

З.И. МАГАМЕДЭМИНОВА

*Харьковский государственный
экономический университет*

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Трактовка термина «рыночная стоимость» в разные периоды времени претерпевала множество изменений, особенно в тех странах, где развитию рыночных отношений предшествовали другие экономические отношения, такие как командно-административная экономика, авторитарная экономика и т.п. Однако к концу XX-го века понятие «рыночная стоимость» стало приобретать достаточно формализованный и прозрачный смысл, лишенный неоднозначного понимания. Под рыночной стоимостью какого-либо ресурса понимается наиболее вероятная цена, по которой данный ресурс может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны – участники сделки – действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, то есть когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать ресурс, а другая сторона не обязана принимать исполнение;
- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;
- объект оценки представлен на открытый рынок в форме публичного предложения;
- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за ресурс и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;
- платеж за ресурс выражен в денежной форме.

В случае материального ресурса, как правило, известен способ его использования в производстве, а также известна выго-

да, получаемая от использования данного ресурса.

В случае рабочей силы (трудовых ресурсов) под воздействием микро- и макрофакторов прогнозируемые выгоды от ее использования на этапе «покупки» (заключения контракта на работу) могут существенно отличаться от фактически получаемых выгод в будущем.

Таким образом, определение рыночной стоимости рабочей силы всегда сопряжено со значительным риском заплатить больше или меньше той выгоды, которую фактически будет приносить ресурс данного вида в будущем, так как в момент «покупки», до того как человек реально проявляет себя, его стоимость равна нулю. В первом случае найм на работу дорогостоящего персонала низкой квалификации приведет к прямым убыткам, а во втором случае возникают значительные сопротивления из-за недооценки профессиональных качеств человека. Кроме того, не всегда труд человека может быть оценен только в денежной форме. В связи с этим возникает вопрос: будет ли рыночная стоимость рабочей силы достоверной, если имеются столь существенные отклонения в стандартных признаках рыночной стоимости ресурса?

В отношении рабочей силы правильнее говорить о стоимости в пользовании, так как стоимость ресурса данного вида формируется только в процессе конкретного задействования в производстве, в отличие от материальных ресурсов, ценность и варианты использования которых известны и ограничены.

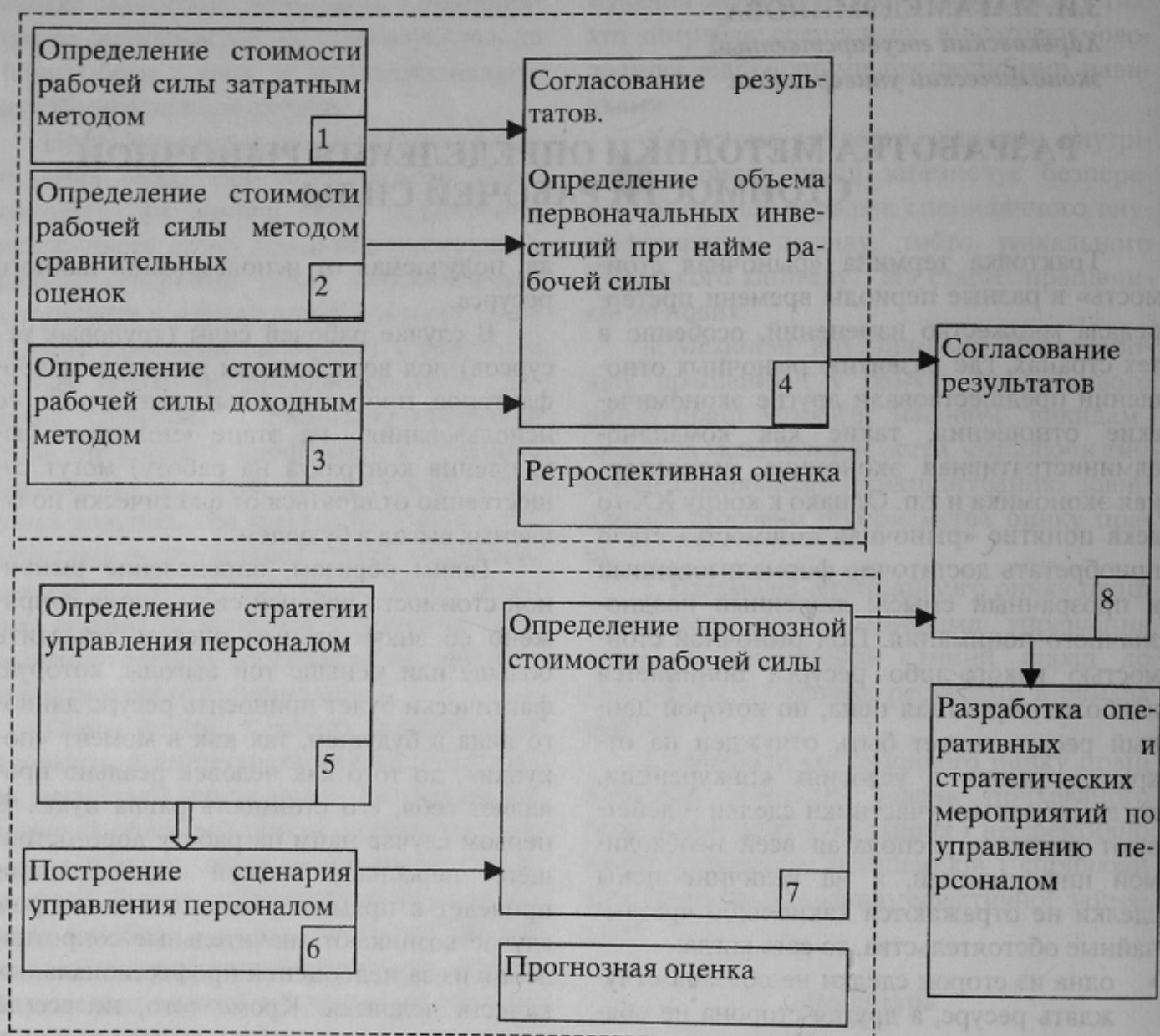


Рис. 1.1. Алгоритм определения рыночной стоимости рабочей силы

Наиболее распространенный подход к оценке рыночной стоимости рабочей силы основывается на оценке ретроспективных данных об опыте работы того или иного человека, его навыках и умениях, заработной плате. При найме на работу, как правило, ключевым вопросом является наличие опыта работы на действующих предприятиях. Тем не менее многие выпускники ВУЗов и других учебных заведений, не имея практического опыта, но обладая необходимыми знаниями, могут решать поставленные перед ними задачи более ус-

пешно и приносить предприятию большую прибыль. Кроме того, оценка рабочей силы только по опыту изначально предполагает, что менеджеры по работе с персоналом не будут прикладывать усилий к совершенствованию труда персонала. Таким образом, использование только ретроспективных данных не приводит к получению достоверной рыночной стоимости.

Достоверность оценки рыночной стоимости рабочей силы повышается, если рассматривать данный ресурс не как статическую величину, а как динамическую. Та-

ким образом, в полученной стоимости можно учесть величину выгод, получаемых в будущем.

Для этого необходимо процесс оценки рыночной стоимости рабочей силы разделить на два этапа: ретроспективную оценку и прогнозную оценку.

Ретроспективная оценка позволяет определить величину первоначальных затрат, связанных с наймом персонала на работу. Данные затраты аналогичны первоначальным инвестициям в какой-либо проект или ресурс.

Прогнозная оценка стоимости рабочей силы формируется в контексте конкретной стратегии использования персонала на предприятии на основе построения сценария или программы управления персоналом, предусмотренной системы поощрений и т.п.

В результате полученная рыночная стоимость рабочей силы будет более достоверной.

На рис. 1.1 приведен алгоритм определения рыночной стоимости рабочей силы, реализующий вышеописанный двухступенчатый подход.

Работа приведенного ниже алгоритма может быть прокомментирована следующим образом:

1. Собирается информация о затратах, необходимых для найма, переобучения, повышения квалификации персонала.

2. Производится оценка стоимости рабочей силы затратным методом.

3. Собирается информация о заработной плате (размере пакета социальных выплат) по требуемым профессиям на аналогичных предприятиях и организациях.

4. Производится оценка стоимости рабочей силы методом сравнительных оценок.

5. Собирается информация об уровне заработной платы персонала, участвовавшего в фактически реализованных, успешно завершившихся проектах на собственном предприятии.

6. Производится оценка стоимости рабочей силы доходным методом

7. Производится согласование стоимости рабочей силы, полученной тремя методами. Одновременно определяются объем первоначальных инвестиций в персонал предприятия и на основе сопоставления результатов трех методов оценки по матрице ситуаций базовая стратегия набора персонала. На данном этапе ретроспективная оценка стоимости рабочей силы завершается.

8. В блоке 5 на основании моделирования разногласий субъектов рынка труда производится определение стратегии управления набранным (сформированным) персоналом.

9. Формируется сценарий управления персоналом как физическое выражение стратегии.

10. Производится прогнозная оценка стоимости персонала с учетом мероприятий по компенсации (снижению) рисков.

11. Согласуются результаты, полученные в ходе ретроспективной и прогнозной оценки стоимости рабочей силы, и определяется объективная величина рыночной стоимости на данный вид ресурса предприятия.