

10.8. К ВОПРОСУ О РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ И МЕТОДАХ ЕЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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 и показатели результативности использования человеческого капитала предприятий, а также возможные методы их определения. Человеческий капитал и результативность его использования представляются структурными элементами социального потенциала предприятия. Предлагается оценивать результативность использования человеческого капитала предприятия его потенциальным годовым чистым доходом. Утверждается, что человеческий капитал и результативность его использования лежат в основе ценности и стоимости предприятия. Перечислены возможные показатели человеческого потенциала предприятий.

Вопросу о том, что такое человеческий капитал предприятий и как его определять, посвящена статья [1]. Результативность практического использования этого капитала лежит в основе народнохозяйственного потенциала, ценности и стоимости предприятия.

Прежде всего следует уточнить, что под термином «предприятие» применительно к теме этой статьи, имеется в виду только такой его структурный элемент, как производственно-техническая база, так как человеческий капитал сосредоточен и проявляет свою сущность именно на этом фронте. Земельный участок предприятия, имея вполне определенную ценность и стоимость, как правило, человеческим капиталом не располагает. Человеческим капиталом могут располагать отдельные объекты инфраструктуры предприятия, в частности, объекты соцкультбыта, если таковые имеются (коммерческое жилье и офисные помещения, образовательные и медицинские учреждения, торговые точки, ателье, ремонт электротехники, часов и т.д.). В этой статье человеческий капитал тех или иных встречающихся в реальной жизни доходоприносящих объектов инфраструктуры предприятия не рассматривается.

С самого начала необходимо определиться с понятием, термином и показателем результативности использования человеческого капитала предприятия. Под результативностью использования человеческого капитала предприятия понимается расчетная денежная мера способности его трудового коллектива производить вполне определенный объем чистой продукции (товаров, работ и / или услуг) в стоимостном выражении, т.е. чистого дохода в общепринятую единицу календарного времени. Таких единиц календарного времени обычно используют две: как правило, год; в отдельных случаях – час.

Чистый доход предприятия представляет собой сумму годового фонда заработной платы (фонда оплаты труда) его трудового коллектива и полученной за год прибыли до вычета налогов, сборов и процентов. В ряде случаев в чистый доход включают суммы заработной платы работников, не предусмотренные фондом оплаты их труда (выполнение неплановых заказов, поступающих со сто-

роны; сопутствующие профильные и побочные работы и т.д.). Единицы измерения чистого дохода предприятия: денежные единицы / год либо денежные единицы / нормо-час (например, тыс. руб. / год или руб. / нормо-час).

Основное предназначение средств человеческого капитала (в основном чистого дохода) предприятия:

- обеспечение производства намеченного объема валовой и товарной продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг (в дальнейшем по тексту – продукции);
- создание условий не только для простого возобновления рабочей силы и других категорий персонала предприятия, поддержания всех членов его трудового коллектива в работоспособном состоянии, но и для расширенного воспроизводства будущих здоровых поколений трудящихся;
- формирование фундамента для постепенного расширения объемов производства продукции, снижения ее себестоимости, повышения качества и конкурентоспособности выпускаемых товаров;
- обеспечение систематического повышения квалификации, уровня профессионализма, четкой специализации всех категорий трудящихся на предприятии.

Величина человеческого капитала предприятия и результативность использования этого капитала объективно отражают профессиональные трудовые и нравственные, физические и интеллектуальные, креативные качества, уровень инициативности, новаторства и дисциплинированности его персонала, способность управленческой команды предприятия своевременно воспринимать достижения научно-технического прогресса и внедрять их в производство.

Принципиальное достоинство показателя чистого дохода предприятия состоит в том, что этот показатель отражает затраты не только живого труда, но в определенной мере и труда прошлого (овеществленного). Прошлый труд отражается в массе получаемой прибыли. На предприятиях с преобладанием ручного (живого) труда, с низким уровнем механизации производственных процессов (затраты прошлого труда относительно невелики), доля фонда заработной платы в приносимом чистом годовом доходе гораздо выше, чем на высокомеханизированных предприятиях с элементами автоматизации, кибернетизации и роботизации труда и производства, у которых удельный вес затрат прошлого труда сравнительно высок.

Другое, не менее важное достоинство показателя чистого дохода предприятия состоит в том, что он характеризует затраты живого труда не только имеющейся у него рабочей силы (основных и вспомогательных производственных рабочих), но и труда других членов его промышленно-производственного персонала (служащих, административно-управленческого персонала и младшего обслуживающего персонала).

Человеческий капитал предприятия имеет не только стоимостной, но и натуральные измерители разной степени полноты и объективности отражения действительности:

- общая численность трудового коллектива предприятия, чел.;
- общая численность основных производственных рабочих предприятия, чел.;
- годовой фонд рабочего времени (затрат труда) всех сотрудников (трудящихся) предприятия, часы, чел./ч или нормо/ч);
- годовой фонд рабочего времени (затрат труда) основных производственных рабочих предприятия, часы (чел/ч или нормо/ч).

Одним из наиболее важных косвенных показателей человеческого капитала предприятия является показатель его общего производственного потенциала, единицы измерения которого – чел/ч либо нормо/ч в год.

Само собой напрашивается уточнение классических, традиционных понятий и терминов политэкономических факторов производства (труд, капитал, земля, информация, менеджмент этих факторов). На наш взгляд, понятию и терминологически уточненными факторами производства являются человеческий капитал, инвестиционный капитал, земля, информация и система целенаправленного управления указанными факторами с целью получения ожидаемого синергетического эффекта.

Следует различать следующие разновидности человеческого капитала предприятия:

- проектный;
- нормативный (потенциальный, нормативно-расчетный, номинальный);
- действительный расчетный;
- максимальный;
- предельный (предельно возможный);
- плановый;
- фактический.

Каждая из перечисленных разновидностей человеческого капитала предприятия имеет вполне определенную величину и требует соответствующих исходных данных для ее расчета. При этом необходимо точно знать, откуда требующиеся исходные данные могут быть получены, где они обычно находятся.

В общем случае величина человеческого капитала предприятия зависит от числа имеющихся у него структурных и персональных рабочих мест (соответственно СРМ и ПРМ), принятой системы и уровня оплаты труда членов его трудового коллектива и установленных норм рентабельности этого труда.

Без человеческого капитала ни одно производство работать не сможет, будь то завод-автомат (без наладчиков, переналадчиков, управленческого и обслуживающего персонала все равно не обойтись) либо временно не работающее предприятие (консервация и техническое обслуживание машин и технологического оборудования, отопление в холодное время года, охрана производственных и административных зданий и т.д.). Поэтому стоимостные показатели результативности использования человеческого капитала предприятий могут иметь не только положительные, но и нулевые, а также отрицательные значения, когда доход и прибыль отсутствуют, а затраты на оплату труда некоторых категорий работников неизбежны.

Значения первых трех разновидностей человеческого капитала предприятия практически мало отличаются друг от друга и в некоторых случаях оказываются одинаковыми.

Величину проектного человеческого капитала предприятия устанавливают тогда, когда оно находится в стадии завершения и утвержденного типового либо индивидуального проекта, т.е. на бумаге или в компьютере в электронном виде.

При строительстве спроектированного предприятия в реальной жизни могут быть допущены (иногда вполне оправданно) отдельные отклонения в числе предусмотренных в его проекте СРМ и ПРМ. Эти отклонения могут быть связаны с самыми последними достижениями научно-технического прогресса, уточнением строительных норм и стандартов (шаг пролетов, колонн), отсутствием каких-то ранее предусмотренных и

появлением новых строительных материалов, а также с возможной рационализацией технологии и организации ряда морально устаревших производственных процессов. В таких случаях проектный человеческий капитал предприятия безусловно будет хоть и не значительно, но отличаться от его потенциального и действительного человеческого капитала.

Нормативный (потенциальный, нормативно-расчетный, номинальный) человеческий капитал предприятия определяют в предположении, что оно работает на полную производственную мощность с использованием всех имеющихся у него СРМ и ПРМ в условиях нормальной организации производства и труда. Этот показатель является одной из основных паспортных (сертификационных) характеристик предприятия – характеристик его общей и обменной ценности, в конечном итоге определяющих величину рыночной стоимости такого рода бизнес-объектов. С другой стороны, этот показатель лежит в основе наиболее эффективного параметра стратегического и тактического управления производственной деятельностью предприятия – уровня его экономического (в частности, производственного) развития.

Действительный человеческий капитал предприятия отличается от его нормативного номинального человеческого капитала тем, что при его определении учитывается не нормативная, а фактическая эффективность затрат труда на производство соответствующих видов продукции, работ и услуг.

В отличие от нормативного и действительного человеческого капитала предприятия, значения его максимального и предельного человеческого капитала определяют для условий предположения, что оно работает соответственно на максимальную или предельную (мобилизационную) производственную мощность. Показатели максимального и предельного человеческого капитала предприятия не находят широкого практического применения, но заслуживают внимания в чисто теоретическом плане.

Для определения результативности использования человеческого капитала предприятия в стоимостном выражении могут быть предложены три достаточно простых и так или иначе связанных между собой метода:

- с использованием показателя общего производственного потенциала предприятия; иногда целесообразно производить расчеты отдельно по показателям потенциалов его основного (профилирующего) и побочного производств;
- с использованием показателя трудоустройственного (кадрового) потенциала предприятия;
- по численности трудового коллектива либо основных производственных рабочих предприятия.

Методы определения производственного и кадрового потенциала, а также нормативной численности полного состава персонала и основных производственных рабочих предприятия подробно изложены в монографии автора этой статьи [2].

Конкретная величина результативности использования той или иной разновидности человеческого капитала предприятия, из числа пяти упомянутых выше, проще всего определяется перемножением соответствующего показателя его производственного потенциала, измеряемого в тыс. нормо-ч в год, и показателя его удельного чистого дохода с единицей измерения – руб/нормо-ч. Таким образом, в качестве единицы измерения результативности использования человеческого капитала предприятия принята денежная сумма

в тысячу рублей. Удельный чистый доход предприятия определяют путем деления фактической величины его чистого годового дохода в тыс. рублей за прошедший отчетный год на фактический годовой объем произведенной им за тот же год продукции в трудоемкостном исчислении, т.е. в тыс. нормо-ч.

В случае применения трудоустройственного потенциала предприятия для определения величины результативности использования его человеческого капитала итоговую численность членов его трудового коллектива умножают на удельный чистый доход рассматриваемого бизнес-объекта. Единицей измерения удельного чистого дохода предприятия в этом случае является годовой чистый доход, приходящийся на одного работника (трудящегося) предприятия в тыс.руб на чел.

При определении такого удельного чистого дохода предприятия его фактический годовой чистый доход за прошедший отчетный год делят на фактическую общую численность его персонала в том же году.

Аналогичным образом определяют результативность использования человеческого капитала предприятия по общей (консолидированной) численности его персонала.

Показатели планового и фактического чистого дохода предприятия заимствуют из его бухгалтерской отчетности за прошедший отчетный год либо из бизнес-плана на текущий отчетный год. Принятая (утвержденная) на предприятии учетная политика для ведущегося на нем бухгалтерского учета обычно позволяет сделать это.

Следует иметь в виду, что величина фактического чистого дохода предприятия должна включать в себя не только фактический фонд оплаты труда его трудового коллектива, но и средства оплаты труда его работников, получаемые из других источников поступления доходов, в частности, от выполнения незапланированных заказов со стороны, от производства профильных и непрофильных сопутствующих (побочных) работ и т.д.

Предполагается, что фонд оплаты труда более квалифицированных, хорошо и своевременно обученных, инициативных работников предприятия, при одинаковой численности персонала, будет превышать аналогичный фонд оплаты труда менее квалифицированных сотрудников. Такое же предположение можно распространить и на размеры получаемой предприятием прибыли и в целом на получаемый чистый доход.

Отношение показателя фактической результативности использования человеческого капитала предприятия к показателю ее нормативной величины позволяет установить достигнутый уровень использования социального потенциала рассматриваемого предприятия по этому параметру в долях единицы или в процентах. Вычитая полученный таким образом уровень из единицы, определяют фактический уровень недоиспользования социального потенциала обследуемого объекта. И наоборот, если уровень фактической результативности использования потенциального человеческого капитала превышает единицу, то уровень этого превышения находят путем вычитания единицы из установленного фактического значения этого показателя. Естественно, что такие случаи встречаются чрезвычайно редко.

Нетрудно заметить, что показатель потенциальной результативности использования человеческого капитала предприятия в виде его потенциального годового чистого дохода выступает одновременно в трех существенных ипостасях:

- с одной стороны, он является одним из структурных элементов социального потенциала предприятия;
- с другой стороны, он служит в качестве одного из основных структурных элементов производительного потенциала промышленно-производственных объектов;
- с третьей стороны, этот показатель однозначно характеризует общую экономическую ценность, а через нее и обменную ценность, т.е. рыночную стоимость любого предприятия [3].

Численное совпадение стоимостных показателей общей ценности и результативности использования человеческого капитала предприятия убедительно показывает, что его общенародная (народнохозяйственная) ценность зависит не только от полезности, объема производства, качества и конкурентоспособности выпускаемой им продукции, но и от его социального потенциала, в частности, от численности имеющихся у него персональных рабочих мест для членов трудового коллектива и человеческого капитала, который потенциально может быть освоен и производительно задействован на этих рабочих местах. Другими словами, основополагающими ценностеобразующими и стоимостеобразующими показателями для предприятий являются как полезность выпускаемой ими продукции для потребителей, так и человеческий капитал, которым они потенциально располагают.

Безусловно, ценность и стоимость предприятия естественно зависят от числа рабочих мест, которые оно может предоставить трудоспособным, экономически активным людям, живущим в зоне его расположения либо привлекаемым для работы вахтовым методом.

Значения удельных показателей результативности использования человеческого капитала предприятий различных отраслей народного хозяйства будут отличаться друг от друга и иногда весьма существенно. Уровень оплаты труда и его рентабельности, например, в газодобывающих и нефтедобывающих предприятиях и на предприятиях электроэнергетики и атомной промышленности всегда был, есть и будет значительно выше, чем на предприятиях обрабатывающих отраслей промышленности. Поэтому всякие сравнения этих показателей должны быть осторожными, обязательно с учетом возможности, корректности их сопоставления.

Из-за объективных обстоятельств нельзя сравнивать между собой показатели человеческого капитала даже однотипных предприятий разных стран и континентов (Китай, США, страны Европы и Африки). Человеческий труд в этих странах ценится по-разному, его рентабельность также различна.

Нетрудно заметить, что упомянутые выше удельные показатели предприятий долговременно не стабильны: меняются условия внутренней и внешней окружающей среды предприятия, идеология и экономическая политика государства, уровень жизни и благосостояния его населения, соответственно изменяется и величина этих показателей.

Управленческая команда предприятия всегда должна стремиться к тому, чтобы потенциально имеющийся у него человеческий капитал использовался в полную силу, приносил наилучшие результаты.

В заключение этой статьи хотелось бы привести достаточно серьезное дополнительное предположение. Не исключается теоретическая и практическая возможность принятия и использования другого самостоятельного либо дополнительного, родственного

первоначальному, понятия и другого, производного от первого, показателя результативности использования человеческого капитала предприятия. В этом случае, под результативностью использования человеческого капитала предприятия имеется в виду денежная мера стоимости способности его полностью укомплектованного трудового коллектива производить нормативный годовой объем чистой продукции, измеряемой соответствующим ей капитализированным нормативным годовым чистым доходом. В отличие от предыдущего показателя человеческого капитала предприятия, по величине совпадающего с показателем его общей ценности, представляемый другой показатель этого капитала будет равновеликим показателю обменной стоимости предприятия – ключевому (стержневому) показателю его рыночной стоимости.

Время покажет, какой из этих показателей более адекватно, более корректно отражает сущность и величину результативности использования человеческого капитала предприятия.

И, напоследок, еще одно нетривиальное соображение. Человеческий фактор в экономике и социальном аспекте предприятия имеет два измерения: человеческий потенциал предприятия и человеческий капитал предприятия. Возможные стоимостные и не стоимостные измерители последнего довольно подробно рассмотрены выше. Для более полного учета затрат и стоимости живого и особенно прошлого человеческого труда в дальнейшем следует подумать о целесообразности присоединения к ним измерителей добавляемой предприятием стоимости, т.е. показателей потенциального объема производимой предприятием условно-чистой продукции.

Измерителями человеческого потенциала предприятия по мнению автора этой статьи являются следующие не стоимостные показатели его паспортной (сертификационной) характеристики, совпадающие с не стоимостными показателями имеющегося у него человеческого капитала:

- полная нормативная (потенциальная, номинальная) численность его трудового коллектива, чел.;
- полная нормативная численность основных производственных рабочих предприятия, чел.;
- трудоустройственный (работопредоставительный, кадровый) потенциал предприятия, чел.;
- общий производственный потенциал предприятия;
- потенциал основного (профилирующего) производства на предприятии;
- потенциал побочного производства на предприятии.

Единицы измерения трех последних разновидностей потенциала предприятия – нормо-часы в год либо человеко-часы в год.

Первые три из перечисленных показателей характеризуют людские (трудовые) ресурсы предприятия, три остальных – ресурсы труда (затрат труда, трудозатрат) на предприятии, его трудоспособности.

Аналогичным образом, методами, предложенными выше для предприятий, можно оценить результативность использования человеческого капитала и человеческий потенциал экономических единиц административно-территориального деления нашей страны (муниципалитеты, районы, городские округа крупных городов, города, области, регионы, федеральные округа) и всей ее территории в целом.

Литература

1. Ревуцкий Л.Д. К вопросу определения величины человеческого капитала предприятий [Текст] / Л.Д. Ревуцкий // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – № 1. – С. 413-415.
2. Ревуцкий Л.Д. Производственная мощность, продуктивность и экономическая активность предприятия. Оценка, управленческий учет и контроль [Текст] / Л.Д. Ревуцкий. – М.: Перспектива, 2002. – 240 с.
3. Ревуцкий Л.Д. Понятие и показатели ценности и стоимости предприятий [Текст] / Л.Д. Ревуцкий // Аудиторские ведомости. – 2009. – № 1. – С. 77- 84.

Ключевые слова

Предприятие; человеческий капитал; результативность использования человеческого капитала; потенциальный чистый доход; стоимостная оценка; социальный потенциал; ценность; стоимость; методы определения; человеческий потенциал.

Ревуцкий Леопольд Давыдович

РЕЦЕНЗИЯ

Рассматриваемая статья посвящена актуальным в настоящее время вопросам о методах определения результативности использования человеческого капитала на предприятиях.

Подробно указывается основное предназначение средств человеческого капитала предприятия, представлены измерители величины этого капитала.

Перечисляются разновидности человеческого капитала предприятий и отмечаются особенности методов определения каждой из них.

Для определения результативности использования человеческого капитала предприятия предложены три связанных между собой метода:

- по показателю общего производственного потенциала предприятия;
- по показателю кадрового потенциала предприятия;
- по общей численности трудового коллектива либо по численности основных производственных рабочих предприятия.

Материалы статьи по научному содержанию и качеству проработки замечаний не вызывают, что позволяет без всякого сомнения рекомендовать ее для опубликования.

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

10.8. ON THE HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE AND ITS METHODS OF VALUATION

L.D. Revutsky, Ph.D., Senior Scientist

We consider the concept and indicators of human capital businesses, as well as possible methods for their determination. Human capital is a structural element of the social potential of the enterprise. It is proposed to assess this potential capital annual net income of the facility. Argued that human capital is the basis of value and enterprise value. Listed possible indicators of human development enterprises.

Literature

1. L.D. Revutsky. Production capacity, productivity and economic activity of enterprises. Assessment, management accounting and control. – M.: Perspective, 2002. 240 p.
2. L.D. Revutsky. Concepts and indicators of value and cost of enterprises. – M.: // «Audit Gazette», №1, 2009. p. 77-84.

Keywords

Business; human capital; the potential net income; valuation; social potential; value; value; methods of determining human potential.