

8.4. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

Петросян Д.С., д.э.н., профессор, начальник отдела стратегических исследований инновационного развития

Институт региональных экономических исследований

В статье раскрыта теоретико-методологическая сущность кадрового потенциала предприятий региона и показаны особенности стоимостной оценки его лично-квалификационных характеристик.

ВВЕДЕНИЕ

Исследование проблем стоимостной оценки использования человеческого потенциала в трудовых процессах является одной из фундаментальных в экономической науке. Теоретическое исследование вопросов, связанных с получением объективной оценки стоимости кадрового потенциала предприятия рассматриваются в работах таких зарубежных ученых, как М. Армстронг, Г. Беккер, Д.Кирпатрик, Р. Ликерт, Д.Макфадден, А. Маршалл, У. Петти, А. Слоун, Э. Тоффлер, У. Фарр, Э. Флэмхольц, Дж. Хекман, Т. Шульц и др. Среди отечественных ученых, изучающих данную проблему, следует выделить таких ученых, как Т.Ю. Базаров, Б. М. Генкин, С.А. Дятлов, Р.И. Капелюшников, А.Я. Кибанов, М.И. Магура, Е.Б. Моргунов, В.И.Трунин, Д.С. Петросян, В.А. Прокофьев, С.А. Шапиро, С.В. Шекшня и др.

Проведенное нами исследование [9, с. 353-365] и анализ состояния оценки кадрового потенциала как важной составляющей цены предприятия [3, 4, 5] выявило, что в литературе предлагаются различные трактовки содержания кадрового потенциала предприятия, поэтому необходимо в первую очередь определить теоретико-методологическую сущность кадрового потенциала предприятий и показать особенности стоимостной оценки его лично-квалификационных характеристик. Данная проблема имеет ярко выраженный региональный аспект [1, 7, 8, 12], показывающий значимость объективной оценки кадрового потенциала регионов, ее роль в разработке программ социально-экономического и инновационного развития регионов, в частности формировании и реализации региональной политики воспроизводства, развития и эффективного использования трудовых ресурсов. Проблеме изучения методологических основ стоимостной оценки лично-квалификационных характеристик кадрового потенциала предприятий региона посвящена предлагаемая статья.

Кадровый потенциал и цена предприятия

Данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [10] показывают негативные тенденции изменения кадрового потенциала экономики регионов по среднегодовой численности занятых по стране в целом и ее федеральным округам, в частности (табл. 1). Указанная статистика характеризует лишь количественные показатели кадров регионов, без оценки лично-квалификационных параметров, и, в частности, их стоимостного выражения.

Необходимость получить стоимостную оценку кадрового потенциала вытекает из того очевидного факта, что люди, из которых, собственно, и состоит любая хозяйственная организация, являются таким же важным фактором производства, как и все остальные экономические ресурсы: земля, сырье, средства производства, основной и оборотный капитал, информация, технология и пр. Такой авторитет в области менеджмента, как Л. Якокка, заявляет, что все хозяйственные организации можно, в конечном счете, свести к трем характеристикам – люди, продукт, прибыль, – но на первом месте всегда стоят люди.

Таблица 1

ИЗМЕНЕНИЕ СРЕДНЕГОДОВОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ В ЭКОНОМИКЕ, % К ПРЕДЫДУЩЕМУ ГОДУ

Наименование	2011	2012	2013
Российская Федерация	100,2	100,4	99,9
Центральный федеральный округ	100,5	100,6	100,4
Северо-Западный федеральный округ	100,3	101,1	99,9
Южный федеральный округ	100,3	101,1	99,9
Северо-Кавказский федеральный округ	101,8	100,7	100,8
Приволжский федеральный округ	99,9	100,0	99,2
Уральский федеральный округ	100,0	100,0	99,9
Сибирский федеральный округ	99,9	100,7	99,7
Дальневосточный федеральный округ	100,2	99,3	99,7

Хозяин всемирно известной фирмы «Сони» А. Морита главный секрет эффективной компании видит в умении сплотить всех работников в команду единомышленников. В кризисных условиях самое главное, считает А. Морита, сохранить ядро коллектива компании. Ради долгосрочных целей выживания фирма может пожертвовать всем, но только не выпестованными за долгие годы кадрами.

Как указывают многие специалисты в области управления, основой любой организации и ее главным богатством являются люди. При этом человек стал не только ключевым и самым ценным ресурсом организации, но и самым дорогостоящим. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ. Продвижение фирмы на новые рынки и новые регионы зачастую вызывается именно этим фактором.

В середине XX в. в западной управленческой мысли наметились подходы, направленные на симбиоз экономики и управления персоналом. Теоретической основой новых экономических форм работы с кадрами выступает концепция человеческих ресурсов [2, 6, 11]. Суть данной концепции состоит в применении экономических критериев к оценке роли человеческого фактора в производстве, организации и управлении, а также при построении всей системы кадровой работы. В рамках указанного подхода специалисты в области организации управления и практические работники оперируют понятиями «ценности человеческих ресурсов».

Концепция человеческих ресурсов основывается на возможности применения экономических оценок способности людей создавать определенный доход. Чем выше индивидуальная производительность труда работника и больше период его деятельно-

сти, тем больший он приносит доход и представляет большую ценность для предприятия.

На формирование концепции человеческих ресурсов существенное влияние оказала в 1960-е гг. теория человеческого капитала. Один из ярких представителей данного направления – американский ученый Р. Ликерт – указывал, что человеческий капитал даже более ценен, чем физический, и должен быть внесен в балансовый отчет организации. Р. Ликерт доказывал, что в условиях экономического спада фирмы должны идти на решительное сокращение товаров и продажу оборудования, а не расставаться со своим важнейшим капиталом – людьми.

В настоящее время в американской практике существуют два принципиальных подхода к учету человеческих ресурсов: так называемые модели активов (или затратные) и модели полезности. Первые предлагают ведение учета затрат на капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию. Вторые модели предлагают непосредственно оценивать эффект тех или иных кадровых инвестиций.

В основу первого подхода взята 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 рассматриваются либо 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. Устанавливается нормативный срок амортизации. Уход ценного работника из фирмы до истечения срока амортизации затраченных на него средств, болезнь, преждевременная смерть работника приравниваются к потере капитала. Описанная методика учета затрат капитала получила название хронологической модели затрат (historical cost model).

В последнее время фирмы обращают все большее внимание на так называемые модели полезности (utility models). С их помощью можно оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий. Реально речь идет о способности работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость в условиях фирмы. Различия в ценности определяются характером должности и индивидуальными различиями работников, занимающих одинаковую (одноименную) должность.

В методическом отношении проведение экономических оценок в связи с учетом человеческих ресурсов требует экспертных суждений или сложных аналитических расчетов. При этом принимаемые в них допущения вовсе не очевидны. На сегодняшний день было проведено лишь несколько экспериментальных расчетов издержек и потерь людских ресурсов. Хотя и считают, что текущую стоимость людских ресурсов, по крайней мере, для предприятия, можно вполне рассчитывать с помощью метода Ликерта, не доказано, что это можно осуществить с приемлемой степенью точности.

Когда за рубежом богатейшие концерны покупают газету, телевизионный канал, спортивную команду или театр, на одном из первых мест в оценке возможностей бизнеса стоит персонал приобретаемой организации. Ведь покупаются не только недвижимость, здания, сооружения, станки и оборудование, но и имидж, логотип, прошлые достижения и престиж, завоеванные рынки. Но носителями этих ценностей являются, прежде всего, люди, объединенные общими интересами их кооперированной деятельности. Означает ли это, что продаются вместе с предприятиями люди? Отнюдь. Люди не продаются и не покупаются, передается правопреемственность по трудовым договорам с людьми на момент приобретения предприятия в целом.

Научно-практический и профессионально-квалификационный потенциал этих людей предопределяет возможность эффективного использования приобретаемого имущества. Количественная и качественная характеристика кадрового потенциала, таким образом, может повлиять на цену предприятия как в ту, так и в другую сторону. На практике это обстоятельство подтверждается многочисленными примерами значительного превышения рыночной цены предприятия над его балансовой стоимостью. Разница эта по существу представляет собой, так называемый гудвилл (от англ. goodwill – добрая воля, т.е. условная целостная оценка имени, репутации предприятия и т.п.). Стоимость надбавки за деловую репутацию может быть весьма значительной.

Приведем примеры. В 1988 г. фирма «Филип Моррис» купила почти за 13 млрд. долл. фирму «Крафт», что в четыре раза превышало ее балансовую стоимость.

Стоимость товарного знака компании «Крайслер» составила 74 млрд. долл. США, именно такую сумму заплатила за него американская компания «Додж».

Рыночная стоимость товарных знаков «Кэмел» и «Кока-кола», оцененная их владельцами, составила соответственно 10 и 3 млрд. долл. Рыночная стоимость товарного знака водки «Столичная» составляет 400 млн. долл., что равно 10-летнему объему продажи водки, реализуемой отечественными производителями за рубежом. Стоимость товарного знака на прогрессивную медицинскую технику, в которой использовались изобретения и ноу-хау, составила 16 млн. долл. В данном случае товарный знак является вкладом отечественной фирмы в уставной капитал совместного российско-американского предприятия. Американская фирма «Интерторг» оценила в 1 млн. долл. стоимость права использования зарегистрированного в США факсимиле модельера Вячеслава Зайцева. Стоимость другого товарного знака – вклада российской фирмы в уставной капитал совместного предприятия в одной из стран Содружества Независимых Государств (СНГ) составила 250 тыс. долл.

Анализ содержания гудвилла показывает, что многочисленные составляющие его разнородные элементы: торговая марка, деловая репутация, качество менеджмента и др., – формируются под влиянием и в результате деятельности работников предприятия.

Таким образом, можно с уверенностью констатировать, что величина гудвилла непосредственно связана с уровнем развития кадрового потенциала

предприятия. Только высококвалифицированные люди могут организовать производство товаров высокого качества, создать непререкаемый имидж фирмы на рынке и т.д. Конечно, здесь мы исключаем случаи, когда негативный по своему характеру, но высокий по уровню квалификации кадровый потенциал (жулики типа «МММ», «Чары», других инвестиционных фондов), приводил с помощью хорошо организованной рекламы к созданию высокого рейтинга фирмы среди широких слоев населения.

В то же время зависимость гудвилла от величины кадрового потенциала не столь прямо пропорциональна. Предприятие, имея высокий гудвилл, сформированный в течение многих лет (по мнению специалистов, деловая репутация не имеет определенного срока жизни, однако принято, что он не должен превышать 20 лет), может в течение некоторого периода времени, в частности, на момент оценки стоимости предприятия, иметь низкий уровень кадрового потенциала. Это может произойти за счет увольнения большого числа ключевых руководителей и квалифицированных работников, наличия значительного по масштабу конфликта в трудовом коллективе, несоответствия квалификации многих работников изменявшемуся профилю деятельности предприятия и т.д. Иными словами, если уровень развития кадрового потенциала характеризуется состоянием на текущий временной период, то гудвилл формируется в течение гораздо более продолжительного времени. Этот факт непременно нужно учесть при попытках разработать, способы оценки кадрового потенциала и учета его в цене предприятия за помощью аппарата гудвилла.

При этом учитываются как квалификационно-личностные характеристики работников, так и их способность к кооперации, развитию, реинжинирингу, к совместной эффективной работе в новых условиях и приспособлению к инновациям.

Стоимостная оценка кадрового потенциала стала актуальной потребностью именно в рыночных условиях, при разработке различного рода инвестиционных проектов, формировании финансово-промышленных групп, денежной приватизации, купли-продажи предприятий, в том числе на инвестиционных конкурсах.

Таким образом, нет сомнения в необходимости оценивать в стоимостных категориях человеческие ресурсы и их потенциальные возможности наряду с остальными ресурсами экономической деятельности предприятия.

Практическая необходимость оценки стоимости кадрового потенциала очевидна, но насколько это возможно при современном уровне теоретических разработок этой проблемы? Чтобы ответить на этот вопрос, следует рассмотреть, что собой представляет кадровый потенциал и каковы возможные подходы к его оценке.

Определение сущности кадрового потенциала предприятия

Под кадровым потенциалом понимают совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать эффективное функционирование организации. Нам представляется такое толкование наиболее адекват-

ным задаче оценки стоимости кадрового потенциала предприятия. Ядро кадрового потенциала образуют совокупные способности работников предприятия, которые необходимы для того, чтобы выбирать, выполнять и координировать действия, обеспечивающие преимущества на рынках товаров, услуг и знаний.

Кадровый потенциал предопределяет способность предприятия при прочих равных условиях выполнить поставленные перед ней задачи. Поскольку предприятие представляет собой совокупность взаимодействующих друг с другом работников, кадровый потенциал можно описать, с одной стороны, численными показателями состава работников, с другой – личностно-квалификационными характеристиками потенциала каждого работника. Кроме того, кадровый потенциал характеризуется социально-психологическими и организационными параметрами групповой динамики: групповой сплоченностью, социально-психологическим климатом, организационной культурой, корпоративным духом, деловым кредо и ценностями организации.

Кадровый потенциал может быть описан в различных показателях и характеристиках, в том числе таких:

- численность персонала;
- профессионально-квалификационный состав кадров;
- поло-возрастной состав;
- укомплектованность предприятия персоналом, т.е. уровень замещения должностей работниками;
- личностно-квалификационный потенциал;
- индивидуальные объективные характеристики работников: пол, возраст, состояние физического и психического здоровья и т.д. (отметим, что с возрастным составом связаны перспективы профессионального роста кадров и возможности быстрой адаптации к новым функциям, задачам и методам работы) и др.

Под личностно-квалификационным потенциалом работника понимается:

- его профессиональные характеристики, определяемые согласно Квалификационным справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих; при этом необходимо различать четыре уровня освоения профессиональных знаний: иметь общее представление; знать основы и область применения; знать и уметь применять на практике; знать, уметь применять и учить (консультировать) других. К профессиональным характеристикам также относятся уровень профессионализма и отраслевой опыт, складывающиеся на протяжении многих лет;
- социально-психологические свойства личности, имеющие непосредственное отношение к профессиональной деятельности (нравственно-этические качества, организаторские способности и исполнительские качества, уровень культуры и др.);
- конкурентоспособность работника – это степень развития способностей индивида, используемых в процессе трудовой деятельности. Этот параметр показывает, в какой мере возрастные, профессиональные, квалификационные, физиологические, социально-бытовые характеристики данного работника соответствуют условиям найма рабочей силы на рынке труда, отражающим конъюнктуру спроса и предложения на рабочую силу определенного качества.

Величина кадрового потенциала носит переменный характер и зависит от многих факторов, в частности, от движения (ротации) кадров, в том числе:

- увольнения работников;

- изменения квалификации, как в результате ее повышения, так и понижения (устаревание знаний, потеря умений);
- возникновения конфликтных ситуаций в коллективе.

По своей природе, сущности и содержанию, кадровый потенциал относится к нематериальным активам предприятия. Однако в зависимости от ситуации кадровый потенциал может иметь и отрицательную (негативную) нагрузку и, таким образом, быть причислен к пассивам предприятия. Наглядный пример: работник или группа работников имеют цели и осуществляют действия, противоречащие целям и действиям администрации предприятия. Возникает конфликт. Совокупный кадровый потенциал предприятия в результате конфликта уменьшается.

Кадровый потенциал не может быть отнесен к интеллектуальной собственности, так как переменчив по своей природе, не имеет правовой защиты и не может быть отчужден для использования или реализации отдельно от конкретных людей.

Кроме того, возможны и такие случаи, когда работник может не иметь соответствующих документов, подтверждающих у него те или иные существенные составляющие кадрового потенциала (образование, квалификация и т.д.), однако по фактическому использованию своего профессионального опыта он приносит реальную прибыль предприятию; в то же время другой работник, формально имеющий высокий профессионально-квалификационный уровень, использует его не в должной степени и потому не приносит соответствующей его потенциалу доход предприятию, либо по профилю своей квалификации не может быть использован на данном предприятии. Исходя из рассмотренной сущности и содержания понятия кадрового потенциала, можно сделать вывод о принципиальной возможности его качественной, количественной и стоимостной оценки.

Методологический подход к оценке кадрового потенциала

При оценке кадрового потенциала используют как индивидуальные характеристики отдельных работников, включая профессионально-личностные качества и пр., так и групповые, характеризующие способность нескольких работников при определенных условиях разделения и кооперации труда с учетом других организационно-технологических факторов выполнять поставленные перед ними задачи.

Однако способы описания индивидуальных и групповых характеристик весьма разнообразны, а число учитываемых качеств и факторов очень велико. Поэтому главной методологической проблемой оценки кадрового потенциала является определение того, что именно следует оценивать, по каким критериям и что учитывать при характеристике кадрового потенциала предприятия.

При рассмотрении этой проблемы следует, прежде всего, исходить из целей оценки кадрового потенциала. Эти цели можно разделить на три группы:

- для определения степени влияния кадрового потенциала на повышение или снижение рыночной цены предприятия;

- для определения степени влияния кадрового потенциала на инвестиционную привлекательность предприятия;
- для определения объема затрат на реструктуризацию кадрового потенциала в случае предпродажной или постприватизационной реструктуризации самого предприятия, а также при антикризисном управлении или инновационном проектировании.

Разумеется, набор оцениваемых объектов, показателей и критериев оценки для каждой группы целей может не совпадать. В то же время, очевидно, что возможен единый методологический подход и определенный ограниченный перечень основных показателей, которые следует учитывать при оценке кадрового потенциала во всех случаях. Прежде всего, необходимо выделить показатели, характеризующие кадровый потенциал предприятия в целом. Кадровый потенциал по определению не сводится к профессионально-личностным характеристикам отдельных работников. Не может он быть определен и как арифметическая сумма профессионально-личностных характеристик.

Если, допустим, для решения определенной задачи необходимо иметь одного химика, двух инженеров-технологов и одного экономиста, то отсутствие хотя бы одного из них не позволит решить задачу даже при наличии на предприятии пяти незанятых высококлассных специалистов по электронике, кандидатов и докторов наук, подготовка которых стоила дороже, чем одного отсутствующего химика или экономиста.

Если бригада рабочих для выполнения своих задач должна включать в себя станочников, слесарей и сварщиков, то при отсутствии, допустим, станочника или электросварщика, она не сможет выполнять свое задание, даже если ее численность будет выше, чем это необходимо, за счет большего числа слесарей. Ибо два или три слесаря, даже самого высокого разряда, смогут выполнить работу одного станочника или электросварщика пока они не пройдут специальную подготовку. А это уже дополнительные затраты и время.

Разумеется, индивидуальные профессионально-квалификационные и личностные качества каждого работника имеют самоценность. Однако эта ценность может быть проявлена только на рынке труда и по достоинству оценена лишь в форме оплаты труда там, где она востребована.

Для собственника или покупателя предприятия профессионально-квалификационные и личностные качества отдельного работника представляют ценность лишь в той мере, в какой могут быть использованы в составе совокупного работника для выполнения задач предприятия. В условиях нашего общественного строя собственник средств производства не может ни продать, ни купить работника. Он может купить или продать лишь результаты его труда. Вот почему, в частности, профессиональный потенциал отдельно взятого работника не может рассматриваться как интеллектуальная собственность. Ибо, даже будучи защищенной соответствующими документами, она не может быть реализована на рынке собственности отдельно от самого работника.

Таким образом, при оценке предприятия в целом в качестве основного объекта оценки кадрового потенциала, по-видимому, должен рассматриваться совокупный работник. Представление о совокупном работнике

данного предприятия должно складываться из количественных профессионально-квалификационных, организационных и социально-психологических показателей и характеристик, позволяющих оценить адекватность кадрового потенциала предприятия его задачам.

Тут возможно применение определенного набора количественных показателей и качественных характеристик. Однако, говоря о количественных показателях, следует заметить, что для оценочных целей нас должны интересовать не абсолютные, а относительные величины. Это вытекает из определения кадрового потенциала предприятия как способности кадров при определенных организационно-технических условиях выполнять поставленные задачи. Так, нас не интересует численность персонала как таковая. Нас интересует насколько она ниже или превышает численность, необходимую для выполнения плановых или проектируемых объемов работ.

Профессионально-квалификационный состав кадров предприятия должен оцениваться не просто по количеству работников каждой специальности и уровню квалификации, но по сравнению с необходимой или проектируемой профессионально-квалификационной структурой персонала. В методологическом плане такой подход принципиально важен. Ибо превышение того либо иного показателя над плановым (проектируемым) отнюдь не всегда является благом для собственника или покупателя. Оно может потребовать дополнительных затрат на реструктуризацию кадрового потенциала: высвобождение, переподготовку, трудоустройство и т.п.

Разумеется, не все характеристики кадрового потенциала могут быть четко детерминированы и выражены через отношение факта к плану или проекту. В этих случаях следует прибегнуть к качественным характеристикам, которые служат важным дополнением к количественным оценкам. Особенно там, где речь идет об оценке организационных условий и социально-психологических факторов. Вместе с тем, в ряде случаев возможно применение экспертных оценок для выхода на количественные показатели.

Современный уровень математической статистики и информационной технологии позволяет сделать это. Проблема состоит в необходимости разработки соответствующей методики экспертной оценки. Наряду с качественной и количественной оценкой кадрового потенциала для всех групп оценочных целей, и в особенности для третьей, необходимо и возможно применение стоимостных оценок.

В методологическом плане в самом общем виде должно быть определено, для чего и что следует оценивать в стоимостном выражении. Более всего это необходимо при определении затрат на реструктуризацию кадрового потенциала. По самому ограниченному перечню необходимо определить стоимость:

- на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- на маркетинг на рынке труда в целях поиска, привлечения и найма работников нужной профессии, специальности и квалификации;
- на высвобождение излишнего персонала (выходное пособие, повышение квалификации или переподготовка для последующего трудоустройства, меры по социальной защите и т.п.).

Стоимостное выражение всех указанных затрат, разумеется, зависит не только от количественных и качественных оценок кадрового потенциала данного предприятия, но и от конъюнктуры, складывающейся на рынке труда, рынке образовательных услуг, социальной инфраструктуры в месте расположения предприятия, а также возможностей самого предприятия.

Если, допустим, средний разряд работ, выполняемых на предприятии или проектируемых, равен четверем, а средний разряд рабочих трем, то для поднятия последнего до уровня первого необходимо провести большую организационную, учебную и кадровую работу, суммарные затраты на которую могут быть определены не только на основе нормативов, но и исходя из реальных цен на образовательные услуги, стоимости рабочей силы на рынке труда и возможностей самого предприятия.

Отсюда вывод: для повышения точности стоимостных оценок необходимо не только проводить оценочные исследования кадрового потенциала на предприятии, но и осуществлять мониторинг окружающей среды (рынок труда и образовательных услуг, социальная инфраструктура на месте базирования предприятия и пр.).

Особое значение и определенную методологическую сложность представляет учет личностно-профессиональных характеристик кадров. При этом важна как интегральная оценка, так и выделение и характеристика отдельных персон, само имя и авторитет которых имеет значение для престижа предприятия на рынке, а значит, и для повышения его рыночной цены. Для покупателя иногда ценность кадрового потенциала представляется также как возможность в скрытом виде вместе с персоналом приобрести интеллектуальную собственность (ноу-хау и т.п.) без отчуждения ее от авторов или носителей (обладателей) полезной информации.

В связи с этим в состав описания кадрового потенциала следует ввести поименный список классных специалистов, менеджеров высокого уровня, рабочих уникальных профессий или высококлассной квалификации. Общие характеристики или критерии отбора элиты каждой из названных групп предстоит определить. Например, известный новатор, имеющий изобретения; специалист, знающий всю технологию производства или уникальную технологию, владеющий секретом, дипломант конкурса и т.п.

Наряду с этим, необходимо учитывать индивидуальные личностно-квалификационные характеристики отдельных групп работников, играющих важную, а в ряде случаев – решающую роль в выполнении задач, поставленных перед трудовым коллективом предприятия. Для выявления указанных работников и оценки их значимых индивидуальных личностно-квалификационных характеристик необходимо провести кадровый аудит, включающий в себя социометрическое обследование, психодиагностические процедуры и квалификационное тестирование членов коллектива.

Социометрические методики обследования позволяют на основе количественной оценки характера и уровня развития межличностных отношений в коллективе выявить позитивных и негативных лидеров (звезд) по различным критериям. Проведение ком-

плекса психодиагностических процедур (индивидуальное психологическое компьютерное тестирование) позволяет с достаточной точностью построить профиль личности работников, включая их организаторские способности. С помощью квалификационного тестирования определяется уровень профессиональных знаний, практических умений и навыков работников.

Нами рекомендуется выявить и оценить работников входящих в специфические кадровые группы (рис. 1).

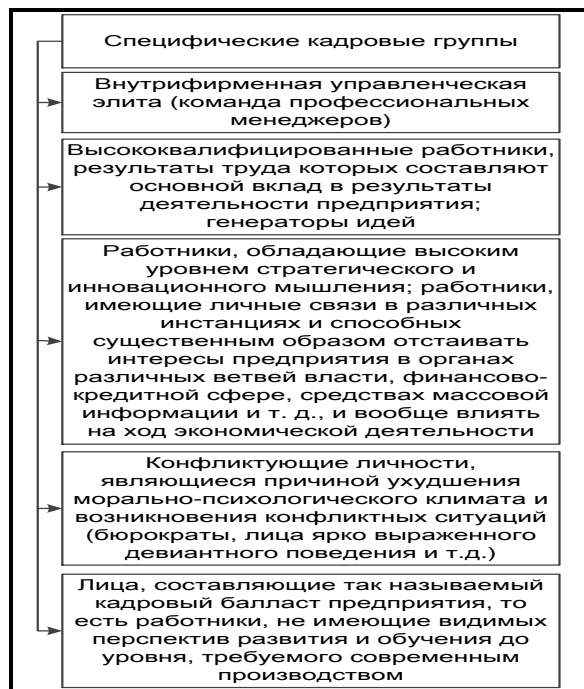


Рис. 1. Работники предприятия, входящие в специфические кадровые группы

Значимость влияния перечисленных категорий работников может быть определена путем построения системы поправочных коэффициентов, повышающих и понижающих стоимость предприятия. При построении подобной системы коэффициентов, прежде всего, необходимо руководствоваться следующими принципами (правилами):

- объективизации степени влияния отдельных коэффициентов и, в особенности, множества коэффициентов (мультипликативный эффект) на стоимость предприятия;
- выбора оптимального числа коэффициентов и градаций каждого коэффициента, для того чтобы не усложнять и одновременно не снижать объективность расчетов;
- выбора объективных методов оценки самих коэффициентов, учитывающих и сглаживающих различную природу факторов кадрового потенциала;
- возможности построения строго формализованного алгоритма оценки и, в конечном итоге, применения компьютерной техники для сбора и обработки исходных данных, а также расчета оценки степени влияния кадрового потенциала на стоимость предприятия.

Помимо расчетного коэффициентного метода можно использовать и методы целостной экспертной оценки влияния качества кадрового потенциала предприятия на его стоимость. В этом случае отбирается группа экспертов (специалистов в области управления и кадровой работы), которым предоставляется комплексная

качественно-количественная характеристика кадрового потенциала предприятия. Каждый эксперт анонимно формирует на основе заданной градации (шкалы) свою индивидуальную целостную оценку влияния кадрового потенциала на стоимость предприятия. Затем осуществляется обработка индивидуальных оценок и формирование групповой оценки экспертов. При этом для расчета групповых оценок, согласования и объективизации мнений экспертов используются известные методы математической статистики, метод «Дельфи» и др. Возможна разработка и других методов оценки стоимости кадрового потенциала предприятий.

Общую оценку стоимости кадрового потенциала предприятия получают, исходя из предположения об убывающем во времени кадровом потенциале при прочих равных условиях его использования. В таком случае общая оценка равна пределу суммы отдельных интегральных оценок кадрового потенциала за период дисконтирования (7-10 лет согласно современным концепциям теории управления человеческими ресурсами).

Помимо рыночной стоимости кадрового потенциала можно оценить и инвестиционную стоимость. Инвестиционная стоимость кадрового потенциала может пониматься в двух смыслах. В узком смысле инвестиционная стоимость кадрового потенциала измеряется размером финансовых средств, необходимых для обеспечения требуемого уровня потенциала работников, задействованных в конкретном инвестиционном проекте. В широком смысле инвестиционная стоимость – это стоимость реструктуризации кадрового потенциала всего предприятия, необходимой для успешной реализации конкретного инвестиционного проекта.

Следует иметь в виду, что указанные оценки могут быть получены в предположении, что кадровый потенциал предприятия рассматривается в заданных, относительно неизменных социально-экономических и организационно-управленческих условиях. Реализация инновационных проектов и реинжиниринг предприятия могут существенным образом повлиять на итоговую оценку стоимости кадрового потенциала, что также может и должно быть учтено при определении рыночной цены предприятия.

Специфичность такого нематериального актива, как кадровый потенциал предприятия, проявляется в том, что он не имеет правовой защиты, как другие виды интеллектуальной собственности, и не может быть отчужден для реализации. Это, естественно, предполагает, что свою фактическую оценку он может найти только в составе гудвилл, разницы между рыночной и балансовой стоимостью предприятия. Однако это возможно лишь в том случае, когда соблюдены все организационно-правовые условия формирования объективной рыночной цены предприятия. К числу таких условий следует отнести и объективную оценку кадрового потенциала, которую должен выполнить эксперт-оценщик в качестве услуги для покупателей, инвесторов и собственников.

Таким образом, проведенное нами исследование оценки стоимости кадрового потенциала предприятий региона позволяет сделать следующие выводы.

1. Разработка программ социально-экономического развития регионов и организация инвестиционной поддержки

- предприятий должна проводиться с учетом объективной оценки стоимости кадрового потенциала предприятий региона. Для этого органам регионального управления необходимо систематически оценивать стоимость кадрового потенциала предприятий региона.
2. Определение цены предприятия без учета составляющей ее кадрового потенциала представляет собой в достаточной степени искаженную характеристику экономической ценности предприятия и не может служить основой для купли-продажи, аренды, залога, страхования, инвестирования и других операций с предприятием.
 3. Кадровый потенциал предприятия представляет собой сложную социально-экономическую систему, состоящую из множества компонентов (факторов) различной природы и содержания, подлежащих качественной, количественной и стоимостной оценке.
 4. Особенностью оценки кадрового потенциала предприятия является наличие как индивидуальных (по отдельным работникам), так и интегральных (в целом по трудовому коллективу) характеристик. Поэтому одной из важных задач оценки является выявление зависимости между оценкой потенциала отдельных работников и коллектива в целом с учетом организационных параметров, межличностных отношений, морально-психологического климата.
 5. Как показали исследования, несмотря на актуальность и практическую значимость оценки кадрового потенциала, как важной составляющей стоимости предприятия, сущность, содержание, методы и показатели оценки кадрового потенциала современной и, в частности, отечественной, наукой слабо изучены и в практике рыночного хозяйствования в Российской Федерации не применяются. Этот факт подтверждает необходимость разработки научно-методического, нормативного и организационного обеспечения оценки стоимости кадрового потенциала предприятий региона.

Литература

1. Акьюлов Р.И. Социально-экономическая политика в сфере воспроизводства человеческих ресурсов региона: теория, методология, практика [Текст] : монография / Р.И. Акьюлов. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2009.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] : пер. с англ. ; учеб. / М. Армстронг. – 10-е изд. – СПб. : Питер, 2009.
3. Беляев С.Е. Роль кадрового потенциала в формировании цены капитала субъектов микроэкономики [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. / С.Е. Беляев. – М. : Ин-т междунар. права и экономики им. А.С. Грибоедова, 2007.
4. Бочкова С.В. и др. Оценка нематериальных активов и кадрового потенциала [Текст] : монография / С.В. Бочкова, И.Е. Стукалов, В.В. Фаузер. – Сыктывкар : СыктГУ, 2005.
5. Евстратов А.Ю. Формирование и развитие системы оценки стоимости кадрового потенциала предпринимательской структуры [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. / А.Ю. Евстратов. – СПб. : СПб. госуд. инженерно-экон. ун-т, 2009.
6. Журавлев П.В. и др. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран [Текст] : учеб. пособие / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М. : Экзамен, 2002.
7. Лапин А.Е. Методология оценки кадрового потенциала в региональной экономике [Текст] : монография / А.Е. Лапин. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003.
8. Новаковская О.А. Методологические основы управления человеческими ресурсами в предпринимательстве (региональный аспект) [Текст] : монография / О.А. Новаковская. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2001.
9. Петросян Д.С. и др. Оценка кадрового потенциала как составляющей стоимости предприятия [Текст] / Д.С. Петросян, А.М. Смолкин, Л.В. Фаткин // Организация и методы оценки предприятия (бизнеса) : учеб. – М. : ЭКМОС, 2002. – С. 353-365.
10. Регионы России. Социально-экономические показатели [Текст] : 2014 : стат. сб. – М. : Росстат, 2014.
11. Управление человеческими ресурсами [Текст] : энциклопедия ; пер. с англ. / под ред. М. Пула и М. Уорнера. – М. : Питер, 2002.
12. Человеческие ресурсы как основа социально-экономического развития региона [Текст] : HR-Форум, Рязань, 28 марта 2013 г. : мат-лы 1-го регион. форума руководителей и специалистов в обл. упр. персоналом. – Рязань : Концепция, 2013.

Ключевые слова

Предприятие; регион; кадровый потенциал; стоимость; личностно-квалификационные характеристики.

Петросян Давид Семенович

РЕЦЕНЗИЯ

Структурная перестройка экономики региона невозможна без создания эффективного механизма управления развитием его кадрового потенциала, научной проработки методов кадрового обеспечения территориальных структур. В субъектах Российской Федерации формируются новые системы территориального управления, которые в наибольшей мере должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения. Актуальность проблемы определяется тем, что на региональные органы управления постепенно переносится вся тяжесть проводимых в стране реформ. Все это происходит на фоне специфической, персонализированной кадровой политики, возрастающих противоречий между увеличением численности управленцев, затрачиваемыми на их подготовку и содержание ресурсами и конечными социально-экономическими результатами их деятельности; усиливающимися диспропорциями между целями и задачами проводимых реформ и степенью использования кадровых ресурсов; несоответствия между профессионально-квалификационной динамикой кадров и новыми функциями системы управления, направлениями и темпами развития регионов.

Проблема управления кадровым потенциалом региона носит междисциплинарный характер, что обуславливает необходимость применения в ее разрешении комплексных подходов с учетом экономических, социологических, психологических и других факторов. Вместе с тем, методологическим и экономическим аспектам оценки кадрового потенциала предприятий региона в научной литературе уделяется недостаточное внимание. Этот пробел отчасти восполняет статья д.э.н., проф. Д.С. Петросяна, посвященная проблеме изучения методологических основ стоимостной оценки личностно-квалификационных характеристик кадрового потенциала предприятий региона. Данная проблема имеет ярко выраженный экономический и региональный аспект, показывающий значимость объективной оценки кадрового потенциала регионов, ее роль в разработке программ социально-экономического и инновационного развития регионов, в частности формировании и реализации региональной политики воспроизводства, развития и эффективного использования трудовых ресурсов.

В целом, статья написана на актуальную тему, вызывает научный и практический интерес и может быть рекомендована к печати в научном журнале.

Чудаев А.В., д.э.н., доцент, главный научный сотрудник Центра научных исследований в образовании ГАНУ «Институт гуманитарного развития мегаполиса».