, коэффициент Тобина может быть распространен на любой актив (ресурс), в том числе на персонал [2, 8].

Проведение оценки персонала, применением коэффициента Тобина осуществляется путем сопоставления средней заработной платы определенной группы (по должностям) персонала с величиной средней заработной платы данной группы, которая существует на рынке [8]:

$$KT_{гр} = ЗП_{эл} / ЗП_{гр}, \quad (1)$$

где

$KT_{гр}$ – коэффициент Тобина группы персонала;

$ЗП_{эл}$ – средняя заработная плата группы персонала на предприятии;

$ЗП_{гр}$ – средняя заработная плата группы, существующая на рынке.

Средний коэффициент Тобина при оценке персонала предприятия рассчитывается как сумма произведения численности персонала определенной группы и соот-

ветствующего группе коэффициента в соотношении с общей численностью персонала предприятия[8]:

$$KT_n = \sum (Ч_{гр} * KT_{гр}) / Ч, \quad (2)$$

где

KT_n – средний коэффициент Тобина при оценке персонала предприятия;

$Ч_{гр}$ – численность персонала группы;

$Ч$ – численность персонала предприятия.

Если коэффициент Тобина больше единицы, то качественный уровень персонала предприятия выше среднерыночного уровня, и рынок труда не может дать замену персоналу достаточно быстро. Если же коэффициент меньше либо равен единице, то качественный уровень персонала ниже среднерыночного уровня, и рынок труда может дать замену персоналу достаточно быстро при высокой безработице и медленнее при низкой безработице [8, 2].

При этом заработная плата не является единственным показателем, отражающим в полной мере, как оценку персонала предприятия, так и его социальную привлекательность на рынке. Аналогичным образом представляется возможным расчет коэффициента Тобина исходя из стоимости социального пакета, который существует на предприятии, в сравнении со стоимостью социального пакета в отрасли. В данном случае сопоставление стоимости социального пакета должно осуществляться именно в рамках отрасли в силу того, что величина затрат на социальный пакет зависит от условий труда. Расчет коэффициента происходит аналогично ранее рассмотренному алгоритму.

На наш взгляд, применение данного показателя для оценки человеческих ресурсов обосновано и необходимо в силу того, что она дает представление о социальной привлекательности предприятия в отношении социального обеспечения и уровня заработной платы. Кроме теоретических исследований и западной практики оценки персонала данный показатель находит свое отражение и в налоговой политике Российской Федерации.

Федеральной налоговой службой РФ (ФНС РФ) разработаны 12 критериев по оценке риска проведения выездной налоговой проверки. Данные критерии указаны в Концепции системы планирования выездных налоговых проверок, утвержденной приказом ФНС РФ от 30 мая 2007 г. №ММ-3-06/333@, а с учетом изменений от 14 октября 2008 г. №ММ-3-2/467. Одним из критериев оценки риска является выплата среднемесячной заработной платы на одного работника ниже среднего уровня по виду экономической деятельности в субъекте РФ.

Применяя данный критерий оценки персонала предприятия в рамках внутреннего аудита, можно рекомендовать рассчитать коэффициент Дж. Тобина по сопоставлению общих расходов на персонал предприятия. В данном случае происходит сопоставление общих расходов на персонал рассматриваемого предприятия (фонд оплаты труда, социальные отчисления, дополнительные выплаты) к общим расходам на персонал предприятий:

- по отрасли;
- по региону;
- по стране.

На основе проведенного анализа различных подходов к оценке персонала в рамках внутреннего аудита человеческих ресурсов предприятия нами предлагается ввести новый показатель для расчета рентабельности труда. Рентабельность труда представляет собой соотношение

чистой прибыли предприятия к издержкам связанным с персоналом предприятия, что позволит оценивать отдачу на капитал, вложенный в персонал. Актуальность введения этого показателя обусловлено практикой мероприятий налогового контроля, а, следовательно, и деловой практикой на основе юридически правильного ведения деятельности. В соответствии с Концепцией системы планирования выездных налоговых проверок, еще одним критерием оценки является значительное отклонение уровня рентабельности (по данным бухгалтерского учета от уровня рентабельности для данной сферы деятельности по данным статистики). Приказом ФНС Ф от 22 сентября 2010 г. №ММВ-7-2/461 налоговые инспекторы принимают решения о проведении проверок, если рентабельность или нагрузка меньше среднеотраслевой более чем на 10%. Стоит отметить, что в отношении рентабельности труда такие параметры не определены. При этом соблюдение финансовой безопасности и социальной ответственности предприятия требует от него, на сегодняшний день, учета данного фактора.

На наш взгляд, расширение оценочной составляющей системы внутреннего аудита персонала будет способствовать повышению эффективности оценки системы управления персоналом предприятия и разработке более адекватных, рациональных и эффективных мероприятий, направленных на совершенствование системы управления.

Литература

1. Александрова А.А. Оценка интеллектуального капитала компании [Текст] / А.А. Александрова, А.Ф. Тихомиров // Неделя науки СПбГПУ : мат-лы науч.-практ. конф. с междунар. Участием / Инженерно-экон. ин-т СПбГПУ. Ч. 2. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – С. 6-8.
2. Дамодаран А. Инвестиционная оценка: инструменты и методы оценки любых активов [Текст] : пер. с англ. / Асват Дамодаран. – 7-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 1323 с.
3. Быков В. Привлекательность предприятия как важнейший фактор обеспечения стабильности кадрового потенциала [Текст] : (на мат-лах нефтегазовой отрасли) / В. Быков, И. Сергеева // Управление персоналом. – 2010. – №12. – С. 49-52.
4. Грошелева Е.Г. К вопросу конкурентоспособности управленческого персонала [Электронный ресурс] / Е.Г. Грошелева. URL: <http://www.rusnauka.com/NI0/Economics>.
5. Кара А.Н. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь [Текст] / А.Н. Кара, Е.Ю. Кузнецова. – М., 2012.
6. Кара А.Н., Кузнецова Е.Ю. // Проблемы современной экономики. – 2011. – №1. – С. 46-48.
7. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания [Электронный ресурс] / С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №2. Режим доступа: <http://dis.ru/>
8. Салиженко В.В. Формирование конкурентоспособности управленческого персонала крупных промышленных предприятий [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.В. Салиженко. – Иркутск, 2004. – 147 с.
9. Яскевич Е.Е. Использование коэффициента Тобина для оценки персонала [Электронный ресурс] / Е.Е. Яскевич. URL: <http://срса.ru/Publications/012/>

Счисляева Елена Ростиславовна

Арфае Анна Владимировна

Гарбузюк Иван Владимирович

Ключевые слова

Внутренний аудит; человеческие ресурсы; оценка персонала; социальная привлекательность предприятия.

РЕЦЕНЗИЯ

Статья доктора экономических наук, профессора, директора Международной высшей школы управления, заведующего кафедрой «Международный бизнес» Инженерно-экономического института Санкт-Петербургского государственного политехнического университета Счисляевой Елены Ростиславовны, кандидата экономических наук, доцента Международной высшей школы управления, Инженерно-экономического института, Санкт-Петербургского государственного политехнического университета и старшего преподавателя, аспиранта Международной высшей школы управления, Инженерно-экономического института, Санкт-Петербургского государственного политехнического университета Гарбузюка Ивана Владимировича подготовлена авторами на основании обобщения результатов исследования в области внутреннего аудита системы управления человеческими ресурсами, которые были реализованы в ряд теоретических положений по оценке персонала в рамках системы внутреннего аудита человеческих ресурсов предприятия, во взаимосвязи с социальной ответственностью бизнеса.

Актуальность темы обусловлена тем, что в последнее время вопросы аудита персонала и разработки в этой сфере являются востребованными в теории и практике управления человеческими ресурсами, что обуславливает постановку задачи повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Научная новизна и практическая значимость.

В статье рассмотрен подход к оценке персонала предприятия в рамках системы внутреннего аудита человеческих ресурсов, который можно назвать «инвестиционным». Авторами статьи применены методы оценки интеллектуального капитала к оценке персонала предприятия. Наряду с этим предложена авторская трактовка понятия «социальная привлекательность предприятия», основанная на взаимосвязи конкурентоспособности предприятия и конкурентоспособности персонала предприятия. Практическая значимость работы заключается в возможности применения оценки, предложенной в работе для формирования эффективных программ диагностики и оценки состояния системы управления персоналом через формирование системы внутреннего аудита человеческих ресурсов.

Оригинальным является введение авторами в число рассматриваемых показателей коэффициента интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала Тобино. Известным американским ученым Дж. Тобином была усовершенствована современная портфельная теория, исходящая из теории портфеля Г. Марковица. В 1969 г. Дж. Тобин ввел соотношение рыночной стоимости акций к балансовой стоимости акций компании, которое может применяться к оценке недооцененности или переоцененности человеческих ресурсов компании относительно рыночной стоимости такого вида активов на рынке. Такую же инвестиционную направленность имеет авторский показатель рентабельности труда в компании, который позволяет оценить эффективность вложения инвестиций в персонал в расчете на получаемую чистую прибыль от используемых человеческих ресурсов компании.

Заключение: рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Барыкин С.Е., д.э.н., доцент, проф. кафедры логистики и организации перевозок Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)