

УДК 658.5(075.8)

Добыкина Е. К., Касьянюк С. В., Гудыма А. А.

ПРИМЕНЕНИЕ ДОХОДНОГО ПОДХОДА ПРИ ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРИМЕРЕ РЕДУКТОРНОГО ЦЕХА ЗАО «НКМЗ»

В рыночных условиях хозяйствования особую актуальность приобретает оптимальное формирование такого элемента потенциала предприятия как трудовой потенциал. Эта актуальность обусловлена еще и тем, что он 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 другими 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 [2, 3, 4], при этом не рассматривается такая характеристика как величина рыночной стоимости трудового потенциала.

Однако именно эта характеристика приобретает особую актуальность в условиях рынка в аспекте установления отдачи от использования этого элемента, а не в плане определения затрат на его создание.

В силу сложности и многогранности характеристик трудового потенциала в настоящее время не предложены методы определения рыночной стоимости этого актива, например, с позиций доходного подхода, несмотря на то, что эта составляющая потенциала фирмы является наиболее мобильным фактором, который динамично и адекватно реагирует на все изменения внешних и внутренних факторов производственной системы и рынка.

Целью данной работы, как одной из актуальных задач, является разработка методики определения уровня рыночной стоимости трудового потенциала в стоимостном измерении, а также той стоимостной части гудвилла, которая формируется за счет реализации трудового потенциала.

Используемый в настоящее время затратный подход оценки трудового потенциала предприятия или отдельного работника идентифицирует размер трудового потенциала предприятия (работника) как сумму затрат на его формирование, воспроизводство и развитие [1]. Следовательно, наиболее адекватным показателем использования этого потенциала является производительность труда.

Повышение производительности труда означает рост количества изготовленной продукции за определенный промежуток времени или сокращение времени, которое расходуется для производства единицы продукции. В рамках этой методики показатель производительности работы не выступает как результирующий, а характеризует эффективность использования персонала как специфического ресурса, находящегося в распоряжении предприятия.

Для оценки размера трудового потенциала предприятия с позиции затратного подхода используются следующие показатели [1].

1. Производительность труда промышленно-производственного персонала предприятия:

$$Пт = \frac{Дч - Зм - Зэ - А}{Чср.сн}, \quad (1)$$

где $Дч$ – чистый доход, грн;

$Зм$ – материальные затраты на производство и реализацию, грн;

$Зэ$ – затраты на энергоресурсы, грн;

$Чср.сн$ – среднесписочная численность, чел.

2. Коэффициент отдачи полной заработной платы:

$$Конзп = \frac{Дч}{Фзп + Фмс}, \quad (2)$$

где $Фзп$ и $Фмс$ – соответственно фонд заработной платы промышленно-производственного персонала и фонд материального стимулирования, грн.

3. Коэффициент творческой активности работников:

$$Кта = \frac{П(Эз)}{За}, \quad (3)$$

где $П(Эз)$ – чистая прибыль или экономия производственных затрат, полученные от использования изобретений и рационализаторских предложений в рамках анализируемого периода, грн;

$За$ – затраты на разработку, апробацию и внедрение изобретений и рацпредложений, грн.

4. Коэффициент полных трудовых затрат:

$$Кп = \frac{Чппп \frac{Р}{Сст}}{Фосн + Фоб}, \quad (4)$$

где $Чппп$ – численность промышленно-производственного персонала, человек;

$Р$ – производственный результат, определяемый величиной чистой продукции в сопоставимых ценах, грн;

$Сст$ – полная себестоимость производственной программы, грн;

$Фосн$ – среднегодовая стоимость основных производственных фондов, грн;

$Фоб$ – среднегодовая стоимость оборотных фондов, использованных в производстве.

Приведенные показатели являются актуальными и используются для оценки уровня реализации трудового потенциала, т. е. для оценки качественных характеристик. Но они не позволяют определить размер трудового потенциала в количественном, т. е. в стоимостном выражении.

К стоимостной оценке в некоторой степени приближается оценка потенциала на основе единицы живого труда [1]. Расчет трудового потенциала по данной методике проводится следующим образом.

1. Определяется единица оценки живого труда одного рабочего посредством определения его фондового аналога в стоимостном выражении:

$$A = \Pi_T \frac{\Delta \Phi_v}{\Delta \Pi_T}, \quad (5)$$

где A – оценка единицы живого труда работника;

Π_T – производительность труда в отчетном году, грн;

$\Delta \Phi_v$ – рост фондовооруженности труда в расчете на одного работника по сравнению с базовым годом, %;

$\Delta \Pi_T$ – рост производительности труда работника по сравнению с базовым годом.

2. Определяется трудовой потенциал технологического персонала предприятия:

$$T\Pi_{tex} = A \cdot \text{Ч}_{\text{пнп}} \cdot E_{tex}, \quad (6)$$

где $\text{Ч}_{\text{пнп}}$ – среднегодовая численность промышленно-производственного персонала предприятия;

E_{tex} – коэффициент реализации трудового потенциала технологического персонала предприятия.

3. Управленческий потенциал в стоимостном выражении определяется на основе расходов на административно-управленческий аппарат в общей структуре расходов предприятия.

4. Общий трудовой потенциал предприятия определяется как сумма стоимости технологического персонала и стоимости управленческого потенциала.

С позиции доходного подхода предлагается [1] следующая методика:

$$PV_{mn} = (C_{yn} + C_{mn}) \cdot \alpha \cdot k_d, \quad (7)$$

PV_{mn} – приведенная стоимость трудового потенциала;

C_{yn} и C_{mn} – соответственно стоимость управленческого и технологического персонала;

α – темп роста величины трудового потенциала;

k_d – коэффициент приведения, т. е. фактор текущей стоимости единицы.

Однако приведенная модель также базируется на системе качественных показателей управленческого и технологического персонала (организационно-управленческие и индивидуально-личностные характеристики для управленческого потенциала, квалификационные показатели и социально-психологические – для технологической составляющей), которые не дают возможности получить оценку в стоимостном выражении.

Для решения этой 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):

$$PV = \sum \frac{DP}{(1+i)^n} + PV_p, \quad (8)$$

где i – ставка дисконтирования, которая может быть принята в данном случае на уровне коэффициента реализации трудового потенциала, т. е. $i = 0,3$ [1];

n – период приведения, или длительность прогнозного периода, т. е. 3–5 лет;

DP – прогнозируемые денежные потоки;

PV_p – 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:

$$PVp = \frac{Dnn}{i - \alpha} \cdot \frac{1}{(1+i)^n}, \quad (9)$$

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:

$$PVn = PV \cdot Pn = \left(\sum \frac{DP}{(1+i)^n} + PVp \right) \cdot Pn, \quad (10)$$

где:

$$Pn = Pyn + Pmn = d_{p.yn} \cdot Pn + d_{p.mn} \cdot Pn, \quad (11)$$

$d_{p.yn}$ и $d_{p.mn}$ – соответственно доля рентабельности управленческого и технологического персонала в общем показателе рентабельности персонала.

Долевые показатели рентабельности управленческого и технологического персонала 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:

$$NPVmn = - \sum \frac{\Phi ЗП}{(1+i)^n} + PVn. \quad (12)$$

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:

$$K_{\text{не mn}} = \frac{PVn}{\Phi ЗП \cdot n}; \quad (13)$$

$$K_{эp mn} = \frac{\Phi_{3П} \cdot n}{PVn}. \quad (14)$$

Проведем оценку трудового потенциала редукторного цеха ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод» и сопоставим ее величину с показателями механического цеха № 9. Сопоставление с данным цехом проводится исходя из тех соображений, что численность рабочих в анализируемых цехах данного предприятия является приблизительно одинаковой, кроме того, сопоставляемые цеха относятся к одному производству («Производство металлургического оборудования»). Результаты анализа сведены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная оценка эффективности реализации трудового потенциала

| Показатели | Редукторный | МЦ № 9 | Отклонение |
|------------------------------------|-------------|-----------|------------|
| Текущая стоимость реверсии | 514006,9 | 263863,5 | 250143,5 |
| Текущая стоимость бизнеса | 348932,9 | 281981,5 | 66951,46 |
| Рентабельность персонала | 63,33 | 35,97 | 27,36188 |
| Стоимость трудового потенциала | 220994,30 | 101435,62 | 119558,7 |
| Приведенный фонд оплаты труда | 14415,82 | 14157,42 | 258,4019 |
| Эффективность трудового потенциала | 206578,49 | 87278,20 | 119300,3 |

Анализ показал достаточно высокую эффективность реализации трудового потенциала редукторного цеха, однако следует отметить, что частично это связано с низкой загрузкой механического цеха № 9 в 2009 году.

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);
- оценить эффективность использования ($NPVmn$), уровень реализации трудового потенциала ($K_{эp mn}$), а также имеющиеся потенциальные возможности ($K_{пв mn}$) с помощью соответствующих показателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, 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. Должанський І. З. Управління потенціалом підприємства: навчальний посібник / І. З. Должанський, В. М. Рацупкіна. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
4. Управління ресурсами підприємства: навчальний посібник / Під ред. Ю. М. Воробйова, Б. І. Холода. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 288 с.