

10.12. К ВОПРОСУ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЕЛИЧИНЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Ревуцкий Л.Д., к.т.н., с.н.с., консультант по вопросам управленческого аудита и оценки производственной мощности, уровня экономического развития и стоимости предприятий

Рассмотрены понятие, термины и показатели человеческого капитала предприятий. Различаются показатели живого и совокупного потенциала предприятия, предлагаются методы расчета величины этих показателей. Особое внимание в статье уделено вопросу номенклатуры и определения величины показателей результативности и эффективности использования человеческого капитала на предприятиях. В числе приоритетных показателей принятой номенклатуры названы показатели отдачи и рентабельности человеческого капитала предприятий, а также уровень использования их социального потенциала, исчисляемого по соответствующим статьям привлекаемого труда. Мониторинг и контроль этих показателей позволяет руководству предприятий принимать обоснованные, высокоэффективные управленческие решения.

Рассмотрению вопросов, относящихся к человеческому капиталу, посвящены многие сотни книг и статей, но как это ни странно, в экономических и энциклопедических словарях отсутствует понятие (термин и показатели) этого словосочетания. Сегодня сколько авторов публикаций на эту тему, столько и понятий о человеческом капитале.

Сложившееся положение свидетельствует о том, что это понятие к настоящему времени еще не устоялось и требует дальнейшего, более глубокого осмысления.

Естественно, что в таких условиях не может быть речи о разработке и написании корректных формул для расчета его величины.

При рабовладельческом и крепостническом строе общества с человеческим капиталом все было ясно: продавался и покупался человек – раб (крепостной). Покупатель рабов или крепостных за бартер либо деньги, за еду и ночлег приобретал человеческий капитал, т.е. способность человека своим трудом порождать стоимость, окупающую затраты на его покупку и приносящую рабовладельцу (крепостнику) прибавочную стоимость.

С исчезновением рабства и крепостничества купить человека уже было нельзя: покупать (нанимать) стало можно только его труд. Стоимость найма этого труда и связанных с ним дополнительных расходов явилась мерой человеческого капитала, одного из основных факторов любого производства. Без человеческого капитала ни одно предприятие функционировать не может.

Таким образом, труд как первоисточник человеческого капитала предприятий имеет стоимость и приносит результаты. Возможные методы определения результативности использования человеческого капитала предприятий по прямому назначению изложены в работе [1].

Ниже предпринимается попытка рассмотреть возможные методические подходы к определению величины человеческого капитала предприятий по стоимости труда наемного либо семейно-родственного контингента трудящихся на этих предприятиях.

Человеческий капитал предприятия может трактоваться в сравнительно узком и широком смыслах. В узком смысле человеческий капитал предприятия

представляется в виде стоимости годового объема физического и интеллектуального живого труда его основных и вспомогательных производственных рабочих, служащих, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала в нормальных условиях производственной деятельности при полной загрузке его нормативно-расчетной мощности. Сама по себе стоимость живого труда на предприятии является элементом суммы его оборотных средств.

В широком смысле человеческий капитал предприятия определяется суммой соответствующих стоимостей физического и интеллектуального живого и прошлого (овеществленного) труда общей нормативной численности всех работников этого предприятия, принимающих в настоящее время и принимавших в прошлом участие в формировании этого капитала в нормальных условиях его работы при полной производственной загрузке. Стоимость совокупного труда, реализуемого на предприятии в течение отчетного года, характеризует его человеческий потенциал более полно.

Сразу же нужно отметить возможные сложности расчетов стоимости прошлого труда, связанные с повышенной трудоемкостью такой работы, необходимостью осовременивания стоимостей разновременных затрат труда, что не может не отражаться на точности результатов подобных расчетов. Без особой надобности, может быть, и не стоит увлекаться решением задач определения величины человеческого капитала предприятий именно в широком смысле его понимания. Сначала нужно однозначно установить, для каких научных и практических целей могут быть использованы результаты таких расчетов.

С другой стороны, в теоретическом плане для более глубокого осознания всеобъемлющей сути человеческого капитала для предприятий проведение таких расчетов, даже зная об относительной приблизительности получаемых результатов, следует признать целесообразным.

Предлагаемая методика определения номинальной (потенциальной, нормативной) годовой величины человеческого капитала предприятия **Сжтн** по стоимости живого труда нормативной численности всего его персонала **Чпн** предполагает использование для ее расчета следующей простейшей формулы:

$$\text{Сжтн} = \text{Чпн} * (\text{Фотпф} + \text{Фмптф} + \text{Зотдиф} + \text{Зобф}) / \text{Чппф}, \quad (1)$$

где

Фотпф – фактическое либо плановое значение годового фонда оплаты труда всего промышленно-производственного персонала предприятия;

Фмптф – фактическое либо плановое значение годового фонда материального поощрения (стимулирования) труда работников предприятия, если он предусмотрен в отдельном виде;

Зотдиф – годовые затраты на оплату и поощрение труда работников предприятия из других (дополнительных) источников финансирования (не из фондов **Фотпф** и **Фмптф**), например, из доходов, полученных за выполнение неплановых заказов, поступивших со стороны либо непрофильных (побочных, сопутствующих) работ;

Зобф – годовые затраты на обучение (подготовку), переподготовку, повышение квалификации (уровня профессионализма) всех категорий трудящихся на предприятии;

Чппф – фактическая суммарная среднегодовая численность всех категорий персонала предприятия.

В ряде литературных источников, например в [2, 3], показатель **Чппн** называется трудоустойчивым (работопредоставительным) потенциалом предприятия.

Заведомо предполагается, что фонды **Фотпф** и **Фмптф** в течение отчетного года расходуются полностью.

Заключенная в скобки сумма четырех перечисленных выше членов знаменателя формулы (1) является показателем фактической годовой величины человеческого капитала предприятия **Сжтф**. В отдельных случаях эта величина может быть дополнена не только денежными средствами, но и натурально-вещественными компонентами социального пакета для работников предприятия, товарами длительного пользования, путевками в санаторий либо на туристическую поездку и т.п. Денежную оценку всех этих благ целесообразно прибавлять к величине показателя **Сжтф**.

Значения показателя **Сжтн** также могут быть установлены по некоторым другим формулам, аналогичным формуле (1):

$$\mathbf{Сжтн} = \mathbf{Зптн} * \mathbf{Сжтф} / \mathbf{Зптф} \quad (2)$$

или

$$\mathbf{Сжтн} = \mathbf{Ппп} * \mathbf{Сжтф} / \mathbf{Оврф}, \quad (3)$$

где

Зптн – нормативные годовые полные затраты труда всех категорий трудящихся на рассматриваемом предприятии, тыс. чел.-ч/год;

Зптф – фактические годовые полные затраты труда всех трудящихся этого предприятия, тыс. чел.-ч/год;

Ппп – производственный потенциал данного предприятия, тыс. нормо-ч/год;

Оврф – фактический годовой объем выполненных этим предприятием работ в тех же единицах измерения – нормо-ч/год.

Методы определения показателей **Чппн**, **Зптн** и **Ппп** самым подробным образом изложены в работах [2, 3]. Значения компонентов показателя **Сжтф** и показатели **Чппф**, **Зптф** и **Оврф** заимствуют в бухгалтерской и экономической отчетности, а также в результатах управленческого учета на предприятии, рассматриваемого принятой у него учетной политикой.

Возникает вопрос: каким образом можно определить величину человеческого капитала предприятия, отражающую стоимость прошлого (овеществленного) для него труда?

Оказывается, есть достаточно простой способ решения такой задачи.

Сначала определяют величину экономического потенциала (нормативный объем условно-чистой продукции, нормативную добавленную стоимость) – **Пэл** предприятия. Методика определения этой величины обстоятельно изложена в работах [2, 3].

Затем рассчитывают нормативную результативность использования человеческого капитала на предприятии **Рикн**, понимая под этой результативностью расчетную денежную меру способности его полностью укомплектованного трудового коллектива в нормальных условиях труда производить вполне определенный объем чистой продукции – чистого дохода в общепринятую единицу календарного времени, в качестве которой обычно используют отчетный год.

Метод расчета величины показателя **Рикн** достаточно полно изложен в работах [1; 3].

Искомую величину – показатель человеческого капитала предприятия, соответствующий стоимости прошлого труда трудившихся над созданием производственных основных средств этого предприятия **Сптн** – определяют разностью:

$$\mathbf{Сптн} = \mathbf{Пэл} - \mathbf{Рикн}. \quad (4)$$

Величина человеческого капитала предприятия **Сстн**, адекватная приведенной годовой стоимости совокупного (живого и прошлого) труда, характерная для рассматриваемого производственного объекта, представляется суммой:

$$\mathbf{Сстн} = \mathbf{Сжтн} + \mathbf{Сптн}. \quad (5)$$

В свою очередь разность между величинами показателей **Рикн** и **Сжтн** или, что то же самое, разность между **Пэл** и **Сстн**, характеризует нормативную прибавочную стоимость, т.е. нормативную прибыль предприятия до вычета налогов, сборов и процентов **Ппн**, которую приносит совокупный человеческий капитал в конечный результат работы рассматриваемого производственного объекта.

Задача определения величины показателя **Сптн** может решаться и другими методами, в частности, по величине стоимости производственных основных фондов предприятия, в которой на оплату прошлого труда приходится определяемая методом экспертных оценок вполне конкретная доля этой стоимости. Кроме того, по каждому из имеющихся элементов указанных фондов методом сравнительного подхода по соответствующей аналогии могут быть установлены объемы затраченного в прошлом труда на их строительство, сооружение, производство, изготовление и т.д., которые пересчитываются в адекватные величины стоимости и суммируются для получения показателя **Сптн**. Расчеты величины показателя **Сптн** указанными методами требуют экономически неоправданных существующих затрат рабочего времени и дают более грубые (менее точные) результаты по сравнению с первым из указанных методов.

Еще один момент, который следовало бы учитывать. Расчет величины **Сптн** следует производить не по фактической, а по нормативной стоимости активной части производственных основных фондов предприятия, соответствующей не фактическому, а табельному техническому, технологическому и организационному оснащению производства продукции, работ и (или) услуг.

При систематическом проведении комплексного анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия в обязательном порядке следует анализировать, осуществлять мониторинг и контролировать хотя бы основные показатели результативности и эффективности использования его человеческого капитала, что позволит руководителям этого предприятия принимать экономически обоснованные, высокоэффективные управленческие решения.

Особого внимания заслуживают следующие показатели.

1. Отдача человеческого капитала предприятия **Очкп**.

1.1. Отдача живого человеческого капитала предприятия **Ожчк**.

- Нормативная отдача живого человеческого капитала предприятия **Ожкн**.
- Фактическая отдача живого человеческого капитала предприятия **Ожкф**.

1.2. Отдача совокупного человеческого капитала предприятия – **Осчк**.

- Нормативная отдача совокупного человеческого капитала предприятия – **Оскн**.
- Фактическая отдача совокупного человеческого капитала предприятия **Оскф**.

Определяют эти показатели по следующим соотношениям:

$$Ожкн = Рикн/Сжтн \text{ и } Ожкф = Рикф / Сжтф \quad (6)$$

и

$$Оскн = Рикн/Сстн \text{ и } Оскф = Рикф / Сстф, \quad (6')$$

где **Сстф** – фактическая величина совокупного человеческого капитала предприятия в отчетном году.

2. Рентабельность человеческого капитала предприятия **Рчкп**.

2.1. Рентабельность живого человеческого капитала предприятия **Ржкп**.

- Нормативная рентабельность живого человеческого капитала предприятия **Ржкн**.
- Фактическая рентабельность живого человеческого капитала предприятия **Ржкф**.

2.2. Рентабельность совокупного человеческого капитала предприятия **Рсчк**.

- Нормативная рентабельность совокупного человеческого капитала предприятия **Рскн**.
- Фактическая рентабельность совокупного человеческого капитала предприятия **Рскф**.

Для расчета показателей рентабельности живого и совокупного человеческого капитала предприятия используют следующие соотношения:

$$Ржкн = Ппн / Сжтн \text{ и } Ржкф = Ппф / Сжтф \quad (7)$$

и

$$Рскн = Ппн / Сстн \text{ и } Рскф = Ппф / Сстф, \quad (7')$$

где **Ппн** и **Ппф** – соответственно значения годовой нормативной и фактической прибыли предприятия до вычета налогов, сборов и процентов.

Показатели **Ржкн**, **Ржкф**, **Рскн** и **Рскф** могут быть выражены как в долях единицы, так и в процентах.

3. Уровень социального развития предприятия (показатель фактического использования нормативного человеческого капитала предприятия) **Усрп**.

3.1. Уровень социального развития предприятия по показателю фактического использования нормативного живого человеческого капитала предприятия **Ужчк**.

3.2. Уровень социального развития предприятия по показателю фактического использования нормативного совокупного человеческого капитала предприятия **Усчк**.

Показатели **Ужчк** и **Усчк** определяют по соотношениям:

$$Ужчк = Сжтф / Сжтн \text{ и } Усчк = Сстф / Сстн \quad (8)$$

Эти показатели также выражают в долях единицы либо в процентах.

Нетрудно увидеть появившуюся возможность сопоставлять родственные (однотипные) предприятия по всем рассмотренным в этой статье показателям, сравнивать такие показатели по каждому конкретному предприятию с их среднеотраслевыми значениями и принимать управленческие решения, обеспечивающие повышение результативности и эффективности работы промышленно-производственных экономических единиц.

Показатели живого и совокупного человеческого капитала предприятий при необходимости поддаются консолидации на отраслевом, районном, областном, республиканском, региональном, окружном и федеральном уровнях.

Литература

1. Ревуцкий Л.Д. К вопросу о результативности использования человеческого капитала предприятий и методах ее определения [Текст] / Л.Д. Ревуцкий // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – № 2.
2. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия [Текст] / Л.Д. Ревуцкий – М. : Перспектива, 1997. – 128 с.
3. Ревуцкий Л.Д. Производственная мощность, продуктивность и экономическая активность предприятия. Оценка, управленческий учет и контроль [Текст] / Л.Д. Ревуцкий – М. : Перспектива, 2002. – 240 с.

Ревуцкий Леопольд Давыдович

Ключевые слова

Предприятие; человеческий капитал; показатели результативности и эффективности; социальный потенциал; контроль; управленческие решения; живой труд; прошлый труд; совокупный труд.

РЕЦЕНЗИЯ

В последнее время вопросам определения величины человеческого капитала предприятий уделяется огромное внимание. Только за период с 2000 г. по 2008 г. включительно было защищено свыше 150 кандидатских и докторских диссертаций в названиях которых упоминается человеческий капитал. На тему об этом капитале написаны сотни статей. Понятия о человеческом капитале предприятий у многих авторов диссертаций и статей существенно отличаются друг от друга. Однако в публикациях есть и общий момент: никто из авторов не приводит формулы для количественной оценки величины этого капитала.

Автор рассматриваемой статьи предлагает принцип и формулы для определения величины человеческого капитала предприятия как по стоимости затрат живого труда, так и по величине совокупного (живого и прошлого) труда на рассматриваемом объекте.

Достоинством рецензируемой статьи является также наличие в ней рекомендуемых основных показателей результативности и эффективности использования человеческого капитала предприятий, анализ которых позволит их руководителям принимать экономически и социально обоснованные управленческие решения.

Замечаний по этой статье нет, что позволяет рекомендовать её для опубликования и предполагать, что она вызовет заслуженный интерес читателей.

Керимов В.Э., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики и управления Московской гуманитарно-технической академии

10.12. ON THE DETERMINATION OF THE VALUE OF HUMAN CAPITAL ENTERPRISERS

L.D. Revutsky, Candidate of Science (Technical), Senior Researcher, the Consultant Concerning Administrative Audit and Technological Measures of Capacity, a Level of Economic Evolution and Costs of the Firms

Consider the concept, terms and measures of human capital businesses. Differ indicators of living and overall human capital company, a metod of calculating these indicators. Particular attention is paid to the nomenclature of the article and determine the value of performance indicators and efficiency of human capital in enterprises. Among the priority indicators adopted nomenclature identified impact indicftors and cost-effectiveness of human capital in enterprises, as well as the level of their social capacity, calculated on ad valorem called labor. Monitoring and control of these parameters allows the management of enterprises to make informed, high-performance management solutions.

Literature

1. L.D. Revutsky. «On the impact of human capital of enterprises and methods of its determination». М.: // «Audit and financial analysis», №2, 2010. Article accepted for publication.
2. L.D. Revutsky. «The potential and value of the enterprise. – М.: Perspective, 1997. 128 p.
3. L.D. Revutsky. «Production capacity, productivity and economic activity of enterprises. Assessment, management accounting and control», – М.: Perspective, 2002. 240 p.

Keywords

Business; human capital; performance indicators; social capital; control; management decisions; living labor; surplus value; total labor.