

Воинова Анастасия Алексеевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

**Качество рабочей силы. Образование и профессиональная
подготовка**

Аннотация. Актуальность данной темы определена тем, что, как и в условиях мирового финансового кризиса, так и в период преодоления его последствий, которые наблюдаются и по сей день, и на российских и на зарубежных предприятиях имеет место тенденция активного изменения организационных структур, и прежде всего, смены состава руководства.

При этом в данной ситуации возникает необходимость выплаты компенсаций уволенным работникам. Однако на отечественных предприятиях до сих пор не разработана эффективная система оценки размера данной компенсации.

Именно по этому, в данной работе будет осуществлена разработка новой системы расчета вклада сотрудников компании, в стоимость всего предприятия в целом, основанная на исчислении качественной составляющей трудового потенциала предприятия. Иными словами, будет проанализирован активно используемый в зарубежной практике термин «разумная компенсация» и возможность его применения в российских условиях.

Ключевые слова: разумная компенсация, организационный фактор, конкурентные позиции, компания.

Прежде всего, необходимо отметить тот факт, что оценить роль и влияние организационной структуры компании, ее персонала, в том числе и административно-управленческого, на стоимость бизнеса достаточно сложная задача, в виду того, что многие рутинные операции, управленческие процедуры

(оформление контрактов, заказов, накладных, сбор и обработка информации, внутрифирменная отчетность и другая подобная деятельность), которые нельзя отнести к категории товара, стоят немалых денег.

При этом, объективных критериев для определения ценности таких операций не существует, в результате чего многие оценочные компании используют методику, которая по косвенным признакам позволяет определить, насколько эффективно предприятие использует нематериальные интеллектуальные фонды в целях собственного развития.

Необходимо отметить то, что в основе данной методики лежит гипотеза о том, что размер добавленной стоимости эквивалентен изменениям на предприятии, в результате чего нет изменений – нет и добавленной стоимости.

Таким образом, стоимостная оценка структурного капитала (организационной структуры, организационного и человеческого ресурса) может быть дана на основе вклада сотрудников в добавленную стоимость.

На сегодняшний день достаточно широко распространен термин «разумной компенсации», который изначально имеет свое происхождение в налоговом законодательстве [1, с. 45].

На протяжении многих лет, эксперты в оценке бизнеса знали, что то, что используется для разумной компенсации, имеет мало общего с людским пониманием того, что является разумным, а что нет.

В налоговом законодательстве данный термин используется для описания того, что было «неразумным». При этом разумным считалось то, что не является необоснованным.

Так, например, оценочные компании многих западных стран проводили проверки корпораций для того, чтобы определить, включают ли зарплаты сотрудников и акционеров данного предприятия, замаскированные доплаты. В данном случае стоит отметить то, что доплаты, не подлежат вычету, а следовательно не учитываются при расчете налога на прибыль.

Таким образом, для того, чтобы избегать подобных ситуаций, и была выделена отдельная статья «разумные компенсации», которая содержит

сведения о денежных выплатах должностному лицу или акционеру за оказанные им услуги.

В бизнес – профессиональной оценке используются различные термины для описания сведений, которые относятся к статье «разумные компенсации». Среди них можно выделить следующие: замена компенсации, справедливая стоимость владельца, услуги, стоимость собственника услуг, владельца замены компенсации, оператор компенсации и затраты на замену оператора [1, с. 60].

Однако, независимо от терминологии, оценщик пытается передать одну и ту же вещь: затраты на замену владельца. Это могут быть, обычные наемные рабочие, или же профессионалы.

Для того, чтобы облегчить процесс рассмотрения влияния организационного фактора на проведение процесса оценки будем использовать термин «замена компенсации».

Чтобы правильно оценить компенсации непосредственно для оценки влияния организационного фактора на стоимость российских предприятий, необходимо, прежде всего, рассмотреть роль работника, а так же описать работу выполняемую им.

Первым шагом в данном случае будет рассмотрение должности работника, в том числе его должностных обязанностей. И здесь стоит изучить должностные инструкции, которые содержат информацию о видах работ выполняемых тем или иным сотрудником, обязанности, требования к образованию и опыт работы. Таким образом, процесс установления размера «замены компенсации» должен отражать функции на самом высоком уровне услуг необходимые для данной позиции.

Так, например, описание работы для Генерального директора, могут включать в себя обязанности в организации работы с клиентами, которая в свою очередь требуют специальных знаний и навыков.

В должностные обязанности также может входить покупка офисных принадлежностей.

Необходимо отметить то, что самым высоким уровнем являются услуги дипломированного специалиста. В меньшей степени оцениваются рутинные трудовые функции, такие как приобретение канцелярских товаров.

Не менее важную роль в определении «замены компенсации» играет отрасль, в которой работает предприятие.

Так как, понимание отрасли, в которой работает бизнес, помогает понять многие уникальные характеристики, и прежде всего, особенности выплаты компенсаций его сотрудникам [2, с. 70].

При этом стоит отметить то, что разные отрасли и разные компании в одной и той же отрасли – имеют различные методы компенсации.

Некоторые компании используют различные виды ценных бумаг, в качестве способа выплаты основной части компенсации, такие как, например, ОАО «Газпром» и иные сырьевые компании, используют бонусные программы в качестве основного стимула для повышения производительности труда.

Весомое значение при установлении размера «замены компенсации» имеет расположение компании.

Качество жизни и стоимость жизни в конкретной области, в сочетании с географической близостью к коммерции, есть факторы, которые вызывают различия в размерах и способах выплаты компенсации [2, с. 70].

Так, например человек, который проживает и работает в Москве, выполняя те же функции, что и человек, который ведет бизнес в Саратове, вероятно, получают различные пакеты компенсаций.

В качестве примера можно рассмотреть компанию ООО «Эко-Баланс», которая находится сравнительно далеко от места проживания большей части своих сотрудников. В данном случае необходимо проведение соответствующих корректировок, которые должны включать в себя те элементы, которые с позиции оценщика, позволят учесть данный фактор.

Не менее важным фактором в определении размера «замены компенсации» выступают размер, отрасль, местоположение, конкурентные позиции, результаты операционной деятельности.

Как правило, размер компании, измеряется общим объемом продаж, что в свою очередь может свидетельствовать о наличии или же отсутствии возможности у конкретной компании платить своим сотрудникам [1, с. 90].

Именно по этому, чем крупнее компания, тем больше ее способность платить своим сотрудникам.

В свою очередь, на конкурентные позиции компании может влиять необходимость осуществления определенных затрат, для того, чтобы получить заказ на производство того или иного продукта, на выполнение работ или оказание услуг.

Необходимо отметить то, что на практике, как правило, униформа и уровень зарплат одинаковы между компаниями, имеющими аналогичные размеры.

Большую долю на рынке занимают небольшие компаний, которые вынуждены платить более высокую зарплату, для того, чтобы заполучить необходимого специалиста.

Таким образом, оценщик, сравнивая размеры компенсаций в различных фирмах должен учитывать все выше названные факторы. При этом необходимо отметить то, что с развитием мировой сети интернет это осуществлять становится все проще. Однако в данном случае, оценщику стоит помнить то, что информация полученная подобным образом, не обладает статистической точностью [1, с. 95].

Именно по этому, при анализе и сравнении размеров компенсаций различных фирм оценщик должен осознавать степень достоверности источника информации, который используется в исследовании, вместе с качеством и количеством элементов в исследовании.

И в данном случае, полезным источником информации может служить база данных компаний, которые специализируются на трудоустройстве высоких профессионалов.

Таким образом, анализ термина «замена компенсации» предполагает правильное понимание и учет не только функциональных обязанностей

сотрудников, но и других характеристик, которые присуще определенной компании, в частности это ее расположение, ее сопоставимость и сфера рынка, в котором она работает.

Именно поэтому, оценщик должен использовать все возможные методы и способы, для получения достоверных данных, которые позволят ему оценить степень влияния организационного фактора на стоимость предприятия в целом. При этом оценщик должен учитывать и некоторые характеристики, наличие которых свидетельствует о необходимости проведения соответствующей корректировки.

Рассмотрим возможность применения представленной методики расчета размера «разумной компенсации» основываясь на вкладе сотрудников в стоимость компании в качестве определенной качественной составляющей.

В соответствии с экономическим законом синергия составляющих потенциала трудовых ресурсов и его качественной составляющей приводит к формированию новых корпоративных конкурентных преимуществ и капитализации рыночной стоимости предприятия.

Следовательно, результат проявления качества потенциала трудовых ресурсов формируется путем интеграции интеллектуальных и неодушевленных ресурсов, что обеспечивает рост экономического потенциала организации и ее способность достижения целей инновационного развития и приращения рыночной стоимости компании при имеющихся ограниченных ресурсах за счет формирования и использования уникальных конкурентных преимуществ в виде новых продуктов, услуг, технологий.

Оценка уровня развития качественной составляющей потенциала трудовых ресурсов должна отражать не только уровень производительности труда, эффективность использования фонда рабочего времени, объем выпускаемой качественной продукции, но и финансовую отдачу инвестиций на создание интеллектуально – инновационного потенциала и нематериальных активов. Так как накопление и эффективное использование физического капитала и рыночных активов напрямую зависит от оптимальной политики

наращивания интеллектуального капитала, имеющего инновационную направленность.

Предлагается оценивать три компонента качественной составляющей потенциала трудовых ресурсов по формуле:

$$\text{КПТР} = 0,65\Pi + 0,30\text{ИИ} + 0,05\text{К}$$

где Π – производственный потенциал; ИИ – интеллектуально-инновационный потенциал; К – конкурентный потенциал.

Весовые коэффициенты каждого элемента КПТР были определены логическим путем на основе изучения статистической, оперативной и бухгалтерской отчетности предприятий перерабатывающей промышленности Ростовской области, к коим и относится анализируемое в рамках данной работы предприятие ООО «Эко – Баланс» с учетом ее специфических особенностей.

Исчисление самого качественного показателя применительно к предприятию ООО «Эко – Баланс» осуществлялось по ранее представленной формуле:

$$\text{КПТР} = 0,65\Pi + 0,30\text{ИИ} + 0,05\text{К}$$

$$\text{КПТР}_{2011} = 0,65 * 1,4 + 0,30 * 0,017 + 0,05 * 0,77 = 0,95$$

$$\text{КПТР}_{2012} = 0,65 * 1,34 + 0,30 * 0,01 + 0,05 * 0,87 = 0,91$$

Анализ расчетов показал то, что предприятие ООО «Эко – Баланс» обладает весьма высоким уровнем качественного потенциала трудовых ресурсов (более 0,9). При этом производственный потенциал занимает наибольший удельный вес в структуре КПТР (в среднем 147%). Это свидетельствует о том, что интеллектуально-инновационное развитие персонала находится на очень низком уровне ($\text{ИИп} < 10\%$). Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что анализируемое предприятие не уделяет достаточного внимания развитию своего человеческого капитала. Кроме того, несмотря на постепенное снижение производственной составляющей, происходит так же снижение и интеллектуального компонента.

С учетом всего сказанного ранее, так же был рассчитан показатель использования качественной составляющей потенциала трудовых ресурсов. Он был определен как отношение реального уровня к максимально возможному и должен стремиться к 100%:

$$\text{П исп} = \text{КПТР}_{\text{факт}} / \text{КПТР}_{\text{max}} = \text{КПТР}_{\text{факт}} / 1,0 \times 100\%.$$

$$\text{П исп 2011} = 0,95/1 * 100\% = 95\%$$

$$\text{П исп 2012} = 0,91/1 * 100\% = 91\%.$$

Таким образом, в 2012 году показатель использования качественной составляющей потенциала трудовых ресурсов снизился на 4%, что является отрицательной тенденцией в современных условиях, которая свидетельствует о стремлении предприятия к наращиванию темпов производства преимущественно за счет количественной составляющей, при этом качественная составляющая выпускаемой продукции оставляет желать лучшего. И в случае, если предприятие ООО «Эко – Баланс» не поменяет стратегию развития, то может потерять большую часть своих клиентов.

Литература

1. A trio of FLP valuation cases: what can be learned from McCord, Lappo, and Peracchio?" Valuation Strategies, v.7, no.3, (January/February 2004): p.12. 001069

2. "Valuation discounts for family limited partnerships: why the nature of the underlying assets should not matter." Valuation Strategies, v.2, (January/February 1999).