

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК
СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА БЕЗОПАСНОГО РАЗВИТИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность
очной формы обучения, группы 06001311
Бархатова Евгения Сергеевича

Научный руководитель
старший преподаватель
Титова И. Н.

Рецензент
Менеджер ООО «Дахмира-
Белогорье»
Хохлова Е.А.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	7
1.1. Экономическая безопасность предприятия и ее основные компоненты	7
1.2. Сущность человеческого капитала и его роль в обеспечении экономической безопасности предприятия	15
1.3. Методологические основы оценки влияния воспроизводства человеческого капитала на экономическую безопасность предприятия	20
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	27
2.1. Организационно – экономическая характеристика предприятия ООО «Дахмира-Белогорье»	27
2.2. Комплексная оценка человеческого капитала предприятия ООО «Дахмира-Белогорье»	46
2.3. Анализ динамики показателей развития человеческого капитала в системе экономической безопасности предприятия	54
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	63
3.1. Проблемы формирования и развития человеческого капитала предприятия.....	63
3.2. Направления развития человеческого капитала в стратегии обеспечения экономической безопасности предприятия.	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	85
ПРИЛОЖЕНИЯ	90

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что ведущую роль, в совершенствовании предприятия играет процесс повышения уровня развития человеческого капитала. В свою очередь выступая, как одна из составляющей общей системы управления оборотными активами предприятия. Этот факт обуславливается необходимостью перехода к рыночным отношениям и становлению усовершенствованных решений структурой управления в организациях. Рассмотрение основных способов и методов анализа человеческого капитала, а также отслеживание путей, направленных на повышение уровня обслуживания и эффективности производства в организациях. Становление рыночных отношений сегодня вызывает появление новых задач в управлении персоналом организации. Важен факт понимания предприятий в необходимости постоянно улучшать управление человеческим капиталом, уделяя внимание его расширению, внедрению новых технологий и повышению квалификации рабочего персонала. Эффективное управление является ключевым аспектом поддержания оптимального уровня ликвидности и платежеспособности, а также выступает как одно из условий формирования имиджа предприятия, и его экономической безопасности.

Целью выпускной квалификационной работы является оценка человеческого капитала на предприятии и разработка мероприятий по повышению уровня развития человеческого капитала предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

— рассмотреть основные теоретические аспекты процесса развития человеческого капитала;

- проанализировать влияние уровня развития человеческого капитала на экономическую безопасность предприятия;
- проанализировать динамику показателей развития человеческого капитала в системе экономической безопасности предприятия;
- обосновать предложенные мероприятия по повышению уровня развития человеческого капитала в контексте обеспечения экономической безопасности предприятия.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выступает ООО «Дахмира-Белогорье».

Предметом исследования являются экономические процессы, явления, факторы, показатели, характеризующие формирование и развитие человеческого капитала предприятия, а также экономическую безопасность предприятия.

Теоретическая значимость данной выпускной квалификационной работы заключается в обоснования основных направлений и конкретных мер по повышению качества человеческого капитала в стратегии экономической безопасности предприятия.

При проведении исследования был использован ряд методов научного познания: методы сравнительного анализа, аналитический, метод синтеза, обобщения и научной абстракции; а также экономико- статистические методы: метод обобщающих показателей, метод динамических рядов.

В качестве информационной базы использовались официальные данные предприятия ООО «Дахмира-Белогорье», устав и бухгалтерская отчетность предприятия за 2015-2017 гг., нормативно-правовая документация и интернет-сайт Федеральной службы государственной статистики.

Структура работы содержит введение, основную часть, состоящую из трех глав, заключение, приложения и список использованной литературы.

В первой главе рассматриваются основные теоретические аспекты понятия экономическая безопасность и человеческий капитал, методы анализа

и оценки человеческого капитала в контексте экономической безопасности. Во второй главе представлена организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «Дахмира - Белогорье», проведен анализ уровня развития человеческого капитала и его влияния на экономическую безопасность предприятия. В третьей главе предложены практические рекомендации по повышению уровня развития человеческого капитала в контексте экономической безопасности предприятия.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Экономическая безопасность предприятия и ее основные компоненты

Экономическая безопасность – это совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость национальной экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и самосовершенствованию. Более узкую специализацию занимает понятие экономической безопасности предприятия. Это состояние наиболее эффективного использования ресурсов для предотвращения и минимизации угроз и обеспечения стабильного функционирования предприятия.

Основная цель экономической безопасности заключается в обеспечении устойчивого экономического развития предприятия в интересах удовлетворения социальных и экономических потребностей. Характеризуется основной совокупностью качественных и количественных показателей [31. с.72].

Для того чтобы способствовать наиболее высокому уровню, предприятие обязано на постоянной основе следить за обеспечением максимальной безопасности основных функциональных составляющих системы экономических показателей. Данные показатели играют немало важную роль формирования полноценной работы системы и представляют собой набор компонентов, позволяющих обеспечить эффективную работу предприятия в целом.

Представим данные компоненты на рисунке 1.1.

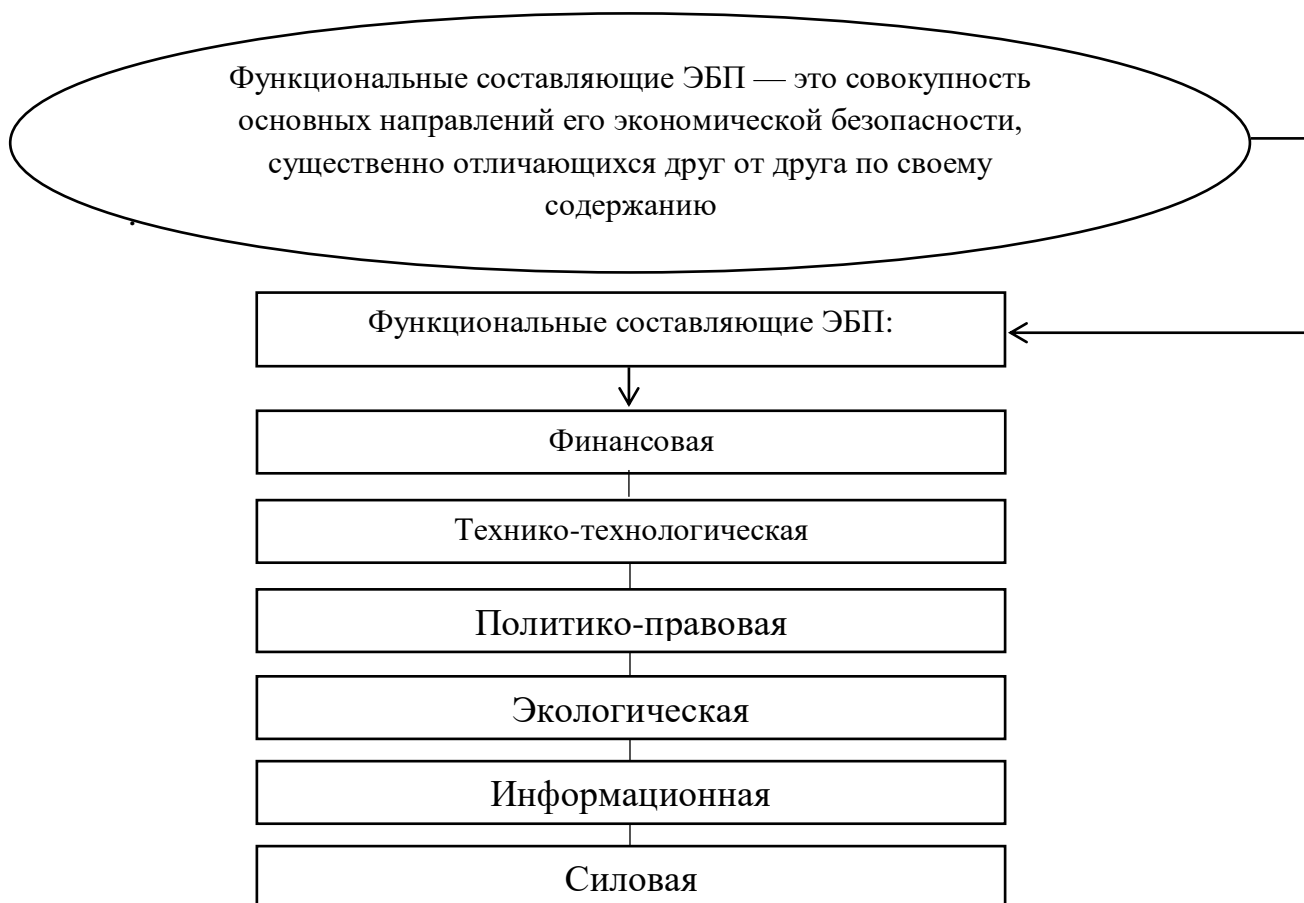


Рис. 1.1. Функциональные составляющие экономической безопасности предприятия

Данная система функционирует за счет совокупности корпоративных ресурсов. Это факторы бизнеса, используемые владельцами и менеджерами предприятия для выполнения основных целей бизнеса. Выделяют следующие виды ресурсов:

1. Ресурс капитала – это акционерный капитал организации в сочетании с заемными финансовыми ресурсами. Основной компонент любого предприятия, который и позволяет поддерживать остальные корпоративные ресурсы данного предприятия;

2. Ресурс персонала – это штат производственных рабочих и служащих.

3. Ресурс информации и технологии – поток информации, который затрагивает все стороны деятельности предприятия. Данный ресурс способствует адекватной ориентировки в методах организации и управления бизнесом и спокойно реагировать на любые изменения внешней среды бизнеса, эффективно планировать и осуществлять свою хозяйственную деятельность;

4. Ресурс техники и оборудования;

5. Ресурс прав – включает себя права на использование патентов, лицензии и квоты на использование природных ресурсов, а также экспортной квоты, права на пользование [44, с.72].

Обеспечение экономической безопасности предприятия — это процесс реализации функциональных составляющих экономической безопасности с целью предотвращения возможных ущербов и достижения максимального уровня экономической безопасности в настоящее время и в будущем.

Экономическая безопасность – это совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость национальной экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и самосовершенствованию [41, с.78].

Основные компоненты экономической безопасности:

1. Развитие, если экономическая ситуация предприятия не развивается, то у него сокращаются возможности существования, сопротивляемости и приспособляемости к внешним и внутренним угрозам;

2. Устойчивость – под этим фактором понимается прочность и надежность элементов экономики, способность выдерживать внутренние и внешние нагрузки.

Основная цель экономической безопасности состоит в обеспечение устойчивого экономического положения предприятия на рынке, в интересах удовлетворения социальных и экономических потребностей потребителей.

Ключевыми критериями является стабильный ежегодный прирост производительности труда не менее 5%. Этот показатель учитывается путем

определения деления национального дохода на среднегодовую численность работников.

Объектами экономической безопасности являются общая экономическая система предприятия и ресурсы, находящиеся в собственности предприятия и оказывающие колоссальное влияние на экономическую безопасность предприятия.

Наибольшее практическое применение на сегодняшний день нашла классификация угроз экономической безопасности по сфере их возникновения. В данном контексте выделяют следующие угрозы [5, с.12]:

- предприятию как целому - финансовая несостоятельность, некомпетентный менеджмент или порча репутации (ведущие к несостоятельности);
- информации - утечка стратегически важных сведений;
- материальным активам - физическое исчезновение (уничтожение или пропажа) или порча;
- нематериальным активам - их ликвидация (к примеру, отзыв лицензии, непродление сертификата и пр.);
- финансам - пропажа;
- перспективам развития - неблагоприятная рыночная конъюнктура.

Разумеется, указанные угрозы не являются взаимоисключающими, а пересекаются друг с другом. Любая классификация в определенной мере условна. Угрозы экономической безопасности предприятия в зависимости от источника возникновения делят на объективные и субъективные. Объективные возникают без участия и помимо воли предприятия или его служащих, независимы от принятых решений, действий менеджера - это состояние финансовой конъюнктуры, научные открытия, форс-мажорные обстоятельства и т. д. Их необходимо распознавать и обязательно учитывать в управленческих решениях. Субъективные угрозы порождены умышленными или неумышленными действиями людей, различных органов и организаций, в том

числе государственных и международных предприятий конкурентов. Поэтому и их предотвращение во многом связано с воздействием на субъектов экономических отношений.

В целом, источниками угроз экономической безопасности могут выступать [15, с.234-235]:

1. Внешние источники:

— рынок - изменение спроса, курсов валют, продуктовой линейки, стоимости кредитов, усиление конкуренции;

— недобросовестная конкуренция и иные незаконные действия третьих лиц, направленные против предприятия;

— угрозы репутации предприятия по страновым, политическим, религиозным и иным мотивам, исходящие от органов государственной власти и общественных организаций;

— промышленные катастрофы, аварии, террористические акты, стихийные бедствия.

2. Внутренние источники:

— персонал разглашение конфиденциальной информации, умышленные нарушения контрольных процедур в целях хищения, халатность, саботаж;

— несовершенство механизма контрольных процедур (отсутствие необходимого контроля, незнание их персоналом).

Факторы экономической безопасности предприятия - это комплекс окружающих условий, воздействующих на параметры безопасности. Данные факторы подразделяют на внутренние и внешние. Внешние факторы при этом можно разделить на три подгруппы [7, с.170]:

1. Макроэкономические: стадия развития экономики страны, стабильность хозяйственного законодательства, уровень инфляции, паритет валют, покупательная способность населения, состояние финансовой системы,

государственная политика (антимонопольная, инвестиционная, налоговая, инновационная, регуляторная, внешнеэкономическая, ценовая);

2. Рыночные: потребительский и производственный спрос, уровень цен на сырье и готовую продукцию, динамика конкуренции в регионе и отрасли, поведение конкурентов, емкость рынка, платежеспособность контрагентов;

3. Прочие: темпы научно-технического прогресса, демографические тенденции, криминогенная обстановка, природно-климатические факторы и др.

Совокупность внутренних факторов экономической безопасности можно разделить на следующие группы [7, с.171]:

1. Финансовые: структура и ликвидность активов, структура капитала, обеспеченность собственным оборотным капиталом, уровень рентабельности, доходность инвестиционных проектов, дивидендная политика;

2. Производственные: использование оборотных и основных средств, состояние и структура основных фондов, система контроля качества, структура себестоимости;

3. Кадровые: организационная структура управления, мотивация персонала, наличие стратегии развития, квалификация и структура персонала, параметры оплаты труда, уровень рационализаторской активности, социальные мероприятия;

4. Материально-технического обеспечения: уровень диверсификации поставок сырья, качество поставляемого сырья, ритмичность поставок, использование современных технологий;

5. Инвестиционно-технологические: наличие инвестиционных ресурсов, уровень инновационной активности;

6. Сбытовые: ассортимент продукции, ценовая политика, портфель заказов, степень диверсификации потребителей, политика расчетов с потребителями, готовность отгружаемой продукции, проведение маркетинговых исследований;

7. Экологические: внедрение новых технологий, осуществление природоохранных мероприятий.

Важнейшим аспектом обеспечения экономической безопасности, является стратегическое планирование и прогнозирования на данном этапе формируются качественные параметры использования корпоративных ресурсов предприятия в сочетании с его организационно-функциональной структурой и взаимосвязями структурных подразделений, а также некоторые количественные ориентиры обеспечения функциональных составляющих и экономической безопасности в целом. Далее разрабатывается стратегия предприятия в рамках определения оценки уровня обеспечения и текущее тактическое планирование экономических показателей. Анализ уровня экономической безопасности проводится на основе оценки эффективности мер по предотвращению ущерба и расчета функциональных и совокупного критериев. Разработка и подготовка планов осуществляется каждый год на 365 дней [44, с.72].

Текущее планирование экономической безопасности предприятия осуществляется на основе разработки нескольких сценариев, которые являются альтернативой друг для друга. После выбора лучшего варианта при помощи проведение анализа основных показателей вырабатываются оперативные рекомендации по текущему планированию деятельности предприятия. Как правило, эти рекомендации не носят долгосрочный и задают качественные и количественные ориентиры текущей деятельности предприятия.

В процессе финансово-хозяйственной деятельности предприятия появляется информация для анализа состояния его экономической безопасности. На основе этой информации оцениваются функциональные и совокупный критерии экономической безопасности предприятия, их отклонения от плановых значений, анализируются причины возникновения этих отклонений. После этого вырабатываются рекомендации по корректировке набора корпоративных ресурсов, систем стратегического и текущего

планирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия, а также системы оперативного управления его деятельностью [14, с.100].

Корректировки могут вноситься и в систему планирования экономической безопасности предприятия. В этом случае весь описанный анализ составления плана проходится заново с использованием выше указанных методов планирования, а затем вносятся конкретные изменения в хозяйственные планы предприятия в соответствии с принятыми поправками.

Надежность и эффективность системы безопасности предприятия определяют по критерию отсутствия или наличия нанесенного ему материального ущерба и морального вреда.

Данный критерий характеризуется следующими показателями:

1. Предотвращение утечки конфиденциальных сведений;
2. Предотвращения противоправных действий со стороны персонала предприятия, его посетителей, клиентов или прекращении таких действий;
3. Сохранность имущества и интеллектуальной собственности предприятия;
4. Предотвращения чрезвычайных ситуаций;
5. Прекращения насильственных преступлений в отношении отдельных (специально выделенных) работников предприятия и их групп;
6. Своевременное выявление и пресечение попыток несанкционированного проникновения на объекты предприятия, которые охраняются.

Таким образом, с учетом вышеизложенного стоит отметить, что в настоящее время значимость такого аспекта функционирования предприятия как экономическая безопасность неуклонно возрастает. Обеспечение экономической безопасности предприятия является основой существования любого хозяйствующего субъекта в условиях современного рынка. Экономическая безопасность предприятия понимается как возможность эффективно достигать основной цели своей деятельности в рыночной

экономике, получать прибыль и вести стабильную финансово- хозяйственную деятельность в условиях постоянного влияния внутренних и внешних угроз.

1.2. Сущность человеческого капитала и его роль в обеспечении экономической безопасности предприятия

Термин "человеческий капитал" впервые появился в работах Теодора Шульца, который заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а только от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики "человеческим капиталом", предложив следующее определение: "Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом" [10, с.104].

Существует несколько факторов, которые и составляют комбинацию качеств человеческого капитала, это такие как: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность.

В управлении человеческий компонент - самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания, гораздо сложнее, чем любой электромеханический узел, поступающий с предписанными практическими спецификациями. Тем не менее люди - единственный элемент, обладающий 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 использует этот потенциал, заставив его работать [3, с.10].

Существуют различные свидетельства того, что организация, которая создает максимально справедливые условия труда, будет успешно развиваться, сохраняя при этом самых производительных сотрудников и обладая самой преданной клиентской базой.

Один из основных движущих факторов качественно выполненной работы, стоит такое понятие, как «знания». Освоение материала занимает ключевую позицию в эффективности выполнения поручений. Умение анализировать и интерпретировать превращает данные в информацию, является неотъемлемой частью построения рабочей атмосферы [3, с.10].

Для понимания сущности человеческого капитала на предприятии, изначально необходимо определить человеческий капитал в его теоретическом осмыслении. Как правило, это понятие представляет собой способность людей к участию в процессе производства. Именно повышенное стремление быть задействованным в рабочем процессе ведет к повышению рентабельности человеческого фактора на всем предприятии.

Существует несколько типов человеческого капитала, представим их на рисунке 1.2 (приложение 7).

Таким образом, под человеческим капиталом принято понимать всю совокупность умений, опыта, навыков человека, которые он использует для производства материальных благ и получения прибыли [22, с.100].

Существуют определенные критерии и элементы, которые косвенно влияют на экономическую безопасность предприятия. Рассмотрим более конкретно на рисунке 1.3.



Рис.1.3. Элементы человеческого капитала

Навыки, которыми обладает человек и использует в процессе работы – использование данного фактора в нужном отделе производства способствует эффективному росту производительности труда, а также к росту оплаты труда в текущем и будущих периодах. Существуют так же отдельные формы человеческого капитала, которые отображают его сущность и основные характеристики:

1. Живой капитал – представляет собой совокупность умений, опыта и навыков, используемых организацией.
2. Неживой капитал – это знания человека в их натуральном изображении.
3. Институциональный капитал – административные и управленческие инстанции, занимающиеся разработкой эффективного использования человеческого капитала.

Для определения эффективности использования человеческого капитала в организации принято использовать ряд показателей, отражающих

качественную и количественную оценку человеческого капитала в организации.

Такие показатели подразделяются на интегральные, экономические (показатели стоимости), социальные (человеко-дни, человеко-часы, отражаются в бухгалтерском учете предприятия), а также частные [23, с.98].

Стоимостную оценку и рентабельность найма человеческого капитала оценивают, как на микро, так и на макроуровне.

Микроуровень отражает стоимость издержек фирмы по использованию человеческого капитала, подразумевая:

- повышение квалификации уже принятых работников;
- медицинское обследование;
- оплата больничных листов нетрудоспособности;
- затраты по охране труда;
- добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
- оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы;
- благотворительная помощь социальным институтам и т.п.

Мотивация фирм заключается в том, что доход, получаемый при этом, будет выше, чем произведённые затраты [33, с.103].

Макроуровень подразумевает различного рода социальные трансферты, выплачиваемые работникам в натуральной и денежной форме, используя так же льготное налогообложение, обеспечиваемое целевыми затратами государства. Под такими затратами подразумеваются затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала.

На основе приведенных факторов и рассмотренных прогнозов, следует выделить основные угрозы, которые могут оказать огромное влияние не только на экономическую безопасность и капитал предприятия, но и ввести организацию в режим «неизбежности» на мировом рынке в целом. Рассмотрим данные факторы на рисунке 1.4.



Рис.1.4. Факторы угрозы экономической безопасности

Однако экономисты дают еще одно определение человеческому капиталу: величина человеческого капитала, есть приведенная к данному моменту, посредством дисконтирования, сумма всех ожидаемых доходов от труда.

Главным образом, человеческий капитал подразумевает определенные затраты семьи, государства, семьи, направленные:

1. На оценку и поддержание здоровья;
2. Переквалификация и повышение квалификации работника;
3. Поиск работы;
4. На профессиональную подготовку и переподготовку на производстве;
5. На миграцию по зависимым и независимым от человека причинам;
6. На рождение и воспитание детей;
7. На поиск приемлемой информации о ценах и заработках и т.п.

Таким образом, важно отметить, что человеческий капитал представляет собой определенный комплекс производительных способностей человека, которыми обычно считают здоровье, природные особенности человека, уровень его образования и профессионала, а также трудовую мобильность индивида. Уровень развития таких способностей напрямую влияют на финансовое

состояние предприятия, на его успешную хозяйственную деятельность, и соответственно на экономическую безопасность всего предприятия. Для оценки человеческого капитала могут быть использованы различные методики, которые мы рассмотрим далее.

1.3. Методологические основы оценки влияния воспроизводства человеческого капитала на экономическую безопасность предприятия

Уровень экономической безопасности предприятия имеет огромное воздействие реальных рисков на цельную структуру, это является основой обеспечения максимальной стабильности его функционирования, позволяющего ему успешно действовать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды. экономическая безопасность предприятия состоит из следующих основных компонентов: финансовый, информационный, технико-технологический, правовой, экологический, кадровая безопасность. Самым сложным звеном в системе безопасности принято считать человека, именно человеческий фактор может оказать критическое влияние на успешность деятельности и само существование компании. Ведущее место в экономической безопасности предприятия занимает кадровая безопасность [3, с.10].

Для рассмотрения фактора человеческого капитала в системе полной оценки предприятия, следует определить его основное место в системе анализа. Наличие ключевых компонентов, целиком и полностью зависящих от человеческого капитала, оказывают прямое воздействие на работу компании. Как итог, данные факторы требуют постоянного анализа и ежегодной оценки. Данная система наглядно продемонстрирована в приложении 6.

Как уже было сказано, человеческий капитал является важнейшим фактором, влияющим на экономическую безопасность предприятия и играющим ключевую роль в экономическом развитии любого современного предприятия. Человеческий капитал имеет возможность влиять на стоимость

компании, как особый вид нематериального актива предприятия. В связи с этим возникает объективная необходимость формирования методов комплексной системы оценки человеческого капитала и ее реализации. Способы оценки человеческого капитала основываются на качественных и количественных критериях.

В качестве целей оценки человеческого капитала в этом случае выступают следующие:

- улучшение подбора, подготовка и расстановка кадров;
- стимулирование роста квалификации работников и повышения ответственности за результаты принимаемых решений;
- развитие инициативы и творческой активности руководителей, специалистов и служащих;
- создание резерва.

Соответственно, задачами оценки человеческого капитала выступают:

- определение служебного соответствия руководителей, специалистов и служащих занимаемой должности;
- выявление перспективы использования потенциальных способностей и возможностей работника;
- стимулирование роста профессиональной компетенции работника;
- определение направлений повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работника;
- внесение предложений о перемещении кадров, освобождении работника от должности, а также переводе на более или менее квалифицированную работу.

В связи с тем, что формирование человеческого капитала предприятия осуществляется на основе личных качеств и характеристик сотрудников, то в качестве основных показателей, используемых для исследования человеческого капитала можно принять: квалификационный состав сотрудников, средний уровень образования, возрастной состав персонала, средний стаж работы по

специальности, затраты на персонал. Нами предлагается следующая система показателей оценки человеческого капитала, которые могут быть использованы в качестве исходных данных для оценки человеческого капитала предприятий.

Основными подходами к оценке человеческого капитала являются:

1. Образовательная модель оценки человеческого капитала;
2. Аналитическая модель оценки человеческого капитала;
3. Организационно- управленческий подход к оценке человеческого капитала.

Основным количественным подходом является образовательная модель, согласно данной модели, чем больше времени затрачено на образование человека, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. Такой подход основывается на положении, что время, затраченное на образование, напрямую определяет уровень образования человека, следовательно, с его помощью можно оценить профессиональные знания и навыки человека. В соответствии с этим, можно достаточно объективно оценить человеческий капитал, учитывая среднее образование в школе, высшее образование в университете, профессиональное образование на различных курсах и дополнительных программах, с учетом их дифференциации и влияния на стоимость человеческого капитала. Различные модели с использованием данного подхода могут применяться как на уровне предприятий, так и отдельного работника.

Применение системы показателей оценки человеческого капитала позволяет предприятиям получить полную и комплексную информацию о затратах живого труда, эффективности его использования и вложениях, необходимых для нормального функционирования человеческого капитала, с целью принятия управленческих решений, обеспечивающих конкурентоспособность. В соответствии с этим, можно достаточно объективно оценить человеческий капитал, учитывая данные факторы.

Для проведения информационного анализа по качественным и

количественным показателям используется, так называемая аналитическая модель оценки человеческого капитала, которая включает в себя три основных критерия:

- человеческий капитал предприятия – совокупная стоимость личных потенциалов всех работников предприятия;
- личный капитал работника – комплекс качеств и возможностей отдельного работника;
- иерархический потенциал – коэффициент, соответствующий месту отдельного работника в структуре предприятия, которое зависит, в первую очередь, от занимаемой должности и соответственно от причитающейся работнику заработной платы.

Данный подход позволяет оценить плановые расходы на одного работника, в том числе медицинское страхование, премии, непосредственно заработную плату, оплачиваемые транспортные расходы и другие виды расходов. Применение данного подхода в конкретной компании позволяет руководству организации рассчитывать на определенное стремление работников к интенсификации своего труда, предложению новаторских идей, тогда как сами работники могут получать адекватное вознаграждение в соответствии с результатами деятельности предприятия [16, с.58].

Среди методов оценки человеческого капитала организации большое распространение в экономической литературе имеют методы:

1. Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал. Метод расчета на основе прямых затрат на персонал – включает в себя подсчет затрат на персонал, включая оплату труда, налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Недостаток метода состоит в неполной оценке реальной величины человеческого капитала.
2. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал анализирует затраты фирмы, связанные с приобретением и заменой

персонала. Метод включает в себя подсчет издержек на найм и первоначальное обучение сотрудников определяемые как «первоначальные издержки», и подсчет «восстановительных издержек» в состав которых входят прямые издержки, связанные с выплатами по увольнению и косвенные, связанные со снижением производительности работника перед увольнением и настроения в коллективе. Явный недостаток метода: практически невозможно с достаточной точностью рассчитать косвенные восстановительные издержки.

3. Метод перспективной стоимости человеческого капитала учитывает в дополнение к оценке конкурентной стоимости динамику стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Данный метод оценки необходим для организаций, занимающихся разработкой долгосрочных и крупных проектов, связанных с исследованиями в сфере создания инноваций или строительства крупных высокотехнологичных объектов. Стоимость ряда сотрудников с течением времени меняется неравномерно, вырастая по достижении важных результатов и приближения к ожидаемым конечным результатам, когда уход из организации части персонала сопряжен с большими потерями.

4. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость. Эта стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения членства в организации, которая выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть этих доходов будет реализована в организации до предполагаемого времени ухода работника.

Первоначальная стоимость человеческого капитала отдельного сотрудника определяется как совокупные расходы на подбор, отбор и найм сотрудника. Схема оценки первоначальной стоимости человеческого капитала представлена в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Первоначальная стоимость человеческого капитала

№	Категория	Элементы
1	Прямые расходы	Поиск и подбор
		Отбор и набор
		Найм и оформление
		Предоставление рабочего места
2	Косвенные расходы	Внутренний подбор и отбор
		Продвижение работника
		Затраты на первичное обучение работника и т.п. расходы
		Другие виды косвенных расходов
Итого		Общая первоначальная стоимость человеческого капитала

Поскольку с течением времени человеческий капитал подвергается износу за счет ослабления здоровья, устаревания знаний, деградации знаний, снижения стремления к самообучению, развитию и т.п., то требуется оценка такого износа, так как человеческий капитал является активом длительного использования. Износ человеческого капитала выражается стоимостью устаревших знаний в зависимости от первоначальной стоимости человеческого капитала отдельного работника.

В соответствии с традиционным организационно-управленческим подходом оценка использования человеческого капитала производится по следующим направлениям:

- анализ трудовых показателей и структуры трудовых ресурсов;
- анализ эффективности использования рабочего времени;
- анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Такая система оценки человеческого капитала не включает в себя количественных методов оценки, ограничиваясь лишь качественными показателями и формализованными методами анализа. Следует отметить, что это характеризует существующую на предприятии систему оценки

человеческого капитала с отрицательной стороны.

Проведя оценку человеческого капитала по данным методологиям можно дать оценку текущей структуры и стоимости человеческого капитала. Использование оценки воспроизводства человеческого капитала позволит достичь следующих результатов:

— эффективно применять в текущей экономической деятельности ключевой для компании актив, которым является человеческий капитал, для повышения конкурентоспособности компании;

— повысить производительность труда за счет действенного использования человеческого капитала;

— управлять имеющимися интеллектуальными активами путем развития человеческого капитала в части увеличения интеллектуального и профессионального потенциала, что в долгосрочном периоде позволяет поступательно повышать капитализацию компании.

Таким образом, в ходе исследования методологических основ оценки влияния человеческого капитала на экономическую безопасность было выявлено, что человеческий капитал является экономическим компонентом, обладающим способностью производить стоимость, но который сложно оценить. Несмотря на развитие различных моделей оценки отдельных компонентов человеческого капитала, четкой методики по его комплексной оценке на сегодняшний день не выработано. Однако использование эффективных методик оценки человеческого капитала позволит достичь организации успешных финансовых результатов, которые оказывает благотворное влияние на основные экономические показатели компании, что в свою очередь обеспечивают безопасное экономическое состояние всего предприятия.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Организационно – экономическая характеристика предприятия ООО «Дахмира-Белогорье»

Общество с ограниченной ответственностью «Дахмира-Белогорья», именуемое в дальнейшем «Общество», создано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Общество является юридическим лицом и свою деятельность осуществляет на основании настоящего Устава и действующего законодательства. Полное фирменное наименование Общества на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «Дахмира-Белогорья», сокращенное фирменное наименование Общества на русском языке: ООО «Дахмира-Белогорья».

Общество считается созданным как юридическое лицо с момента его государственной регистрации, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени осуществлять имущественные и личные неимущественные права, обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. В своей деятельности Общество руководствуется Гражданским Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» № 14-ФЗ от 25 ноября 2013 года, другими законодательными актами Российской Федерации и настоящим Уставом (приложение 8). Основными целями создания Общества являются расширение рынка товаров и услуг, а также извлечение прибыли.

Для достижения указанной цели Общество ведет следующие виды деятельности:

— Оптовая торговля через агентов (за вознаграждение или на договорной основе)

Эта группировка включает в себя деятельность комиссионеров, товарных

брокеров и других посредников оптовой торговли, осуществляющих сделки от имени или за счет других лиц или фирм, а также деятельность, связанную со сведением продавцов с покупателями или с осуществлением коммерческих сделок от имени комитента.

— Оптовая торговля сельскохозяйственным сырьем и живыми животными;

— Оптовая торговля пищевыми продуктами, включая напитки, и табачные изделия;

— Оптовая торговля непродовольственными потребительскими товарами;

— Оптовая торговля несельскохозяйственными промежуточными продуктами, отходами и ломом;

— Оптовая торговля машинами и оборудованием;

— Розничная торговля автотранспортными средствами;

— Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита, консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием [3, с.10].

Помимо данной деятельности организация оказывает консультационные услуги по проектированию и реконструкции предприятий агропромышленного комплекса. Проектные решения, предлагаемые компанией «Дахмира», позволяют:

— снизить трудозатраты, за счет применения автоматизированных систем, а также свести к минимуму влияние «человеческого фактора», что ведет к снижению расходов производства и увеличению прибыли;

— улучшить санитарно-гигиенические условия содержания животных, благодаря применению современных систем навозоудаления (бетонно-щелевые полы, цепные скреперные установки для уборки навоза, ленты пометоудаления и т.д.);

— создать оптимальные температурно-влажностных условий в

помещениях для содержания животных, за счет применения современного вентиляционного оборудования (приточно-вытяжные вентиляционные шахты, системы приточных клапанов, системы светопрозрачных штор, светоаэрационные коньки и многое другое);

— использовать современные технологии кормления животных (автоматические системы кормораздачи, кормоавтоматы, современные конструкции кормушек, бункеры для хранения корма);

— использовать современные технологии поения животных (системы подготовки воды для поения животных, современные конструкции поилок);

— применить передовые системы перекачки и хранения навозных стоков, которые соответствуют всем экологическим нормам.

Рассмотрим организационную структуру управления группы компаний ООО «Дахмира» в приложении 4. Организационная структура управления ООО «Дахмира» относится к линейно-функциональной. Группа компаний имеет 4 филиала: «Дахмира- С», «Дахмира- Юг», «Дахмира- Белогорье» и «Дахмира- Бел», который находится на территории Белоруссии в Минске. Генеральный директор осуществляет управление деятельностью филиалов, а управлением деятельностью непосредственно отдельными филиалами занимаются руководители региональных филиалов. Отдел экономической безопасности отсутствует в компании, однако его функции выполняет финансовый отдел.

Практика использования такой структуры показала следующие ее преимущества:

- четкие связи подчиненности;
- централизация управления в одних руках;
- четкое разделение труда;
- квалифицированная подготовка решений.

Основные недостатки, снижающими эффективность такой структуры:

- длительная процедура принятия решения;
- трудности поддержания постоянных взаимосвязей между

различными функциональными службами;

— отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования.

Для более детального анализа организационной структуры управления предприятием необходимо провести SWOT-анализ (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Матрица SWOT-анализа организационной структуры ООО «Дахмира»

	Возможности:	Угрозы:
<p>Сильные стороны: Предприятие обладает сформированной системой менеджмента Высокий технологический уровень производства Высокая квалификация персонала</p>	<p>Улучшение организационной составляющей системы менеджмента Улучшение внутренних коммуникаций в организации Оптимизация бизнес-процессов Развитие потенциала сотрудников</p>	<p>Ухудшение политической ситуации Ухудшение экономической ситуации Снижение конкурентоспособности предприятия Высокая текучесть кадров Недостаточная квалификация персонала</p>
<p>Слабые стороны: Чрезмерная централизация власти у генерального директора Недостаточно четкое распределение функций среди управленческого персонала</p>	<p>Пересмотр функциональных полномочий сотрудников предприятия Разработка новых должностных инструкций для сотрудников предприятия Разработка новых Положений об Отделах предприятия, разграничивающих функционал каждого подразделения</p>	<p>Повышения квалификации персонала Разработка системы мотивации персонала, связанная с достижением стратегических целей предприятия</p>

Исследование организационной структуры управления ООО «Дахмира» позволяет сделать вывод о том, что организационная структура компании является сбалансированной, отвечает целям функционирования предприятия, не перегружена лишними звеньями. При этом для организационной структуры компании характерен ряд проблем, таких, как чрезмерная централизация власти у генерального директора и недостаточно четкое распределение функций среди управленческого персонала.

Для оценки экономической безопасности ООО «Дахмира-Белогорья» необходимо провести анализ финансового состояния предприятия, а именно оценить основные показатели финансово- хозяйственной деятельности, такие как ликвидность и платежеспособность предприятия, показатели финансовой устойчивости и деловой активности, и дать оценку возможной вероятности банкротства организации, так как все эти показатели являются важнейшими индикаторами экономической безопасности предприятия.

На основе первой формы «Бухгалтерского баланса» за 2015-2017 гг. и «Отчете о финансовых результатах» (Приложение 1,2,3), проведем анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «Дахмира-Белогорья» и проведем оценку финансового состояния предприятия в целом.

Под финансовым состоянием предприятия можно понимать способность предприятия финансировать свою деятельность, то есть на сколько предприятие обеспечено финансовыми ресурсами, которые необходимы ему для нормального функционирования. И не менее важно – на сколько эффективно предприятие использует имеющиеся у него ресурсы: финансовые, нематериальные, информационные, человеческие ресурсы и другие.

Для начала проанализируем основные показатели хозяйственной деятельности ООО «Дахмира-Белогорья» за 2015 – 2017 гг. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 2.2 (приложение 5).

Проведенная оценка динамики основных показателей хозяйственной деятельности предприятия позволила сделать вывод о том, что на протяжении исследуемого периода данные показатели имеют тенденцию к росту. В 2017 году мы можем наблюдать увеличение выручки ООО «Дахмира-Белогорья» на 238, 5% или на 10504 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом. Такое увеличение вероятно связано с увеличением объема продаж компании и эффективной работы коммерческого отдела, который занимается продажами товара. ООО «Дахмира-Белогорья» является компанией преимущественно занимающейся торговой деятельностью, поэтому увеличение продаж является объективным

условием выживания и развития на рынке сбыта продукции и услуг в условиях столь оживленной конкуренции.

Также стоит отметить, что наблюдается рост себестоимости продаж. В 2015 году она увеличилась на 517,5%, а в 2017 году еще на 238,9%. Такой огромный скачок роста себестоимости является негативным фактором, который непосредственно влияет на размер чистой прибыли организации. Резкое увеличение себестоимости продаж в 2016 году привело к уменьшению чистой прибыли организации на 21364 тыс. руб. Можно утверждать, что себестоимость предприятия увеличилась за счет повышения выплат по заработной плате менеджерам, которые непосредственно участвуют в продажах товаров. Стоит отметить, что на предприятии действует смешанная форма оплаты труда для менеджеров по продажам, то есть персонал получает фиксированный процент от суммы выручки от реализации товаров, следовательно, как уже отмечалось, произошло увеличение объемов продаж, что и повлекло за собой повышение выплат по заработной плате персоналу.

Увеличение себестоимости не вызвало уменьшение валовой прибыли, в 2016 году она увеличилась на 1520 тыс. руб., однако к 2017 году снова снизилась до 915 тыс. руб. В 2016 году также наблюдается увеличение коммерческих расходов предприятия на 1397 тыс. руб. В 2017 году расходы вновь снизились до 659 тыс. руб. Данная тенденция вызвана ростом объема реализации товаров. За увеличением объемов продаж следует увеличение таких расходов как расходы на аренду и содержание торговых и складских помещений, расходы, связанные с отгрузкой товаров, расходы на страхование отгруженных товаров и коммерческих рисков и прочие.

Прибыль от продаж является важнейшим показателем, который оценивает эффективность хозяйственной деятельности организации. В 2017 году по сравнению с 2015 годом ее рост составил 114 тыс. руб. или 80,2%, это является положительной динамикой, которая приводит к финансовому росту компании.

Чистая прибыль представляет часть прибыли предприятия, которая осталась в его распоряжении после уплаты сборов, налоговых отчислений и других обязательных платежей в бюджет. В 2016 году данный показатель достиг своего максимального значения за последние три года деятельности предприятия и составил 195 тыс. руб., увеличение по сравнению с 2015 годом составило 82,2 %.

Чистая прибыль, может рассматриваться в качестве основного критерия экономической безопасности предприятия. При отсутствии прибыли или, более того, убытках, нельзя говорить о соблюдении интересов предприятия и, следовательно, о том, что предприятие находится в экономической безопасности. Прибыль предприятия – ее абсолютная величина или результаты ее соотношения с затраченными ресурсами – может рассматриваться в качестве предпосылки для заключения об экономической безопасности предприятия. Однако с ее помощью нельзя оценить уровень экономической безопасности предприятия.

Графически динамика основных показателей хозяйственной деятельности ООО «Дахмира-Белогорья» представлена на рис. 2.1.

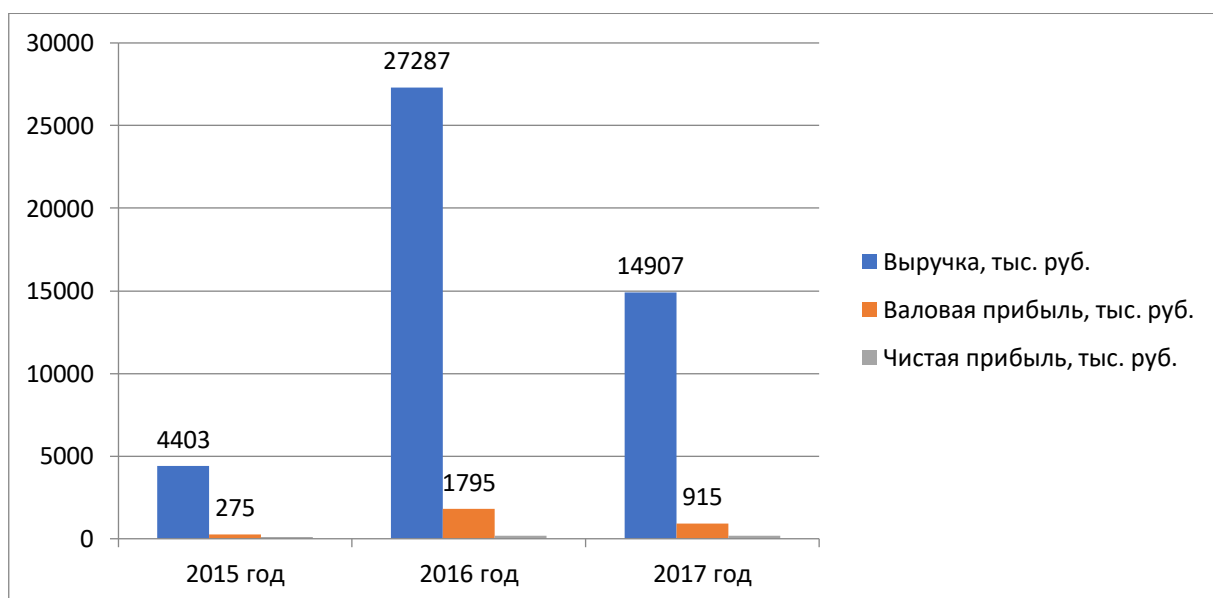


Рис. 2.1. Динамика основных показателей хозяйственной деятельности за 2015-2017 годы

На основе проведенного анализа основных показателей очевидно, что 2016 год был наиболее успешным для организации. Именно в 2016 году такие показатели как выручка, валовая прибыль и чистая прибыль достигли своего максимального значения за последние три года своей хозяйственной деятельности.

Для оценки и сравнения активов и пассивов предприятия проведем горизонтальный и вертикальный анализ бухгалтерского баланса предприятия. Данные агрегированного баланса предприятия представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Агрегированный баланс предприятия

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютный прирост (+,-)		Темп прироста, %	
				2017/2016	2017/2015	2017/2016	2017/2015
1	2	3	4	5	6	7	8
Внеоборотные активы	537	109	827	718	290	658,7	54
Оборотные активы	1052	9612	11795	2183	10743	22,7	1021,2
Запасы и затраты	187	124	393	269	206	216,9	110,2
Краткосрочная дебиторская задолженность	573	8035	10550	2515	9977	31,3	1741,2
Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения	537	642	1355	713	818	111,1	152,3
Собственный капитал	117	312	503	191	386	61,2	329,9
Долгосрочные пассивы	0	0	0	0	0	0	0
Краткосрочные пассивы	1472	9409	12119	2710	10647	28,8	723,3
Кредиторская задолженность	1472	9409	12119	2710	10647	28,8	723,3
Баланс	1589	9721	12622	2901	11033	29,8	694,3

Анализируя актив баланса можно увидеть, что общая величина активов предприятия в отчетном периоде, по сравнению с базисным значительно увеличилась. По сравнению с концом 2015 года активы и валюта баланса

выросли, что в абсолютном выражении составило 11033 тыс. руб. Таким образом, в отчетном периоде актив баланса и валюта баланса находятся на уровне 12622 тыс. руб. В более значительной степени это произошло за счет увеличения статьи «Оборотные активы». За прошедший период рост этой статьи составил 2183 тыс. руб. и уже на конец анализируемого периода значение статьи «Запасы» достигло 11795 тыс. руб.

Размер дебиторской задолженности за анализируемый период увеличился на 9977 тыс. руб., что является негативным изменением и может быть вызвано проблемой с оплатой продукции, либо активным предоставлением потребительского кредита покупателям, т.е. отвлечением части текущих активов. Рассматривая дебиторскую задолженность ООО «Дахмира-Белогорья» следует отметить, что предприятие на конец 2017 года имеет пассивное сальдо, то есть кредиторская задолженность превышает дебиторскую. Таким образом предприятие финансирует свою текущую деятельность за счет кредиторов.

Что касается пассивов, то увеличение валюты баланса в наибольшей степени произошло, в основном, за счет роста статьи «Кредиторская задолженность». За 2017 год рост этой статьи составил 2710 тыс. руб., или 28,8 %. Таким образом, на конец исследуемого периода значение статьи «Кредиторская задолженность» установилось на уровне 12119 тыс. руб.

Рассматривая изменение собственного капитала ООО «Дахмира-Белогорья» отметим, что его значение за анализируемый период увеличилось. На конец 2017 года величина собственного капитала предприятия составила 503 тыс. руб. (7,66% от общей величины пассивов).

В ходе анализа изменения нераспределенной прибыли можно отметить, что за анализируемый период ее величина возросла с 107 тыс. руб. до 492 тыс. руб. Это в целом можно назвать положительной тенденцией так как увеличение резервов, фондов и нераспределенной прибыли может говорить о эффективной работе предприятия.

Долгосрочная кредиторская задолженность возросла на 10647 тыс. руб. и на конец 2017 года ее величина составила 12119 тыс. руб. Таким образом предприятие финансирует свою деятельность, может получать отсрочку платежа у поставщиков, что в свою очередь значительно легче и выгоднее в сравнении с оформлением финансового кредита, а также за счет заемного капитала у организации появится больше возможностей для реализации своих планов.

Для оценки финансового состояния организации проверим степень платежеспособности и ликвидности компании, для этого сравним показатели балансового отчета предприятия по различным группам активов и обязательств. Ликвидность баланса определяется как степень покрытия обязательств ее активами, срок превращения которых в деньги соответствует сроку погашения обязательств.

Проведем расшифровку групп активов и пассивов баланса в соответствии со статьями баланса (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Расшифровка групп активов и пассивов баланса ООО «Дахмира-Белогорья»

Группа активов	Строка баланса (форма №1)	Группа пассивов	Строка баланса (форма №1)
A1	с.1240+с.1250	П1	с.1520
A2	с.1230	П2	с.1510+с.1540+с.1550
A3	с.1210+с.1220+с.1260	П3	с.1400
A4	с.1100	П4	с.1300

Проведем анализ ликвидности баланса ООО «Дахмира-Белогорья». Результаты представлены в таблице 2.

Для определения ликвидности баланса следует сопоставить приведенные группы актива и пассива баланса за 2015-2017 гг., для наглядности данные сведем в таблицу 2.5.

Таблица 2.5

Анализ соотношения активов по степени ликвидности и обязательств по сроку
погашения

Актив	Годы			Пассив	Годы			Знак неравенства		
	2015	2016	2017		2015	2016	2017	2015	2016	2017
А1, тыс. руб.	537	642	1355	П1, тыс. руб.	1472	9409	12119	≤	≤	≤
А2, тыс. руб.	573	8035	10550	П2, тыс. руб.	0	0	0	≥	≥	≥
А3, тыс. руб.	479	1044	717	П3, тыс. руб.	0	0	0	≥	≥	≥
А4, тыс. руб.	537	109	827	П4, тыс. руб.	117	312	503	≥	≤	≥

Баланс считается абсолютно ликвидным при выполнении следующего условия неравенства:

$$A1 \geq P1; A2 \geq P2; A3 \geq P3; A4 \leq P4 \quad (2.1)$$

Из четырех полученных пропорций, характеризующих соотношение по степени ликвидности активов и сроку погашения обязательств, не выполняется ни одно неравенство, т.е. активы были не способны покрыть обязательства организации в течении 2015-2017 гг.

Далее необходимо дать оценку платежеспособности предприятия, то есть способность субъекта полностью и в срок погашать свою кредиторскую задолженность. Для комплексной оценки платежеспособности за исследуемый период произведем расчет коэффициентов характеризующие платежеспособность предприятия. Результаты расчетов коэффициентов представлены в таблице 2.6.

Проведенный анализ позволил выявить, что ООО «Дахмира-Белогорья» на протяжении исследуемого периода имела проблемы с платежеспособностью. Коэффициент общей ликвидности на протяжении последних трех лет не соответствует установленному нормативному значению. Данный коэффициент отражает общее состояние платёжеспособности предприятия, соответственно,

чём меньше значение данного показателя, тем ниже способность предприятия расплатиться со своими обязательствами.

Таблица 2.6

Коэффициенты ликвидности и платежеспособности и сравнение с рекомендуемыми значениями

Коэффициент	Годы			Абсолютный прирост(+,-)		Рекомендуемые значения
	2015	2016	2017	2016/2015	2017/2015	
К-т общей ликвидности	0,66	0,53	0,56	-0,13	-0,1	≥ 1
К-т абсолютной ликвидности	0,36	0,07	0,11	-0,29	-0,25	0,2-0,7
К-т текущей ликвидности	0,71	1,02	0,97	0,31	0,26	1-3
К-т срочной ликвидности	0,36	0,01	0,07	-0,35	-0,29	0,2-0,7
К-т промежуточного покрытия	0,75	0,92	0,98	0,17	0,23	0,7-1,5
К-т обеспеченности собственными средствами	-0,4	0,02	-0,03	0,42	0,37	$\geq 0,1$

Коэффициент срочной ликвидности за исследуемый период находился в пределах допустимого значения лишь в 2015 году и составлял 0,36, это означает, что в 2015 году предприятие могло погасить свои обязательства за счет своих денежных средств на счетах компании, что нельзя сказать про 2016 и 2017 гг.

Стоит отметить, что на протяжении 2015-2017 гг. коэффициент промежуточного покрытия соответствовал нормативным значениям. Данный коэффициент отражает возможность предприятия погасить свои задолженности немедленно, то есть в критических условиях за счет своих денежных средств, ценных бумаг и дебиторской задолженности.

Нельзя не отметить, что коэффициент обеспеченности собственными средствами имеет отрицательное значение и не соответствует нормативному значению 0,1. Следует отметить, что данное нормативное значение является

достаточно жестким критерием, который свойственный только российской практике финансового анализа и большинству предприятий сложно достичь указанного значения коэффициента. Однако низкое значение коэффициента является крайне негативным моментом в платежеспособности ООО «Дахмира-Белогорья».

Согласно проведенному анализу ликвидности, можно сделать вывод, что предприятие имеет проблемы с платежеспособностью, вероятно которые связаны с недостаточным количеством денежных средств на счетах предприятия и финансовых вложений. Кредиторы предпочитают видеть более высокое значение коэффициентов платежеспособности как признак устойчивого положения компании.

Далее оценим финансовую устойчивость предприятия, так как финансовая устойчивость является важнейшим финансовым индикатором экономической безопасности предприятия. Расчет относительных показателей финансовой устойчивости представлен в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Показатели финансового состояния ООО «Дахмира-Белогорья» за 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	Годы			Абсолютный прирост (+, -)	
		2015	2016	2017	2016г. к 2015г.	2017г. к 2015г.
1	2	3	4	5	6	7
1	Собственные оборотные средства, тыс. руб.	-420	203	-324	-527	96
2	Коэффициент финансовой независимости	0,07	0,03	0,04	0,01	-0,03
3	Коэффициент финансовой устойчивости	0,07	0,03	0,04	0,01	-0,03
4	Коэффициент финансирования	0,08	0,03	0,04	0,01	-0,04

Продолжение табл.2.7

1	2	3	4	5	6	7
4	Коэффициент финансирования	0,08	0,03	0,04	0,01	-0,04
5	Коэффициент капитализации	12,6	30,15	24,09	-6,06	11,49
6	Коэффициент обеспеченности собственными средствами	-0,4	0,02	-0,03	-0,05	0,37

Согласно данным таблицы 2.7 в ходе исследования финансовой устойчивости предприятия было выявлено, что абсолютно все значения коэффициентов финансовой устойчивости не соответствовали установленным нормативным значениям. Предприятие привлекает слишком большое количество заемных средств на 1 рубль вложенных в активы собственных средств, такое утверждение следует из представленных расчётов. Коэффициент капитализации намного превышает нормативное значение (1,5), в 2016 году он достиг своего максимального значения 30,15.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами показывает какую часть оборотных активов компания финансирует за счет собственных источников. В нашем случае мы наблюдаем отрицательное значение данного коэффициента, это свидетельствует о том, что все оборотные средства организации сформированы за счет заемных источников. Также в 2017 году мы наблюдаем падение значения, такая тенденция ведет к уменьшению собственного капитала и росту риска потери финансовой устойчивости.

Чтобы определить тип финансовой устойчивости, необходимо определить 3 вида капитала (СОК, ФК, ОИ), а также запасы. В зависимости от соотношения собственного оборотного капитала и материальных оборотных активов выделяют как минимум 4 типа финансовой устойчивости (рис. 2.2). После определения величины капитала следует сопоставить полученные результаты с данными таблицы. На основании таких сопоставлений определяется тип финансовой устойчивости предприятия (таблица 2.8.)

Таблица 2.8.

Типы финансовой устойчивости предприятия

Показатели	Тип финансовой устойчивости			
	Абсолютная финансовая устойчивость	Нормальная финансовая устойчивость	Неустойчивое финансовое состояние	Кризисное финансовое состояние
±СОК	≥ 0	≤ 0	≤ 0	≤ 0
±ФК	≥ 0	≥ 0	≤ 0	≤ 0
±ОИ	≥ 0	≥ 0	≥ 0	≤ 0

Задачей определения финансовой устойчивости является оценка независимости предприятия от заемных источников. Данные проведенного анализа финансовой независимости ООО «Дахмира-Белогорья» представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Анализ финансовой независимости ООО «Дахмира-Белогорья» за 2015-2017 гг.

Показатель	Порядок расчета	Значение		
		2015 год	2016 год	2017 год
Запасы, тыс. руб.	с. 1210	187	124	393
Собственный оборотный капитал (СОК), тыс. руб.	с. 1300-с. 1100	-420	203	-324
Функционирующий капитал (ФК), тыс. руб.	(с. 1300-с. 1100) + с. 1400	-420	203	-324
Основные источники запасов (ОИ), тыс. руб.	(с. 1300-с. 1100) + с. 1400 + с. 1500	1052	9612	11795
± СОК	СОК - Запасы	-607	79	-717
± ФК	ФК - Запасы	-607	79	-717
± ОИ	ОИ - Запасы	865	9488	11402

Согласно расчетам показателей финансовой устойчивости по данной методике можно утверждать, что в 2015 и 2017 гг. ООО «Дахмира-Белогорья» находилось в неустойчивом финансовом состоянии, однако в 2016 году предприятие находилось в абсолютном финансовом устойчивом состоянии. На данный момент предприятие в большей степени финансово зависимо от заемного капитала и у организации крайне небольшое количество собственных средств для финансирования текущей деятельности.

Немаловажным индикатором экономической безопасности предприятия является показатели деловой активности предприятия. Деловую активность в финансово- хозяйственной деятельности можно определить, как весь спектр действий, который направлен на продвижение данного предприятия во всех сфера своей деятельности, стабильное развитие штата работников предприятия, и конечно же эффективности использования всей базы ресурсов (финансы, персонал, имущество). Проведем оценку деловой активности предприятия, результаты представим в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Показатели деловой активности предприятия ООО «Дахмира-Белогорья»
за 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	Годы			Динамика			
					2016г. к 2015г.		2017г. к 2015г.	
		2015	2016	2017	Абс. (+,-)	Темп прироста, %	Абс. (+,-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка, тыс. руб.	4403	27287	14907	22884	519,7	10504	238,5
2	Среднегодовая стоимость активов, тыс. руб.	2671	11310	22343	8639	323,4	19672	736,5

Продолжение табл. 2.10

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.	945,5	5332	10703,5	4386,5	463,9	9758	1032
4	Ресурсоотдача, обороты	1,6	2,4	0,6	0,7	46,3	-0,9	-59,5
5	Оборачиваемость оборотных средств, оборотов.	4,6	5,1	1,3	0,4	9,9	-3,2	-70
6	Срок погашения дебиторской задолженности, дни.	47	106	255	59,1	126,2	207,9	443,8
7	Срок погашения кредиторской задолженности, дни.	120	124	293	3,7	3,14	172,3	143,1

Показатели деловой активности не имеют строго установленных нормативных значений и определяются чаще всего спецификой анализируемого предприятия. Такой показатель как ресурсоотдача отражает скорость оборота использования имущества предприятия. В 2016 году произошло увеличение показателя на 2,4 оборота, что указывает, что в 2016 году на предприятии быстрее оборачивался капитал, и тем больше прибыли приносил каждый рубль актива организации. Однако к 2017 году данный показатель снизился до 0,6 оборотов, что является отрицательной тенденцией.

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств определяет эффективность деятельности предприятия с точки зрения интенсивности использования оборотных активов. Этот коэффициент показывает, сколько раз за год оборачиваются оборотные средства. В 2016 году значение данного показателя достигло своего максимального значения (5,1 оборотов), к 2017 году коэффициент снизился ниже уровня 2015 года. Задача предприятия заключается в увеличении данного коэффициента, его постоянная максимизация. Низкие значения говорят о том, что предприятие излишне накопило оборотные средства. Для повышения данного показателя необходимо увеличить конкурентоспособность товаров (тем самым увеличить количество продаж) и улучшить систему продаж товаров.

Также в рамках оценки деловой активности были рассчитаны сроки погашения дебиторской и кредиторской задолженности предприятия. На протяжении всего исследуемого периода наблюдается рост сроков погашения. Причиной увеличения срока дебиторской задолженности может служить слишком высокие темпы наращивания продаж или неосмотрительная кредитная политика организации в отношении покупателей и заказчиков. Необходим контроль за расчетами с покупателями и соотношением дебиторской и кредиторской задолженности, так как увеличение срока погашения дебиторской задолженности может создать угрозу финансовой устойчивости предприятия. Что касается повышения срока оборачиваемости кредиторской задолженности, то здесь можно сказать, что чем выше данный показатель, тем дольше времени компания может пользоваться чужими ресурсами. Это может быть выгодно для компании, но с другой стороны, это может свидетельствовать также о просрочке оплат поставщикам, и как следствие, потере деловой репутации.

Проведем анализ показателей рентабельности предприятия (таблица 2.11).

Таблица 2.11

Динамика показателей рентабельности предприятия

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютный прирост (+,-)		Темп прироста, %	
				2017/2016	2017/2015	2017/2016	2017/2015
1	2	3	4	5	6	7	8
Общая рентабельность, %	2,7	0,9	1,4	0,5	-1,3	55,6	-48,1
Рентабельность продаж, %	2,4	0,7	1,1	0,4	-1,3	57,1	-54,2
Рентабельность затрат, %	6,6	7,04	6,5	-0,54	-0,1	-7,7	-1,5
Рентабельность всех активов, %	4	1,72	0,7	-1,02	-3,3	-59,3	-82,5

Рассматривая показатели рентабельности, прежде всего следует отметить, что и на начало, и на конец анализируемого периода показатель общей рентабельности находится ООО «Дахмира-Белогорье» ниже установленного нормативного значения для торговых предприятий, установившегося на уровне 8%. На начало периода показатель общей рентабельности на предприятии составлял 2,7%, а на конец периода 1,4 %. Это следует рассматривать как отрицательное явление.

Далее стоит оценить, имеет ли предприятие в настоящее время угрозу экономической безопасности, для этого проанализируем вероятность банкротства предприятия, а именно рассчитаем вероятность банкротства используя методику Альтмана, Таффлера и Спрингейта. Данные расчетов сведем в таблицу 2.12.

Таблица 2.12

Оценка вероятности банкротства по трем методикам

Модель	Методика расчета	Результаты
Двухфакторная модель Альтмана	$K_{зс}=24$ $K_{тл}=0,97$	$Z = - 0,05$
Модель Таффлера	$X_1=0,02$; $X_2=0,97$ $X_3=0,96$; $X_4=1,2$	$Z = 0,5$
Модель Спрингейта	$X_1=0,93$; $X_2=0,01$ $X_3=0,01$; $X_4=1,2$	$Z = 1,46$

На основании расчетов оценки вероятности банкротства по трем методикам, представленным в таблице 2.12, можно сделать вывод, что ООО «Дахмира-Белогорье» не грозит состояние банкротства, так как все результаты расчетов соответствуют нормативным значениям. Это означает, что предприятие сможет стабильно существовать в ближайшее будущее и сможет и далее осуществлять свою хозяйственную деятельность.

Таким образом, анализируя организационно- экономическую структуру предприятия можно сделать следующий вывод. Группа компаний «Дахмира»

имеет весьма сбалансированную и не перегруженную организационную структуру управления. Финансовое состояние исследуемого филиала ООО «Дахмира-Белогорье» можно оценивать, как неустойчивое, так как основные показатели финансовой устойчивости находятся ниже нормативных значений на протяжении всего периода исследования. Предприятие обладает низкой ликвидностью и платежеспособностью, что является негативным фактором, воздействующим на экономическую безопасность предприятия в целом. Далее проведем комплексную оценку человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье».

2.2. Комплексная оценка человеческого капитала предприятия ООО «Дахмира-Белогорье»

Человеческий капитал – это ключевой фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

В связи с тем, что формирование человеческого капитала предприятия осуществляется на основе личных качеств и характеристик сотрудников, то в качестве основных показателей, используемых для исследования человеческого капитала можно принять: квалификационный состав сотрудников, средний уровень образования, возрастной состав персонала, средний стаж работы по специальности, затраты на персонал. Нами предлагается следующая система показателей оценки человеческого капитала, которые могут быть использованы в качестве исходных данных для оценки человеческого капитала предприятий.

Качественную оценку человеческого капитала можно дать с

использованием экспертных методов, позволяющих использовать в оценке не только групповые, но и индивидуальные характеристики работников. Самым оптимальным временем для проведения анализа считается годовая аттестация работников согласно действующему порядку. Для количественной оценки человеческого капитала предлагается применять формулу, учитывающую первоначальную стоимость человеческого капитала конкретного работника, стоимость его устаревших и приобретенных знаний, а также стоимость неявных знаний и инвестиций в конкретного работника. При этом оценка конкретных работников может проводиться в соответствии с критериями оптимальности и профилирования целевых компетенций.

Чтобы определить влияние воспроизводства человеческого капитала на экономическую безопасность предприятия необходимо провести комплексную оценку его показателей. Основным показателем человеческого капитала является обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами. От их обеспеченности и эффективности их использования зависят такие факторы, как:

- объем и своевременность выполнения всех работ;
- степень использования оборудования;
- объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия характеризуется следующими показателями, рассмотрим их в таблице 2.13.

Таблица 2.13

Обеспеченность трудовыми ресурсами ООО «Дахмира-Белогорье»

Категория работников	Годы			Абсолютный прирост (+,-)	
	2015	2016	2017	2017 г. к 2016 г.	2017 г. к 2015 г.
1	2	3	4	5	6
Среднегодовая численность	50	50	46	-4	-4

Продолжение табл. 2.13

1	2	3	4	5	6
в т.ч. работники, занятых в оптовой торговле	37	35	30	-5	-7
Рабочие постоянные	5	4	3	-1	-2
Рабочие сезонные и временные	2	2	1	-1	-1
Служащие	43	44	42	-2	-1
из них: руководители	10	10	9	-1	-1
Специалисты	27	25	21	-4	-6

Из представленных выше данных мы видим, что большую часть трудовых ресурсов составляют работники, занятые в оптовой торговле. В составе кадров предприятия выделяют руководящих работников, специалистов, служащих, рабочих и рабочих сезонных и временных работ. В ООО «Дахмира-Белогорье» выделяют должности руководителей (директор, заместители, заведующие отделениями и складами), специалистов (менеджеры экономисты, финансисты, менеджеры по закупкам и продажам, бухгалтеры, товароведы, технологи по хранению).

На протяжении исследуемого периода мы можем видеть постоянное уменьшение общего числа работников оптовой торговли. В 2017 году их численность составила 30 человек, это на 7 человек меньше чем в 2015 году. Причиной данной тенденции может быть изменения кадровой политики предприятия. Также мы можем наблюдать уменьшение числа других категорий работников. Так в 2017 году число специалистов на предприятии составило 21 человек, что на 6 человек меньше чем в 2015 году. Стремительное кадровое уменьшение на предприятии является отрицательной динамикой. Делаем вывод, что основной категорией персонала являются специалисты. В их состав входят в основном менеджеры по оптовым продажам.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста и образования, поэтому необходимо изучить состав рабочих по этим центральным признакам. Наглядно продемонстрируем в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Качественный состав трудовых ресурсов ООО «Дахмира-Белогорье»

Показатель	Численность рабочих на конец года			Удельный вес, %		
	2015 год	2016 год	2017 год	2015 год	2016 год	2017 год
Группы рабочих:						
По возрасту, лет:						
До 30 лет	27	28	28	54	56	60,87
От 31 до 55	20	19	17	40	38	36,96
Старше 55	3	3	1	6	6	2,17
Итого	50	50	46	100%	100%	100%
По образованию:						
Среднее специальное	23	25	27	46	50	58,70
Высшее	20	19	15	40	38	32,61
Итого	50	50	46	100%	100%	100%

Уровень квалификации определяется как способность работника выполнять определенные по составу и уровню сложности трудовые задачи и обязанности, которая достигается путем освоения необходимого комплекса теоретических знаний и навыков. С увеличением возраста работника, исходя из его физического здоровья производительность труда может снижаться. Следовательно, снижение производительности труда несет прямую угрозу экономической безопасности компании. По данным ООО «Дахмира-Белогорье» удельный вес численности рабочих в возрасте до 30 лет в 2017 г. увеличился, а численность персонала пенсионного возраста сократилась.

В структуре работников по возрастному признаку преимущественный удельный вес приходится на работников до 30 лет и составляет 60,8% в 2017 году. Это является отличным показателем, так как молодые работники имеют

свои преимущества. Так, большинство работодателей в числе наиболее важных преимуществ молодых специалистов отмечают мобильность и гибкость в работе, активность и целеустремленность, нестандартное и необычное мышление. Также стоит отметить, что высокий уровень молодых работников на предприятии является одним из индикаторов кадровой составляющей экономической безопасности предприятия.

Проанализировав квалификационную составляющую человеческого капитала можно отметить, что большая часть работников компании имеет среднее специальное образование. В 2016 году такое число таких работников составляло 50% от общего числа работников, к 2017 году произошло увеличение до 58,7%. Удельный вес работников с высшим образованием составляет 32,6%. Низкий уровень работников с высшим образованием отрицательно характеризует предприятие, так как использование организацией высококвалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов являются одними из приоритетных задач, решение которых является неременным условием для стабильного экономического развития предприятия.

Для оценки качественного состава человеческого капитала целесообразно проанализировать движение рабочей силы. Движение рабочей силы определяется коэффициентом оборота по приёму или выбытию рабочих. Результаты оценки представлены в таблице 2.15.

Таблица 2.15

Данные о движении рабочей силы ООО «Дахмира-Белогорье»

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	2	3	4
Численность персонала на начало года	50	50	46
Принято всего, чел. в т. ч.:	5	4	2
Выбыло всего, чел.	5	8	6
- по сокращению штатов:	-	-	1
- по собственному желанию:	4	8	4
- за нарушение трудовой дисциплины	1	-	1

Продолжение табл. 2.15

1	2	3	4
Численность человек на конец года	50	46	42
Коэффициент оборота по приему	10	8	4
Коэффициент оборота по выбытию	10	16	13
Коэффициент постоянства кадров	80	76	82,6
Коэффициент текучести кадров	10	16	10,8
Коэффициент абсентеизма	12	15	11
в т. ч. по болезни	10	14	10
Производительность труда (стоимостная на 1 работника за период)	5,5	35,9	19,8

Из данной таблицы видно, что коэффициент оборота по приему в 2017 году уменьшился по сравнению с 2016 годом на 6%. Коэффициент оборота по выбытию также уменьшился в 2017 году на 3% по сравнению с 2016 годом. Коэффициент постоянства кадров увеличился и в 2017 году составит 82,6 %. Это говорит о том, что на предприятии 82,6% сотрудников в штате, работают длительное время на предприятии и способны приносить максимальное количество полезного результата для деятельности организации.

Процент текучести кадров является важнейшим показателем оценки человеческого капитала. Чем выше данный показатель, тем сложнее обстановка на предприятии. Такое явление в большей степени влияет на безопасное состояние предприятия, так как это может грозить компании потерей стабильности, а также высокими затратами на поиск и обучение новых работников. Коэффициент текучести кадров ООО «Дахмира-Белогорье» в 2017 году по сравнению с 2015 годом увеличился на 0,8%, однако в 2016 году этот показатель достиг своего максимального значения и составил 16%. Коэффициент абсентеизма за 2015- 2017 года снизился на 1% и в 2017 году составил 11%. Это означает, что производительное время в течение года из-за отсутствия работников на рабочем месте теряется незначительно.

Одним из основных показателей оценки эффективного расходования человеческого капитала, является оплата труда. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 2.16.

Таблица 2.16

Средний размер заработной платы ООО «Дахмира-Белогорье»

Показатель	Значения показателя			Темп прироста, %	
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 г. к 2016 г.	2017 г. к 2015 г.
Служащие	18550	19500	20120	3,2	8,5
Рабочие	12152	15245	15789	3,6	29,9
Руководители	25420	26120	27110	3,8	6,7

Данная таблица помогает целиком и полностью оценить наличие положительной динамики фонда заработной платы. В 2017 году увеличилась средняя заработная плата руководителей высшего звена на 8,46% по сравнению с 2015 годом и составила 27110 руб. Средняя заработная плата рабочего персонала в 2017 году составила 15789 руб., что на 29,93% больше чем в 2015 году. Динамику роста заработной платы можно представить в виде графика (Рис. 2.2).

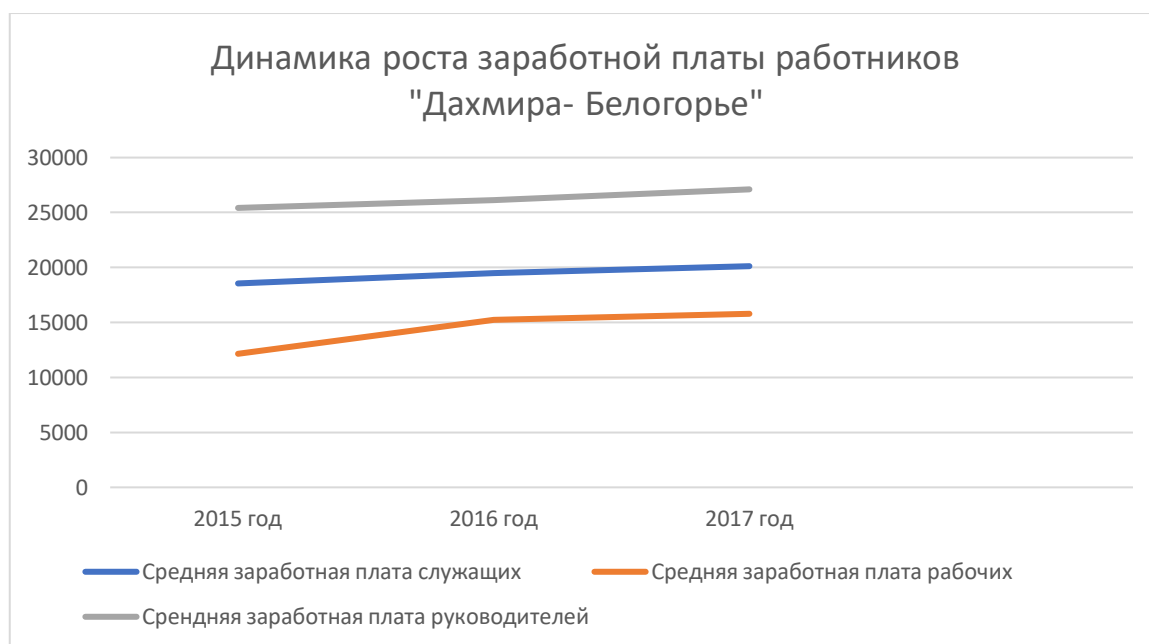


Рис. 2.2. Динамика роста заработной платы работников ООО «Дахмира-Белогорье»

По данным проведенного комплексного анализа человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье» можно сделать вывод, что на протяжении исследуемого периода наблюдалось постоянное уменьшение общего числа работников оптовой торговли. В 2017 году их численность составила 30 человек, это на 7 человек меньше чем в 2015 году. Причиной данной тенденции может быть изменения кадровой политики предприятия и увеличение коэффициента текучести кадров. Причиной текучести может быть недостаточная мотивация работников, отсутствие карьерного и профессионального развития и обучения или перспектива получения более высокой зарплаты в другом месте.

Структура работников по возрастному признаку является однородной, то есть наблюдается равное соотношение работников разных возрастных групп. Это является отличным показателем, так как молодые и возрастные работники имеют свои преимущества. Также за исследуемый период уменьшилась среднесписочная численность работников. Коэффициент оборота по приему в 2017 году уменьшился по сравнению с 2016 годом на 6%. Коэффициент оборота по выбытию также уменьшился в 2017 году на 3% по сравнению с 2016 годом. Коэффициент постоянства кадров увеличился и в 2017 году составит 82,6%. Это говорит о том, что на предприятии 82,6% сотрудников в штате, работают длительное время на предприятии и способны приносить максимальное количество полезного результата для деятельности организации. Очень важно отметить такую выявленную в ходе анализа проблему предприятия, как очень высокий уровень абсентеизма, который несет прямую угрозу экономической безопасности предприятия.

2.3. Анализ динамики показателей развития человеческого капитала в системе экономической безопасности предприятия

В современных экономических условиях человеческий капитал является одной из главной составляющей экономической безопасности предприятия и основным фактором повышения конкурентоспособности предприятия. Развитие теории человеческого капитала позволяет обосновать необходимость разработки в каждой организации активной кадровой политики, ведь главной целью любой кадровой политики является эффективное развитие человеческого капитала компании.

Согласно Концепции долгосрочного социально - финансового развития Российской Федерации на период до 2020 года, одним из этапов инновационного развития страны является развитие человеческого капитала в виде системных преобразований направленных на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала. Понятие человеческий капитал все более входит в корпоративный лексикон, а его необходимость его развития на уровне компании является все более важнее.

Человеческий капитал принято разделять на определённые группы согласно ряду факторов:

— индивидуальный человеческий капитал - это экономический вид таланта, который включает в себя неотъемлемые личные качества человека, привязанные к его телу и доступные только через его собственную свободную волю - микроуровень;

— человеческий капитал фирмы - мезоуровень;

— национальный человеческий капитал – макроуровень.

Каждый из данных уровней человеческого капитала, так или иначе оказывают существенное влияние на систему экономической безопасности предприятия.

Рассмотрим порядок важности составляющих индивидуального человеческого капитала организации на примере предприятия ООО «Дахмира-Белогорье». На основе данных полученных путем социального опроса основных глав предприятия, можно составить диаграмму. Рассмотрим более подробно на рисунке 2.3.

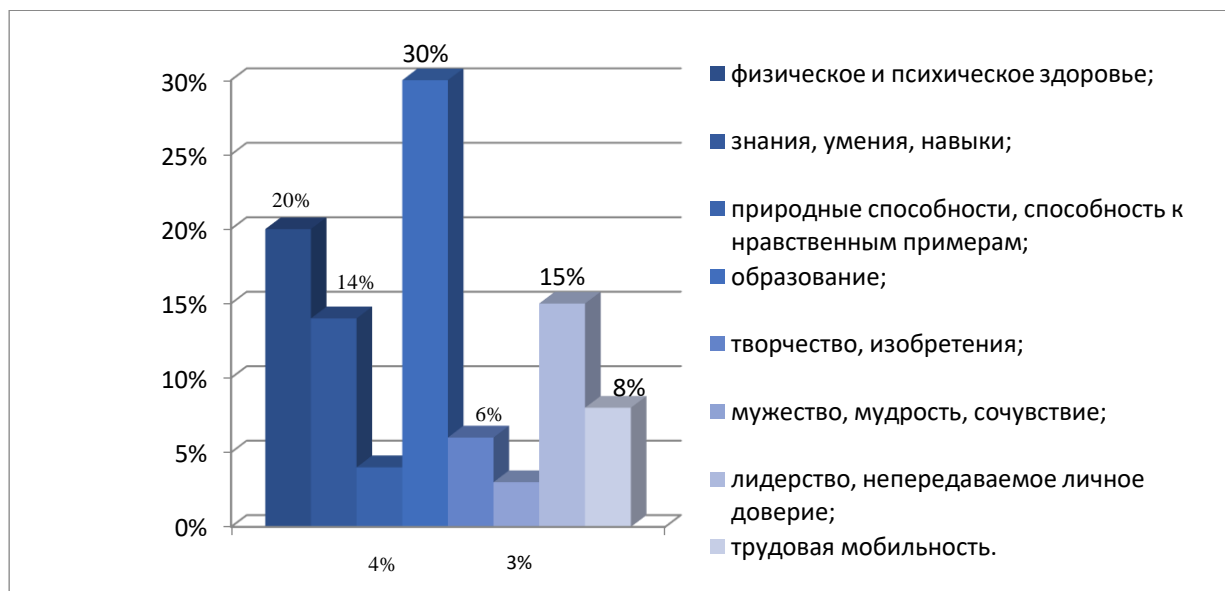


Рис. 2.3. Основные составляющие индивидуального человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье»

Согласно данным анкетирования персонала, наиболее важной составляющей индивидуального человеческого капитала является образование (30 %), а самыми малозначимыми природные способности работника, а также такие психологические черты как мужество, мудрость и сочувствие.

Каждый из этих элементов индивидуального человеческого капитала способствует успеху не только в профессиональной жизни, но и в личной жизни человека. Связь между знаниями и индивидуальным человеческим капиталом можно понять, если человек осознает, что капитал формируется за счет инвестиций. Инвестиции в человеческие ресурсы способствуют увеличению производительности, и как итогу повышению заработной платы рабочих.

Расходы предприятия на персонал, а именно их динамика и структура, являются показателем того, насколько руководство предприятия заинтересовано в инвестировании в человеческий капитал, а, следовательно, в его развитие. Далее проанализируем расходы предприятия на персонал, результаты представим в таблице 2.17.

Таблица 2.17

Структура и динамика расходов на развитие человеческого капитала ООО
«Дахмира-Белогорье»

Категория расходов	Годы			Структура			Абсолютный прирост (+,-)	
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017 г. к 2016 г.	2017 г. к 2015 г.
Расходы на поиск, отбор и обучение, тыс. руб.	10	10	8	13,30	8,78	11,59	-2	-2
Расходы на улучшение условий труда и безопасности, тыс. руб.	35,2	40,3	25	46,81	35,38	36,23	-15,3	-10,2
Расходы на обучение и повышение квалификации работников, тыс. руб.	5	10	12	6,65	8,78	17,39	2	7
Оплата медицинских оздоровительных программ	-	21,6	-	0,00	18,96	0,00	-21,6	0
Расходы на транспорт, питание и т.д.	25	32	24	33,24	28,09	34,78	-8	-1
Итого	75,2	113,9	69	100	100	100	-44,9	-6,2

Из данной таблицы мы можем увидеть, что общая сумма расходов предприятия на развитие человеческого капитала в 2017 году составила 69 тыс. руб., что меньше на 44,9 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом. Большую часть расходов составляют расходы на улучшение условий труда и безопасности, их удельный вес в сумме общих расходов составил 36,2%. Наименьшей статьёй расходов на предприятии являются расходы на поиск, отбор и обучение персонала и расходы на повышение квалификации работников. Уровень образования работников, проанализированный ранее, показал, что большая часть сотрудников не имеет высшего образования, поэтому предприятию

необходимо заниматься обучением своих работников, так как обучение и повышение квалификации персонала является одним из важнейших составляющих человеческого капитала, и его снижение может нести угрозу экономическому состоянию предприятия.

Человеческий капитал – это совокупная стоимость, которую создают сотрудники компании в соответствии со своими знаниями, навыками, возможностями, используя ресурсы организации. Чем выше стоимость человеческого капитала, тем выше уровень развития предприятия в целом. Руководство ООО «Дахмира-Белогорье» используют следующие методы поддержания уровня человеческого капитала:

- тренинги;
- мониторинг производительности;
- прямое общение;
- определенные должностные обязанности;
- мотивация.

Рассмотрим, как осуществляются выше упомянутые способы поддержания высокого качества человеческого капитала фирмы на примере ООО «Дахмира-Белогорье». (Рис. 2.4.)

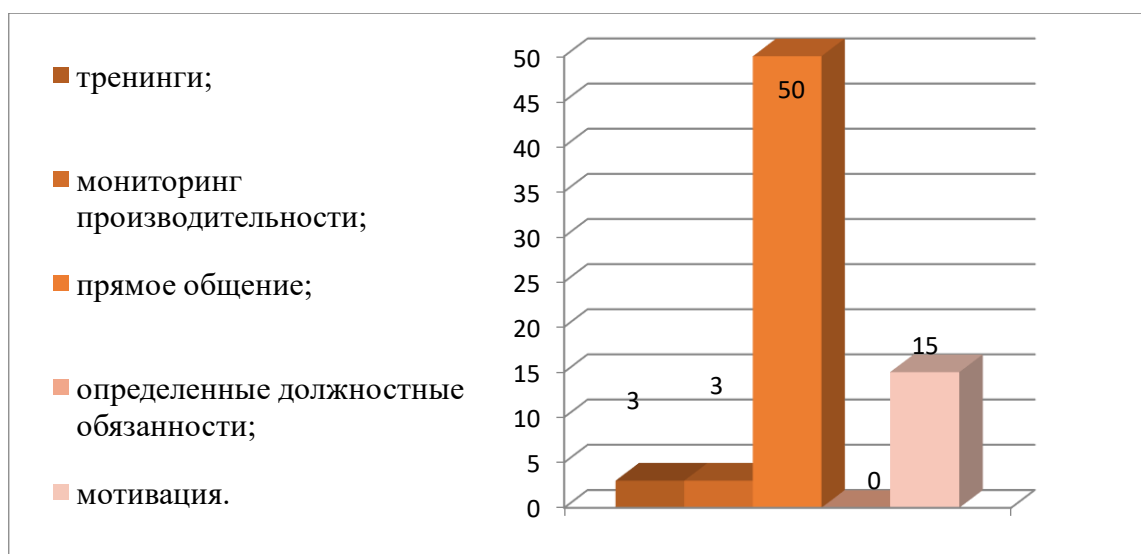


Рис. 2.4. Основные способы поддержания высокого уровня человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье», в человека -часах.

Из представленной диаграммы видно, что самое большое количество часов выделяется на прямое общение с персоналом. Данный фактор является самым оптимальным при стратегическом планировании. Наименьшей популярностью пользуются такие способы как тренинги и мониторинг производительности.

Далее мы проанализируем уровень кадровой безопасности человеческого капитала с целью выяснения, является ли деятельность компании в сфере развития и поддержания высокого уровня человеческого капитала эффективной. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 2.18.

Таблица 2.18

Показатели и их пороговые значения кадровой составляющей экономической безопасности ООО «Дахмира-Белогорье»

Наименование показателя	Пороговое значение	Фактическое значение			Абсолютный прирост (+,-)	
		2015	2016	2017	2016/2015	2017/1016
1	2	3	4	5	6	7
Отток кадров, %	≤ 10	10	16	10	6	-6
Доля занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, %	≤ 10	0	0	0	0	0
Доля работников с высшим образованием, %	≥ 50	40	38	32	-2	-6
Численность персонала, повысившего уровень квалификации за год, %	≥ 15	10	13	15	3	2
Доля рабочих без высшего образования в общей численности работников, %	≤ 60	60	62	68	2	6

Продолжение табл. 2.18

1	2	3	4	5	6	7
Превышение прироста средней заработной платы над официальным темпом инфляции, %	≥ 15	6,1	3,12	0,98	-2,98	-2,14
Соотношение размера средней заработной платы руководителей высшего звена и персонала, разы	≤ 8	1,8	1,8	1,6	0	-0,2
Доля персонала в возрасте от 18 до 35 лет, %	≥ 40	54	56	58,7	2	2,7
Уровень кадровой безопасности	-	Предкри- зисный	Предкри- зисный	Предкри- зисный	-	-

Проведенная оценка уровня кадровой безопасности ООО «Дахмира-Белогорье» позволила определить, что в течение исследуемого периода предприятие находилось в предкризисном состоянии кадровой безопасности, так как многие показатели кадровой безопасности не соответствовали пороговым значениям. Так доля работников с высшим образованием составляет всего 32 % от суммы всех работников. Также такой показатель, как число работников, повысивших уровень квалификации составляет в 2017 году всего 15%. Данный показатель очень важен для оценки экономической безопасности предприятия. Как уже было выявлено ранее, на предприятии самым важным составляющим человеческого капитала считают образование и знания работника, а значит повышение уровня квалификации является неотъемлемой составляющей успешного развития компании. В 2017 году компания понесла расходы на обучение работников всего в размере 17 тыс. руб. Такой факт является весьма отрицательным, так как влияет на мотивацию работника, на уровень текучести персонала и конечно же на производительность труда. Когда работник получает знания за счет организации, он чувствует, что руководство заботится о нем. Поэтому у человека появляется стремление к повышению

производительности труда и возникает уверенность в его работе в этой компании.

Высокий уровень оттока кадров в большей степени влияет на безопасное состояние предприятия, так как это может грозить компании потерей стабильности, а также высокими затратами на поиск и обучение новых работников. В 2017 году данный показатель составляет 10%, такой результат является приемлемым в рамках оценки экономической безопасности компании.

Таким образом, проанализировав финансовое состояние ООО «Дахмира-Белогорье», проведя комплексный анализ человеческого капитала и показателей его развития в системе экономической безопасности предприятия целесообразно определить общий уровень экономической безопасности предприятия. Для анализа уровня экономической безопасности был использован индикаторный метод. Индикаторы рассматриваются как пороговые значения показателей, характеризующих деятельность предприятия в различных функциональных областях, соответствующие определенному уровню экономической безопасности. Оценка экономической безопасности предприятия устанавливается по результатам сравнения (абсолютного или относительного) фактических показателей деятельности предприятия с индикаторами. Результаты анализа представлены в таблице 2.19.

Таблица 2.19

Показатели экономической безопасности ООО «Дахмира-Белогорье»

Показатели	Норм. ограничение	Годы		
		2015	2016	2017
1	2	3	4	5
Показатели финансовой безопасности				
Уровень рентабельности, %	≥ 1	2,7	0,9	1,4
Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности	1	0,4	0,8	0,9
Доля товаров, имеющей устойчивый спрос, %	≥ 60	60	62	65
Наличие дополнительных угроз финансовой безопасности	-			
Показатели кадровой безопасности				
Доля работников с высшим образованием, %	≥ 85	40	38	32

Продолжение табл. 2.19

1	2	3	4	5
Доля персонала в возрасте от 18 до 35 лет, %	≥ 40	54	56	58,7
Отток кадров, %	≤ 10	10	16	10
Численность работников с профессиональными заболеваниями, %	≤ 15	0	0	0
Соотношение средней заработной платы руководителей высшего звена и такого же числа персонала, разы	≤ 8	1,7	1,5	1,5
Показатели технологической безопасности				
Минимальный уровень использования производственных мощностей, (арендованных) %	≥ 70	80	85	85
Ежегодный уровень обновления активной части оборудования, %	≥ 5	0	0	0
Доля реализованной продукции, (товаров для перепродажи) соответствующей ГОСТам, %	≥ 85	95	96	96
Показатели правовой безопасности				
Уровень правовой защиты предприятия	норм.	высокий	высокий	высокий
Показатели информационной безопасности				
Наличие комплекса защиты конфиденциальности и целостности информации	Есть в наличии	Комплекс защиты внедрен и функционирует		
Показатели экологической безопасности				
Уровень экологической безопасности товаров	Соответствие экологическим стандартам	Соответствует стандартам безопасности		
Уровень экологической безопасности предприятия		Не воздействует негативно на окр. среду		
Показатели силовой безопасности				
Уровень сохранности имущества предприятия	Норм.	высокий	высокий	высокий
Физическая безопасность сотрудников	Обеспеч.	обеспечена		
Уровень экономической безопасности	-	Предкри-зисный	Предкри-зисный	Предкри-зисный

По результатам индикаторного анализа уровня экономической безопасности ООО «Дахмира- Белогорье» было выявлено, что на протяжении исследуемого периода состояние экономической безопасности компании соответствовало предкризисному уровню. Данный вывод сделан исходя из того, что некоторые индикаторы экономической безопасности не

соответствуют пороговому значению, при этом не были полностью утрачены технические возможности предприятия.

На снижение уровня экономической безопасности ООО «Дахмира-Белогорье» повлияли значения следующих показателей:

- соотношение дебиторской и кредиторской задолженности;
- доля работников с высшим образованием;
- ежегодный уровень обновления активной части оборудования.

Таким образом, в результате анализа человеческого капитала и влияния его динамики развития на экономическую безопасность предприятия, можно сделать вывод, что динамика качественных и количественных показателей человеческого капитала, такие как образование, возраст и численность работников непосредственно влияют на экономическое безопасное состояние предприятие. Важным инструментом поддержания высокого уровня развития являются инвестиции. В ходе анализа была выявлена проблема низкого уровня образования работников ООО «Дахмира-Белогорье» и недостаточного инвестирования в развитие человеческого капитала организации. Предприятию необходимо активизировать деятельность по повышению квалификации своих работников.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Проблемы формирования и развития человеческого капитала предприятия

На сегодняшний день основными фундаментальными экономическими категориями, являются труд, земля и капитал. Однако сама по себе категория капитала весьма противоречива. Так, например, ряд исследователей считают достаточно объективными показателями для оценки человеческого капитала исключительно количественные показатели (такие как уровень образования, опыт работы в организации на одной и той же должности и т.д.). Но само по себе понятие человеческого капитала не является исключительно математической величиной, которую можно рассчитать, используя формулу. Ведь человеческий капитал не представляет собой изолированное понятие - на него оказывает влияние и культура человека, и качество знаний индивида, и внутренняя мотивация. Кроме того, если в стране происходят или происходили революционные потрясения, то меняется вся социально-политическая система, рвется нить традиций, рушится привычный уклад жизни, изменяются условия культурного и социального воспроизводства. Все это глубоко воздействует на человека и человеческий капитал. Кроме того, если рассматривать более подробно проблему воспроизводства человеческого капитала, можно сказать о том, что во многом именно от качества человеческого капитала зависит уровень социально-экономического развития [31, с.44].

По нашему мнению, сохранение и укрепление экономического состояния предприятия ООО «Дахмира- Белогорье» должно реализовываться через повышение уровня образования работников, связанных с продажами. В ходе

проведенного ранее анализа человеческого капитала предприятия были выявлены основные угрозы экономической безопасности предприятия:

— экономия предприятия на инвестиции в человеческий капитал. Как показал проведенный ранее анализ, на обучение и повышение квалификации работников выделяется минимальное количество денежных средств предприятий. В условиях экономической нестабильности многие предприятия начинают экономить на всем и в первую очередь на персонале. Но следует отметить тот факт, что доходы от инвестиций в человеческий капитал достаются не только носителю человеческого капитала, но и предприятию, в которой он реализуется;

— низкая доля персонала с высшим образованием и работников, повысивших уровень квалификации за последний год. Данная проблема отрицательно характеризует предприятие, так как использование организацией высококвалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов являются одними из приоритетных задач, решение которых является неременным условием для стабильного экономического развития предприятия;

— снижение выручки в отчетном году. Основным видом деятельности ООО «Дахмира- Белогорье» является оптовая продажа оборудования для сельского хозяйства, поэтому предполагается, что причиной снижения выручки могла стать неэффективная работа персонала, занятого в оптовой торговле. Стоит отметить, что ошибки персонала, возникающие из-за низкой квалификации, могут привести к большим потерям и нанести вред финансовому состоянию компании;

— низкий уровень мотивации работников. Эффективность работы торговой компании, его товарооборот и количество прибыли во многом зависит от качества работы его сотрудников. А для того, чтобы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала. По данным опроса должностных лиц ООО «Дахмира-

Белогорье» на мотивацию сотрудника выделяется в среднем всего 15 человека-часов в год.

Повышение уровня развития человеческого капитала предприятия ООО «Дахмира- Белогорье», а именно уровня квалификации сотрудников – одна из ключевых задач в деятельности предприятия. Задача, которая в настоящее время встает перед рассматриваемым предприятием, состоит в том, разработать такую систему обучения работников, которая могла бы гарантировать повышение уровня знаний, тем самым в будущем обеспечить успешный уровень продаж на предприятии и устойчивое финансовое положение для стабильного функционирования ООО «Дахмира- Белогорье».

Инвестиции играют значимую роль в деятельности каждого предприятия и оказывают благоприятное влияние на развитие экономики государства. В условиях высокой конкуренции и постоянно динамично меняющегося рынка, необходимая квалификация работников не может быть гарантирована базовым образованием. Качественное обучение персонала позволяет работодателю получить большую отдачу в форме роста производительности, опыта, повышение уровня преданности компании и общего вклада в бизнес со стороны сотрудников.

Выделяют 3 основных вида инвестиций в человеческий капитал, наглядно представим на рисунке 3.1.

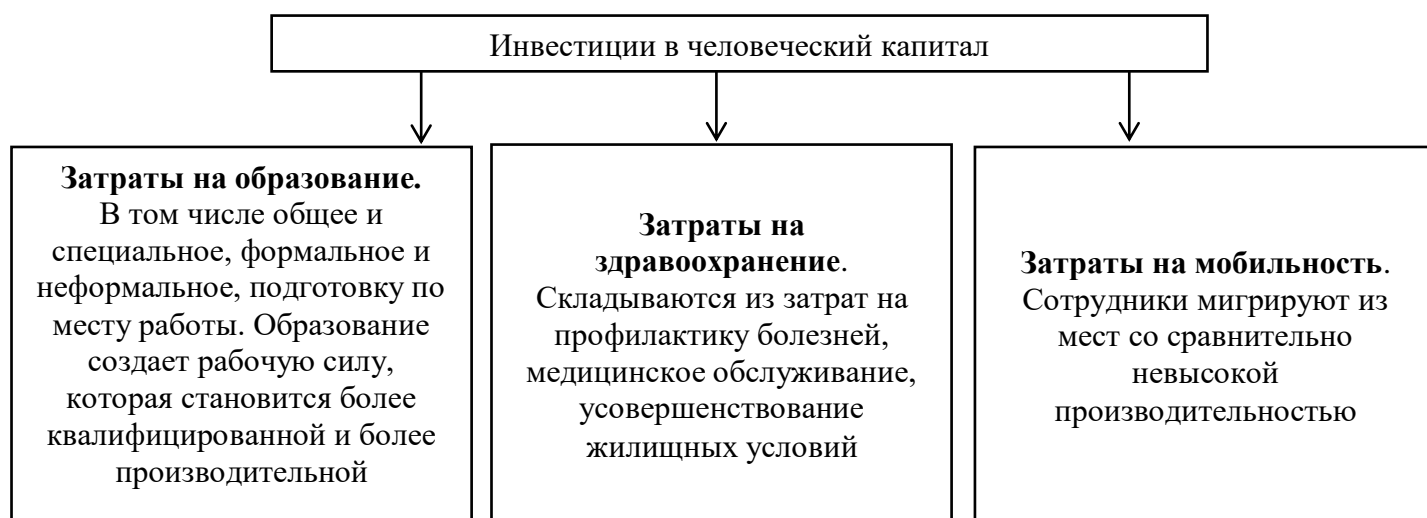


Рис.3.1. Инвестиции в человеческий капитал

Наиболее значимыми считаются инвестиции в здоровье и образование. Данные вложения увеличивают уровень знаний, тем самым повышают объём и качество человеческого капитала. Капиталовложения в высочайшее образование содействуют развитию высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает максимальное воздействие на темпы экономического роста [8, с.55].

Основным видом деятельности ООО «Дахмира- Белогорье» является оптовая торговля оборудования для сельскохозяйственного производства, в частности для животноводства. Данная сфера торговли имеет ряд особенностей и специфических черт. Специалисты в области продажи сельскохозяйственного оборудования должны владеть не только базовыми знаниями в области продаж, но и углубленными знаниями о продаваемом продукте или о бизнесе клиента.

Ведущие производители и аналитики уверенно свидетельствуют о резком росте производства сельскохозяйственной техники. По сравнению с 2015 годом, ее производство увеличилось на 60 %. Рынок с/х оборудования и техники дает все больше возможностей для организаций, которые занимаются перепродажей этой техники. Вместе с развитием рынка развивается и конкуренция на нем. На развитие конкуренции на рынке сельскохозяйственной техники и оборудования, как в целом по Российской Федерации, так и в частности по Белгородской области за последние годы, по мнению ряда экспертов, оказало влияние изменение внешнеполитической и макроэкономической ситуации, в частности такие факторы как изменение курсов валют, санкционная политика европейских стран и США, падение цен на энергоносители.

На сегодняшний день организации, реализующие сельскохозяйственную технику, оборудование и запасные части в Белгородской области в основном реализуют продукцию импортного производства. Предприниматели объясняют данный факт тем, что техника и оборудование местного производства реализуется напрямую с заводов производителей.

Белгородская область является отличной территориальной нишей для такого бизнеса, так как аграрный сектор Белгородской области занял одну из лидирующих позиций в экономике. Сегодня здесь производится более четверти регионального валового продукта. Кроме того, Белгородская область вносит весомый вклад в укрепление агропродовольственного рынка страны – ежегодно производит около 4,4% от общероссийского объема валовой сельскохозяйственной продукции.

Успех такого бизнеса зависит от множества факторов, например, таких как предлагаемый ассортимент товаров. Например, если есть трактора, но нет плугов к этим тракторам и другой вспомогательной техники, присутствует большой риск потерять хорошего клиента. Гораздо удобнее для покупателя приобрести большую часть техники в одном месте. Во-первых, при возникновении спорных вопросов нет необходимости разрываться между фирмами, где была совершена покупка, во-вторых, экономия средств на доставке. И покупатель обязательно будет делать на этом акцент.

Ценовая политика напрямую зависит от поставок. Если большая часть техники берется у одного производителя, то возможно совершить сделку как оптовую поставку, а это позволит регулировать цену для конечного потребителя. Суть таких фирм, которые занимаются продажами сельскохозяйственной техники, это посредничество между производителем и конечным покупателем (фермером), который напрямую будет ею пользоваться.

Таким образом трудовая деятельность в такой организации требует высокого уровня квалификации. Специалист по продажам должен обладать не только базовыми умениями и знаниями в области продаж: поиск контакта с потенциальным покупателем, организация эффективной рекламы, организация консультационных встреч и организация сделок с покупателями. В силу специфики продаваемого продукта в базу обязательных знаний также входит изучение технических свойств продаваемых товаров и анализ потребительского спроса и изучение тенденций рынка сельскохозяйственного оборудования.

Преимущественно, при отборе на должность работников ООО «Дахмира-Белогорье» занятых в оптовой торговле выбирают кандидатов с техническим направлением образования.

В целях повышения уровня развития человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье» и его конкурентоспособности как механизма обеспечения экономической безопасности предприятия предлагается внедрить в систему управления персоналом и развития следующие мероприятия по повышению уровня квалификации работников, и развитию в целом человеческого капитала на предприятии:

- введение системы обязательной ежегодной аттестации работников;
- кооперация предприятия с университетами с целью подготовки новых специалистов и повышения квалификации текущих работников;
- организация посещения работников бизнес-тренингов, семинаров, коучинг персонала с привлечением сотрудниками тренинго-консалтинговых компаний (рис.3.2).

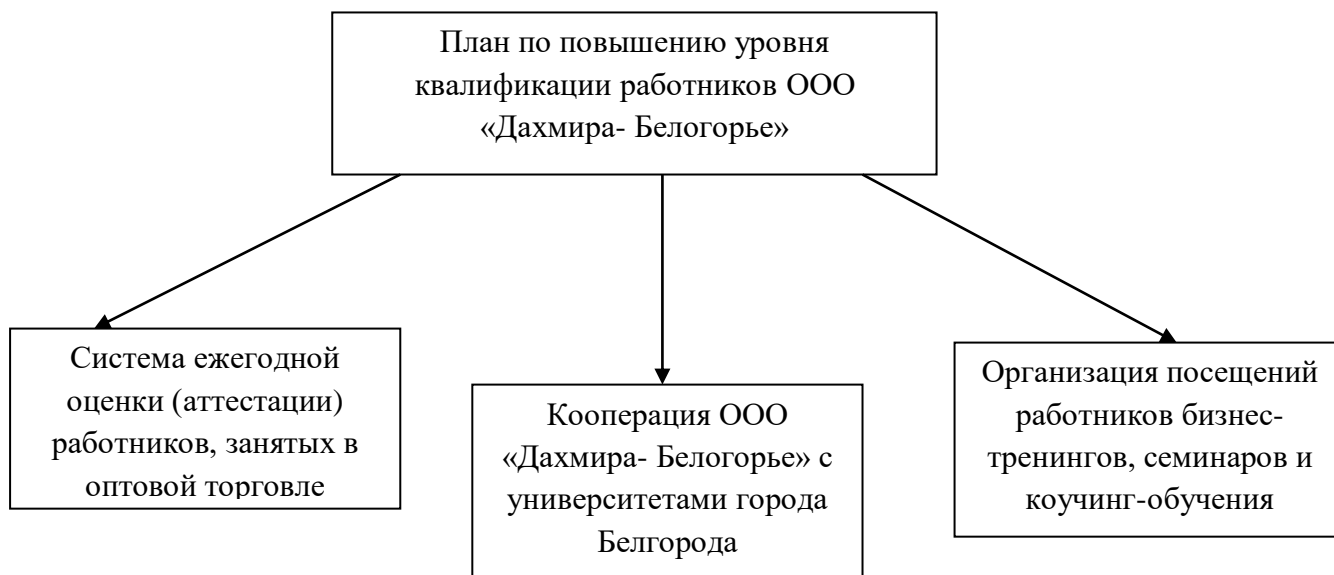


Рис. 3.2. План по повышению уровня квалификации работников ООО «Дахмира-Белогорье»

Таким образом, с введением системы ежегодной системы оценки персонала, организацией совместной работы с университетами и различных семинаров и тренингов специалистов по продажам, предприятие сможет увеличить объем продаж, расширить клиентскую базу, повысить уровень финансовой устойчивости, обеспечив экономическую безопасность своей деятельности. В следующем разделе представим план реализации предложенных мероприятий и расчет экономической эффективности проекта повышения уровня образования персонала компании как механизма развития человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье» в стратегии экономической безопасности предприятия.

3.2. Направления развития человеческого капитала в стратегии экономической безопасности предприятия

Основной целью деятельности ООО «Дахмира-Белогорье» является получение прибыли и ее долгосрочный рост. Для увеличения прибыли предприятие может развиваться в двух направлениях: улучшать потребительские свойства товара, в нашем случае за счет закупки оборудования для перепродажи с высоким техническими характеристиками, высоким уровнем качества и износоустойчивости, что несомненно приведет к повышению себестоимости товара и росту цены на него, другой вариант – постепенно снижать себестоимость товара за счет ресурсов и возможностей предприятия, оставляя цену продукта на прежнем уровне. Для потребителя второй вариант является наиболее выгодным, так как за ту же цену он приобретает товар высокого качества, при этом не переплачивая. Со стороны предприятия снижение себестоимости товара может быть достигнуто за счет повышения квалификации работников и повышения объемов продаж. Следовательно, предприятию необходимо способствовать накоплению и

развитию человеческого капитала своих сотрудников путем осуществления инвестиций в него.

Ранее, в целях развития человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье» были предложены следующие мероприятия:

- введение системы обязательной ежегодной аттестации работников;
- кооперация предприятия с университетами с целью подготовки новых специалистов и повышения квалификации текущих работников;
- организация посещения работников бизнес-тренингов, семинаров, коучинг персонала с привлечением сотрудниками тренинго-консалтинговых компаний.

Реализацию данного плана целесообразно начать с введением системы ежегодной аттестации работников ООО «Дахмира-Белогорье» занятых в сфере продаж.

Аттестация персонала — кадровые мероприятия, которые призваны оценить соответствие уровня квалификации, качеств и потенциала работника требованиям выполняемой деятельности. Главное назначение аттестации — не контроль исполнения, а выявление резервов повышения уровня отдачи работника. То есть такая форма проверки знаний работника позволит оценить соответствие работников занимаемым должностям и определить проблемные зоны в работе аттестуемого сотрудника.

Для начала следует создать нормативно- правовую базу аттестационной системы. Таким документом может быть «Положение об аттестации сотрудников и руководящего персонала». Ответственность за внедрение и работу системы аттестации возложится на специалистов отдела кадров. Они будут участвовать в формировании и работе аттестационной комиссии, готовить необходимую документацию (положения, инструкции), регламентирующую работу системы, составлять списки и графики аттестации и контролировать ход проведения аттестации. Кроме того, важно, чтобы цели

аттестации были четко донесены до аттестуемых сотрудников ООО «Дахмира-Белогорье».

Сроки и график проведения аттестации будут утверждаться директором ООО «Дахмира-Белогорье» и доводиться до сведения сотрудников за один месяц до начала аттестации. Для проведения аттестации директор ООО «Дахмира-Белогорье» внутренним приказом назначает аттестационную комиссию: председателя, секретаря и членов комиссии.

Функции по проведению аттестации распределяются между линейными руководителями и менеджерами по персоналу (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Распределение функций при проведении аттестации

Линейные руководители	Кадровые службы
Консультируют по выделению существенных параметров оценки	Основываясь на корпоративной политике, разрабатывают общие принципы оценки персонала
Участвуют в аттестационных процедурах в качестве экспертов, готовят индивидуальные оценочные материалы (анкеты, характеристики, рекомендации) для аттестуемых	Разрабатывают нормативные и методические материалы
Участвуют в работе аттестационных комиссий	Организуют аттестационные процедуры
	Обучают линейных менеджеров эффективной работе в рамках аттестационных процедур и собеседований
	Контролируют реализацию аттестационных процедур
	Обрабатывают и анализируют данные
	Осуществляют хранение и использование кадровой информации (в частности, для формирования резерва и планирования карьеры)

Аттестация сотрудников будет проходить в три этапа:

1. Подготовка к проведению аттестации;
2. Проведение аттестации;
3. Подведение итогов аттестации.

На этапе подготовки к проведению аттестации в ООО «Дахмира-Белогорье» на первый план выходят следующие задачи:

- разработка плана проведения аттестации;
- выбор методов и типовых форм оценки исполнителей и самой процедуры оценки;
- подготовка внутренних инструкций для проводящих аттестацию;
- составление списка работников, подлежащих аттестации;
- подготовка графика проведения аттестации;
- оповещение работников о сроках проведения аттестации;
- подготовка и размножение бланков, типовых форм, необходимых для аттестации.

В качестве основной формы проведения аттестации предлагается форма письменного тестирования, так как она фактически считается самой объективной формой. Вопросы для аттестации работника будут разрабатываться в соответствии с квалификацией и должностью, которую он занимает. Изначально будет установлено количество верных ответов, которое будет свидетельствовать о том, что аттестация пройдена. Тестовые вопросы с течением времени должны обязательно обновляться. Крайне важной является подготовка материалов аттестации. Это анкеты, характеристики, сводные таблицы, тесты и т.д. Данная работа включена в функциональные обязанности аттестационной комиссии. Тестовая форма также является менее затратной формой проведения аттестации на предприятии. Финансовые затраты при тестировании минимальные (канцелярские принадлежности, печать опросных листов на бумаге). Написание теста обычно занимает два часа. Затраты человека-часов каждого сотрудника не значительны: средняя з/п сотрудника

составляет 21 000 рублей. В одном месяце около 168 рабочих часов. Затраты за два часа теста составят примерно 250 руб. на одного сотрудника.

С учетом специфики деятельности компании предлагаются также к оценке основные показатели, уровень которых может быть выявлен в результате составления характеристик, анкетирования, индивидуального или комиссионного собеседования:

- количественные и качественные показатели работы (личный объем продаж, количество заключенных контрактов);
- уровень владения знаниями о реализуемом товаре (технические свойства, принципы использования, отличие от конкурентного товара);
- личностные характеристики сотрудника (коммуникабельность, стрессоустойчивость, уверенность и обучаемость).

Основным объектом проверки уровня квалификации работников являются

На основе полученных аттестационных данных руководитель предприятия составляет план кадровых преобразований, определяется с кругом лиц, которым необходимо пройти курсы повышения квалификации, а также тех, кого повысить в должности, а кого понизить. Эти результаты могут явиться основанием для изменения уровня заработной платы отдельных работников.

Стоит отметить, что главной целью аттестации персонала будут не выводы относительно работы сотрудника, а также общение руководителя с работником, основанное на фактах производственного поведения с учетом корпоративных бизнес-компетенций. В ходе этой беседы можно мотивировать работника на улучшение своего производственного потенциала, раскрыть его личностный и профессиональный потенциал. Аттестация персонала должна не просто помогать работодателю решить конкретные задачи, но и помогать в подготовке и апробации новых мотивационных моделей. В ином случае аттестация превращается в формальную процедуру. Проведение ежегодной аттестации позволяет мотивировать работников на повышение собственной

квалификации, что влияет на эффективность его работы и работы компании в целом, что является основой стабильного безопасного состояния предприятия.

Затраты на внедрение данного мероприятия предположительно составят 14500 рублей. Затраты для реализации данного мероприятия представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Прогнозируемые затраты на внедрение системы аттестации работников

Статья расходов	Стоимость, руб.
Канцелярские принадлежности, печать документации, тестовых заданий	2 000
Затраты человека- часов	7 500
Премияльное вознаграждение за разработку и внедрение программы участникам процесса	5 000

На основании представленной таблицы мы видим, что общая сумма реализации данного мероприятия составит 14500 руб. Однако стоит отметить, что данное мероприятие следует реализовывать с рядом других мер для поддержания высокого уровня образования работников. Следующим мероприятием, предложенным нами, является организация участия сотрудников компании в семинарах, бизнес- тренингах и т.д.

Важнейшим конкурентным преимуществом современной организации является человеческий капитал. Качественное соответствие человеческого капитала стратегическим целям компании требует повышенного внимания к вопросам его развития.

По нашему мнению, обучение персонала – это процесс овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для определенной профессиональной деятельности на определенном квалификационном уровне, в котором работник участвует самостоятельно или в рамках программ развития персонала.

Обучение персонала может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами. Внешнее обучение возможно в форме участия в конференциях, выставках, обмена опытом с коллегами по отрасли, сфере деятельности.

Поставка технологического оборудования и оказание квалифицированных консультационных услуг по реконструкции и проектированию предприятий агропромышленного комплекса является основными видами деятельности ООО «Дахмира- Белогорье». Помощь потенциальному клиенту в выборе подходящего качественного оборудования и квалифицированная консультация специалистов по любому вопросу касательно животноводства, птицеводства и рыбоводства являются важнейшими функциями работников, занятых в организации.

Использование внешних методов обучения персонала, таких как посещение семинаров, сельскохозяйственных выставок, бизнес- тренингов, на наш взгляд, являются оптимальными и эффективными мероприятиями для повышения уровня знаний работников. Это обусловлено динамичным развитием агропромышленного комплекса страны, появлением абсолютно новых технологий ведения хозяйства и нового технического оборудования. В условиях постоянно меняющегося рынка наиболее важным является актуальность знаний работников, оказывающих услуги в этой сфере.

Посещение и участие компании в сельскохозяйственных выставках, во-первых дает возможность продемонстрировать потенциальным клиентам предлагаемое оборудование и приобрести новые контакты и новых партнеров, а во-вторых позволит ознакомиться с новыми тенденциями и технологиями на рынке предлагаемых услуг, что в дальнейшем поможет скорректировать ассортимент предлагаемых услуг компании исходя из спроса покупателей и современных тенденций.

К посещению и участию предлагаются выставку «ФермаЭкспо Краснодар», которая будет проходить 24 - 26 октября 2018 года в городе

Краснодар. В качестве участников выставки, у «Дахмира- Белогорье» появится возможность продемонстрировать предлагаемое оборудование для животноводства, а также данная выставка является эффективным способом увеличения объема продаж оборудования и материалов, расширения географии сбыта продукции и привлечения новых клиентов.

На наш взгляд, развивающиеся организации должны быть заинтересованы в отправлении своих специалистов на отраслевые выставки. Так как именно здесь они могут получить максимум полезных и эффективных знаний, которые затем могут быть применены на практике. Так компания может обеспечить себе стабильное движение вперед, не отставая от последних достижений отрасли. Полученные новые знания непременно оказывают воздействие на развитие человеческого капитала организации.

Бизнес- тренинги являются также отличным методом, способствующим повышению уровня квалификации работников, занятых сфере продаж и оказания услуг. Наиболее эффективными тренингами для «Дахмира- Белогорье», на наш взгляд, будут являться тренинги по продажам на изучение специфики продаваемого продукта: ассортиментных и технологических. Бизнес-тренинг по продажам, нацеленный на изучение продукта, позволит решить следующие задачи:

- систематизация знаний о товаре;
- выработка у специалистов и руководителей отчетливого понимания особенностей товаров и услуг компании (технические характеристики, специфика применения, конкурентные преимущества, ценовая политика и т.п.);
- отработка навыков правильной презентации товара;
- развитие четкого представления о позиционировании продвигаемого товара, уникальном торговом предложении;
- достижение лояльности сотрудников к продаваемому товару, что является важным критерием успешных продаж (общеизвестно, чем сильнее продавец верит в свой продукт, тем более привлекательно он его презентует).

В организации предлагается проводить внутренние тренинги специалистами компании, без привлечения сторонних экспертов. Во-первых, такой вид тренингов является менее затратным для организации, так как для обучения нет необходимости привлекать за отдельную плату стороннего специалиста. Для обучения требуются специалисты с наибольшим опытом работы и знанием специфики оборудования, к тому же находясь в процессе работы организации, они своевременно реагируют на меняющиеся потребности обучения персонала. Во-вторых, при таких тренингах будет возможность проводить их на столько часто, на сколько потребуется организации, в отличие от внешних тренингов.

Таким образом, организация участия работников «Дахмира- Белогорье» в подобных мероприятиях будет являться отличным инвестированием в человеческих капитал организации. Такие мероприятия являются источников полезных, актуальных и эффективных знаний, которые будут применяться в дальнейшей трудовой деятельности.

Следующим предлагаемым мероприятием, которое будет способствовать повышению уровня квалификации работника предлагается деятельность организации по кооперации с университетами города. Такой опыт инвестирования в человеческий капитал хорошо зарекомендовал себя в зарубежных странах. Сотрудничество производства с учебными заведениями постепенно привело к кооперированию университетов и колледжей с промышленными фирмами, банками, госпиталями, юридическими и страховыми компаниями. В результате в вузах стали создаваться кафедры теории и практики свободного предпринимательства, а также научные подразделения, которые работают на правах филиала корпорации, в которых преподавателям и студентам выплачивается дополнительная заработная плата.

Целесообразно предложить для «Дахмира- Белогорье» в качестве высшего учебного заведения для сотрудничества Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина (далее

Белгородский ГАУ). Данное ВУЗ осуществляет подготовку специалистов в области сельского хозяйства.

Сотрудничество с высшими учебными заведениями несет в себе ряд преимуществ, как для компании, так и для университета (табл. 3.5).

Таблица 3.5.

Преимущества сотрудничества «Дахмира- Белогорье» с учебным заведением

Преимущества для «Дахмира- Белогорье»	Преимущества для учебного заведения
Поддержание на высоком уровне профессиональных компетенций сотрудников предприятия	Возможность получения непрерывной обратной связи от непосредственных потребителей образовательных продуктов учебного заведения, развитие учебных программ и работы со студентами
Возможность использования в решении производственных задач организации научного потенциала учебного заведения	Возможность организации проверки и тестирования научных разработок учебного заведения на базе организации
Дополнительная «привлекательность» руководства предприятия, заботящегося о профессиональном развитии специалистов компании	Обеспечение более высокого уровня развития выпускаемых специалистов
Возможность решения кадровых задач за счет привлечения практикантов и студентов вуза	Расширение предлагаемых мест проведения практик и стажировок для студентов
Обеспечение поэтапного вхождения молодого специалиста в должность	Распределение молодых специалистов
Минимизация будущих кадровых рисков за счет организации работы с будущими работниками еще на этапе их учебы в учебном заведении	

Такое сотрудничество обеспечит организации не только инструментами повышения квалификации сотрудников организации, но и обеспечит

подготовку высококвалифицированных будущих специалистов. На базе университета будет возможна разработка программы повышения квалификации работников для «Дахмира- Белогорье», а также чтение лекций на предприятии преподавателями учебного заведения и посещение различных семинаров, которые проводятся на базе университета. В свою очередь «Дахмира- Белогорье» на базе своего предприятия займется организацией учебной и преддипломной практики для студентов, а также чтением лекций сотрудниками компании.

Далее следует оценить эффективность предложенных нами мероприятий по повышению уровня образования сотрудников «Дахмира- Белогорье». Спрогнозируем уровень выручки, прибыли и рентабельности продаж, результаты расчетов представлены в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Расчет эффекта от внедрения мероприятий по повышению уровня развития человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье»

Наименование показателя	2017 год (факт)	2018 год (план)	2019 год (план)	Абсолютный прирост (+,-)		Темп роста, %	
				2018/2017	2019/2017	2018/2017	2019/2017
1	2	3	4	5	6	7	8
Расходы по проекту (годовая сумма расходов на повышение квалификации), тыс. руб.	-	53,5	50	53,5	53,5	-	93,4
Выручка, тыс. руб.	14907	16397,7	18797,3	1490,7	3890,3	110	115
Себестоимость продаж, тыс. руб.	13992	14045,5	14042	53,5	50	100,4	100,4
Прибыль от продаж, тыс. руб.	256	1352,2	3755,3	1096,2	3499,3	528,2	1466,9

Продолжение табл. 3.6

1	2	3	4	5	6	7	8
Рентабельность продаж, %	6,1	14,3	25,3	8,2	19,2	234,4	414,8
Численность персонала, повысившего уровень квалификации за год, %	15	40	60	25	45	266,6	444
Производительность труда, тыс. руб.	19,8	51,1	91,4	31,3	71,6	258,1	461,6

На основании проведенных расчетов эффекта от внедрения предложенных мероприятий в целях повышения уровня квалификации сотрудников «Дахмира- Белогорье» в концепции обеспечения экономической безопасности предприятия было выявлено, что затраты на реализацию предложенных мероприятий в 2018 году составят 53,5 тыс. руб. При инвестировании в человеческий капитал в 2018 году прогнозируется увеличение выручки на 10 %, а в 2018 году еще на 15 %. С ростом выручки организации произойдет увеличение рентабельности продаж на 19,2 % в 2019 году. Соответственно, с внедрением мероприятий повышения квалификации работников численность персонала, повысившего уровень квалификации, увеличится предположительно до 60 %. Производительность труда в 2019 году увеличится на 71,6 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом.

Следовательно, предлагаемые мероприятия по повышению уровня квалификации сотрудников ООО «Дахмира-Белогорье» в целях обеспечения механизма экономической безопасности являются эффективным и подходящим для реализации в данной организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие человеческого капитала - это соединение природных способностей, приобретенных знаний, умений, навыков в процессе производственной деятельности, а также мобильности, мотивации и физического состояния человека. Иными словами, это набор компетенций, которые используется человеком в конкретной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и эффективности производства.

В ходе исследований, проведенных в данной работе, была проанализирована деятельность ООО «Дахмира-Белогорье» и проведена оценка критериев экономической безопасности предприятия. По результатам анализа можно сделать следующие выводы.

По результатам анализа основных показателей хозяйственной деятельности 2016 год был наиболее успешным для организации. Именно в 2016 году такие показатели как выручка, валовая прибыль и чистая прибыль достигли своего максимального значения за последние три года своей хозяйственной деятельности.

Согласно проведенному анализу ликвидности предприятие имеет проблемы с платежеспособностью, вероятно которые связаны с недостаточным количеством денежных средств на счетах предприятия и финансовых вложений. Кредиторы предпочитают видеть более высокое значение коэффициентов платежеспособности как признак устойчивого положения компании.

Расчет показателей финансовой устойчивости показали, что в 2015 и 2017 гг. ООО «Дахмира-Белогорья» находилось в неустойчивом финансовом состоянии, однако в 2016 году предприятие находилось в абсолютном финансовом устойчивом состоянии. На данный момент предприятие в большей степени финансово зависимо от заемного капитала и у организации крайне

небольшое количество собственных средств для финансирования текущей деятельности.

В 2016 году произошло увеличение ресурсоотдачи на 2,4 оборота, что указывает, что в 2016 году на предприятии быстрее оборачивался капитал, и тем больше прибыли приносил каждый рубль актива организации. Однако к 2017 году данный показатель снизился до 0,6 оборотов, что является отрицательной тенденцией. В 2017 году коэффициент оборачиваемости оборотных средств снизился ниже уровня 2015 года. Низкое значение говорит о том, что предприятие излишне накопило оборотные средства. Для повышения данного показателя необходимо увеличить конкурентоспособность товаров и улучшить систему продаж товаров.

Рассматривая показатели рентабельности было выявлено, что и на начало, и на конец анализируемого периода показатель общей рентабельности находится ООО «Дахмира-Белогорье» ниже установленного нормативного значения для торговых предприятий, установившегося на уровне 8%. На начало периода показатель общей рентабельности на предприятии составлял 2,7%, а на конец периода 1,4 %. Это следует рассматривать как отрицательное явление.

Рассмотрев все три методики анализа вероятности банкротства можно сказать, что ООО «Дахмира-Белогорье» не грозит состояние банкротства, так как все результаты расчетов соответствуют нормативным значениям. Это означает, что предприятие сможет стабильно существовать в ближайшее будущее и сможет и далее осуществлять свою хозяйственную деятельность.

В ходе комплексной оценки человеческого капитала и анализа динамики показателей его развития были сделаны следующие выводы: На протяжении исследуемого периода мы можем видеть постоянное уменьшение общего числа работников оптовой торговли. В 2017 году их численность составила 30 человек, это на 7 человек меньше чем в 2015 году. Причиной данной тенденции может быть изменения кадровой политики предприятия. Также мы можем наблюдать уменьшение числа других категорий

работников. Так в 2017 году число специалистов на предприятии составило 21 человек, что на 6 человек меньше чем в 2015 году. Стремительное кадровое уменьшение на предприятии является отрицательной динамикой.

По данным ООО «Дахмира-Белогорье» удельный вес численности рабочих в возрасте до 30 лет в 2017 г. увеличился, а численность персонала пенсионного возраста сократилась. В структуре работников по возрастному признаку преимущественный удельный вес приходится на работников до 30 лет и составляет 60,8 % в 2017 году. большая часть работников компании имеет среднее специальное образование. В 2016 году такие число таких работников составляло 50 % от общего числа работников, к 2017 году произошло увеличение до 58,7 %. Удельный вес работников с высшим образованием составляет 32,6 %.

Что касается средней заработной платы работников организации, то в 2017 году заработная плата руководителей высшего звена увеличилась на 8,46% по сравнению с 2015 годом и составила 27110 руб. Средняя заработная плата рабочего персонала в 2017 году составила 15789 руб., что на 29,93% больше чем в 2015 году.

Также были проанализированы основные статьи расходов на персонал предприятия. Общая сумма расходов предприятия на развитие человеческого капитала в 2017 году составила 69 тыс. руб., что меньше на 44,9 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом. Большую часть расходов составляют расходы на улучшение условий труда и безопасности, их удельный вес в сумме общих расходов - 36,2%. Наименьшей статьёй расходов на предприятии являются расходы на поиск, отбор и обучение персонала и расходы на повышение квалификации работников.

Проведенная оценка уровня кадровой безопасности ООО «Дахмира-Белогорье» как одного из индикатора экономической безопасности предприятия показала, что организация находилось в течении исследуемого периода в предкризисном уровне кадровой безопасности.

В заключительной части анализа был определен общий уровень экономической безопасности предприятия, который показал, что предприятие находится в предкризисном состоянии экономической безопасности. Данный вывод сделан исходя из того, что некоторые индикаторы экономической безопасности не соответствуют пороговому значению, при этом не были полностью утрачены технические возможности предприятия.

В целях повышения уровня развития человеческого капитала ООО «Дахмира-Белогорье» как механизма обеспечения экономической безопасности предприятия были предложены следующие мероприятия, направленные на повышение уровня квалификации персонала:

- введение системы обязательной ежегодной аттестации работников;
- кооперация предприятия с университетами с целью подготовки новых специалистов и повышения квалификации текущих работников;
- организация посещения работников бизнес-тренингов, семинаров, коучинг персонала с привлечением сотрудниками тренинго-консалтинговых компаний.

Затраты на реализацию предложенных мероприятий в 2018 году составят 53,5 тыс. руб. При инвестировании в человеческий капитал в 2018 году прогнозируется увеличение выручки на 10 %, а в 2018 году еще на 15 %. С ростом выручки организации произойдет увеличение рентабельности продаж на 19,2 % в 2019 году. Соответственно, с внедрением мероприятий повышения квалификации работников численность персонала, повысившего уровень квалификации, увеличится предположительно до 60 %. Производительность труда в 2019 году увеличится на 71,6 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом.

Следовательно, предлагаемые мероприятия по повышению уровня квалификации сотрудников ООО «Дахмира-Белогорье» в целях обеспечения экономической безопасности являются эффективными и подходящими для реализации в данной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1) О безопасности: Федеральный закон от 28.12.2010 № 390-ФЗ.
- 2) Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года»
ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71572608/#ixzz4x09cn3>
КВ
- 3) Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 10.02.2017) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»
- 4) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ с действующей редакция от 28.03.2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.konsultant-plus.ru/kodeks.php>; Дата обращения: 18.04.18г.
- 5) Постановление Правительства Белгородской области от 16 мая 2011 г. N 176-пп "Об заработных платах". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.base.garant.ru/Raschet.php>; Дата обращения: 18.02.18г.
- 6) Балкова, К.М. Особенности формирования службы экономической безопасности предприятия / К.М. Балкова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - № 11. - С. 812-814.
- 7) Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородина // Экономика. - 2011. - №1. - С.19-40.
- 8) Быченко, Ю.П. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала / Юрий Быченко. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. - 532 с.
- 9) Волкова, М.Н. Функциональные направления службы безопасности предприятия / М.Н. Волкова, Д.С. Иванников // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. - 2015. - № 4. - С. 144-147.
- 10) Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. - СПб.: Наука, 2009. –350 с.

- 11) Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке (пер. с англ.) / П.Ф. Друкер. - М.: Вильямс, 2014. - 720 с.
- 12) Каменских Е.А. Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона / Е.А. Каменских // Научные сообщения. Экономика и управление. - 2010. - № 5. - С. 111-134.
- 13) Коваль Т. Человеческий подход к человеческому капиталу. (О книге Н.М. Плискевич "Человеческий капитал в транс - формирующейся России") / Т. Коваль // Вопросы экономики. - 2013. - № 11. - С.154-158.
- 14) Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М. Климов. - СПб: ИВЭСЭП, 2012. - 170 с.
- 15) Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. Монография / И.Т. Корогодин. - М.: ПАЛЕОТИН, 2012. - 160 с.
- 16) Лелюхин С.Е. Экономическая безопасность в предпринимательской деятельности. Учебник / С.Е. Лелюхин, А.М. Коротченков, У.В. Данилова. – М.: Проспект, 2016. – 336 с.
- 17) Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента. Учебно-методический комплекс / Г.Г. Г.Г. Лигинчук. - М.: МИЭМП, 2015. - 164 с.
- 18) Лукашин, В.И. Экономическая безопасность: Учебно-практическое пособие. — М.: МЭСИ, 2012. – 197с.
- 19) Манохина Н.В. Экономическая безопасность: Учебное пособие / Н.В. Манохина, М.В. Попов, Н.П. Колядин, И.Э. Жадан. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 320 с.
- 20) Мау В. Человеческий капитал: вызовы для России / В. Мау // Вопросы экономики. - 2012. - № 7. - С.114-132.
- 21) Мусатаева М. О. Источники, виды и факторы угроз экономической безопасности, создание службы экономической безопасности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 23. – С. 26–30. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95250.htm>.

22) Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // ВЭ. - 2003.- № 2. - С. 17.

23) Николаев О.В., Литвина Н.И. Инновационная экономика: сущность, человеческий капитал, зарубежный опыт / О.В. Николаев и Н.И. Литвина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. - 172 с.

24) Николашин В.Н. Организация труда персонала. Учебно-методический комплекс / В.Н. Николашин. - М.: МИЭМП, 2012. - 315 с.

25) Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала / К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. - 2013. - № 5. - С. 33.

26) Носкова К.А. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3414> (дата обращения: 01.05.2018)

27) Носкова К.А. Себестоимость «человеческого капитала» // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/10/1342> (дата обращения: 01.05.2018)

28) Носкова К.А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842> (дата обращения: 01.05.2018)

29) Носкова К.А. Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации [Текст] / К.А. Носкова // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). — Уфа: Лето, 2014. — С. 4-8

30) Носкова К.А. Человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития экономики Владимирской области // Гуманитарные

научные исследования. 2013. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3212> (дата обращения: 22.04.2018)

31) Нуреев Р.М. Человеческий капитал и его развитие в современной России / Р.М. Нуреев // *Общественные науки и современность*. - 2010. - № 4. - С.5-21.

32) Пивоваров В.И. К вопросу о человеческом капитале / В.И. Пивоваров, В.В. Мазур // *Известия Юго-Западного государственного университета*. - 2013. - № 4. - С.172-178.

33) Рожков Г.В. Генезис инновационной экономики в России / Г.В. Рожков; Под ред. С.Г. Ерошенкова. - М.: МАКС Пресс, 2011. - 888 с.

34) Сенчагов, В.К. Экономическая безопасность России. / В.К. Сенчагов. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015. – 816 с.

35) Суглобов, А.Е. Экономическая безопасность предприятия: учебное пособие / А.Е. Суглобов, С.А. Хмелев, Е.А. Орлова. - М.: Юнити-Дана, 2013. - 272 с. - ISBN 978-5-238-02378-6. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118957>.

36) Терехова Г.И. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс / Г.И. Терехова. - Тамбов: ТИСТ, 2010. - 46 с.

37) Тимофеевко, П.М. Экономическая безопасность ВЭД предприятия / П.М. Тимофеевко. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 113 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=1430>.

38) Тугускина Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала / Г. Тугускина // *Кадровик*. - 2011. - № 3. - С. 68 - 75.

39) Фирсова, О.А. Экономическая безопасность предприятия: учебно-методическое пособие / О.А. Фирсова ; Межрегиональная Академия безопасности и выживания. - Орел : МАБИВ, 2014. - 174 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428621>.

40) Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. - М.: Машиностроение, 2005. - 513 с.

41) Человеческий капитал и проблемы формирования его структуры, измерения и методов оценки / Стрижакова Е.Н. // Государственный советник. - 2013. - № 2. - С. 28-41.

42) Экономическая теория. Трансформирующая экономика. / Под ред. Николаевой И. П. — М.: Юнити, 2004

43) Рожков Г.В. Генезис инновационной экономики в России / Г.В. Рожков; Под ред. С.Г. Ерошенкова. - М.: МАКС Пресс, 2009. - 888 с.

44) Терехова Г.И. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс / Г.И. Терехова. - Тамбов: ТИСТ, 2010. –с.

45) Тугускина Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала / Г. Тугускина // Кадровик. - 2011. - № 3. - С. 68 –.

46) Хрусталева А.Н. Социальные ресурсы управления организацией. Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. С. 41-52.

47) Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. –М.: Машиностроение, 2005. –с.

48) Человеческий капитал и проблемы формирования его структуры, измерения и методов оценки / Стрижакова Е.Н. // Государственный советник. — - № 2. –С. 28-41.

49) Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – с. 244

50) Шеркунов С. А. Человеческий капитал и стратегия инновационного развития экономики [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 34-36. — URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/15/2087/> (дата обращения: 03.03.2018).

ПРИЛОЖЕНИЯ