

УДК 331.1
JEL G30, J24, M12

С. М. Докукина

*Сыктывкарский государственный университет
ул. Старовского, 55, Сыктывкар, 167023, Россия*

swetlana.mymail@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И СТОИМОСТЬЮ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Утверждение «главный актив любой компании – это ее кадры» уже давно стало аксиоматичным. Люди – это единственное конкурентное преимущество, которое есть сегодня у компаний, хотя на протяжении многих лет таким конкурентным преимуществом было обладание технологиями. В статье освещаются вопросы управления персоналом в целях реализации стратегии менеджмента, ориентированного на повышение стоимости компании. Рассмотрены проблемы, связанные с оценкой человеческого капитала как долгосрочного фактора роста стоимости компании. Однако реализовать на практике можно только то, что поддается оценке и измерению. Автор излагает свое представление о методике оценки человеческого капитала. Систематизированы и описаны подходы и методы оценки человеческого капитала компании. Оценка элементов человеческого капитала позволяет выявить потенциал данного нематериального актива по приумножению стоимости компании.

Ключевые слова: управление персоналом, стоимость компании, человеческий капитал, интеллектуальный капитал.

Сегодня большинство компаний осознали, что кадры являются их главным стратегическим ресурсом и основой получения прибыли [1. С. 8]. Если запас навыков и знаний приводит к росту производительности труда и эффективности производства и к росту доходов работника, который, в свою очередь, должен стимулировать вложения в образование с целью повышения знаний, навыков и мотиваций, чтобы вновь эффективно их применять, способности становятся капиталом [2. С. 138]. Значение человеческого капитала наглядно проявляется в ситуации подъема промышленного производства, когда все чаще требуются не просто хорошо образованные специалисты, а зрелые, психологически устойчивые работники, обладающие конкретными знаниями и опытом, использование которых приносит организации непосредственную прибыль [3. С. 22–23].

На микроуровне создается определенная стоимость человеческого капитала фирмы, в свою очередь, это формирует совокупную стоимость человеческого капитала целого государства, влияя на благосостояние человечества на уровне мирового сообщества [4. С. 35]. Сегодня не физическая сила людей, а их ум, знания, опыт, навыки обеспечивают создание такого количества и качества различных ценностей, которых в каждый конкретный период достаточно не только для сохранения человеческого общества от вымирания, но и для прибавления дополнительных ресурсов, обеспечивающих постепенное улучшение жизни людей и развития цивилизации. Именно об этом говорил еще в конце XIX в. Н. К. Михайловский в своей работе «Что такое прогресс?» [5. С. 94]. Идеи о человеческом капитале впервые были озвучены в XVII–XVIII вв., основные положения его современной теории высказали Т. Шульц в статьях «Формирование капитала образования» (1960 г.) и «Инвестиции в человеческий капитал» (1961 г.) и Г. Беккер в книге «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964 г.). За разработку этих проблем были присуждены Нобелевские

Докукина С. М. Управление персоналом и стоимостью компании на основе оценки человеческого капитала // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки. 2014. Т. 14, вып. 3. С. 73–85.

премии по экономике (Теодору Шульцу в 1979 г. и Гэри Беккеру в 1992 г.). В настоящее время, как видно из табл. 1, традиционно речь идет о человеческом капитале организации, образуемом в результате применения человеческих ресурсов и получения прибыли на внешнем рынке [3. С. 22–23]. Наряду с интеллектуальным и человеческим капиталом в последнее время все чаще говорят о таких категориях, как «нравственный капитал» и «социальный капитал». Категория «нравственный капитал» введена в научный оборот в начале XIX в. российским экономистом А. К. Шторхом, а позднее другой российский экономист А. И. Бутовский в труде «Политэкономия как нравственная наука» (1847 г.) определил нравственный капитал как трудовые способности человека [6. С. 32; 7]. Основы теории социального капитала были заложены Адамом Смитом в «Теории нравственных чувств», современные экономисты, в частности Н. В. Половинкина, подразумевают под социальным капиталом любовь и уважение, доверие людей друг к другу, составляющие основу устойчивого экономического порядка и процветания общества [8. С. 111].

Управление персоналом на основе оценки человеческого капитала является одной из важнейших задач, стоящих сегодня перед топ-менеджерами, владельцами компаний и службами управления персоналом, в силу следующих обстоятельств [9. С. 6–7; 10. С. 132–134]: 1) управление персоналом непосредственно влияет на капитализацию (стоимость) компании. Растет доля нематериальных активов (интеллектуального потенциала персонала, кадровой политики) в общей сумме активов организации. По данным исследования, проведенного консультационной компанией «Watson Wyatt», эффективное управление персоналом повышает стоимость компании на 90 %, а ошибки сокращают стоимость примерно на 15 %; 2) управление персоналом является одним из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе, поскольку оно относится к числу важнейших «внутренних компетенций»

Таблица 1

Подходы к определению сущности человеческого капитала

Понятие человеческого капитала	Сторонники подхода
Имеющийся у каждого человека потенциал знаний, умений, навыков, способностей и талантов	Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев [22. С. 23]
Совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода	А. П. Радкевич [2. С. 138]
Совокупность имеющихся у людей профессиональных способностей, умений, навыков, знаний и мотиваций, т. е., прежде всего, их интеллектуальный капитал	В. В. Кафидов, П. В. Беспалов, А. Л. Гапоненко, В. И. Корниенко [3. С. 22; 19. С. 34]
Часть интеллектуального капитала организации, которая имеет непосредственное отношение к человеку (знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда)	Т. Стюарт – один из основоположников современной теории интеллектуального капитала [19. С. 11; 23]
Экономическая форма интеллектуальных возможностей человека	В. С. Бочко [6. С. 31]
Кадровый капитал организации, играющий первостепенную роль в создании ее интеллектуального капитала	Е. Н. Селезнев [17. С. 123–125]
Важнейшая составляющая интеллектуального капитала, в основе которой лежат знания, трудовые навыки и умения сотрудников компании – носителей интеллектуального капитала	К. В. Сафарян [10. С. 132–134]

Примечание: составлено автором на основе научных трудов отечественных и зарубежных экономистов.

компании, которые нелегко скопировать. В условиях, когда 75 % технических новшеств копируется в течение первого года, а 90 % – в течение двух лет, управление персоналом выдвигается в число важнейших конкурентных преимуществ компании, становится гарантией ее успеха и выживаемости в ситуации усиления конкуренции; 3) по оценкам специалистов, именно управление персоналом позволяет компаниям переходить из числа хороших и успешно работающих в число выдающихся, лидирующих в определенном сегменте рынка. Многочисленные исследования установили: существует прямая зависимость между степенью прогрессивности управления персоналом, удовлетворенности работников организации и качеством их работы, предопределяющим качество услуг и продукции, произведенной данными работниками. Это непосредственно влияет на степень удовлетворенности покупателей и клиентов, прибыль, стоимость акций и другие финансовые показатели работы организации; 4) одним из факторов превышения рыночной стоимости компании над ее балансовой стоимостью является потенциал развития компании в прогнозируемом периоде. Оценивая этот потенциал, следует иметь в виду, что в настоящее время важнейшей задачей для инвестора становится оценка интеллектуального капитала компании, так как именно он является причиной расхождения между балансовой и рыночной стоимостью акций, особенно у наукоемких компаний, в силу того, что наличие и увеличение интеллектуального капитала приводит к росту рыночной стоимости фирмы, но не отражается в ее бухгалтерском балансе. Следовательно, инвесторы не получают информации о важной составляющей оценки компании. С получением информации об интеллектуальном капитале у инвестора появляется дополнительный инструмент прогнозирования потенциала компании.

Современный подход к управлению стоимостью компании невозможен без системного понимания ключевых факторов, влияющих на работу организации и ее персонала [11. С. 2]. Согласно А. С. Волкову, М. М. Куликову и А. А. Марченко, можно выделить три группы факторов, связанных с человеческим капиталом, поддающихся количественному измерению и влияющих на стоимость объединенной компании (рис. 1), например, степень заинтересованности менеджеров в результатах своей работы на 15 % определяет величину объема продаж компании в натуральном выражении, в свою очередь, объем продаж существенно влияет на стоимость компании [12. С. 36–39].

Т. Коупленд, Т. Коллер и Дж. Муррин обращают внимание на то, что управление человеческим фактором является одной из важнейших областей управленческой деятельности, которая, будучи проникнута стоимостным мышлением, поможет компании сосредоточить свои усилия на создании стоимости, для этого компания должна удостовериться в том, что ее организационная структура и культура подчинены данной цели [13. С. 107]. Место управления персоналом в системе сфер деятельности компании, служащих основой создания ее стоимости, показано на рис. 2.

Однако, как отмечает Р. Чаран, реализовать на практике можно только то, что поддается оценке и измерению. Следовательно, оценка трудовых ресурсов открывает новые возможности в достижении высоких результатов деятельности организации [14]. Целесообразно выделять элементы человеческого капитала, применяя к выделенным единицам существующие показатели измерения и оценки (табл. 2).

Таким образом, в основе концепции человеческого капитала лежит экономический подход к человеку как к индивиду, рационализирующему и оптимизирующему свое поведение исходя из принципа экономической целесообразности (максимизации выгоды). Такой капитал увеличивает свою ценность по мере использования накопленной значимой информации, и его доходность растет по мере накопления; он подвержен моральному износу и имеет ограниченный срок существования [3. С. 22]. В докладе Международного аналитического бюро «The Economist Intelligence Unit» «Тенденции в экономике, индустрии и корпоративной жизни. Прогноз на 2020 год» подчеркивается, что наибольшая добавленная стоимость будет достигаться за счет интеллектуальной, а не материальной составляющей [15. С. 11]. Як Фитценц также отмечает, что современные компании могут оценить эффективность управления человеческими ресурсами через прирост стоимости компании за счет таких показателей измерения роли человеческого капитала и его влияния на процессы в компании, связанные со стратегическими задачами, как «добавленная стоимость человеческого капитала» и «рыночная стоимость человеческого капитала» [16]. Выявление, учет, оценка и юридическое



Рис. 1. Факторы стоимости компании, связанные с человеческим капиталом
(сост. по: [12. С. 36–38])

оформление указанных элементов интеллектуального капитала, введение их в состав балансовых активов являются одними из важнейших практических задач, стоящих перед компаниями [17. С. 123–125]. В соответствии с этими тенденциями и будут в ближайшие годы преобразовываться компании. Рабочая сила – важнейший, хотя зачастую недооцененный, фактор повышения общей эффективности организации. И дело не в том, что высшее руководство компаний не понимает роли человеческого капитала. Ему просто не хватает инструментов для оценки влияния сотрудников компании на ее стратегический успех [14].

С точки зрения автора, создание методики оценки человеческого капитала начинается с разработки подходов, методов и критериев его измерения, которые дают возможность оценить деятельность каждого сотрудника организации и определяют влияние этих показателей на успех фирмы в целом.

На наш взгляд, стоимость нематериальных активов, составляющих человеческий капитал компании, можно оценить в рамках одного из трех подходов, традиционно применяемых в оценочной практике (рис. 3).

1. Доходный подход на основе следующих методов:

1) по цене, которую готов заплатить покупатель за нематериальный актив компании;

2) по выгодам, которые приносит компании использование данного нематериального актива (снижение штрафных санкций компании вследствие набора более квалифицированного персонала и сокращения случаев его ошибок; сокращение расходов на гарантийное обслуживание и ремонт вследствие снижения доли брака и повышения качества продукции;

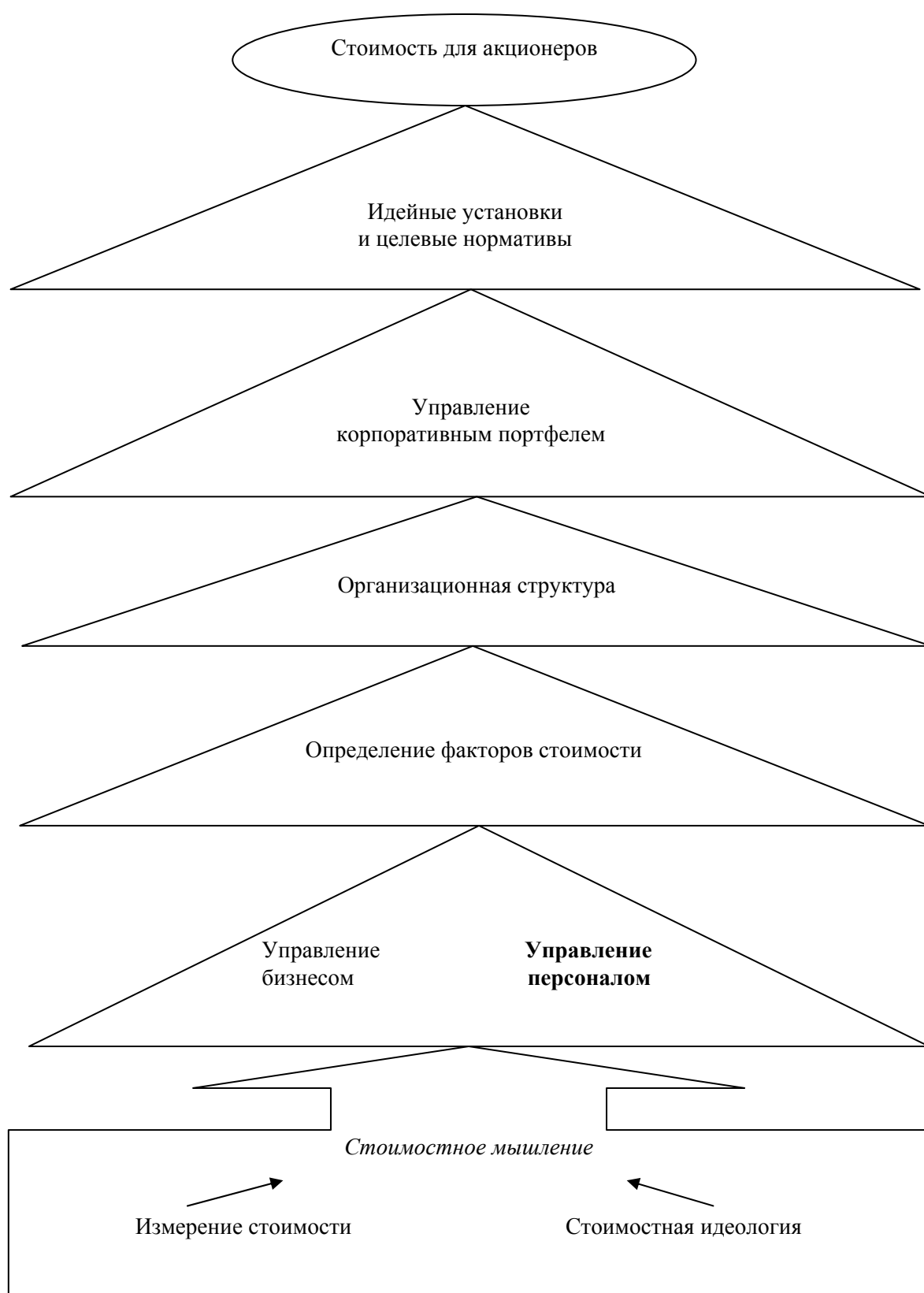


Рис. 2. Управление персоналом в системе сфер деятельности компании, служащих основой создания стоимости [13. С. 108]

Таблица 2

Классификация человеческого капитала

Признак классификации	Характеристика
По связи с организацией (по В. Р. Веснину [3. С. 23])	• Общий (перемещаемый) – совокупность теоретических или достаточно универсальных знаний и навыков, применимых в любой организации. • Специальный (неперемещаемый) – в виде знаний и навыков, имеющих значение только для данной организации (знание особенностей рабочего места, специфики предприятия, неформальные связи, культура общения, доверие, солидарность)
По принадлежности (по В. В. Кафидову [3. С. 23])	• Человеческий капитал как капитал человека – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека. Инвестиции в человеческий капитал включают: ➢ расходы на образование (общее и специальное) – основная часть инвестиций; ➢ здравоохранение (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий); ➢ расходы по формированию у работника необходимых ценностных и этических норм (лояльность своей компании). Таким образом, инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены на повышение образования, накопление профессионального опыта и личных связей, улучшение здоровья, мобильность, овладение массивом информации [19. С. 34]. Поскольку все эти расходы будут многократно компенсированы доходами, их следует признать производительными, а не потребительскими. • Человеческий капитал как капитал организации – рабочая сила и человеческий ресурс, использование которого приносит дополнительную прибыль организации
По возможности включения в состав активов организации (по Е. Н. Селезневу [17. С. 123–125])	• Человеческие активы – сотрудники организации: специалисты, наделенные знаниями и навыками, профессиональными качествами, люди с определенным характером и способностями, воспитанием и культурой. Важнейшей особенностью этой части интеллектуального капитала является то, что ее нельзя ни продать, ни сдать внаем, ее можно лишь эффективно или неэффективно использовать для достижения целей организации. Знания и навыки сотрудников, их профессиональные качества являются частью инструментария, посредством которого создается интеллектуальная продукция, формирующая нематериальные активы компании. • Структурные активы – предопределяют тот потенциал творческой активности коллектива сотрудников организации, который обеспечивает эффективное использование человеческих активов, что позволяет получить больше, чем сумму усилий отдельных членов организации. Эта составляющая человеческого (кадрового) капитала определяется, прежде всего: ➢ корпоративной культурой, общей культурой взаимодействий в коллективе, способствуя накоплению знаний, приобретению новых навыков, обогащению опыта и совершенствованию профессиональных качеств специалистов. Корпоративная культура является определяющей и в совершенствовании других составляющих структурных активов;

Окончание табл. 2

Признак классификации	Характеристика
	➤ технологией коллективной работы; ➤ принципами руководства коллективом: ▪ система мотиваций; ▪ подбор специалистов; ▪ формирование команды для выполнения различных заданий; ➤ системой обучения специалистов: ▪ переподготовка; ▪ повышение квалификации; бизнес-технологиями, определяющими место организации на рынке товаров и услуг

Примечание: составлено автором.

рост коэффициента удержания клиентов и соответствующей доли выручки благодаря сотрудникам с высоким профессиональным уровнем, способным хорошо оценить потребности клиентов и обеспечить высокий уровень их обслуживания; рост перекрестных продаж продуктов и услуг силами организованных, знающих, компетентных и активных сотрудников). При этом полученные выгоды необходимо продисконтировать по ставке дисконта, соответствующей упущенной прибыли за период формирования персонала и реализации мер по управлению персоналом. На практике при оценке человеческого капитала компании следует использовать формулу определения чистого дисконтированного дохода (ЧДД) [18. С. 5]:

$$\text{ЧДД} = \sum_{t=t_n}^{t_k} (P_t - K'_t) \cdot \alpha_t - \sum_{t=t_n}^{t_k} K'_{\text{вл}} \cdot \alpha_t,$$

где

ЧДД – чистый дисконтированный доход, который приносит персонал компании;

 t – расчетный период, лет; t_n – начальный шаг (начальный год расчетного периода); t_k – конечный шаг (конечный год расчетного периода); P_t – экономические результаты – экономия текущих расходов на управление персоналом в t -м году расчетного периода; K'_t – затраты – вложения в управление персоналом в t -м году расчетного периода при условии, что в них не входят капитальные вложения, руб.; α_t – коэффициент дисконтирования; $K'_{\text{вл}}$ – капитальные вложения в t -м году расчетного периода, руб.

Следовательно, чем больше ЧДД, тем эффективнее управление персоналом в организации;

3) человеческий капитал, которым обладают конкретные люди, можно оценить путем капитализации их годовой заработной платы (или дохода) по ставке процента на их человеческий капитал. Сумма персональных интеллектуальных капиталов всех работников организации составляет величину персонального интеллектуального капитала данной организации [19. С. 29];

4) в современных неолиберальных концепциях ценность человека по аналогии с вещественными факторами производства предлагается измерять потоком доходов, который он способен заработать (приведенного, согласно теории оценки, к текущей стоимости методом дисконтирования). Роль человека в неолиберальных концепциях низведена до фактора производства, а критерии рыночной эффективности рассматриваются главными мотивами не только экономического, но и в целом социального поведения. Причем предпринимательство

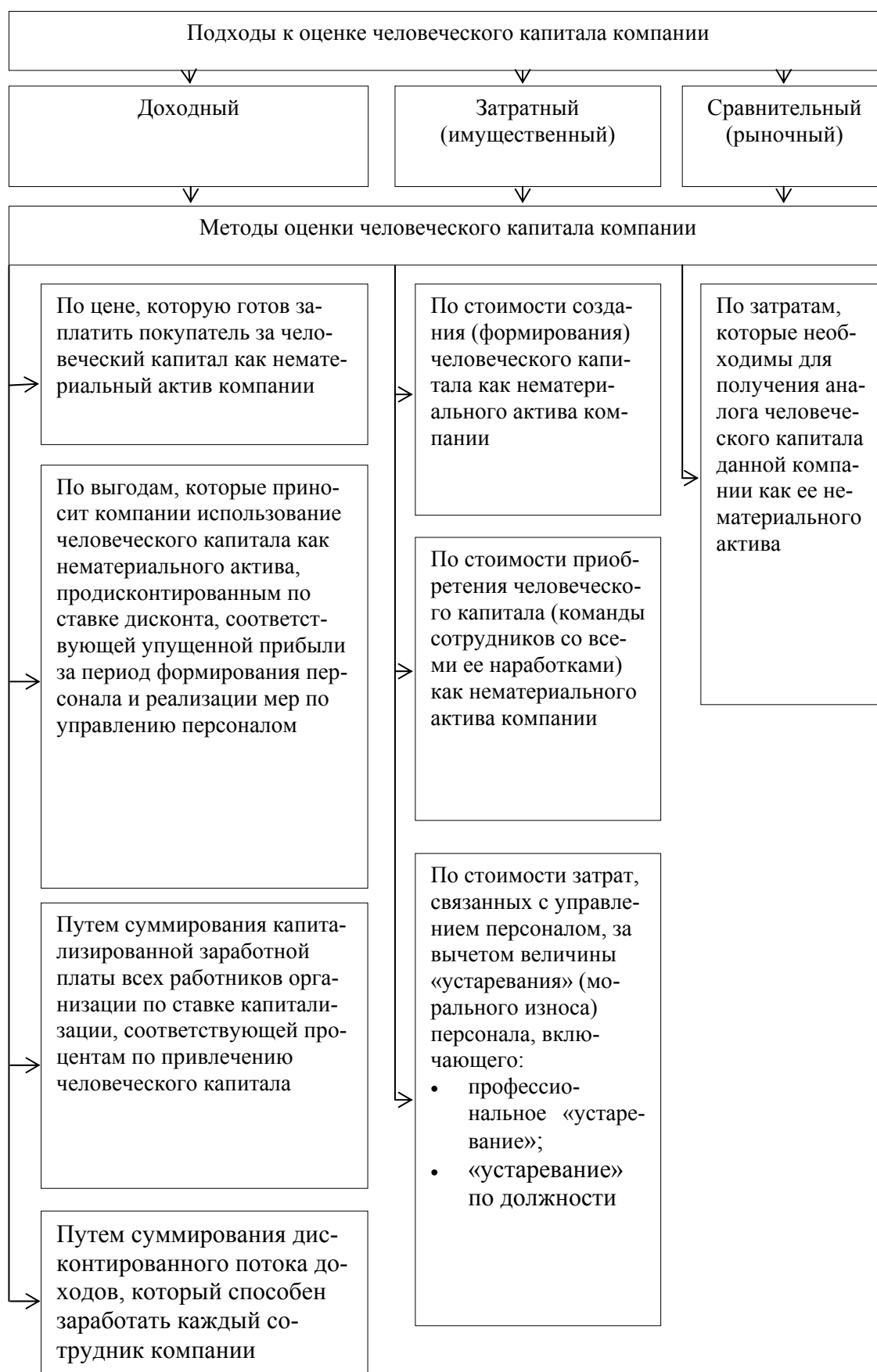


Рис. 3. Подходы и методы оценки человеческого капитала как нематериального актива компании

противопоставляется трудовым ресурсам общества, частью которых является специфическая творческая способность к новаторству в экономической сфере [8. С. 114]. Таким образом, стоимость человеческого капитала компании будет составлять сумму дисконтированных потоков доходов, которые способен заработать каждый сотрудник компании.

2. Затратный подход. Используются следующие основные методы оценки:

1) по стоимости создания нематериального актива. Так, стоимость команды топ-менеджеров и персонала можно оценить на основе затрат на набор нового состава персонала и его адаптацию и обучение. Для этого производится суммирование [12. С. 136–137]:

- пособий по увольнению предыдущего персонала;
- зарплаты персонала за 0,5–2 месяца (вознаграждение кадровых компаний за подбор нового персонала);
- зарплаты топ-менеджеров за 2–3 месяца (время вхождения в курс дела новых менеджеров);
- стоимости тренинга, обучающих курсов команды топ-менеджеров и персонала (данный показатель необходимо продисконтировать по ставке дисконта, соответствующей уровню риска вложения средств в развитие персонала);

2) по стоимости приобретения нематериального актива [12. С. 137]. Иногда компания покупает только слаженную опытную команду вместе со всеми наработками. В этом случае работодатель переплачивает, так как покупает готовый продукт, а не элементы, которые необходимо собрать, и неизвестно, удастся ли это сделать;

3) по стоимости затрат, связанных с управлением персоналом. При этом годовые текущие затраты, связанные с управлением персоналом, определяются по формуле [18. С. 29–30]:

$$Z_y = \sum_{i=1}^{11} Z_i,$$

где

Z_y – текущие затраты, связанные с управлением персоналом;

i – вид затрат, связанных с управлением персоналом;

Z_1 – основная и дополнительная заработная плата;

Z_2 – отчисления в виде страховых взносов во внебюджетные фонды;

Z_3 – расходы на командировки;

Z_4 – расходы на служебные разъезды;

Z_5 – расходы на содержание легкового транспорта (ремонт и амортизация);

Z_6 – канцелярские и типографские расходы;

Z_7 – почтово-телеграфные и телефонные расходы;

Z_8 – расходы на содержание и эксплуатацию зданий, помещений и инвентаря (ремонт, амортизация, стоимость электроэнергии);

Z_9 – расходы на содержание и эксплуатацию ЭВМ и оргтехники (ремонт, амортизация, стоимость вспомогательных материалов и электроэнергии);

Z_{10} – расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров (включают текущие годовые расходы организации, осуществляющей обучение: заработная плата профессорско-преподавательского персонала, почасовой фонд, отчисления в виде страховых взносов во внебюджетные фонды, административно-управленческие и учебные расходы); текущие годовые затраты предприятий, где постоянно работают слушатели, включают расходы на проезд к месту обучения и обратно, расходы на заработную плату за все время обучения);

Z_{11} – прочие управленческие расходы, не вошедшие в перечисленные статьи расходов (стоимость услуг сторонних организаций, затраты на приобретение спецодежды и другие расходы).

При оценке человеческого капитала компании на основе методов затратного подхода необходимо учитывать степень «устаревания», или морального износа персонала, уменьшая на величину данного износа стоимость человеческого капитала. Как правило, компании никогда не знают, во сколько им обходится «устаревание» персонала, пока конкуренты не обгонят их по производству и продаже продукции: работники и управляющие разрабатывают неэффективные решения многих производственных проблем, что в итоге приводит к пора-

жению компании-работодателя и выдвигает вперед ее конкурентов. В стоимостном выражении «устаревание» персонала определяется путем суммирования расходов компании, которые ей необходимо понести на его преодоление: на этапе повышения компетентности сотрудников, а следовательно, и повышения производительности труда, в организации разрабатываются специальные учебные программы, сотрудники обучаются и переподготавливаются. Как правило, сотрудник обучается при поступлении в организацию, при повышении в должности, а также при отсутствии необходимых для выполнения работы навыков. Различают следующие виды «устаревания» персонала в зависимости от его причины [20. С. 10–11]:

- профессиональное «устаревание» – устаревание знаний личности в широкой профессиональной сфере деятельности (степень устаревания выражается соотношением между знаниями личности и общими знаниями, существующими в данной профессиональной области);
- «устаревание» по должности – здесь речь идет об отношении технических знаний, требуемых по должности, к количеству знаний, которыми обладает лицо, занимающее эту должность.

Также следует учитывать (не включать в общее число расходов, в том числе судебных и по рекламациям контрагентов) факт отсутствия издержек компании в результате выплат компенсаций, покрывающих судебные и юридические издержки, связанные с исками акционеров и контрагентов в случае неправильных решений руководства, повлекших нанесение ущерба компании. Данные издержки будут отсутствовать в том случае, если компания застраховала ответственность своего высшего руководства (топ-менеджеров) перед акционерами или контрагентами (этот подход уже использовали на практике такие крупные компании, как АФК «Система», «МТС», «Норникель»). Самыми дорогостоящими исками считаются претензии акционеров компании к менеджменту, вызванные обесцениванием ценных бумаг вследствие принятия ошибочных решений (особенно это актуально для финансовых директоров, связанных с инвестиционными проектами) или неосторожных высказываний. Поэтому менеджеры и сами компании заинтересованы в компенсации не только издержек, связанных с судебным урегулированием споров, но и вероятных расходов, если суд обяжет их возмещать убытки акционеров. Однако в этом случае компании следует включить в число своих расходов выплаты страховой компании [21. С. 8–9].

3. Сравнительный подход по затратам, которые необходимы для получения аналога данного нематериального актива (следует отметить, что этот подход в практике оценки нематериальных активов применяется довольно редко в силу их уникальности и сложности, а зачастую и невозможности подбора аналога).

При оценке человеческого капитала также следует помнить, что данная оценка требует учитывать не только экономическую, но и социальную эффективность последствий реализации проектов в сфере управления персоналом организации. Социальная эффективность таких проектов проявляется в возможности достижения позитивных, а также избегания отрицательных с социальной точки зрения изменений в организации.

К числу позитивных с социальной точки зрения можно отнести следующие возможные изменения в сфере управления персоналом [18. С. 30]: обеспечение персоналу надлежащего уровня и качества жизни (благоприятные условия труда, достойная заработная плата, необходимые социальные услуги); достижение определенной степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, устанавливать график и интенсивность работы); создание благоприятного социально-психологического климата (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами).

К числу своевременно предотвращенных в ходе преобразований системы управления персоналом отрицательных изменений можно отнести [18. С. 30]: ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе); ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки, стрессовые ситуации).

Итак, человеческий капитал – навыки, знания и умения персонала и каждого конкретного работника, корпоративная база знаний, управленческая команда, ее способности и сплоченность – большинство экономистов рассматривают в числе благ, составляющих нематериаль-

ные активы компании и увеличивающих ее стоимость. Менеджеры по персоналу должны обладать стратегическим кадровым мышлением, уметь составить план преобразований в сфере управления персоналом, ориентированный на результат, устанавливать взаимосвязь между людьми и создаваемой ими ценностью, быть ориентированными на то, чтобы эффективно соединить людей и технику в производственный процесс и управлять им в рамках трудового законодательства [3. С. 16]. Оценка элементов человеческого капитала осуществляется на основе выявления потенциала данного нематериального актива по приумножению стоимости компании [10. С. 135]. Повышение трудового потенциала приводит к росту компетенции и трудовой этики персонала, в конечном итоге это означает рост прибыли, доходности и стоимости организации [4. С. 21]. Эффективный кадровый менеджмент является залогом стабильности организации, а работник выступает важнейшим фактором любого бизнеса и позволяет эффективно задействовать все остальные факторы производства.

Список литературы

1. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике. М.: Олимп-Бизнес, 2012. 288 с.
2. Радкевич А. П. Методические основы оценки человеческого потенциала // Человек на Севере: условия и качество жизни: Материалы науч.-аналит. конф. Сыктывкар, 1999. С. 138.
3. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012. 208 с.
4. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. М.: ИНФРА-М, 2012. 151 с.
5. Михайловский Н. К. Что такое прогресс? // Михайловский Н. К. Избр. тр. / Сост., вступ. ст. и коммент. В. В. Блохина. М.: РОССПЭН, 2010. 664 с.
6. Бочко В. С. Скоординированное и социально ориентированное развитие экономики – важное научное направление экономических исследований // Журнал экономической теории. 2013. № 3. С. 27–38.
7. Бочко В. С. Русские экономисты XIX – начала XX веков о знаниях и образовании как факторах экономического роста // Журнал экономической теории. 2005. № 4. С. 7–18.
8. Половинкина Н. В. «Органическая» концепция координации экономической деятельности: неоавстрийский подход // Журнал экономической теории. 2013. № 3. С. 108–116.
9. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2013. 235 с.
10. Сафарян К. В. Инновационный бизнес: практические аспекты оценки активов. М.: Дело, 2012. 188 с.
11. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Развитие управленческого потенциала. М.: Дело, 2013. 128 с.
12. Волков А. С., Куликов М. М., Марченко А. А. Создание рыночной стоимости и инвестиционной привлекательности. М.: Вершина, 2007. 304 с.
13. Коупленд Т., Коллер Т., Муррин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление. М.: Олимп-Бизнес, 2005. 576 с.
14. Хьюзлид М. А., Беккер Б. И., Битти Р. В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. М.: Вильямс, 2007. 432 с.
15. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Под ред. Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2010. 432 с.
16. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2006. 320 с.
17. Селезнев Е. Н. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования // Финансовый менеджмент. 2004. № 5. С. 122–129.
18. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. М.: Проспект, 2012. 48 с.
19. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации / Под ред. А. Л. Гапоненко, Т. М. Орловой М.: Социальные отношения», 2003. 184 с.
20. Куприянчук Е. В., Щербакова Ю. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие. М.: ИНФРА-М, 2012. 255 с.

21. Ответственность топ-менеджеров можно застраховать // Финансовый директор. 2006. № 4. С. 8–9.
22. Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. М.: Дашков и Ко, 2012. 344 с.
23. Stewart T. A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N. Y.; L.: Doubleday / Currency, 1997.

Материал поступил в редколлегию 14.04.2014

S. M. Dokukina

*Syktvykar State University
55 Starovskogo Str., Syktvykar, 167023, Russian Federation*

swetlana.mymail@yandex.ru

STAFF AND COMPANY VALUE MANAGEMENT ON THE BASIS OF HUMAN CAPITAL ESTIMATION

The statement «the main asset of any company is its staff» has already become axiomatic. People is the only competitive advantage the companies have now, although for many years the possession of technologies is considered as a competitive advantage. The article covers essential questions connecting with staff management to executive strategy of value based management. The problems connected with the estimation of human capital as long-term factor of the company's value growth are described. However one can implement in practice only in condition that it may be estimated or measured. The author puts forth his conception of the technique of human capital estimation. Approaches and methods of the estimation of human capital of company are systematized and described. The estimation of human capital elements allows to find out the potential of this intangible asset in order to increase the value of company.

Keywords: staff management, value of company, human capital, intellectual capital.

References

1. Kristensen P. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami: dorozhnaya karta. Ot velikoj idei k delovoj praktike* [Strategic Management of Human Resources: Road Map. From Great Idea to Business Practice]. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2012, 288 p. (in Russ.)
2. Radkevich A. P. Metodicheskie osnovy otsenki chelovecheskogo potentsiala [Methodic basis of valuation of human potential]. *Chelovek na Severe: usloviya i kachestvo zhizni* [A Person on North: Conditions and Quality of Life]. Syktvykar, 1999, 138 p. (in Russ.)
3. Kafidov V. V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resources Management]. St.-Petersburg, Piter Publ, 2012. 208 p. (in Russ.)
4. Tichomirova O. G. *Organizatsionnaya kultura: formirivaniye, razvitie i otsenka* [Organizational Culture: Formation, Development and Valuation]. Moscow, INFRA-M Publ., 2012, 151 p. (in Russ.)
5. Mikhailovskiy N. K. Chto takoe progress? [What is progress?] *Mihaylovskiy N. K. Izbrannie trudi* [Selected Works of Michaylovskiy N. K.]. Moscow, Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya Publ., 2010. 664 p. (in Russ.)
6. Bochko V. S. Skoordinirivannoe i cotsialno orientirovannoe razvitie economici – vazhnoe nauchnoe naprovlениye ekonomicheskikh issledovaniy [The Coordinated and Socially Focused Development of Economy – Important Scientific Direction of Economic Researches]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Journal of Economic Theory], 2013, no. 3, p. 27–38. (in Russ.)
7. Bochko V. S. Russkie economisti XIX – nachala XX vekov o znaniyah i obrazovanii kak faktorah ekonomicheskogo rosta [Russian economists of XIX – the beginning of XX centuries about knowledge's and education as factors of economic growth]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Journal of Economic Theory], 2005, no. 4, p. 7–18. (in Russ.)

8. Polovinkina N. V. «Organicheskaya» kontseptsiya koordinatsii econmicheskoy dejatelnosti: neoavstrijskij podhod [«Organic» conception of the coordination of economic activity: neoaustrian approach]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Journal of Economic Theory], 2013, no. 3, p. 108–116. (in Russ.)
9. Kartashova L. V. *Upravlenije chelovecheskimi resursami* [Human Recourses Management]. Moscow, INFRA-M Publ., 2013. 235 p. (in Russ.)
10. Safaryan K. V. Innovatsionnij bisnes: prakticheskie aspekty otsenki aktivov [Innovation business: Practice Aspects of the Valuation of Assets]. Moscow, Delo Publ., 2012, 188 p. (in Russ.)
11. Travin V. V., Magura M. I., Kurbatova M. B. *Razvitije upravlencheskogo potentsiala* [The development of Administrative Potential]. Moscow, Delo Publ., 2013, 128 p. (in Russ.)
12. Volkov A. S., Kulikov M. M., Marchenko A. A. *Sozdanije rinochnoj stoimosti i investitsionnoj privlekatelnosti* [The Formation of Market Value and Investment Attractiveness]. Moscow, Vershina Publ., 2007, 304 p. (in Russ.)
13. Copeland T., Koller T., Murrin J. *Stoimost kompanij: otsenka i upravlenije* [The Value of Companies: Measuring and Managing]. Moscow, Olimp-Business Publ., 2005. 576 p. (in Russ.)
14. Xjuzlid M. A., Bekker B. I., Bitti R. V. *Otsenka personala: kak upravlyat chelovecheskim kapitalom, chtobi realizovat strategiyu* [Staff Valuation: How Manage of human capital to Realize the Strategy]. Moscow, Viljams Publ., 2007. 432 p. (in Russ.)
15. Gorelov N. A. (ed.) *Antikriznoe upravlenije chelovecheskimi resursami* [Antirecessionary Management of Human Resources]. St.-Petersburg, Piter Publ., 2010, 432 p. (in Russ.)
16. Fitts-ents Jak. *Rentabelnost investitsij v personal: izmerenie ekonomicheskoy tsennosti personala* [The Profitability of Investments in Staff: Measuring of the Economic Value of Staff]. Moscow, Vershina Publ., 2006. 320 p. (in Russ.)
17. Seleznev E. N. Intellektualnij potentsial – pokazatel sostoyaniya intellektualnogo kapitala i effektivnosti ego ispolzovaniya [Intellectual potential – the indicator of condition of intellectual capital and the efficiency of its use]. *Finansovij menedzhment* [Financial Management], 2004, no. 5, p. 122–129. (in Russ.)
18. Kibanov A. Ya. *Upravlenie personalom: teoraya i praktika. Otsenka ekonomicheskoy i sotsialnoj effektivnosti upravleniya personalom organizatsii* [Staff Management: Theory and Practice. Valuation of Economic and Social Efficiency of Staff Management of the Organization]. Moscow, Prospekt Publ., 2012. 48 p. (in Russ.)
19. Gaponenko A. L., Orlova T. M. (ed.) *Intellektualnij kapital – strategicheskij potentsial organizatsii* [Intellectual Capital – the Strategic Potential of the Organization]. Moscow, Sotsialnie otnosheniya Publ., 2003, 184 p. (in Russ.)
20. Kupriyanchuk E. V., Shcherbakova U. V. *Upravlenie personalom: assessment, komplektovanie, adaptatsiya, razvitie* [Staff Management: Assessment, Recruitment, Adaptation, Development]. Moscow, INFRA-M Publ., 2012, 255 p. (in Russ.)
21. Otvetstvennost top-menedgerov mozjno zastrahovat [The responsibility of top-managers can be insured]. *Finansovij direktor – Financial director*, 2006, no. 4, p. 8–9. (in Russ.)
22. Melikhov U. E., Maluev P. A. *Upravlenie personalom: portfel nadezhnih tehnologij* [Staff Management: The Portfolio of Safe Technologies]. Moscow, Dashkov & Co Publ., 2012. 344 p. (in Russ.)
23. Stewart T. A. *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. N. Y., L., Doubleday Currency, 1997.