

М. Н. Стократова¹, М. И. Кулеш¹

¹ Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

ПРОБЛЕМЫ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Если рассматривать персонал на предприятии как ресурс, то необходимо определить его стоимость. Человеческий ресурс - самый важный ресурс компании. И возможность оценки персонала является потребностью многих фирм. Так как это позволяет показать, на сколько вклад в работника, его развитие и условия труда совпадают с его реальным вкладом в результат деятельности организации. В статье рассматриваются методы оценки стоимости персонала различными специалистами. Выявлен ряд особенностей персонала, препятствующих объективной оценке. Рассмотрены актуальные проблемы в оценке стоимости персонала.

Ключевые слова: персонал, стоимость персонала, оценка, методы оценки, проблемы оценки, особенности персонала, оценка стоимости.

M. N. Stokratova¹, M. I. Kulesh¹

¹ Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

PROBLEMS OF COST ESTIMATION OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Abstract. If we consider the personnel in the enterprise as a resource, then it is necessary to determine its cost. The human resource is the most important resource of the company. And the ability to evaluate personnel is a need of many firms. Since this allows you to show how much the contribution to the employee, his development and working conditions coincide with his real contribution to the result of the organization's activities. The article discusses the methods of estimating the cost of personnel by various specialists. A number of personnel characteristics that hinder an objective assessment are identified. The actual problems in personnel cost estimation are considered.

Keywords: personnel, personnel cost, evaluation, evaluation methods, evaluation problems, personnel characteristics, cost estimation.

Введение

Персонал – главный ресурс компании, главный движущий фактор развития и инноваций, важнейший фактор конкурентоспособности. Каждая организация стремится сформировать такой кадровый состав, который позволит ей получить максимальную прибыль, занимать почетное место на рынке и процветать долгие годы. Крупные компании инвестируют в своих сотрудников немалые деньги, ожидая от них соответствующей отдачи. И если персонал организации рассматривать как ресурс, то необходимо оценить его стоимость.

При этом рассматриваемые в экономической литературе и применяемые на практике методы оценки стоимости бизнеса игнорируют ключевую роль персонала в эффективности деятельности организации, и в этом выражается явная проблема – недооценка стоимости активов фирмы в связи с отсутствием точных, достоверных методов измерения стоимости человеческого капитала. Данная проблема является крайне актуальной для всех уровней управления экономикой, при этом, как нам представляется, её можно прежде всего решить на уровне отдельной фирмы для оценки стоимости каждого сотрудника, рабочей группы, персонала фирмы в целом.

Возможность соотнести затраты на конкретного сотрудника и общий результат, который он приносит фирме и выразить это в денежном эквиваленте, является весьма актуальной проблемой для современной фирмы.

Способы и проблемы денежного расчета стоимости персонала

Рассмотрим варианты расчета стоимости персонала, предложенные различными специалистами [1].

1. Историческая цена. Авторы метода М. В. Глаутьер, Б. Андердоун. Все фактические затраты на кадровый состав образуют исходную сумму, которая ежегодно уменьшается на

амортизацию, исчисленную по средней продолжительности работы индивида на предприятии. Этот метод очень прост в исчислении, так как имеет реальность оценочной базы. Недостатками данного метода является субъективность повышения стоимости рабочей силы и ее амортизации. Так же реальная стоимость рабочей силы не обязательно связана с исторически произведенными затратами.

2. Цена возмещения. Автор Э. Фламхольц. Автор считает, что замена работника может привести к дополнительным затратам, соответственно выразить денежную величину трудовых ресурсов будет новая стоимость. Данный метод принимает во внимание текущую ситуацию на рынке рабочей силы. Но как итог определить стоимость замены работника очень сложно и каждый администратор определяет ее по-разному.

3. Возможная себестоимость. Авторы С. Хекиман, Д. Г. Джонс. Внутри предприятия администрация устраивает аукцион. Все сотрудники «продаются» начальникам отделов, которые выступают «покупателями». Тот, на кого не было «спроса», получает цену 0, А суммарная стоимостная оценка остальных работников составляет стоимость трудовых ресурсов. Достоинством данного метода можно считать его реалистичность, так как коллективу проще оценить истинную ценность работника которого они хорошо знают. Однако данный метод может дискриминировать людей. Ресурсов с нулевой оценкой быть не должно. Данная оценка экономически искусственна и аморальна.

4. Компенсационная модель Авторы Б. Лев и А. Шварц предполагают, что будущая компенсация человека – суррогат его стоимости.

$$V_T = \sum_1^T \frac{j(t)}{(1+r)^{t-1}} \quad (1)$$

где V_T – стоимость человеческих ресурсов; $j(t)$ – годовой доход человека вплоть до увольнения; r – ставка дисконта для данного человека; t – время (срок) увольнения; T – число штатных и внештатных работников.

Данная модель принимает во внимание всю работу человека, учитывая дисконт.

Но так же такие показатели как величина будущей заработной платы, ставкой дисконта и временем ожидаемой работы будут являться субъективными.

5. Ожидаемая зарплата. Автор Р. Х. Германсон. Метод позволяет оценить ресурсы исходя из следующей модели, состоящей из пяти годовых коэффициентов экономической эффективности (каждому из них присвоен убывающий удельный вес).

$$R = \frac{5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15} \quad (2)$$

где RF_i – уровень годовой прибыли на собственные активы; RE_i – уровень годовой прибыли для всех предприятий страны; i – годы от 0 до 4.

В основу метода положена оценка эффективности использования активов предприятия. Но предвидеть уровень годовой прибыли в перспективе для всех предприятий невозможно.

6. В. Алавердяном предложена методика расчета стоимости кадрового потенциала – совокупной оценочной стоимости всех работников. Оценочная стоимость работника - расчетная величина равная произведению выплачиваемой или предполагаемой заработной платы работника на коэффициент $\Gamma_{кп}$ (Гудвил кадрового потенциала).

$$S = ЗП * \Gamma_{кп} \quad (3)$$

где S – оценочная стоимость работника, руб.; $ЗП$ – предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, руб.; $\Gamma_{кп}$ – коэффициент гудвила кадрового потенциала работника, расчетная величина.

Гудвил кадрового потенциала работника – коэффициент, который отображает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника не как штатную единицу, а как конкретного человека умеющего выполнять те или иные функции, решать те или иные задачи.

Особенностью этой методики является учет деловой репутации работника. Однако каждая организация может самостоятельно определять величину гудвилла и значение

указанного коэффициента. А факторы, оказывающие влияние на стоимость трудовых ресурсов принимаются во внимание не в полном объеме.

7. Инвестиции в сотрудника. Авторы В. В. Царев и А. Ю. Евстратов. По мнению авторов стоимость трудовых ресурсов P определяется такими факторами, как:

W_{cp} – средняя заработная плата; k – коэффициент стажа работы; I – инвестиции организации в персонал; p – срок полезного использования знаний, полученных от тренинга; Q_w – количество рабочих дней в периоде; Q_t – количество рабочих дней в периоде, отработанных каждым работником.

Взаимосвязи между показателем стоимости трудовых ресурсов и факторами отражены в выражении:

$$P = S \left[\left(W_{cp} * k + \frac{I}{p} \right) * \frac{Q_w}{Q_t} \right] \quad (4)$$

У вновь прибывшего сотрудника рабочие характеристики будут значительно ниже в связи с адаптацией к новым условиям. Поэтому в данный период заработная плата превышает стоимость услуг, предоставляемых работником.

Таким образом, в первые три месяца коэффициент стажа работы k рекомендуется брать за 1 у рабочих специальностей и 0,5 для управленческого состава.

Данная модель учитывает все затраты на инвестиции в профессиональный рост сотрудника, но не учитывается реальная ситуация на рынке.

Исходя из совместного рассмотрения вышеперечисленных методик, можно сформулировать явную проблему – очевидна недооценка стоимости активов фирмы в связи с отсутствием точных, достоверных методов измерения стоимости человеческого капитала.

При этом существуют сферы деятельности, где стоимостная оценка человеческого капитала имеет широкое применение и значительный исторический опыт. В качестве примера можно назвать профессиональный спорт, где практикуется заключение сделок по переходу спортсменов из команды в команду на финансовой основе. Так, в футболе на данный момент французский спортсмен, нападающий клуба «Пари Сен-Жермен» и национальной сборной Франции Килиан Мбаппе официально признан самым дорогим футболистом в мире, трансферная стоимость футболиста составляет 180 миллионов евро.

В качестве инструмента стоимостной оценки спортсменов используется рейтинговая система. Наглядно роль рейтинга как критерия оценки спортсмена можно проследить на примере баскетбола. В российском баскетболе ведется протокол встречи, где фиксируются следующие параметры: набранные очки (1), атакующие передачи (1), перехваты (1,4), блокшоты (1,2), подборы на своем щите (1,2), подборы на чужом щите (1,4), фолы соперников (0,5), число неточных двухочковых бросков (-1), число неточных трехочковых бросков (-1,5), число неточных штрафных бросков (-0,8), потери при передаче (-1,4), потери технические (-1), фолы (-1). В скобках указаны коэффициенты, с которыми учитываются данные параметры в итоговом уравнении. Полученное число делят на проведенное игроком на поле время, оценивая полезность игрока КПИ за каждую минуту пребывания на поле. Для остальных видов спорта структура аналогична [10].

Если рассматривать персонал как составляющую активов фирмы, можно выделить три главных направления стоимостной оценки персонала, как части общей стоимости бизнеса.

1. Затратный. Данный метод измеряет стоимость человеческого капитала исходя из затрат на обучение, профессиональную подготовку, переобучение и развитие персонала.

2. Сравнительный. Оценка производится за счет выбора базы сравнения. Тогда за основу принимается стоимостная оценка персонала фирмы, предоставляющую похожий спектр товаров и услуг.

3. Доходный. Стоимость персонала оценивается исходя из расчета прибыли, полученной фирмой, доли прибыли, приходящейся на человеческий капитал, а также общей рентабельности активов фирмы.

При этом персонал организации обладает рядом особенностей, которые могут затруднять оценку персонала как ресурса в денежном выражении.

Рассмотрим, на мой взгляд, самые распространенные проблемы, которые препятствуют созданию точных методов оценки:

1. Физическая составляющая. Зачастую качество выполненной работы зависит от самочувствия человека. Недосып, стрессы, плохое настроение влияют на физическую активность человека, и качество выполненной работы может отличаться от предыдущей.

2. Переменчивость, активность. Сложность оценки заключается в переменчивости человеческих взглядов и желаний. У сотрудника могут меняться как личностные качества, так и отношение к делу в целом. Сотрудник может начать уклоняться от работы, опаздывать или недобросовестно выполнять работу. Или, к примеру, сегодня специалист просит повышения в должности и увеличения заработной платы, завтра появляется желание уволиться и попробовать себя в другой сфере. Это способствует изменению стоимости трудовых ресурсов, затрудняет оценку и предполагаемый доход может быть не получен.

3. Возраст. В компании специалисты, имеющие одинаковый уровень образования и квалификацию, могут приносить разный результат из-за разного возраста. Как правило, молодые специалисты способны генерировать больше новых идей, способствующих развитию фирмы. Молодым легче подстраиваться под различные нововведения. В то время как сотрудник в возрасте зачастую является консерватором в методах и способах работы, ему сложнее перестраиваться и привыкать к новшествам. В такой ситуации доход, приносящие представители разных поколений может существенно отличаться. И оценивать их по единой системе будет несправедливо.

4. Личные качества. На этапе подбора персонала очень сложно разглядеть, как сотрудник будет вести себя непосредственно на рабочем месте. Так два вновь прибывших сотрудника могут повести себя в рабочей обстановке совершенно по-разному. Один сотрудник быстро адаптируется к новому коллективу, быстро вливается в работу и уже через пару месяцев показывает отличные результаты. Другой же может привыкать значительно дольше и через долгое время, после большого количества вложенных сил и средств, не достигнуть никаких успехов.

5. Недооценка. Работодатель желает оценить стоимость своего персонала на предприятии и установить соответствие дохода от сотрудника и затрат на него. Следовательно, от этого будет зависеть конечный размер заработной платы. Так как большинство методик оценки не являются точными, результат может отличаться от личной оценки сотрудника своих трудов. Так занижение стоимости персонала может привести к текучести кадров, недоверии руководству, переходу хороших специалистов в фирмы - конкуренты или же открытию собственных фирм. С другой стороны завышение стоимости персонала невольно приведет к повышению стоимости товаров и услуг и, как в следствие, к снижению конкурентоспособности фирмы.

Таким образом, проводя стоимостную оценку персонала на предприятии необходимо делать слишком много предположений и догадок, что приводит к искажению результатов и невозможности точно рассчитать стоимость персонала.

Можно предложить следующий принципиальный подход к стоимостной оценке персонала для решения задач внутрифирменного комплексного управленческого анализа в целях обеспечения эффективного управления человеческим капиталом. Данный подход предполагает решение следующих основных задач.

1. Руководство фирмы на основе предложений экспертов принимает внутрифирменные нормативные оценки стоимости для различных категорий работников исходя из занимаемой при зачислении в штат должности, уровня квалификации, образования, опыта, других факторов.

2. Для особенно ценных для организации сотрудников устанавливается при приеме на работу индивидуальная оценка.

3. В дальнейшем, по мере работы в организации, все затраты, связанные с развитием сотрудника добавляются к первоначальной оценке.

4. Допустима корректировка текущей стоимостной оценки по результатам периодической аттестации (как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения).

5. При увольнении сотрудника общая стоимость человеческого капитала уменьшается.

Данный подход носит характер предварительного предложения и требует дальнейшей проработки, обсуждения, экспериментальной проверки и возможной официальной апробации.

Заключение

Таким образом, на данный момент существует множество методов оценки стоимости персонала на предприятии. По сей день данная проблема является актуальной и нерешенной. Возможность объективно оценить стоимость конкретного человека на данный момент не представляется возможным. Лишь в совокупности изучив все методы оценки, учитывая множество недочетов и нюансов, зная свой персонал и его возможности можно установить систему оценивания для конкретной фирмы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нестерова И. В. Стоимостная оценка трудовых ресурсов / И. В. Нестерова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – №. 16. – С. 1-4.
2. Тугускина Г. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий / Г. Тугускина // Кадровик. – 2009. – №. 11-3. – С. 4-13.
3. Тугускина Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала / Г. Тугускина // Кадровик. – 2011. – №. 3. – С. 68-75.
4. Пархомчук М. А. и др. Методы оценки стоимости человеческого капитала организации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2011. – Т. 6. – №. 6. – С.1-2
5. Аничин В. Л. Стоимостная оценка человеческого капитала / В. Л. Аничин, А. Ф. Дорофеев, Ю. Ю. Ващейкина // Экономика. Информатика. – 2017. – Т. 43. – №. 16 (265). – С.1-5.
6. Андрессен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов / Д. Андрессен, Р. Тиссен. – Litres, 2019. – С. 310.
7. Поникарова А. С. Теоретические подходы к формированию кадрового потенциала как инструмента повышения эффективности процессов реинжиниринга на предприятии / А. С. Поникарова, Л. Р. Хамидулина, С. И. Кузьмин // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Т. 15. – №. 13. – С. 1-4.
8. Сметанина Т. В. Исторические факторы, определяющие подходы к оценке стоимости человеческого интеллектуального капитала в России / Т. В. Сметанина, О. В. Жилкина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – №. 2. – С. 96-101.
9. Морозова Е. С. Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами / Е. С. Морозова, Е. С. Шатрова // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2015. – №. 4 (8). – С. 2-5.
10. Полозов А.А. Как определять стоимость игрока в спортивных играх от его рейтинга? // Спорт: экономика, право, управление. 2006. – № 2. – С.2-26.

REFERENCES

1. Nesterova I. V. Cost estimation of labor resources //Economic analysis: theory and practice. 2011. №. 16. Pp. 1-4.
2. Tuguskina G. Evaluation of the cost of human capital of enterprises // HR manager. 2009. №. 11-3. Pp. 4-13.
3. Tuguskina G. Factors affecting the cost of human capital //HR manager. 2011. №. 3. Pp. 68-75.
4. Parkhomchuk M. A. et al. Methods for assessing the value of an organization's human capital //Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy. 2011. Vol. 6. No. 6. Pp. 1-2
5. Anichin V. L., Dorofeev A. F., Vashcheikina Yu. Yu. Cost estimation of human capital //Economy. Computer science. 2017. Vol. 43. №. 16 (265). Pp. 1-5.

6. Andreessen D., Thyssen R. Weightless wealth. Determine the value of your company in the intangible asset economy. Liters, 2019. Pp. 310.
7. Ponikarova A. S., Khamidullina L. R., Kuzmin S. I. Theoretical approaches to the formation of personnel potential as a tool for improving the efficiency of reengineering processes at the enterprise // Bulletin of the Kazan Technological University. 2012. Vol. 15. No. 13. Pp. 1-4.
8. Smetanina T. V., Zhikina O. V. Historical factors determining approaches to assessing the value of human intellectual capital in Russia. Education. Law. 2016. №. 2. Pp. 96-101.
9. Morozova E. S., Shatrova E. S. Modern methods of personnel evaluation in the human resources management system // Regional development: electronic scientific and practical journal. 2015. №. 4 (8). Pp. 2-5.
10. Polozov A. A. How to determine the value of a player in sports games from his rating? // Sports: economics, law, management. 2006. No 2. Pp. 2-26.

Информация об авторах

Стократова Маргарита Николаевна – студентка 3 курса специальности «Управление персоналом организации», факультет «Экономика и Управление», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: Stokratova@inbox.ru

Кулеш Михаил Иванович – к. э. н., доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Authors

Stokratova Margarita Nikolaevna – 3rd year student of the specialty Organization personnel Management, faculty of Economics and Management, Irkutsk state University of railway transport, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: Stokratova@inbox.ru

Kulesh Michail Ivanovich – Ph. D. in Economics, assistant professor, assistant professor of the cathedra “Financial and strategic management” in Irkutsk State University of Railroads, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Для цитирования

Стократова М. Н. Проблемы стоимостной оценки персонала организации. [Электронный ресурс] / М. Н. Стократова, М. И. Кулеш // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. – 2021. – № 1(11) 2021. – Режим доступа: <https://mnv.irgups.ru/toma/111-2021>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ. (дата обращения: 07.06.2021).

For citation

Stokratova M. N., Kulesh M. I. *Problemy stoimostnoy otsenki personala organizatsii* [Problems of cost estimation of the organization's personnel] *Molodaya nauka Sibiri: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal* [Young science of Siberia: electronic scientific journal], 2021, no. 1. [Accessed 07/06/21]