

10.13. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОТДЕЛЬНОГО РАБОТНИКА И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ

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

Для оценки человеческого потенциала отдельного работника и всего трудового коллектива предприятий предлагается использовать соответствующие системы их сбалансированных ключевых производственных, экономических и социальных показателей. Указаны литературные источники, в которых обстоятельно представлены методы определения всех рекомендуемых показателей. Особое внимание уделено вопросу оценки человеческого капитала трудящихся на предприятии – одного из важнейших показателей их человеческого потенциала. Управление уровнем использования человеческого потенциала предприятия позволяет осуществлять поэтапную нормализацию результативности и эффективности его производственной и коммерческой деятельности, повышать качество и конкурентоспособность выпускаемой им продукции.

ВВЕДЕНИЕ

Судя по известным публикациям на эту тему, по энциклопедиям и по имеющимся экономическим и социологическим словарям, понятие «человеческий потенциал» находится в стадии становления. Многословные рассуждения о концепции человеческого потенциала (ЧП) при отсутствии определения этого понятия, особые мнения о нем разных авторов, затрагивающих этот вопрос, встречающаяся подмена понятия ЧП понятием человеческого капитала (ЧК) не создают четкого представления о том, что такое ЧП и для чего этот показатель нужен.

Самые краткие определения этого понятия, имеющиеся в Интернете, выглядят следующим образом:

- ЧП – совокупность физических и духовных сил человека, которые могут быть использованы в интересах самого человека, общества и государства;
- ЧП – совокупность основополагающих прав, способностей и возможностей индивида, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность жизнедеятельности общества;
- ЧП – совокупность физических и интеллектуальных возможностей отдельной личности, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей.

Нетрудно заметить, что все приведенные выше определения похожи друг на друга, являются чисто качественными характеристиками сути ЧП, не позволяющими перейти к разработке и практическому применению объективных количественных (числовых) оценок величины этого показателя (или системы показателей) для соответствующих теоретических исследований, обобщений и практического применения, в частности, для сравнительного анализа и контроля тех или иных возможностей разных работников и трудовых коллективов предприятий с целью повышения качества, результативности и эффективности их работы. На основании показателей ЧП могут быть разработаны прогрессивные системы материального и морального поощрения (либо наказания) работников предприятия за достигнутые результаты их трудовой деятельности.

Ниже приведены результаты предпринятой попытки рассмотрения человеческого потенциала отдельного работника и трудового коллектива предприятия (соответственно сокращенно ЧП ОРП и ЧП ТКП) как соответствующих комплексных систем сбалансированных ключевых показателей их трудовых и производственных, производительных и социальных возможностей, поддающихся относительно корректной однозначной числовой оценке. При этом, естественно, предпола-

гается, что показателями, имеющими сравнительно строго определяемую величину, можно управлять в целях ее нормализации, оптимизации, максимизации или минимизации.

В некоторых моих предыдущих статьях утверждалось, что многие закономерности, свойственные человеку, машине и товару, могут быть распространены на предприятия, и никто эти утверждения до сих пор не опроверг. Отсюда логично прийти к заключению, что отдельные закономерности, характерные для предприятия, пригодны для применения к его отдельным работникам и всему трудовому коллективу в целом.

Практически это означает, что ряд показателей, характеризующих народнохозяйственный потенциал предприятия, может быть уточнен или трансформирован для характеристики человеческого потенциала его отдельных работников и трудового коллектива.

Предложенная нами система показателей народнохозяйственного потенциала предприятий самым подробным образом изложена в монографических публикациях [1, 2].

На основании приведенных выше соображений ЧП ОРП и ЧП ТКП предлагается характеризовать тремя группами сбалансированных ключевых показателей трудового и (или) производственного, производительного и социального значения, образующими соответствующие строгие комплексные системы этих показателей. Каждый из рядов показателей привязан к определенному (обычно годовому) отчетному периоду календарного времени. Однако при необходимости легко установить часовые, сменные, декадные, месячные и другие значения их величины, например, на оставшийся период экономической активности конкретных работников предприятия (срок их дожития до пенсионного возраста).

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ОТДЕЛЬНОГО РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Величина сбалансированных ключевых показателей человеческого потенциала конкретного работника предприятия в первую очередь зависит от его специальности, квалификационного разряда, вида, категорий сложности, тяжести и вредности выполняемых им работ. Кроме того, эта величина зависит от действующих норм продолжительности рабочего времени в неделю для разных категорий работников предприятий (работники, не имеющие прав на изменение продолжительности рабочего дня, а также учащаяся молодежь; лица, не достигшие зрелого возраста; беременные женщины, инвалиды и т.д., для которых устанавливается сокращенный рабочий день).

На величину таких показателей определенное влияние оказывает уровень технической, технологической, организационной, экономической и финансовой вооруженности, а также социальные условия производства работ и труда того или иного работника предприятия.

Ключевые трудовые и производственные показатели ЧП ОРП

Показатели этой группы, характеризующие нормы рабочего времени, трудовой и/или производственный потенциал того или иного работника предприятия, сведены в табл. 1.

В разные годы нормы рабочего времени могут отличаться друг от друга (простые и високосные годы; число праздничных дней, попадающих или не попадающих на выходные дни, продолжительность очередного отпуска у разных категорий работников и т.д.).

При расчете показателей третьей колонки этой таблицы среднее значение коэффициента эффективности использования рабочего времени работника предприятия принято приблизительно равным 0,92 (для всех категорий персонала).

Таблица 1

**НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ТРУДОВОГО, А
ТАКЖЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА
РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Продолжительность рабочего времени в неделю, ч/нед.	Норма рабочего времени на 2010 г., ч/год (чел.-ч/г)	Норма эффективного рабочего времени в 2010 г., ч/год (чел.-ч/г)	Трудовой и/или производственный потенциал работника предприятия, норма-ч/год
40	1987	1840	1580
36	1788	1650	1394
30	1490	1371	1165
24	1190	1095	930

Для расчета показателей последней колонки табл. 1 усредненный коэффициент резервирования рабочего времени этого работника на устранение возможного брака и (или) освоение новой продукции, новых работ и услуг, выполнение заранее не запланированных, неожиданных заданий и поручений, принят равным 0,15 при коэффициенте вооруженности его труда, равном 1,0.

На практике для каждого работника предприятия могут быть установлены индивидуальные значения упомянутых выше коэффициентов.

Таким образом, первую группу ключевых трудовых и/или производственных показателей человеческого потенциала отдельного работника предприятия представляют три показателя:

- норма рабочего времени конкретного трудящегося на предприятии человека на отчетный год, соответствующая директивно установленному производственному календарю на этот год, ч/г (чел.-ч/г);
- норма эффективного рабочего времени (времени эффективной работы) того или иного работника предприятия на тот же отчетный год, ч/г (чел.-ч/г);
- трудовой и/или производственный потенциал конкретного работника предприятия на рассматриваемый отчетный год, норма-ч/г.

Показатели трудового потенциала устанавливают для вспомогательных рабочих, служащих, инженерно-технических работников, членов управленческой команды и младшего обслуживающего персонала предприятий; производственный потенциал – для их основных производственных рабочих.

Для определения этих показателей по каждому работнику предприятия важное значение имеет обоснованный выбор величины трех упомянутых выше коэффициентов. Обычно эти коэффициенты приведены в «Нормах технологического проектирования предприятий» того или иного назначения, в разработанной для них нормативно-технической документации, а также в специальной литературе.

Ключевые экономические показатели ЧП ОРП

В связи с тем, что отдельные работники могут относиться к разным категориям персонала предприятий (основные и вспомогательные производственные рабочие, инженерно-технические работники, служащие, административно-управленческий и младший обслуживающий персонал и пр.) показатели производительности труда этих работников могут быть только стоимостными, т.е. измеряться в тыс. денежных единиц (д.е.).

До сих пор самыми широко применяемыми традиционными показателями годовой производительности труда отдельных работников предприятия являются два показателя:

- средняя фактическая годовая производительность труда одного основного производственного рабочего предприятия, тыс. д.е./г.;

- средняя фактическая годовая производительность труда одного работника предприятия, тыс. д.е./г.

Метод расчета этих показателей общеизвестен и останавливаться на нем нет никакого смысла.

В применении к человеческому потенциалу отдельного основного рабочего и работника предприятия исходные данные для определения величины этих показателей должны быть изменены: вместо показателя фактической годовой доходопроизводительности предприятия следует использовать показатель его нормативной (потенциальной) доходопроизводительности, а вместо показателей фактических средне-годовых численностей основных производственных рабочих и всех работников предприятия необходимо пользоваться годовыми нормативными значениями этих численностей, которые заимствуют из соответствующих таблиц, характеризующих трудоустройственный потенциал предприятия [1, 2].

Таким образом, два экономических показателя человеческого потенциала отдельного работника предприятия уже представлены:

- нормативная средняя годовая доходопроизводительность одного основного производственного рабочего предприятия, тыс. д.е./г.;
- нормативная средняя годовая доходопроизводительность одного работника предприятия, тыс. д.е./г.

Существенные недостатки этих показателей состоят в том, что они не отражают индивидуальные качества и особенности того или иного работника, а также экономическую структуру производимого им дохода.

Для того, чтобы избежать первого недостатка этих показателей, можно привязать их величину, например, к среднемесячной заработной плате рассматриваемых работников.

Возьмем простейший случай: допустим, что на микропредприятии трудятся три человека. Нормативный годовой доход этого предприятия – 3,60 млн. руб. Среднемесячные значения заработной платы этих людей с учетом полученных премий – 30, 40 и 50 тыс. руб. Тогда ЧП каждого из этих работников в расчете на год трудовой деятельности по этому показателю составят соответственно 900, 1200 и 1500 тыс. руб./г.

Устранить второй недостаток этих показателей можно следующим образом: возьмем, для примера, второго работника с нормативной годовой доходопроизводительностью 1200 тыс. руб. Если трудовой потенциал этого работника – 1580 н-ч/г., тогда доходопроизводительность его в расчете на один нормо-час работы составит 760 руб./н-ч. Полную стоимость одного нормо-часа трудовой деятельности работника целесообразно рассматривать в качестве самостоятельного информативного ключевого экономического показателя ЧП ОРП.

Предположим, что элементарный экономический анализ величины этого показателя в рассматриваемом нами случае показывает, что его экономическая структура на обследуемом предприятии характеризуется следующими соотношениями:

- материалы со стороны – 20%;
- добавленная стоимость (условно-чистая продукция) – 80%;
- чистый доход (чистая продукция) – 50%;
- прибыль до вычета налогов, сборов и процентов – 30%;
- чистая прибыль – 20%.

С учетом приведенных выше соотношений структурные показатели производительности труда (производительных возможностей) рассматриваемого работника предприятия будут такими:

- нормативная годовая добавленная стоимость (экономический потенциал) – 960 тыс. руб.;
- нормативный годовой чистый доход (чистая продукция) – 600 тыс. руб.;
- нормативная годовая прибыль до вычета налогов, сборов и процентов – 360 тыс. руб.;
- нормативная годовая чистая прибыль – 240 тыс. руб.

В конечном итоге группа экономических показателей человеческого потенциала отдельного работника предприятия состоит из двух усредненных и пяти дифференцированных ключевых сбалансированных показателей.

В тех случаях, когда это возможно, для основных производственных рабочих предприятия целесообразно использовать еще один показатель их человеческого потенциала: среднемесячный или среднегодовой уровень выполнения (недовыполнения или перевыполнения) установленных норм выработки, норм объемов выполняемых работ и (или) оказываемых услуг.

Следует иметь в виду, что уровень систематического перевыполнения норм выработки для конкретных основных производственных рабочих предприятия не может и не должен быть выше 1,15 (115,0%). Как правило, при фиксации фактов превышения этого уровня большинством основных производственных рабочих предприятия, выполняющих одинаковую работу, действующие для них нормы выработки пересматривают в сторону соответствующего увеличения.

Естественно, что руководящим кадрам подразделений предприятия не нравятся производственные рабочие, не выполняющие установленные для них нормы выработки, и они делают все, что в их силах для того, чтобы таких рабочих было как можно меньше.

Ключевые социальные показатели ЧП ОРП

Таких показателей не очень много, но они есть. В числе этих показателей следует упомянуть четыре наиболее очевидных:

- среднемесячная или годовая сумма оплаты труда рассматриваемого работника предприятия с премиями, доплатами и надбавками до удержания подоходного налога, тыс. д.е.;
- та же самая сумма после удержания подоходного налога (при плоской шкале налогообложения 13%), тыс. д.е.;
- человеческий капитал рассматриваемого работника предприятия (метод определения этого показателя изложен в статье [3]), тыс. д.е.;
- налоговый (налоговый) потенциал рассматриваемого работника предприятия, тыс. д.е.

В заключение этого раздела статьи следует отметить желательность того, чтобы все или хотя бы основные сбалансированные ключевые показатели человеческого потенциала отдельных работников предприятия были бы как можно больше персонализированными.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Численные значения сбалансированных ключевых показателей ЧП ТКП в первую очередь зависят от проектного масштаба трудовой, производственной, экономической и социальной деятельности предприятия, т.е. от его народнохозяйственного потенциала и уровня соответствия современным достижениям научно-технического и социально-экономического прогресса.

Все вместе они характеризуют хозяйственную мощь, общенародную, государственную, а иногда и общемировую ценность и значимость рассматриваемого предприятия.

Ключевые трудовые и производственные показатели ЧП ТКП

Таких показателей немного, но они являются основополагающими характеристиками предприятия:

- общая норма потенциального табельного рабочего времени всех категорий персонала предприятия на рассматриваемый календарный год, тыс. ч/г (тыс. чел.-ч/г);
- общая норма потенциального эффективного рабочего времени всех категорий персонала предприятия на рассматриваемый календарный год, тыс. ч/г (тыс. чел.-ч/г);
- общий трудопроизводительный (трудоовой) потенциал предприятия в рассматриваемом календарном году, тыс. нормо-ч/г;
- общий производственный потенциал предприятия в рассматриваемом календарном году, тыс. нормо-ч/г.

Помимо общего производственного потенциала предприятия, целесообразно отдельно рассматривать его структурные составляющие:

- потенциал производства основной продукции предприятия в рассматриваемом календарном году, тыс. нормо-ч/г;
- потенциал производства побочной продукции предприятия в рассматриваемом календарном году, тыс. нормо-ч/г.

Методы определения всех шести ключевых трудовых и производственных показателей ЧП ТКП самым подробным образом представлены в монографиях [1, 2].

Ключевые экономические показатели ЧП ТКП

Все семь показателей производительного потенциала предприятия без исключения и корректировки [1, 2] являются ключевыми экономическими показателями ЧП ТКП, а именно:

- потенциальная годовая товаропроизводительность предприятия в разрезе номенклатуры и ассортимента выпускаемой основной и побочной продукции, натуральные или расчетные единицы;
- потенциальный годовой валовой объем производства готовой продукции предприятия, тыс. д.е./г.;
- потенциальный годовой объем производства готовой товарной продукции предприятия, тыс. д.е./г.;
- потенциальный годовой объем производства добавленной стоимости (условно-чистой продукции) – экономический потенциал предприятия, тыс. д.е./г.;
- потенциальный годовой объем производства чистого дохода (чистой продукции) предприятия, тыс. д.е./г.;
- потенциальная годовая прибыль предприятия до вычета налогов, сборов и процентов, тыс. д.е./г.;
- потенциальная годовая чистая прибыль предприятия, тыс. д.е./г.

В отдельных случаях дополнительно могут быть указаны потенциальные годовые объемы реализации товарной продукции предприятия, если они в предусмотренном порядке отличаются от соответствующих объемов производства этой продукции.

Ключевые социальные показатели ЧП ТКП

Таких показателей всего четыре, но они весьма информативны:

- потенциальный человеческий капитал предприятия в расчете на один рассматриваемый (отчетный) год его работы, тыс. д.е.;
- инвестиционный потенциал предприятия в расчете на один отчетный год его работы при полной производственной загрузке и нормальном сбыте произведенной им продукции, тыс. д.е.;
- налоговый (налоговый) потенциал предприятия в рассматриваемом отчетном году, тыс. д.е.;
- природоохранный (природозащитный) потенциал предприятия в рассматриваемом отчетном году, тыс. д.е.

Метод определения величины потенциального человеческого капитала предприятия убедительно показан в уже упомянутой публикации [3]. Оценка этого показателя, в связи с разнообразием представлений о нем, не является

абсолютно однозначной и корректной. На предприятии даже на одних и тех же работах трудятся люди с разным уровнем профессиональной подготовки, с разным уровнем знаний и умений, с разными навыками и сноровкой, с разным отношением к своему делу, что не может не отражаться на результативности, эффективности и качестве их работы. Работодатель по целому ряду причин такого рода факторы не учитывает, обычно используя принцип уравниловки при определении стоимости труда этих людей. Получается так, что одним работникам по их квалификации и трудовым достижениям он недоплачивает, а другим – переплачивает, т.е. востребованный (оплачиваемый) работодателем человеческий капитал отдельных работников предприятия существенно отличается от действительного человеческого капитала, которым они располагают. Такое положение не является справедливым, чревато возможным возникновением трудовых споров и конфликтов и вряд ли будет оставаться вечным. Рано или поздно работодателем придется более вдумчиво и серьезно заниматься дифференциацией оценок человеческого капитала для каждого нанятого ими работника с учетом упомянутых выше факторов.

Оценки ЧК ТКП и ЧК ОРП не стабильны по времени (текучесть кадров, карьерный рост или понижение в должности, повышение квалификации, переход с одного рабочего места на другое – на разные работы и т.д.). Поэтому эти оценки должны быть четко привязаны к конкретным годовым периодам календарного времени.

Показатели человеческого капитала ТКП и ОРП могут существенно отличаться по регионам страны и различным странам мира. Сравнить их по абсолютной величине нельзя. В таких случаях обязательно следует учитывать уровни стоимости жизни людей в сравниваемых регионах страны и в разных странах мира.

Негативное влияние на величину ЧК ТКП и ЧК ОРП оказывает объективно существующая несопряженность (несбалансированность) производственных возможностей отдельных рабочих мест и производственных подразделений любого предприятия. Систематическая производственная недогрузка отдельных основных производственных рабочих предприятия, в том числе и по вине соответствующих участников его управленческой команды, приводит к вынужденным простоям – потерям рабочего времени производственных рабочих и, естественно, сказывается на стоимости их труда, т.е. на величине использованного человеческого капитала. Она становится ниже минимально допустимой, что зачастую приводит к соответствующим припискам объемов не выполненных работ со стороны ближайших руководителей этих рабочих. Кстати, это обстоятельство является одной из причин наблюдаемой уравниловки в оплате труда производственных рабочих предприятий и в целом – невысокой доли заработной платы их работников в себестоимости выполняемых работ, характерной для бизнес-объектов в нашей стране, по сравнению с экономически развитыми странами мира.

Исследование влияния уровня использования потенциала производства побочной продукции предприятий на величину их человеческого капитала – одна из самых актуальных тем будущих кандидатских и докторских диссертационных работ по специальности 08.00.05.

Инвестиционный потенциал предприятия можно оценить по рекомендациям, изложенным в монографии [4].

Расчеты налогооблагаемого и природоохранного потенциалов предприятия особых методических трудностей обычно не вызывают: ставки соответствующих отчислений с установленного у него фонда заработной платы и с получаемой прибыли, ставки принятых сборов, как правило, установлены директивными органами государства.

Нормы отчислений на охрану окружающей среды (атмосферный воздух, почва, водные ресурсы) разрабатываются и утверждаются непосредственно на предприятиях.

Показатели человеческого потенциала отдельных работников и всего трудового коллектива предприятий обязательно должны учитываться при разработке и обосновании управленческих решений, имеющих непосредственное отношение к кадровому обеспечению выполняемых и намечаемых задач повышения и нормализации производительности труда, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, а также результативности и экономической эффективности их производственной и коммерческой деятельности.

Литература

1. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия [Текст] / Л.Д. Ревуцкий. – М. : Перспектива, 1997. – 128 с.
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. Человеческий капитал предприятия: количественные оценки [Текст] / Л.Д. Ревуцкий // Аудиторские ведомости. – 2009. – №12. – С. 76-82.
4. Обозов С.А. Формирование инвестиционного потенциала предприятий промышленности, строительства и городского хозяйства [Текст] : монография. – Н. Новгород : Изд-во Нижегородского ун-та им. Н.И. Лобачевского, 1998. – 285 с.

Ключевые слова

Предприятие; человеческий потенциал; человеческий капитал; отдельный работник; трудовой коллектив; система сбалансированных показателей (производственные; экономические и социальные показатели); методы определения, результативность; эффективность; качество; конкурентоспособность.

Леопольд Давыдович Ревуцкий

РЕЦЕНЗИЯ

Так уж получилось, что в известных литературных источниках, которых очень много, понятие человеческого потенциала имеет несколько толкований, но в основном оно трактуется в макроэкономическом смысле. В рассматриваемой статье, пожалуй впервые, это понятие применяется на микроэкономическом уровне. Предлагается в качестве измерителей человеческого потенциала отдельного работника и трудового коллектива предприятия использовать соответствующую систему его ключевых сбалансированных нормативных производственных, экономических и социальных показателей, т.е. показателей народнохозяйственного потенциала такого рода объектов.

Каждый из предлагаемых показателей может быть использован в качестве соответствующего параметра стратегического и тактического управления результативностью и эффективностью хозяйственной деятельности предприятия.

Так как эти показатели имеют расчётные количественные (числовые) оценки, появляется возможность разработки не формальной, имитационной, как это делается в настоящее время, а конструктивной, эффективной системы стратегического и взаимосвязанного с ним тактического менеджмента предприятий.

Отмечается чёткая связь между показателями человеческого капитала и человеческого потенциала работника и всего трудового коллектива предприятия.

Актуальность рецензируемой статьи сомнений не вызывает. Целесообразность и полезность практического использования предлагаемых показателей при обосновании принимаемых на предприятиях управленческих решений очевидна.

Полагаю, что данная статья заслуживает опубликования в журналах списка ВАК.

Котилко В.В., д.э.н., проф., академик РАН

10.13. HUMAN POTENTIAL OF THE SEPARATE WORKER AND LABOR COLLECTIVE OF THE ENTERPRISE

L.D. Revutsky, Ph.D., Senior Researcher, Consultant
Management Audit and Evaluation Capacity, Level of
Economic Development and Enterprise Value

For an estimation of human potential of the separate worker and all labor collective of the enterprises it is offered to use corresponding systems of their balanced key industrial, economic and social indicators. References to which methods of definition of all recommended indicators are in details presented are specified. The special attention is given a question of an estimation of the human capital of workers at the enterprise – one of the major indicators of their human potential. Management of level of use of human potential of the enterprise allows to carry out stage-by-stage normalization of productivity and efficiency of its industrial and commercial activity, to raise quality and competitiveness of production let out by it.

Literature

1. L.D. Revutskiy. Potential and enterprise cost. – M: Perspektiva, 1997. 128 p.
2. L.D. Revutskiy. Capacity, efficiency and economic activity of the enterprise. An estimation, the administrative account and control. – M: Perspektiva, 2002. 240 p.
3. Revutskiy L.D. Human the enterprise capital: quantitative estimations. – M://«Auditor sheets», № 12, 2009. P. 76-82.
4. S.A. Obozov. Formation's transports of investment potential of the enterprises of the industry, building and municipal economy. The monography. – N.Novgorod: Publishing house of the Nizhniy Novgorod university of N.I. Lobachevsky, 1998. 285 p.

Keywords

Enterprise; human potential; the human capital; the separate worker; labor collective; system of the balanced indicators (industrial, economic and social indicators); definition methods; productivity; efficiency; quality; competitiveness.