

УДК 658.5(075.8)

Добыкина Е. К.

ПОВЫШЕНИЕ РЫНОЧНОЙ СТОИМОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ АДАПТАЦИИ К ТРЕБОВАНИЯМ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Место Европейского союза в мировой экономике определяется новыми условиями конкуренции, предполагающими постоянное формирование и совершенствование научно-технического и трудового потенциала, непрерывное превращение научных знаний в инновационные продукты, реализуемые на рынке. С этой целью наднациональные органы управления ЕС и национальные правительства формируют правовые, организационные и экономические условия и механизмы для создания информационных систем, проводят активную образовательную, научно-техническую и инновационную политику.

В стратегии развития стран ЕС, принятой в Лиссабоне в 2000 г., была поставлена задача построения к 2010 г. в Европе самой динамичной и конкурентоспособной экономики, основанной на знаниях, базовой основой которой является трудовой потенциал с высоким уровнем рентабельности. Выработка и проведение общей для стран ЕС эффективной инновационной политики предполагает сокращение дифференциации между странами-членами по уровню социально-экономического развития и интеллектуальному потенциалу, формирование общего образовательного и научного пространства.

В контексте реализации этой политики Кабинет министров Украины своим распоряжением от 22 июля 2009 г. № 851-р принял концепцию общегосударственной целевой социальной программы сохранения и развития трудового потенциала Украины на период до 2017 года. В нем отмечается, что в настоящее время особенно острой является проблема несоответствия имеющегося трудового потенциала современным требованиям экономического и социального развития страны, что предопределяет необходимость принятия государством системных мер по поддержке, возобновлению и развитию трудового потенциала в условиях финансового кризиса и на этапе стабилизации экономики.

Целью программы является обеспечение поддержки, возобновления и развития трудового потенциала, воссоздания квалифицированной рабочей силы и повышения ее конкурентоспособности в соответствии с современными потребностями экономического и социального развития, разработка мероприятий по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом и эффективного инструментария его оценки.

В кризисных условиях мировой экономики и, особенно для стран с трансформационным характером хозяйствования, особую актуальность приобретает оптимальное формирование такого элемента экономического потенциала предприятия как трудовой потенциал. Эта актуальность обусловлена еще и тем, что последний является основополагающим фактором, своего рода катализатором, такого нематериального актива как гудвилл фирмы.

Трудовой потенциал – существующие и прогнозируемые трудовые возможности, которые определяются количественными и качественными, профессиональными и креативными характеристиками промышленно-производственного персонала предприятия [1]. Результатом сбалансированности кадрового потенциала, адекватности его количественной и квалификационной структуры требованиям масштаба и конкурентному уровню современного производства, является ряд показателей деятельности фирмы (выручка от реализации, производительность труда, фондовооруженность, фондоотдача, динамика кадров), анализ которых дает характеристику эффективности использования трудовых ресурсов [1, 2], но при этом не рассматриваются такие характеристики как величина рыночной стоимости трудового потенциала, его креативность. Однако именно эти характеристики приобретают особую актуаль-

ность в условиях рынка, но не в плане определения затрат на его создание, а в аспекте формирования конкурентоспособного трудового потенциала, установления отдачи от его использования, и в конечном итоге повышения рыночной стоимости фирмы и гудвилла.

Можно утверждать, что конкурентный имидж предприятия в первую очередь определяется сочетанием трех параметров – показателем стоимости создания трудового потенциала, его рыночной стоимостью и креативностью кадровых ресурсов. Поиск оптимального сочетания указанных параметров представляет собой перспективный способ формирования трудового потенциала высокого конкурентного уровня.

Целью работы является разработка рекомендаций по совершенствованию механизма управления трудовым потенциалом на основе научных подходов к выбору методов и способов целенаправленного воздействия на процесс совершенствования формирования трудового потенциала, повышения его рыночной стоимости, и, как результат, повышения конкурентного имиджа фирмы в целом.

Для успешного решения этой задачи предлагается трехмерная модель конкурентного пространства трудового потенциала [3], которое характеризуется показателями величины стоимости создания (формирования) трудового потенциала, его рыночной стоимости и креативности кадровых ресурсов. Попадая в это пространство, трудовой потенциал предприятия будет способствовать реализации основной формулы успеха бизнеса:

$$\text{Успех} = f(\text{Взаимоотношения с клиентами; Стоимость}).$$

На рис. 1 представлена модель конкурентного пространства трудового потенциала. На практике форма и положение полученного многоугольника будут определяться следующими факторами: характером конкуренции на рынке, где действует предприятие, и интересами потенциальных инвесторов.

Данное пространство задает потенциальную область изменений параметров трудового потенциала конкретного предприятия, осуществляемых в рамках разрабатываемой каждым предприятием стратегии формирования, реализации и развития трудового потенциала.

Предлагается следующая процедура работы с конкурентным пространством (для одного конкретного объекта):

1 этап. Определение параметров объекта анализа. Стоимость создания (C_c) трудового потенциала можно определить используя затратные методы оценки, учитывая при этом затраты на формирование кадрового потенциала, заработную плату, его обучение, переподготовку, повышение квалификации. Уровень креативности трудового потенциала (U_k) можно определять, например, по ряду параметров: показателю наукоемкости (отношение затрат на НИОКР к годовому объему продаж), количеству изобретений, их радикальности, экологической безопасности. Определение рыночной стоимости трудового потенциала (C_p) предлагается выполнять с использованием доходного подхода методом дисконтированных денежных потоков. Методика расчета приведена ниже. Таким образом, получаем некоторую точку с координатами C_c, C_p, U_k .

2 этап. Определение параметров конкурентного пространства. Экспертным путем при использовании инженерных расчетов и на основе маркетинговых исследований определяются значения $C_{c_{max}}, C_{c_{min}}, C_{p_{max}}, C_{p_{min}}, U_{k_{max}}, U_{k_{min}}$. Таким образом, получаем координаты крайних точек пространства: $A (C_{p_{max}}, U_{k_{min}}, C_{c_{max}}), B (C_{p_{min}}, U_{k_{min}}, C_{c_{max}}), C (C_{p_{min}}, U_{k_{max}}, C_{c_{max}}), D (C_{p_{min}}, U_{k_{min}}, C_{c_{min}})$.

3 этап. Характеристика конкурентного пространства. Рассмотрим частный случай, когда конкурентное пространство ограничено четырьмя плоскостями, как это показано на рис. 2. Одна из данных плоскостей параллельна плоскости C_p, C_c (плоскость ABD), вторая – параллельна плоскости C_c, U_k (плоскость BCD), третья плоскость параллельна плоскости C_p, U_k (плоскость ABC), четвертая плоскость расположена под углом (плоскость ACD).

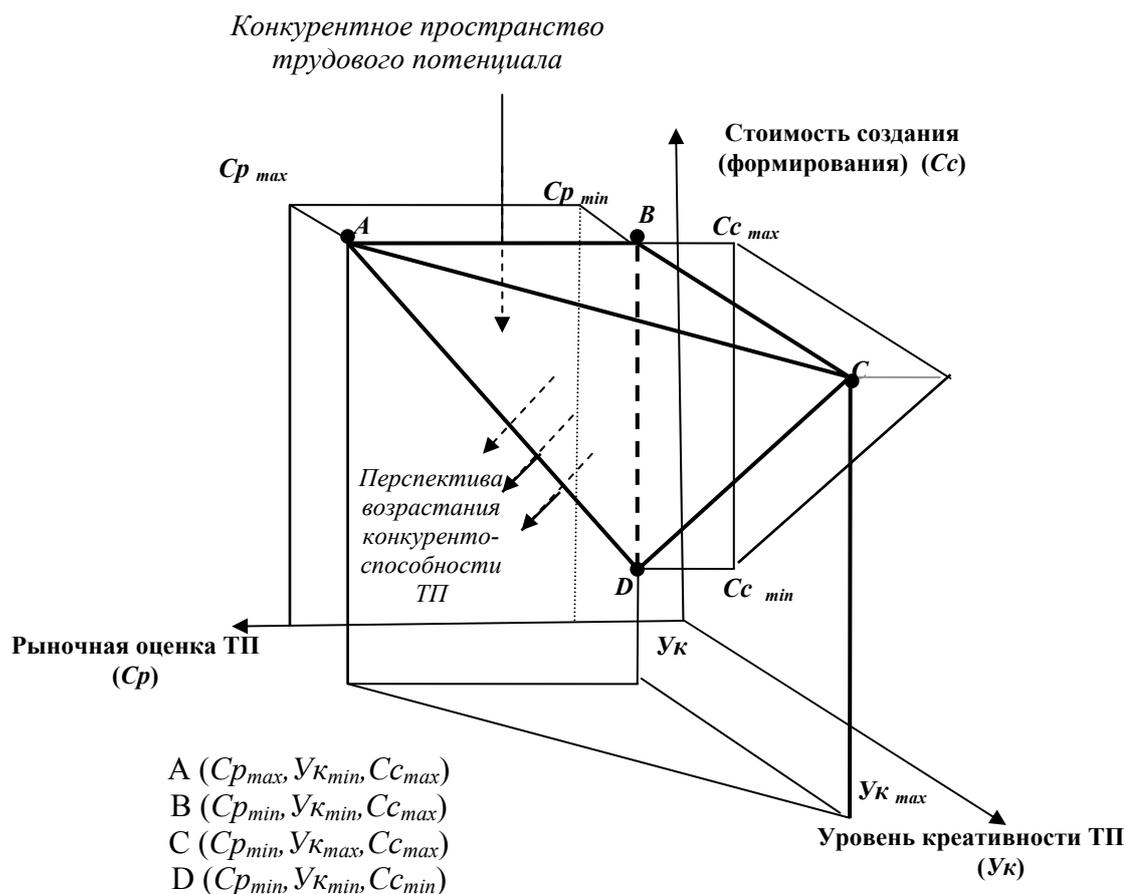


Рис. 1. Конкурентное пространство трудового потенциала (ТП)

4 этап. Определение положения объекта анализа относительно конкурентного пространства.

5 этап. Осуществление изменения параметров объекта анализа в зависимости от результатов, полученных, на этапе 4, а также поставленных целей и сложившейся ситуации на рынке.

Параметры конкурентного пространства могут изменяться в трех направлениях и соответственно составить 27 возможных комбинаций, 8 из которых рассматривать нецелесообразно, т.к. они не обеспечивают попадание объекта в конкурентное пространство. Соответственно остается 19 вариантов управления объектом, ведущих к созданию конкурентного преимущества трудового потенциала. Если предприятию удастся добиться того, что его трудовой потенциал перемещаются в область, «перспективы повышения конкурентоспособности», это означает сдвиг параметров существующего пространства в направлении обеспечения более высокой рыночной стоимости и уровня креативности при более низких затратах на создание трудового потенциала.

И, возможно, что ряд предприятий-конкурентов окажется за пределами конкурентного пространства, что обеспечит определенные конкурентные преимущества предприятию, сформировавшему новое конкурентное пространство.

При этом вектор повышения конкурентоспособности должен быть задан следующим образом:

$$\vec{a} = (C_p, U_k, C_c), \tag{1}$$

где $C_{p_{min}} < C_p < \infty$; $U_{k_{min}} < U_k < \infty$; $0 < C_c < C_{c_{max}}$.

В итоге $C_p \rightarrow \infty$, $U_k \rightarrow \infty$, $C_c \rightarrow \min$ в случае, когда рыночная стоимость и уровень креативности повышаются при одновременном снижении затрат на формирование трудового потенциала.

Важным достоинством методики является ее универсальность – возможность ее применения для промышленных предприятий разных отраслей промышленности.

На рис. 2 приведен гипотетический пример позиционирования трудового потенциала относительно конкурентного пространства и его смещение в результате оптимизации затрат на его формирование, повышения рыночной стоимости и уровня креативности.

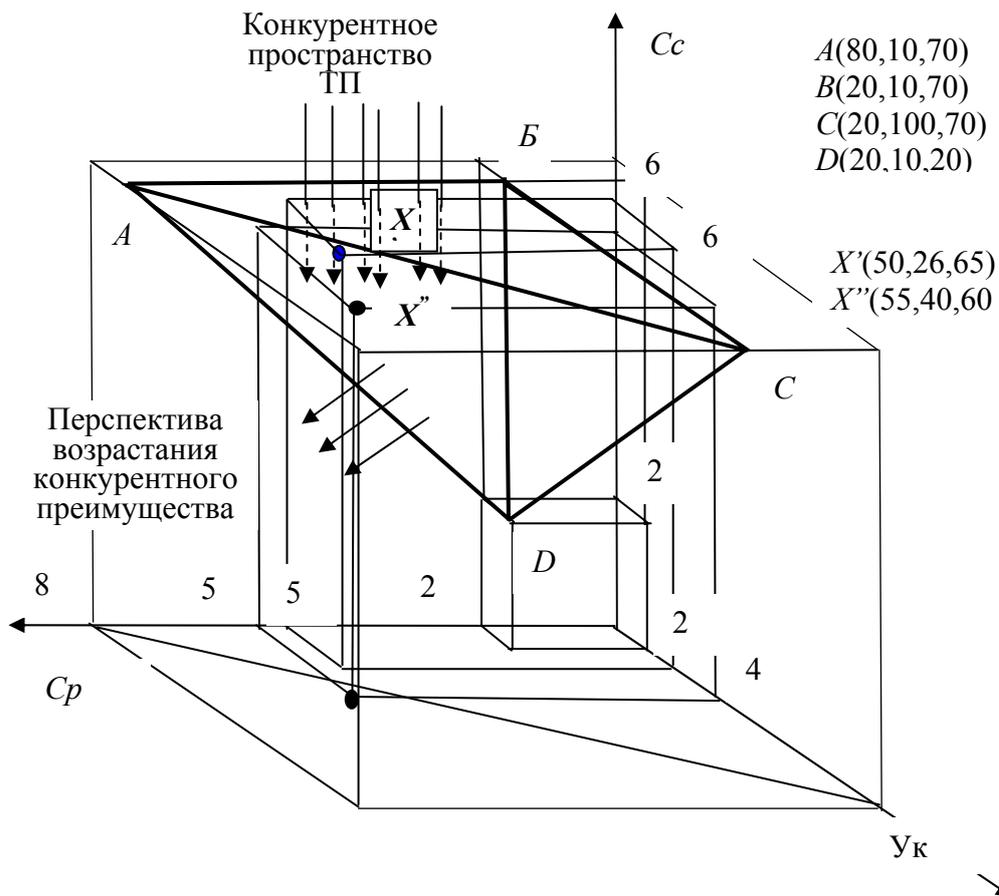


Рис. 2. Позиционирование объекта относительно конкурентного пространства

Конкурентное пространство ограничивается точками $A(80,10,70)$, $B(20,10,70)$, $C(20,100,70)$ и $D(20,10,20)$. Точка $X'(50,26,65)$ соответствует положению оцениваемого потенциала до проведения мероприятий по оптимизации затрат на формирование трудового потенциала и повышению параметра креативности, точка $X''(55,40,60)$ – после. Как видно, в первом варианте объект находится в зоне конкурентного пространства.

Результатом оптимизации затрат на формирование потенциала, повышения рыночной стоимости и уровня креативности стало движение объекта по вектору в сторону повышения конкурентоспособности потенциала, а следовательно получение предприятием конкурентного преимущества.

Особого внимания заслуживает вопрос определения рыночной стоимости трудового потенциала. Для решения поставленной задачи предлагается использование метода дисконтированных денежных потоков. В рамках доходного подхода согласно этому методу текущая стоимость предприятия (бизнеса) определяется как сумма текущей стоимости прогнозируемых потоков доходов и текущей стоимости реверсии (стоимости продажи объекта в постпрогнозный период):

$$PV = \sum \frac{DP}{(1+i)^n} + PVp, \quad (2)$$

где i – ставка дисконтирования, которая может быть принята в данном случае на уровне коэффициента реализации трудового потенциала, т. е. $i = 0,3$, n – период приведения, или длительность прогнозного периода, т.е. 3–5 лет, DP – прогнозируемые денежные потоки, PVp – текущая стоимость возможной продажи объекта в постпрогнозный период (текущая стоимость реверсии).

Величину второй составляющей можно определить с использованием модели Гордона, которая позволяет рассчитать стоимость бизнеса по величине дохода в первый год постпрогнозного периода, которая также приводится к величине текущей стоимости:

$$PVp = \frac{Dnn}{i - \alpha} \times \frac{1}{(1+i)^n}, \quad (3)$$

где Dnn – доход предприятия в постпрогнозный период; α – темп прироста потока доходов, %.

Для того чтобы выделить величину стоимости трудового потенциала из общей суммы потока доходов, логично показатель стоимости бизнеса умножить на показатель рентабельности персонала:

$$PVn = PV \times Pn = \left(\sum \frac{DP}{(1+i)^n} + PVp \right) \times Pn, \quad (4)$$

где:

$$Pn = Pyn + Pmn = d_{p.yn} \times Pn + d_{p.mn} \times Pn, \quad (5)$$

$d_{p.yn}$ и $d_{p.mn}$ – соответственно доля рентабельности управленческого и технологического персонала в общем показателе рентабельности персонала. Долевые показатели рентабельности можно определить как процентное соотношение фонда заработной платы соответствующей категории в общей сумме $\Phi ЗП$.

Необходимо отметить, что определение рентабельности управленческого и технологического персонала известным методом, т. е. как отношение показателя прибыли к $\Phi ЗП$ соответствующей категории, в данном случае не совсем приемлемо, поскольку для корректного определения рентабельности каждой категории необходимо в общей сумме дохода выделить ту часть, которая генерируется непосредственно либо управленческим персоналом, либо технологическим, а такая дифференциация чаще всего затруднительна или невозможна.

Для оценки реализации трудового потенциала с позиций доходного подхода можно в качестве аналогии использовать показатель текущей стоимости проекта. Тогда показатель эффективности трудового потенциала можно определить как разницу между суммарным фондом заработной платы всего персонала за прогнозный период, который рассматривается как инвестиции, и текущей стоимости трудового потенциала:

$$NPVmn = -\sum \frac{\Phi ЗП}{(1+i)^n} + PVn. \quad (6)$$

Если этот показатель положителен и значительно превосходит нулевое значение, то можно сказать, что трудовой потенциал используется эффективно.

В качестве относительных показателей потенциальных возможностей и эффективности реализации трудового потенциала можно использовать следующие соотношения:

– коэффициент потенциальных возможностей трудового потенциала:

$$K_{пв\ mn} = \frac{PVn}{\sum \frac{\PhiЗП}{(1+i)^n}}, \quad (7)$$

– коэффициент реализации трудового потенциала:

$$K_{эр\ mn} = \frac{\sum \frac{\PhiЗП}{(1+i)^n}}{PVn}. \quad (8)$$

Как уже отмечалось, трудовой потенциал является доминирующим фактором, формирующим гудвилл фирмы. В качественном аспекте гудвилл определяется как стоимость деловой репутации фирмы. В количественном аспекте величина гудвилла определяется с использованием метода избыточных прибылей как капитализированная стоимость избыточной прибыли:

$$V_2 = V_{nu} = \frac{\Pi u}{R}, \quad (9)$$

где $ЧСА$ – чистая стоимость активов предприятия, грн; $i_{ср.отр}$ – среднеотраслевая доходность на активы; $Пож$ – прибыль ожидаемая, грн; Πu – прибыль избыточная, грн; $НЧП$ – нормализованная чистая прибыль предприятия (сверхприбыль), грн; R – ставка капитализации для данного предприятия (бизнеса).

Чтобы выделить величину гудвилла, формируемого трудовым потенциалом, логично использовать следующую формулу:

$$V_{mn}^2 = \frac{\Pi u \times Pn}{i} \quad \text{или} \quad V_{mn}^2 = \frac{\Pi u \times Pn}{i} = \frac{\Pi u \times (P_{yn} + P_{mn})}{i}. \quad (10)$$

ВЫВОДЫ

Таким образом, предлагаемый подход позволяет: определить величину трудового потенциала в стоимостном выражении, выделить вклад в формирование рыночной стоимости предприятия (бизнеса) в целом таким элементом как трудовой потенциал и отдельными категориями кадровых ресурсов (управленческим и технологическим персоналом), определить стоимостное выражение той части гудвилла, которая формируется непосредственно кадровым потенциалом, оценить эффективность использования ($NPV_{тп}$), уровень реализации трудового потенциала ($K_{эр\ mn}$), а также имеющиеся потенциальные возможности ($K_{пв\ mn}$) с помощью соответствующих показателей.

В целях совершенствования системы управления трудовым потенциалом предлагается анализ конкурентного пространства трудового потенциала, что позволит системно оценить все его характеристики, и траекторию движения в конкурентном пространстве с целью формирования гудвила фирмы и, в конечном итоге, повышения рыночной стоимости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексик. – Київ: КНЕУ, 2004. – 316 с.
2. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навчальний посібник / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
3. Аристархова М. К. Совершенствование управления производственными затратами в современных рыночных условиях / М. К. Аристархова, А. С. Кузнецова // Вестник УГАТУ. – 2005. – Том 6, № 2. – С. 136–148.
4. Грязнова А. Г. Оценка бизнеса : учебник / А. Г. Грязнова, М. А. Федотова, С. А. Ленская. – М., Финансы и статистика, 2000. – 509 с.