

FINANCIAL MODEL OF STAKEHOLDERS INTERACTION

N. Soroka, Lecturer
Kyiv National Economic University named after V. Hetman,
Ukraine

Graphical and mathematical models of financial interests of key stakeholder groups (owners, management, employees, the state and consumers) are built. The possibility of growth of capitalization of assets of human capital through increasing of labor costs is analyzed.

Keywords: company human capital, value of human capital, return on human capital, stakeholders, model, balance of interests.

Conference participant, National championship in scientific analytics

Эффективное развитие современных компаний учеными-учеными связывается с детальной разработкой и удачной реализацией их руководством стратегии развития. Основным фактором организационного развития, единственным активным элементом социально-экономической системы предприятия является его персонал. Последний из позиций ценностно-ориентированного управления представляет собой человеческий капитал предприятия (далее ЧКП) [7, 10]. Изучение механизмов функционирования человеческого капитала предприятия и разработка способов адекватной экономической отдачи человеческого капитала в производственном процессе (как в [1, 3, 8, 10]) делает актуальными исследования в области стратегии и тактики управления данным неощутимым активом.

Стратегический срез теории ЧКП представляет его анализ с позиций формирования стоимости предприятия. Весомый вклад в исследование человеческого капитала как составной рыночной стоимости предприятия внесли известные зарубежные и отечественные ученые: Д. Андрессен, Э. Брукинг, А.Л. Гапоненко, С.И. Гришаева, В.В. Кавецкий, В.А. Каменецкий, Э.К. Марчук, Т.М. Орлова, М.С. Пушкар, А.Е. Соловьева, В.А. Супрун, Г. Тиссен, Ж. Фиценс, Д.А. Чернейко, Г.П. Чуйко, Н.В. Шинкарук и др. Можно считать, что аспект оценки человеческого капитала предприятия, хотя и имеет определенные дискуссионные моменты, отработан достаточно а. Но труды ученых в области управления человеческим капиталом предприятия носят фрагментарный характер, а стратегические

ФИНАНСОВАЯ МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

Сорока Н.В., преподаватель
Киевский национальный экономический университет им.
В. Гетмана, Украина

Построены графическая и математическая модели финансовых интересов основных групп стейкхолдеров: собственников, менеджмента, сотрудников, государства и потребителей.

Проанализирована возможность роста капитализации активов человеческого капитала за счет увеличения фонда оплаты труда.

Ключевые слова: человеческий капитал предприятия, стоимость человеческого капитала, доход на человеческий капитал, стейкхолдеры, модель, баланс интересов.

Участник конференции, Национального первенства по научной аналитике

аспекты управления ЧКП длительное время остаются вне поля зрения.

Чаще всего ЧКП определяют как «сформированный и развитый в результате инвестиций и накопленный человеком (людьми) определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, целенаправленно используется в той или иной сфере экономической деятельности, способствующий росту производительности труда и благодаря этому влияющему на рост доходов своего владельца, прибыли предприятия и национального дохода». Исходя из выше приведенного определения, логично персонал предприятия считать носителем его человеческого капитала. С определенной оговоркой можно считать систему управления персоналом данного предприятия его системой управления человеческим капиталом. Но такой, что в большинстве случаев не соответствует ни стратегической задаче организационного развития предприятия, ни тактической задаче управления капиталом вообще и управления человеческим капиталом предприятия в частности.

Исходя из этого, мы настаиваем на необходимости изменения парадигмы управления. В основу построения традиционной модели управления персоналом положено положение руководства предприятия по *использованию* человеческих ресурсов. Ее эффективность определяется как максимизация отдачи (производительности) при минимальном уровне затрат на этот ресурс.

Новая модель управления предприятием должна основываться на системе управления человеческим капиталом, построенной на условиях социального партнерства - сочетание

долгосрочных интересов всех заинтересованных в деятельности предприятия лиц (стейкхолдеров). Сходные позиции находим в [2, 4, 5, 9].

По нашему убеждению, любой вопрос управления можно рассматривать только через изменение взаимосвязей между элементами экономической системы, направленное на достижение целей управления (субъекта управления). На рис. 1 представлена разработанная нами концептуальная модель взаимосвязки интересов стейкхолдеров в процессе деятельности предприятия.

Спецификой предлагаемой нами модели является то, что в ее основу положены отношения по реализации человеческого капитала в рамках предприятия: персоналом создается ценный для потребителя продукт (продукция, услуга, инфопродукт), реализация которого обеспечивает владельцу капитала прибыль, менеджменту предприятия - прирост (или простое воспроизводство) капитала, фискальный интерес государству и доход владельцу человеческого капитала - наемному работнику - в форме платы за его знания, умения или навыки (заработной платы).

По нашему мнению, выше приведенная модель позволяет понять механизм управления человеческим капиталом предприятия как одной из главных его подсистем, способной обеспечить баланс интересов стейкхолдеров.

Можно считать, что только потребители, менеджмент, собственники и государство имеют ярко выраженные и четко реализованные экономические интересы:

1) потребители стремятся приоб-

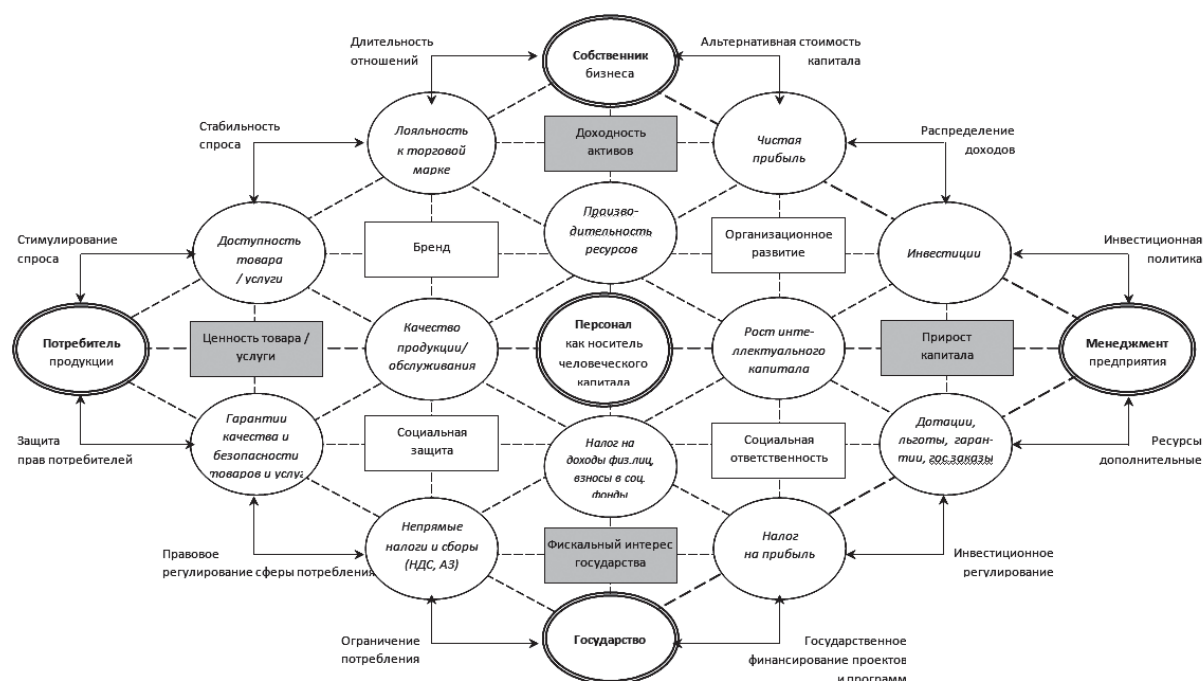


Рис. 1. Модель баланса интересов основных групп стейкхолдеров

рести товар определенного качества при заданном уровне цены и сервиса, то есть пытаются максимизировать ценность продукта (товара, услуги);

2) владельца бизнеса интересует максимально возможный уровень прибыли как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Он возможен при условии эффективной текущей деятельности его предприятия (определенный уровень производительности активов, сопоставимый с альтернативной стоимостью ресурсов) и долгосрочной приверженностью (лояльностью) клиентов его торговой марке;

3) руководство предприятия (его топ-менеджмент) интересуется достаточным уровнем финансирования деятельности предприятия или инвестиции в развитие), накопление нематериальных активов (интеллектуального капитала) и доступ к дополнительным «дешевым» источникам материальных и нематериальных ресурсов (бюджетные дотации, льготные кредиты, налоговые льготы, государственные гарантии, государственные заказы и т.д.).

4) государство в лице органов исполнительной власти заинтересовано в финансовом плане в определенном уровне поступлений фискального

характера (налогов и налоговых платежей), источником возникновения которых прямо или косвенно является деятельность предприятия: налог на прибыль предприятий, НДС, акцизный сбор, налог на доходы физических лиц (значительную часть которых составляет заработная плата работников), начислений на их фонд заработной платы, отчислений в социальные фонды различного назначения (отчисления в Пенсионный фонд, фонд социального страхования от несчастного случая на производстве, фонд социального страхования на случай безработицы, фонд социального страхования на случай временной потери трудоспособности, единого социального взноса и т.д. [6]).

В нашей графической интерпретации модели мы выделяем пять горизонтальных срезов - уровней микроэкономической системы «Потребитель - Сотрудники - Производитель - Владелец - Государство», которые строятся вокруг отношений по реализации человеческого капитала:

1. *Уровень результативности бизнеса*, который формируют: долгосрочная приверженность (лояльность) клиентов; чистая прибыль в распоряжении владельца, который по сравнению с размером вложенного капитала

имеет выражение доходности активов и отражает продуктивность использования привлеченных на них ресурсов.

2. *Уровень развития экономической системы* «Потребитель - Производитель», основанный вокруг формирования бренда (качественная и доступная продукция вызывает лояльность к торговой марке, подкрепленную продуктивной деятельностью) и организационного развития самого предприятия-производителя.

3. *Уровень реализации ценности человеческого капитала предприятия* - именно здесь происходит капитализация активов человеческого капитала - полезные с т. з. предприятия навыки, знания и умения сотрудников находят экономически обоснованное приложение и получают стоимостную оценку, будучи задействованными в бизнес-процессах предприятия.

4. *Уровень общественной эффективности*, охватывающий отношения по обеспечению социальной защиты «Потребитель - Персонал - Государство» и социальной ответственности «Предприятие - Персонал - Государство».

5. *Уровень налогового регулирования*, в основе которого лежит фискальный интерес государства.

Отношения «Потребитель - Соб-

ственник», «Собственник - Менеджмент предприятия», «Менеджмент - Государственные органы власти», «Государство - Потребитель» являются социально - экономическими отношениями типа «обмен»:

- хотя, на первый взгляд, потребитель и владелец бизнеса не взаимодействуют друг с другом, их косвенные взаимоотношения имеют место в течение всего жизненного цикла предприятия. И при выборе владельцем сферы деятельности своего предприятия, и в исследовании вкусов и предпочтений потребителя и при применении маркетинговых средств воздействия на него (зависит от объема инвестиционных ресурсов). Также потеря большей части клиентов может привести к банкротству предприятия, и наоборот, банкротство предприятия затрагивает интересы постоянных клиентов, особенно тех, что авансировали получения своих товаров или услуг.

- потребителя интересует доступность товара или услуги от данного субъекта бизнеса, а при приемлемом качестве последний (потребитель) повторно приобретает, что принято называть лояльностью торговой марке. Последнее обеспечивает поступление выручки предприятию в средне - или долгосрочной перспективе;

- владелец бизнеса заинтересован в постоянном чистом денежном потоке (за такой принимаем чистая прибыль), который он может а) изъять и использовать для собственных нужд; б) реинвестировать в действующее предприятие.

- менеджмент предприятия (руководство, работает на условиях найма), для улучшения функционирования его объекта управления пытается аргументировать отвлечение средств в развитие предприятия и сдержать отток чистой прибыли;

- отношения «руководство предприятия - органы государственной власти» также имеют характер «договоренности» или баланса интересов. Руководство предприятия заинтересовано в получении доступа к дополнительным ресурсам, которые становятся возможными в случае получения им льготных условий деятельности или других преимуществ (дотаций, льгот,

государственной гарантии или получение госзаказа). Последние со стороны государства возможны только для добросовестного налогоплательщика, или предприятия, продукция которого имеет исключительное значение для экономической безопасности или работает в отрасли, развитие которой имеет стратегическое значение и поэтому стимулируется государством;

- отношения «государство - потребитель» строятся на гарантии со стороны государства качества продукта на ее территории (стандарты качества, гарантии прав потребителя) и ограничении потребительских расходов фискальными инструментами (НДС, акцизный сбор, сборы в Пенсионный фонд на определенные группы товаров).

Ниже докажем, что человеческий капитал - является тем звеном, которое осуществляет производство и реализацию продукции, обеспечивая тем самым интересов всех упомянутых субъектов: потребителей, владельца, менеджмент и государство, а также самообеспечивая себя источниками к существованию.

Лицо, занятое на предприятии, одновременно включается в отношения со всеми другими стейкхолдерами. Часть сотрудников непосредственно взаимодействуют с потребителями (внешний контур предприятия), осуществляя прием заказов, доставку продукции, опрос и консультирование клиентов и т.д. Другая часть, не имея личных контактов (внутренний контур предприятия), также влияет на потребителя, обеспечивая качество продукции / услуг. Результатом взаимодействия персонала предприятия и его потребителей является получение потребителями продукции приемлемого соотношения «цена / качество», а также выручки предприятию. Последняя распадается на возмещение нетрудовых издержек производства, платежи фискального характера, извлекаемые часть прибыли или дивиденды собственнику, возможно расходов на развитие предприятия и зарплату самим работникам.

Таким образом, работающее лицо получает за использование в рамках предприятия полученных им ранее знаний, умений, навыков и опыта до-

ход (зарплату). Такие отношения являются не чем иным, как личным человеческим капиталом. Работающие лица прямо или косвенно генерируют денежный поток государству (в бюджет и внебюджетные фонды): налог на доходы физических лиц, отчисления в фонды социального направления напрямую зависят от размера заработной платы, другие (налог на прибыль предприятия, косвенные налоги) являются производными от эффективности выполнения функций каждым из сотрудников предприятия. Совокупный работник, исходя из способности создавать ВВП и генерировать денежный поток, представляет собой человеческий капитал государства.

Итак, можно сделать вывод, что человеческий капитал предприятия выполняет интегрирующую функцию, связывая микросистему предприятия с системами более высокого уровня: «Производитель – Потребитель», «Владелец – Предприятие», «Предприятие – Государство», «Личный человеческий капитал – Государство». Именно в пределах предприятия происходит капитализация стоимости активов человека (человеческого капитала предприятия) и актуализация потенциалов других активов предприятия.

Если представить вышерассмотренную графическую модель через баланс финансовых интересов основных групп стейкхолдеров, следует предположить что всю прибавочную стоимость (в классическом понимании по К. Марксу), равную 100%, будет распределено между тремя группами стейкхолдеров. То есть в результате сотрудники получают свой доход на человеческий капитал, государство – налоговые поступления, назовем их фискальный интерес, собственники – чистую прибыль, потребители – товар удовлетворяющего их качества, менеджмент – капитал, как в прошлом периоде.

Доход на человеческий капитал $ДнЧК$, по сути, является «чистой заработной платой». Исходя из действующего в Украине порядка налогообложения [6] его можно рассчитать, исходя из фонда оплаты труда $ФОТ$, единого социального взноса $ЕСВ_{comp}$, уплачиваемого сотрудником по ставке 3,6% и налога на доходы физических лиц

$$\begin{aligned} \text{ДнЧК} &= \text{ФОТ} - \text{ЕСВ}_{\text{comp}} - \text{НнДФЛ} = \\ &= \text{ФОТ} - 0,036 \cdot \text{ФОТ} - (1 - 0,036) \cdot (1 - 0,15) \cdot \text{ФОТ} = 0,8194 \cdot \text{ФОТ}, \end{aligned} \quad (1)$$

НнДФЛ на ставке 15% после изъятия ЕСВ следующим образом (1).

Чистую прибыль получаем из суммы прибыли до налогообложения, изъав налог на прибыль предприятия по ставке 16% (начинает действовать с 01.01.2014 г., перерасчет на текущие ставки не составляет труда). Понятно, что размер чистой прибыли зависит от суммы расходов на оплату труда. Выведенная формула прироста прибыли в зависимости от увеличения ФОТ (за переменную в нашей модели возьмем долю ФОТ в добавочной стоимости) имеет вид:

$$\Delta_{\text{пр}} = \frac{1,3758 \cdot (1 - k) \cdot \text{ФОТ}_1}{100 - 1,3758 \cdot \text{ФОТ}_1}, \quad (2)$$

где: 37,58% - ставка единого социального взноса $\text{ЕСВ}_{\text{раб}}$, перечисляемая работодателем;

k - индекс роста фонда оплаты труда по сравнению в предыдущим периодом.

Фискальный интерес государства ФИ составляют поступления в бюджет и внебюджетные фонды, связанные с деятельностью конкретного предприятия: не прямые налоги (НДС , АС), налог на прибыль предприятий (НнП), единый социальный взнос работодателя ($\text{ЕСВ}_{\text{раб}}$) и сотрудника (ЕСВ_{comp}), налог на доходы физических лиц (НнДФЛ) (3).

Оказывается, можно вывести за-

$$\text{ФИ} = \text{НДС} + \text{АС} + \text{НнП} + \text{ЕСВ}_{\text{раб}} + \text{ЕСВ}_{\text{comp}} + \text{НнДФЛ} \quad (3)$$

висимость и фискальных платежей от прироста фонда оплаты труда, подставив значение ставок соответствующих налогов:

$$\text{ФИ} = 16 + 0,336272 \cdot \text{ФОТ} \quad (4)$$

где: 16,00% - ставка налога на прибыль предприятия;

0,336272 - расчетный коэффициент учета отчислений на социальные нужды.

$$\Delta_{\text{фи}} = \frac{0,336272 \cdot (k - 1) \cdot \text{ФОТ}_1}{16 + 0,336272 \cdot \text{ФОТ}_1} \quad (5)$$

Промоделировав изменение расходов на оплату труда с шагом 5% (от прибавочной стоимости), получим следующие комбинации конеч-

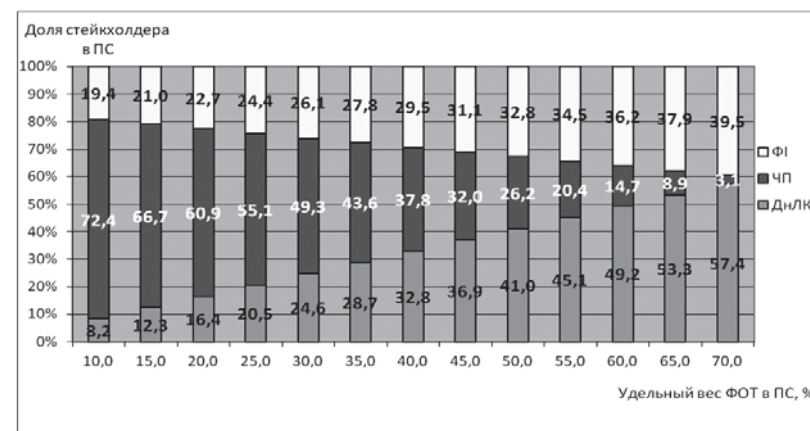


Рис. 2. Возможные доли сотрудников, владельцев и государства в прибавочной стоимости

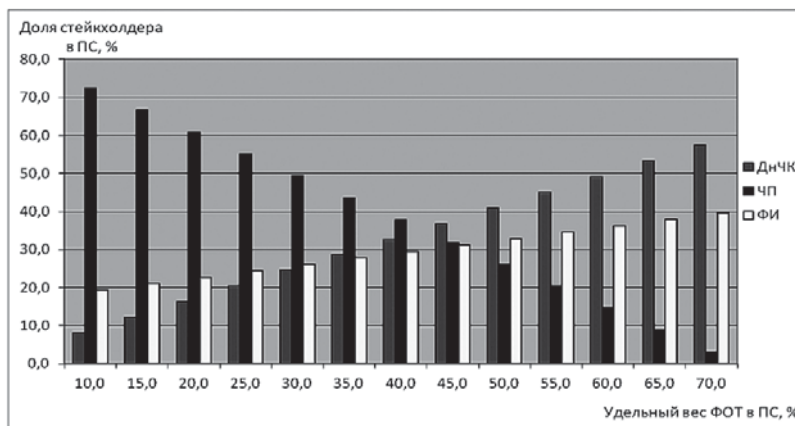


Рис. 3. Баланс интересов стейкхолдеров

ных доходов стейкхолдеров (рис. 2).

Из рис. 2 видно, что в случае увеличения расходов на оплату труда «пострадавшей» стороной в отношениях между стейкхолдерами будет собственник, т.к. с увеличением удельного веса ФОТ растут и отчисления в бюджет государству. Потому, в принципе, государству выгодно инициировать рост заработных плат, в т.ч. посредством поднятия минимального уровня, легализации неофициально выплачиваемых и т.п. (при одновременном контроле инфляционной составляющей).

Оптимальный размер оплаты труда составляет около 42-43% прибавочной стоимости, что позволяет каждому из стейкхолдеров получить около трети

созданного прироста стоимости (рис. 3).

Рассчитанные нами чувствительности дохода на человеческий капитал предприятия, чистой прибыли предприятия и фискального интереса государства при различных пороговых значениях долей расходов на оплату труда в прибавочной стоимости приведены в табл. 1.

Видим, что результаты распределения части вновь созданной (прибавочной) стоимости статистически значимо (более 5%) не влияют на величину фискального интереса государства (наиболее низкая чувствительность) в пределах одного интервала. В случае значительного роста фонда материального стимулирования (рост заработных плат, ведет к росту стоимости человеческого капитала) интересы фискальных органов не страдают, поскольку происходит замещение поступлений от налога на прибыль предприятий налоговыми платежами, рассчитываемыми

Таблица 1.

Чувствительность доходов стейкхолдеров к изменению расходов на оплату труда

ФОТ / ПС, %	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Чувств _{днчк} %	10,00	6,67	5,00	4,00	3,33	2,86	2,50	2,22	2,00	1,82	1,67	1,54
Чувств _{чп} %	-1,60	-1,73	-1,90	-2,10	-2,34	-2,65	-3,06	-3,61	-4,41	-5,65	-7,88	-13,01
Чувств _{фи} %	1,74	1,60	1,48	1,38	1,29	1,21	1,14	1,08	1,02	0,97	0,93	0,89

от заработной платы. С другой стороны, значительная чувствительность чистой прибыли не позволяет увеличивать зарплату (и другие платежи, которые отображаются на фонде оплаты труда) большинству предприятий, без существенного падения величины прибыли при негибком рынке (отсутствие роста спроса на продукцию). Аналогичное значение будет иметь и рост количества персонала при неизменной средней зарплате, и равнозначная по количеству замена «дешевого» персонала более «дорогим».

Таким образом, нами доказана неэффективность наращивания стоимости человеческого капитала предприятий (как капитализированной стоимости дохода на человеческий капитал ($ЧК = ДнЧК/d$) за счет фонда материального стимулирования. Последнее будет оправдано в случае динамичного роста выручки предприятия и массы заработной платы при сохранении ее доли от вновь созданной стоимости. Более перспективным направлением увеличения стоимости человеческого капитала предприятий оказывается направление части прироста в результате развития предприятия вновь созданной стоимости на создание условий, способству-

ющих капитализации человеческого капитала (инвестирование в развитие и удержание персонала).

References:

1. Frank DiBernardino and Adrienne Miller. Human Capital Analytics, Vienna Human Capital Advisors 2008, r. 2
2. Gavin Kelly, Dominic Kelly, Andrew Gamble. Stakeholder Capitalism, Palgrave Macmillan, May 1997, 248 p.
3. Human Capital As a Lead Indicator of Shareholder Value. Watson Wyatt's Human Capital Index®, Elektronnyi resurs, 2001, 2002 Survey Report. Available at: http://www.oswego.edu/~friedman/human_cap_index.pdf
4. Joachim Scharioth, Margit Huber Achieving Excellence in Stakeholder Management, Springer Berlin Heidelberg, 2003.
5. Managing for Stakeholders – Survival, Reputation and Success, R. Edward Freeman, Jeffrey S. Harrison and Andrew C. Wicks, Yale UP, 2007, 208 p.
6. Podatkovii kodeks. Verkhovna Rada Ukraini [The Tax Code. Parliament of Ukraine], Law of 02.12.2010 No 2755-VI
7. Soroka N.V. Kharakteristiki lyuds'kogo kapitalu pidpriemstva yak

ob'ektu upravlinnya [Characteristics of company's human capital as an object of management]. Visnik Luts'kogo natsional'nogo tekhnichnogo universitetu [Journal of the Lutsk National Technical University], LNTU, 2012., pp. 119-131.

8. Soroka N.V. Rezul'tativnist' lyuds'kogo kapitalu pidpriemstva ta metodika ii otsinyuvannya. Formuvannya rinkovoї ekonomiki [The effectiveness of the company's human capital and its evaluation method. The market economy formation], KNEU, 2012., 159-165.

9. Steikkholder-menedzhment: upravlenie zainteresovannymi gruppami [Stakeholder management: managing stakeholders] Menedzher po personalu., Available at: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1105>

10. Fitts-ents Yak. Rentabel'nost' investitsii v personal: izmerenie ekonomicheskoi tsennosti personala [Return on investment in human capital: measuring the economic value of staff] Edited by V. I. Yamykh. – Moskva; Vershina, 2006., 320 p.

Information about author:

Nelya Soroka – Lecturer, Kyiv National Economic University named after V. Hetman; address: Ukraine, Kyiv city; e-mail: nelya_soroka@yahoo.com

