

3. Об определении критериев оценки платежеспособности субъектов хозяйствования: постановление Совета министров Респ. Беларусь, 12 декабря 2011 г., N 1672 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
4. Инструкция о порядке расчета коэффициентов платежеспособности и проведения анализа финансового состояния и платежеспособности субъектов хозяйствования: постановление Министерства финансов Респ. Беларусь, Министерства экономики Респ. Беларусь, 27 декабря 2011 г., N 140/206 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

УДК 330.142

## СИСТЕМА СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

**С. В. Грудько**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь (Республика Беларусь, 230008,  
г. Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail: ggau@ggau.by)

***Ключевые слова:** человеческий капитал, оценка, стоимость, гудвилл.*

***Аннотация.** В статье исследованы методы оценки человеческого капитала: затратный, доходный, экспертный, сравнительный. Предложена система оценки человеческого капитала, основными элементами которой определены объект оценки, субъект оценки, предмет оценки, методы оценки, процедуры оценки, специалисты по оценке. Приведен алгоритм проведения процедуры оценки стоимости человеческого капитала предприятия. Основу методики оценки человеческого капитала составляет величина гудвила.*

## THE SYSTEM OF THE COST VALUATION OF THE HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE

**S. V. Grudko**

EI «Grodno state agrarian university»  
Grodno, Republic of Belarus (Republic of Belarus, 230008, Grodno,  
28 Tereshkova st.; e-mail: ggau@ggau.by)

***Key words:** human capital, valuation, value, goodwill*

***Summary.** The article examines methods for assessing human capital: cost, profitable, expert, comparative. A system for assessing human capital is proposed, the main elements of which are determined: the subject of assessment, subject of assessment, subject of assessment, assessment methods, assessment procedures, assessment specialists. An algorithm for the procedure for assessing the value of the human capital of an enterprise is presented. The basis of the methodology for assessing human capital is the value of goodwill.*

*(Поступила в редакцию 01.06.2021 г.)*

**Введение.** Главной ценностью общества, а также ключевым условием развития как предприятия, так и государства в целом на современном этапе является человеческий фактор. Это обусловлено тем, что конкурентные преимущества любых экономических систем в настоящее время достигаются за счет информации, знаний, инноваций, главным источником которых является человек. Достижение высокой конкурентоспособности предприятия и реализация стратегических экономических задач связана с повышением производительности труда, которое возможно не столько за счет развития техники и технологий, сколько в результате формирования и использования активного и конкурентоспособного трудового потенциала.

Основу трудового потенциала отдельного человека представляет человеческий потенциал (потенциальные способности). Выполняя трудовые функции, человек выступает в качестве рабочей силы и как носитель трудовых ресурсов. Совокупность же материальных и нематериальных вложений позволяет наряду с врожденными способностями приобрести новые умения и навыки, необходимые для выполнения производственных задач. Реализуя свой трудовой потенциал, человек получает доход, приобретает профессиональные и личностные качества. Таким образом, под воздействием труда, времени и мотивации человеческие ресурсы, реализуя свой человеческий потенциал в части его ключевого с точки зрения экономики содержания – трудового потенциала, преобразуются в человеческий капитал.

Как отмечает Як Фитценц, в управлении человеческий компонент – самый обременительный из всех активов, поскольку непредсказуемость поведения людей делает их сложными для оценивания, но это единственный элемент, который обладает способностью производить стоимость. Все остальные переменные: деньги и их «родственник» кредит, сырье, заводы, оборудование и энергия – могут предложить лишь инертные потенциалы. По своей природе они ничего не прибавляют и не могут добавить, пока человек, будь это рабочий самой низкой квалификации, искуснейший профессионал или руководитель высшего звена, не станет использовать этот потенциал, заставив его работать [4].

В связи с этим при определении реальной стоимости предприятия важным и одновременно проблематичным является оценка человеческого капитала.

**Цель работы** – разработать систему оценки стоимости человеческого капитала предприятия.

**Материал и методика исследований.** При проведении исследования применялись общенаучные методы исследования: наблюдение, сравнение, анализ, синтез, обобщение информации.

В качестве информационной базы выступили труды отечественных и зарубежных авторов по вопросам оценки стоимости человеческого капитала.

#### **Результаты исследований и их обсуждение.**

Существующая учетная практика не содержит в отчетности информации о стоимости человеческого капитала. Учету и переоценке подлежит лишь интеллектуальный капитал, который отождествляется с нематериальными активами и не включает в себя интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификации, способности к труду. Это существенно занижает реальную стоимость предприятия и ведет к потерям ресурсов.

На сегодняшний день вопросам оценки человеческого капитала предприятий посвящено достаточное количество работ зарубежных авторов: Г. Беккер, Л. Самуэльсон, Л. Туроу, М. Фишер, Т. Шульц и др. В российской экономической науке подходами к оценке человеческого капитала занимались С. А. Дятлова, И. В. Ильинский, М. М. Критский, В. Т. Смирнов, О. В. Беляева, А. С. Обухова, И. В. Милохина и др. Однако единой методики оценки не существует.

Анализ литературных источников позволяет сделать вывод, что для обобщенной оценки человеческого капитала используются следующие подходы: затратный, доходный, экспертный, сравнительный.

Затратный (инвестиционный) подход является наиболее простым и основан на учете всех инвестиционных вложений по элементам и категориям для формирования и развития человеческого капитала. В качестве инвестиций могут выступать основные вложения в персонал (заработная плата, прочие выплаты), затраты, связанные с обучением персонала, расходы на научные разработки, здравоохранение и прочие затраты (оплата транспортных расходов, жилищно-коммунальных услуг, питания и др.). Он может быть реализован двумя методами:

- косвенным: предполагает сопоставление рыночной стоимости объекта оценки со стоимостью замещения данного объекта [4]. Для этого используется коэффициент Д. Тобина, который рассчитывается по формуле:

$$K_T = P_{co} / C_{zo}, \quad (1)$$

где  $K_T$  – коэффициент Д. Тобина;

$P_{co}$  – рыночная стоимость объекта, руб.;

$C_{zo}$  – стоимость замещения объекта, руб.

Если  $K_T < 1$  и объект оценки стоит дешевле, нежели его замещение, то такой объект следует считать инвестиционно непривлекательным ввиду низкого кадрового потенциала. При  $K_T > 1$  оцениваемый объект считается инвестиционно привлекательным, поскольку его кадровый потенциал высок;

- прямым: основан на определении всех затрат, необходимых для формирования и развития человеческого капитала (подготовка и переподготовка кадров, расходы на поиск новых работников, затраты на формирование кадровой культуры, развитие персонала). Особую группу составляют затраты, связанные с дефицитом отдельных категорий работников.

В качестве недостатков затратного (инвестиционного) подхода можно отметить сложность оценки всех структурных элементов затрат (инвестиций) в персонал. Кроме того, увеличение прибыли предприятия не всегда напрямую зависит от образования, квалификации и качественных характеристик работников.

В основе доходного подхода лежит оценка стоимости человеческого капитала в зависимости от степени участия совокупного работника в доходах организации. При реализации подхода используются следующие методы:

- метод управленческой добавленной стоимости предполагает измерение вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия [7]. Расчет показателя осуществляется по формуле:

$$\text{УДС} = \text{ДСБ} - \text{ДАИ} - \text{УИ}, \quad (2)$$

где УДС – управленческая добавленная стоимость, руб.;

ДСБ – добавленная стоимость бизнеса, руб.;

ДАИ – доход на капитал предприятия в случае его альтернативного использования, руб.;

УИ – управленческие издержки, руб.

- метод избыточной прибыли, который основан на предположении, что человеческий капитал является частью гудвилла предприятия, формирующего избыточную прибыль. По мнению Чеботарева Н. Ф., используя указанный метод, получить стоимость человеческого капитала возможно, выполнив ряд процедур:

- определить избыточную прибыль;
- дать стоимостную оценку гудвилла предприятия методом капитализации избыточной прибыли;
- осуществить расчет стоимостной оценки нематериальных активов, способных оказывать существенное влияние на доходность предприятия (патенты, лицензии);

- определить стоимость человеческого капитала (гудвилл минус отдельно оцененные нематериальные активы).

Использование доходного подхода при оценке человеческого капитала имеет ряд ограничений, к которым можно отнести отсутствие предприятий-конкурентов (оцениваемое предприятие является монополистом); ограничение выбора у потенциальных клиентов; наличие качественных факторов, оказывающих существенное влияние на природу человеческого капитала и сложность их количественной оценки.

Использование экспертного подхода в оценке человеческого капитала позволяет наряду с групповыми характеристиками совокупного работника предприятия использовать индивидуальные, позволяющие определить вклад каждого сотрудника в общие результаты. В рамках данного подхода становится возможным оценка качественных характеристик человеческого капитала в баллах по шкале, используемой на предприятии.

Недостатком экспертного метода является сложность организации взаимосвязи между количественными и качественными показателями оценки человеческого капитала. Кроме того, открытым остается вопрос стоимостной оценки балльных показателей.

Сопоставление реально существующих характеристик человеческого капитала с предприятиями-аналогами является основой сравнительного подхода его оценки. В качестве аналогов могут выступать предприятия, сформировавшие человеческий капитал и применяющие его оценку; сходные по профилю и масштабам деятельности, но более преуспевающие на рынке.

Трудности использования сравнительного подхода видятся в выборе предприятия, которое будет выступать эталоном сравнения, а также в подборе оснований, по которым будет осуществлен сравнительный анализ, и доступности их определения.

Проведенный анализ существующих подходов оценки человеческого капитала позволил установить, что все отмеченные методы имеют недостатки, отсутствует четкая методика оценки его стоимости. Отсутствие отечественной достоверной методики оценки стоимости человеческого капитала и практики ее применения обусловлено также проблемой обеспеченности достоверными исходными данными для ее расчета.

Для решения данной проблемы необходимо создать систему оценки стоимости человеческого капитала предприятий. На наш взгляд, при ее разработке следует придерживаться принципов комплексности, экономичности, достоверности, прозрачности, сравнимости (таблица 1).

Таблица 1 – Принципы системы оценки человеческого капитала

Принцип	Характеристика
Комплексность	учет всех факторов, действующих на систему: количественных и качественных, финансовых и нефинансовых
Экономичность	затраты на разработку системы оценки человеческого капитала должны быть ниже дохода, который предполагается получить при ее реализации
Достоверность	наличие исходной информационной базы и четко сформулированных критериев оценки
Прозрачность	использование максимально объективных методов оценки
Сравнимость	возможность сравнивать показатели как за разные временные периоды, так и между субъектами (работниками, предприятиями)

*Примечание – Собственная разработка автора*

В систему оценки человеческого капитала считаем целесообразным включить:

- объект оценки – человеческий капитал;
- субъект оценки – отдельный работник, структурное подразделение, предприятие в целом;
- предмет оценки – совокупность количественных и качественных показателей человеческого капитала оцениваемого субъекта;
- методы оценки – совокупность способов и приемов, при помощи которых осуществляется измерение и оценка показателей человеческого капитала;
- процедуры оценки – деятельность, связанная с проведением оценки человеческого капитала;
- специалисты по оценке – работники, осуществляющие процедуры оценки.

Элементы системы оценки человеческого капитала предприятия представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Элементы системы оценки человеческого капитала предприятия

*Примечание – Собственная разработка автора*

В качестве специалистов, осуществляющих оценку стоимости человеческого капитала, могут выступать работники бухгалтерско-экономических служб, руководители и менеджеры структурных подразделений, а также привлеченные эксперты.

Алгоритм проведения процедуры оценки стоимости человеческого капитала предприятия представлен на рисунке 2.



Рисунок 2 – Алгоритм проведения процедуры оценки стоимости человеческого капитала предприятия

*Примечание – Собственная разработка автора*

В основе методики оценки человеческого капитала лежит величина гудвилла.

Современный экономический словарь трактует гудвилл как нематериальный, неидентифицируемый актив, обусловленный наличием определенных конкурентных преимуществ предприятия, приносящий ему дополнительный доход. Гудвилл определяется как деловая репутация предприятия, оказывающая влияние на его стоимость, и, как результат, на конкурентоспособность. Носителями деловой репутации выступают работники предприятия. Поэтому при определении стоимости человеческого капитала важно учесть гудвилл человеческого капитала.

Для расчета показателя воспользуемся формулой, предложенной Г. Н. Тугускиной [6]:

$$Г_{чп} = И_{пчк} + И_{счк} + К_{пп}, \quad (3)$$

где  $Г_{чп}$  – гудвилл человеческого капитала;

$И_{пчк}$  – индекс прибыли человеческого капитала;

$И_{счк}$  – индекс стоимости человеческого капитала;

$К_{пп}$  – коэффициент профессиональной перспективности работника.

Расчет указанных компонент гудвилла человеческого капитала представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет показателей гудвила человеческого капитала

Показатель	Формула для расчета
Индекс прибыли человеческого капитала (Ипчк)	$\text{Ипчк} = \frac{\text{Прибыль}}{\text{Номинальный фонд рабочего времени}}$
Индекс стоимости человеческого капитала (Исчк)	$\text{Исчк} = \frac{\text{Расходы на персонал}}{\text{Номинальный фонд рабочего времени}}$
Коэффициент профессиональной перспективности работника (Кпп)	$\text{Кпп} = \text{Оу.обр.} \times \left( 1 + \frac{\text{С}}{4} + \frac{\text{ВТ}}{18} \right),$ <p>где Оу.обр. – оценка уровня образования:                      принимается 0,15 – для лиц, имеющих незаконченное высшее образование;                      0,60 – для лиц со средним образованием;                      0,75 – для лиц со средне специальным и незаконченным высшим образованием;                      1,00 – для лиц с высшим образованием;                      С – стаж работы по специальности;                      В – возраст.</p>

Примечание – Собственная разработка автора на основе источника [6]

*Примечание – Собственная разработка автора на основе источника [6]*

На наш взгляд, при расчете коэффициента профессиональной перспективности работника следует, кроме образования, возраста, стажа работников, учитывать категории персонала и отраслевую специфику. В таком случае расчет коэффициента профессиональной перспективности работника считаем целесообразным осуществлять по формуле:

$$\text{Кпп} = \left[ \text{Оу.обр.} \times \left( 1 + \frac{\text{С}}{4} + \frac{\text{ВТ}}{18} \right) \right] \times \text{Котр} \times \text{Кэфт}, \quad (4)$$

где Котр – коэффициент, учитывающий отраслевую специфику;

Кэфт – коэффициент эффективности труда.

При расчете коэффициента эффективности труда учитывается количество и качество выполненных работ. Определение коэффициента целесообразно осуществлять с учетом категории работников (рабочие, специалисты, служащие, руководители) применяя балльный метод оценки факторов, определяющих сложность и качество труда.

Индекс деловой репутации работника основывается на оценке его достижений, профессионально важных и личностных качеств, определение которых осуществляется по балльной шкале. Для объективности расчета показателя следует балльную оценку достижений работника производить самим работником, работодателем, трудовым коллективом (рабочей группой трудового коллектива) по формуле:

$$\text{Идр} = \text{ДР}_p \times \text{К}_1 + \text{ДР}_{рук} \times \text{К}_2 + \text{ДР}_{тк} \times \text{К}_3, \quad (5)$$

где Идр – индекс деловой репутации работника;

ДР<sub>р</sub>, ДР<sub>рук</sub>, ДР<sub>тк</sub> – деловая репутация, данная соответственно работником, руководителем и представителями трудового коллектива в балльной оценке;

К<sub>1</sub>, К<sub>2</sub>, К<sub>3</sub> – весовые коэффициенты.

Определение стоимостной оценки человеческого капитала предприятия рекомендуется производить на основе показателя, предложенного Г. Н. Тугускиной и с учетом индекса деловой репутации работника:

$$S = [ЗП \times Г_{чк} + Ип] \times Идр, \quad (6)$$

где S – стоимость человеческого капитала предприятия, руб.;

ЗП – заработная плата работников предприятия, руб.;

И<sub>чк</sub> – инвестиции в персонал, руб.

На заключительном этапе, получив расчетные значения стоимости человеческого капитала работника, структурного подразделения, предприятия, осуществляется оценка достоверности полученных результатов и сопоставление их с данными прошлых периодов, нормативов (если они установлены), показателями других предприятий. Это позволит принимать управленческие решения в отношении как повышения реальной стоимости активов предприятия, так и эффективности деятельности отдельных субъектов системы оценки.

#### **Заключение.**

Таким образом, использование предложенной системы оценки стоимости человеческого капитала предприятия позволит:

- комплексно оценить человеческий капитал как основной фактор доходности предприятия;
- повысить эффективность его управления;
- определить реальную оценку активов при купле-продаже, реструктуризации (ликвидации, объединении, поглощении, выделении самостоятельных предприятий или его структурных единиц), кредитовании, страховании предприятий;
- принимать обоснованные управленческие решения в отношении развития персонала;
- осуществлять качественную оценку инвестиционной привлекательности.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Беляева, О. В. Определение стоимости человеческого капитала / О. В. Беляева, А. С. Обухова // Известия юго-западного государственного университета. Серия: экономика. Социология. Менеджмент. – 2014. – №3. – С. 103-108.
2. Добрынин, А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова // Наука. – 1999. – С. 42.

3. Дулясова, М. В. Метод оценки стоимости гудвилл с учетом человеческого капитала и деловой репутации / М. В. Дулясова, Т. Р. Ханнанова // Нефтегазовое дело. – 2006. – № 1. – С. 181-190.
4. Милохина, И. В. Особенности количественной оценки кадрового потенциала предприятия / И. В. Милохина // Альманах современной науки и образования. – 2016. – № 4. – С. 76-80.
5. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: Монография / В. Т. Смирнов [и др.]. Под ред. В. Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, 2005.
6. Тугускина, Г. Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: дисс. ... д. э. н / Г. Н. Тугускина. – М., 2011. – 339 с.
7. Чеботарев, Н. Ф. оценка конкурентоспособности: человеческий капитал / Н. Ф. Чеботарев // Аудит и финансовый анализ. – 2005. – № 4. – С. 262-272.
8. Як Фитц-енц. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

УДК 331.103:629.35

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГРУЗОВОГО АВТОТРАНСПОРТА**

**И. И. Дегтяревич<sup>1</sup>, В. А. Калюк<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> – УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь (Республика Беларусь, 230008,  
г. Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail: nell.degt@mail.ru);

<sup>2</sup> – Академия управления при Президенте Республики Беларусь  
г. Минск, Республика Беларусь (Республика Беларусь, 220007, г. Минск,  
ул. К. Маркса, 22, e-mail: vadim\_k79@mail.ru)

**Ключевые слова:** *грузовой автотранспорт, модернизация, эффективность, использование, эксплуатация, технико-экономические показатели, грузооборот, затраты, прибыль.*

**Аннотация.** *В данной статье рассмотрены краткая организационно-экономическая характеристика жизнедеятельности открытого акционерного общества (ОАО) «Лида-агротехсервис», проанализированы наличие, роль и значение имеющегося у него грузового автомобильного транспорта. При этом уделено соответствующее внимание его наличному составу, а также анализу отдельных технико-эксплуатационных и экономических показателей его работы за последние два отчетных года (2019-2020 гг.). Кроме этого, в целях повышения эффективности использования грузового автомобильного транспорта в статье предложено оптимизировать его численный состав за счет списания определенного количества уже полностью отслуживших свой срок эксплуатации автомобилей марки КАМАЗ 5320 и провести частичную модернизацию шиномонтажного участка с целью обслуживания у себя оставшихся в наличии современных автомобилей белорусского производства. В итоговой*