

3.7. МЕТОДИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Пирожкова Н.И., аспирант кафедры
оценочной деятельности, фондового рынка и
налогообложения

*Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»*

Статья автора посвящена экономическому анализу человеческого капитала, а также проблеме определения величины человеческого капитала всех работников предприятия. Эта проблема актуальна, поскольку необходимость оценить человеческий капитал может возникнуть при продаже бизнеса, любых изменениях в структуре предприятия, а также для принятия необходимых управленческих решений. Исследование проводится на предприятиях, занимающихся дистрибуцией и производством электронных компонентов, т.е. эта методика может применяться для любых компаний, работающих в сфере продажи товаров или услуг.

ВВЕДЕНИЕ

Человеческий капитал индивидуального работника – это совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы работника на рынке труда [1, с. 125].

Под человеческим капиталом предприятия автор будет понимать совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости и ценностей каждого работника компании с учетом потенциальных возможностей работников как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени в совокупности с социальным взаимодействием, т.е. с учетом влияния социально-психологической обстановки, существующей в коллективе предприятия.

В современной литературе многими приводится методика экономического анализа трудовых ресурсов. Нельзя не отметить, что понятие «трудовые ресурсы» отличается от определения «человеческий капитал».

Трудовые ресурсы как понятие отечественной экономической науки близко по значению к экономически активному населению. Включает население трудоспособного возраста, обладающее необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве, а также занятое население моложе и старше трудоспособного возраста [4, с. 94].

Трудовые ресурсы – это население в трудоспособном экономически активном возрасте, исключая неработающих инвалидов I и II групп и пенсионеров по льготному списку. К трудовым ресурсам относятся работающие пенсионеры и подростки. Трудовые ресурсы характеризуются по половозрастному, образовательному, профессиональному составу, общему и специальному стажу работы. В составе трудовых ресурсов выделяют собственников (акционеров) и наемных работников. По занимаемым должностям в составе трудовых ресурсов различают руководителей, специалистов, менеджеров, инженерно-технический персонал и рабочих [5, с. 52].

Под трудовыми ресурсами понимается промышленно-производственный персонал, занятый в основной деятельности организации (в процессе производства, сбыта, организации процесса производства, управления и прочей коммерческой деятельности). При этом промышленно-производственный персонал, согласно постановлению Государственного комитета РФ по стандартизации и метрологии «О принятии и введении в действие общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» от 26 декабря 1994 г. №367 подразделяется на рабочих и служащих. Рабочие – категория персонала, непосредственно связанного с производством

продукции. Служащие – руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители) [11, с. 18].

ОТЛИЧИЕ ТЕРМИНОВ «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ» И «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

Автор считает, что в определении «трудовые ресурсы» работник рассматривается как механизм, помогающий компании выполнять необходимый объем производства / оказать установленный набор услуг, обладающий необходимым набором навыков и умений. Поэтому этот работник имеет определенную стоимость, выраженную в заработной плате. Понятие «человеческий капитал» рассматривает каждого работника как индивидуальную личность, обладающую особыми знаниями, умениями, жизненной мудростью и ценностями и нормами. Поэтому величина человеческого капитала данного работника будет учитывать не только заработную плату, но и ряд факторов, которые могут повысить или понизить эту величину, такие как образование, стаж работы, возраст работника и ряд прочих факторов. Т.е. понятие «человеческий капитал» является более широким, включает в себя все свойства трудовых ресурсов, но рассматривает каждого работника как индивидуальную личность.

Экономический анализ – это одна из функций управления; метод научного исследования явлений и процессов, в основе которого лежит изучение составных частей, элементов изучаемой системы.

В экономике анализ применяется в целях выявления сущности, закономерностей, тенденций экономических и социальных процессов, хозяйственной деятельности на всех уровнях (в стране, регионе, на предприятии, в частном бизнесе, семье) [10, с. 42].

Анализ служит исходной точкой прогнозирования, планирования, управления экономическими объектами и протекающими в них процессами. Экономический анализ призван обосновывать с научных позиций решения органов управления социально-экономическую политику, способствовать выбору лучших вариантов действий [13, с. 24].

Экономический анализ человеческого капитала предприятия – это исследование и расчет составных частей человеческого капитала предприятия для выявления факторов, влияющих на повышение или понижение величины человеческого капитала и для дальнейшего принятия необходимого управленческого решения.

Закономерно и то, что подходы к экономическому анализу трудовых ресурсов и к экономическому анализу человеческого капитала будут разные.

В экономическом анализе трудовых ресурсов многими авторами, такими как Баканов М.И., Шеремет А.Д., Савицкая Г.В. Сайфулин Р.С., Толпегина О.А. указываются следующие задачи трудовых ресурсов:

- анализ обеспеченности трудовыми ресурсами;
- анализ движения рабочей силы;
- анализ использования трудовых ресурсов;
- анализ производительности труда;
- анализ фонда заработной платы и эффективности его использования и др.

Поскольку экономический анализ человеческого капитала предприятия представляет собой анализ каждого индивидуального работника как отдельной важной составляющей и ранее такой анализ ни одним из

Таблица 1

**ЗНАЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
АНАЛИЗА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДЛЯ
СУБЪЕКТОВ БИЗНЕСА**

Субъект	Цели проведения экономического анализа человеческого капитала
Внешние контрагенты	Разработка планов развития для компании, в соответствии с которыми сделать акцент на свои конкурентные преимущества
Собственник компании	Узнать величину человеческого капитала компании для принятия необходимых решений; оценить, эффективен ли менеджмент в компании
Менеджер (управляющий компанией)	Узнать величину человеческого капитала компании для принятия необходимых управленческих решений

Благодаря экономическому анализу человеческого капитала предприятия можно будет обосновывать с научных позиций управленческие решения и действия на предприятии, социально-экономическую политику на предприятии, а также экономический анализ будет способствовать выбору лучших вариантов действий (табл. 2-5).

Таблица 2

**СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПРЕДЛАГАЕМАЯ АВТОРОМ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
АНАЛИЗА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

№	Название	Обозначение	Формула	Описание
Анализ эффективности вложений компании в работников				
1	Эффективность использования средств на оплату труда	Z_v	$\frac{ВП}{\sum Zп}$	$ВП$ – выручка предприятия за i -период; $\sum Zп$ – заработная плата всех работников предприятия за i -период. Показатель используется для определения эффективности использования средств на оплату труда, показывает, сколько рублей выручки приходится на 1 руб. заработной платы
2		$Z_{пч}$	$\frac{Пч}{\sum Zп}$	$Пч$ – чистая прибыль за i -период; $\sum Zп$ – заработная плата всех работников предприятия за i -период показывает, сколько рублей чистой прибыли приходится на 1 руб. заработной платы
3	Величина затрат компании на 1 работника	E_a	$\frac{\sum E}{n}$	$E(a)$ (annual expenses) – среднегодовые расходы на одного сотрудника компании; $\sum E$ – общая сумма расходов за год по всем сотрудникам компании (a именно: затраты на поиск, обучение, мотивацию персонала); n – количество сотрудников исследуемой компании
4	Величина вложений компании в 1 сотрудника	I_a	$\frac{\sum E}{n} + \sum Zп$	$I(investment)$ – вложения компании в 1 сотрудника; $I(a)$ (annual investment) – годовые вложения компании в 1 сотрудника; $\sum E$ – общая сумма расходов за год по всем сотрудникам компании; n – количество сотрудников; $\sum Zп$ – общая сумма выплаченной заработной платы 1 сотруднику компании за 1 год
5	Эффективность затрат компании на персонал	E_v	$\frac{ВП}{\sum E}$	$ВП$ – выручка предприятия за i -период; $\sum E$ – общая сумма расходов за год по всем сотрудникам компании. Эта величина показывает, сколько рублей выручки приходится на 1 руб. затрат на персонал
6		$E_{пч}$	$\frac{Пч}{\sum E}$	$Пч$ – чистая прибыль за i -период; $\sum E$ – общая сумма расходов за год по всем сотрудникам компании показывает, сколько рублей чистой прибыли приходится на 1 руб. затрат на персонал

№	Название	Обозначение	Формула	Описание
Анализ показателей профессионализма работников, влияющих на величину человеческого капитала				
7	Коэффициент экономической значимости работника предприятия	<i>Kes</i>	$Kes = Ked + Kw + Ka$	<p><i>K(es)</i> (index of economical significance) – коэффициент экономической значимости работника предприятия;</p> <p><i>K(ed)</i> – (index of education) – коэффициент уровня образования. значения нужно см. в табл. 5;</p> <p><i>K(wa)</i> (index of working experience) – коэффициент опыта работы сотрудника, значения нужно см. в табл. 4;</p> <p><i>K(a)</i> (index of employer's age) – коэффициент возраста сотрудника. Значения нужно смотреть в табл. 3.</p> <p>Это коэффициент, который отображает реальную рыночную ценность работника не как штатную единицу, а как конкретного человека выполняющего определенные функции. Чем выше коэффициент, тем выше рыночная ценность работника (поскольку этот коэффициент при дальнейших вычислениях будет влиять на размер заработной платы)</p>
8	Коэффициент квалифицированности работников предприятия	<i>Kq</i>	$\frac{\sum Ked}{n}$	<p><i>K(q)</i> (qualification index of all employees) – коэффициент квалифицированности всех работников предприятия;</p> <p><i>K(ed)</i> (index of education) – коэффициент уровня образования. Значения нужно смотреть в табл. 5;</p> <p>$\sum Ked$ (index of education) – общая сумма коэффициентов образования для всех сотрудников предприятия;</p> <p><i>n</i> – общее количество сотрудников, работающих на предприятии.</p> <p>Это общий уровень умений и грамотности работников, на этот фактор, прежде всего, влияет образование работников предприятия. Чем выше коэффициент, тем выше уровень квалифицированности</p>
Величина человеческого капитала всех работников предприятия				
9	Величина человеческого капитала отдельного работника предприятия	<i>Si</i>	$\frac{\sum Ei}{ni} + \sum Zn * Kq * Kes$	<p><i>S</i> – величина человеческого капитала отдельного работника предприятия;</p> <p>$\sum E$ – общая сумма расходов за период <i>i</i> по всем сотрудникам компании;</p> <p><i>n</i> – количество сотрудников за период <i>i</i>;</p> <p>$\sum Zn$ – общая сумма выплаченной заработной платы 1 сотруднику компании за <i>i</i> период;</p> <p><i>K(q)</i> (qualification index of all employees) – коэффициент квалифицированности всех работников предприятия;</p> <p><i>K(es)</i> (index of economical significance) – коэффициент экономической значимости конкретного работника предприятия Эта величина показывает ценность работника, работающего на данном предприятии</p>
10	Величина человеческого капитала всех работников предприятия	<i>Shr</i>	$\sum_{i=1}^{Si} (\frac{\sum Ei}{ni} + \sum Zn * Kq * Kes) * Ksc$	<p><i>S(hr)</i> human resources – величина человеческого капитала всех работников предприятия с учетом уровня социального взаимодействия;</p> <p>$\sum E$ – общая сумма расходов за период <i>i</i> по всем сотрудникам компании;</p> <p><i>n</i> – количество сотрудников за период <i>i</i>;</p> <p>$\sum Zn$ – общая сумма выплаченной заработной платы 1 сотруднику компании за <i>i</i> период;</p> <p><i>K(q)</i> (qualification index of all employees) – коэффициент квалифицированности всех работников предприятия;</p> <p><i>K(es)</i> (index of economical significance) – коэффициент экономической значимости работника предприятия;</p> <p><i>K(sc)</i> (index of employer's social cooperation) – коэффициент социального взаимодействия внутри предприятия. Эта величина показывает ценность человеческого капитала предприятия</p>

№	Название	Обозначение	Формула	Описание
Влияние величины человеческого капитала на финансовые результаты деятельности предприятия за определенный период. Изменение величины человеческого капитала в положительную / отрицательную сторону является результатом функционирования компании за предшествующие периоды, поэтому необходимо будет соизмерить величины чистой прибыли, выручки, и прибыли от реализации за <i>i</i>-й год и пророст (уменьшение) величины человеческого капитала за предшествующий период				
11	Рентабельность человеческого капитала предприятия	<i>Rhr</i>	$\frac{Pчi - Pчi1}{Shri - Shri1}$	<i>Pчi</i> – чистая прибыль за <i>i</i> -период; <i>Pчi1</i> – чистая прибыль за предыдущий период; <i>Shri</i> – величина человеческого капитала за <i>i</i> -период; <i>Shri1</i> – величина человеческого капитала за предыдущий период. Показывает, сколько рублей чистой прибыли приходится на 1 руб. человеческого капитала
12	Соотношение выручки предприятия и человеческого капитала	<i>Se</i>	$\frac{BПi - BПi1}{Shri - Shri1}$	<i>BПi</i> – выручка предприятия за <i>i</i> -период; <i>BПi1</i> – выручка предприятия за предыдущий период; <i>Shri</i> – величина человеческого капитала за <i>i</i> -период; <i>Shri1</i> – величина человеческого капитала за предыдущий период; Показывает, сколько рублей выручки приходится на 1 руб. человеческого капитала

Таблица 3

ЗНАЧЕНИЕ КОЭФФИЦИЕНТА ВОЗРАСТА СОТРУДНИКА

№	Возрастная группа	Результаты опроса, %	Коэффициент возраста сотрудника
1	До 24 лет	6%	0,8
2	25-34 лет	62%	1
3	35-44 лет	22%	0,9
4	45-54 лет	4%	0,7
5	55 лет и старше	1%	0,6

Таблица 4

ЗНАЧЕНИЕ КОЭФФИЦИЕНТА СТАЖА РАБОТЫ СОТРУДНИКА

№	Опыт работы (годы)	Коэффициент возраста сотрудника
1	Без опыта работы	0,6
2	0,6 мес. – 3 года	0,7
3	4-5 лет	0,8
4	6-9 лет	0,9
5	От 10 и выше	1

Таблица 5

ЗНАЧЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКА

№	Уровень образования	Подгруппа	Коэффициент
1	Общее образование	Основное общее (5-9 классы)	0,3
		Среднее (полное) общее (10-11 классы)	0,4
2	Профессиональное образование	Начальное профессиональное образование	0,5
		Среднее профессиональное	0,6
		Высшее профессиональное (специалист)	0,7
		Бакалавриат	0,7
3	Послевузовское профессиональное	Магистратура	0,8
		Второе высшее профессиональное образование	0,9
		МВА	1
		Аспирантура	1
		Докторантура	1

Для примера возьмем компанию Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Гелена Электро-

никс». Компания занимается дистрибуцией электронных компонентов, оптовой торговлей электронными компонентами. Осуществляет поставку образцов, опытных и серийных партий электронных компонентов из стандартной номенклатуры, справочной литературы и технической документации (средств разработки, отладки и программирования). Компания также регулярно проводит семинары с участием квалифицированных специалистов по вопросам технически и экономически выгодного для потребителя выбора компонентов фирм и их эффективного применения. Компания на рынке с 2002 г. Численность сотрудников – 21 чел.

Источниками информации для анализа человеческого капитала являются следующие документы.

1. Штатное расписание предприятия.
2. Материалы бухгалтерского учета о начислении заработной платы и расходы на компании на персонал (на обучение, мотивацию, подбор персонала минимум за исследуемый период).
3. Данные табельного учета о движении рабочей силы; возраст, образование, опыт работы каждого сотрудника предприятия (общий стаж работы).
4. Бухгалтерский отчет компании за исследуемый период.
5. Отчет о прибыли и убытках компании за исследуемый период.

Общий вывод по компании после проведенного экономического анализа будет следующий: динамика показателей благоприятная, с 2009 по 2011 гг. наблюдается рост величины человеческого капитала. Уровень социального взаимодействия в коллективе остался без изменений. Чистая прибыль и выручка компании в динамике за три года также росла. Службе персонала компании нужно обратить внимание на рост затрат на персонал (на 25%), а также на то, что соотношение выручки и затрат на персонал незначительно уменьшилось в 2011 г., это говорит о не целесообразности роста затрат. Но в целом показатели благоприятные, поскольку финансовые результаты деятельности компании с 2009 по 2011 г. показали значительный рост (табл. 6-8).

Таблица 6

ПРИМЕР РАСЧЕТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДЛЯ КАЖДОГО РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ГЕЛЕНА ЭЛЕКТРОНИКС»

Структурное подразделение		Должность	Количество штатных единиц	Заработная плата за мес., в 2010 и 2011 гг.	Сумма з.п. за 2010 г. (без изменений в 2011 г.)	Ked	Kw	Ka	Ked+Kw+Ka	Затраты Е на 1 работника в 2010 г.	Затраты Е на работника в 2011 г.	Kq в 2010 г.	Kq в 2011 г.	Si 2010 г.	Si 2011 г.
Наименование	Код														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Администрация	1	Генеральный директор	1	70 000	840 000	0,8	1	0,9	2,7	18 847	23 692	0,62	0,63	1 425 007	1 452 532
		Заместитель Генерального директора	1	40 000	480 000	0,8	1	0,7	2,5	18 847	23 692	0,62	0,63	762 847	779 692
		Заместитель Генерального директора по финансам	1	45 000	540 000	0,8	1	0,7	2,5	18 847	23 692	0,62	0,63	855 847	874 192
Бухгалтерия	2	Главный бухгалтер	1	40 000	480 000	0,7	1	0,9	2,6	18 847	23 692	0,62	0,63	792 607	809 932
		Заместитель главного бухгалтера	1	35 000	420 000	0,7	0,8	0,9	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	643 807	658 732
		Бухгалтер 1	1	25 000	300 000	0,7	0,7	0,7	2,1	18 847	23 692	0,62	0,63	409 447	420 592
		Бухгалтер 2	1	25 000	300 000	0,7	0,7	0,7	2,1	18 847	23 692	0,62	0,63	409 447	420 592
		Бухгалтер 3	1	25 000	300 000	0,8	0,7	0,7	2,2	18 847	23 692	0,62	0,63	428 047	439 492
Отдел информационных технологий	3	Руководитель отдела	1	35 000	420 000	0,8	0,9	0,9	2,6	18 847	23 692	0,62	0,63	695 887	711 652
		Системный администратор 1	1	25 000	300 000	0,6	0,8	0,9	2,3	18 847	23 692	0,62	0,63	446 647	458 392
		Системный администратор 2	1	25 000	300 000	0,6	0,8	0,9	2,3	18 847	23 692	0,62	0,63	446 647	458 392
Отдел продаж	4	Руководитель отдела	1	45 000	540 000	0,8	0,8	1	2,6	18 847	23 692	0,62	0,63	889 327	908 212
		Продавец 1	1	20 000	240 000	0,6	0,8	0,7	2,1	18 847	23 692	0,62	0,63	331 327	341 212
		Продавец 2	1	20 000	240 000	0,6	0,8	0,7	2,1	18 847	23 692	0,62	0,63	331 327	341 212
		Продавец 3	1	20 000	240 000	0,6	1	0,8	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	386 572
		Продавец 4	1	20 000	240 000	0,6	1	0,8	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	386 572
		Продавец 5	1	20 000	240 000	0,6	1	0,8	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	386 572
		Продавец 6	1	20 000	240 000	0,6	0,9	0,9	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	386 572
		Продавец 7	1	20 000	240 000	0,6	0,9	0,9	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	386 572
		Продавец 8	1	20 000	240 000	0,6	0,9	0,9	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	386 572
		Продавец 9	1	20 000	240 000	0,6	0,8	1	2,4	18 847	23 692	0,62	0,63	375 967	38 6572
Итого:			21	-	7 380 000	-	-	-	-	-	-	-	-	11 499 987	11 780 832

Таблица 7

ПРИМЕР РАСЧЕТА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПРЕДЛАГАЕМАЯ АВТОРОМ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ГЕЛЕНА ЭЛЕКТРОНИКС»)

№	Название	Обозначение	Формула	Расчет
1. Анализ эффективности вложений компании в работников				
1	Эффективность использования средств на оплату труда	Z_e	$\frac{BП}{\sum Zп}$	В 2010 г. составляет 8,1 руб. В 2011 г. составляет 11,1 руб.
2		$Z_{пч}$	$\frac{Пч}{\sum Zп}$	В 2010 г. составляет 0,29 руб. В 2011 г. составляет 0,43 руб.

№	Название	Обозначение	Формула	Расчет
3	Величина затрат компании на 1 работника	Ea	$\frac{\sum E}{n}$	В 2010 г. составляет 18 847 руб. В 2011 г. составляет 23 692 руб.
4	Величина вложений компании в сотрудников	la	$\frac{\sum E}{n} + \sum Zп$	В 2010 г. составляет 7 775 787 руб. В 2011 г. составляет 7 877 532 руб.
5	Эффективность затрат компании на персонал	$Eв$	$\frac{ВП}{\sum E}$	В 2010 г. составляет 152 руб. В 2011 г. составляет 165 руб.
6		En	$\frac{Пч}{\sum E}$	В 2010 г. составляет 5,4 руб. В 2011 г. составляет 6,4 руб.
2. Анализ показателей профессионализма работников, влияющих на величину человеческого капитала				
7	Коэффициент экономической значимости работника предприятия	Kes	$Kes = Ked + Kw + Ka$	Коэффициент экономической значимости рассчитывается индивидуально для каждого работника, полученные значения нужно смотреть в табл. 6, столбце 10
8	Коэффициент квалификации работников предприятия	Kq	$\frac{\sum Ked}{n}$	Полученные значения см. в табл. 6, столбце 13 и 14
3. Величина человеческого капитала всех работников предприятия				
9	Величина человеческого капитала отдельного работника предприятия	Si	$\frac{\sum Ei}{ni} + \sum Zп * Kq * Kes$	Рассчитывается индивидуально для каждого работника, полученные значения нужно смотреть в табл. 6 в столбце 15 (за 2010 г.) и столбце 16 (за 2011 г.)
10	Величина человеческого капитала всех работников предприятия	Shr	$\sum_{i=1}^{Si} (\frac{\sum Ei}{ni} + \sum Zп * Kq * Kes) * Ksc$	В 2010 г. составляет 11 499 987 руб. В 2011 г. составляет 11 780 832 руб.
4. Влияние величины человеческого капитала на финансовые результаты деятельности предприятия за определенный период				
11	Рентабельность человеческого капитала предприятия	Rhr	$\frac{Пчi - Пчi1}{Shri - Shri1}$	В 2010 г. составляет 2,6. В 2011 г. составляет 3,7
12	Соотношение выручки предприятия и человеческого капитала	Se	$\frac{ВПi - ВПi1}{Shri - Shri1}$	В 2010 г. составляет 50,4. В 2011 г. составляет 78,5

Таблица 8

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ООО «ГЕЛЕНА ЭЛЕКТРОНИКС»

№	Показатель	Что показывает	ООО «Гелена электроникс»		Выводы
			2010 г.	2011 г.	
1	Соотношение выручки и зарплаты	Сколько рублей выручки на рубль зарплаты	8,1	11,1	Показатель благоприятный, выявлен рост выручки по сравнению с заработной платой
2	Соотношение чистой прибыли и зарплаты	Сколько рублей чистой прибыли на рубль зарплаты	0,29	0,43	Показатель благоприятный, наблюдается рост прибыли по отношению к заработной плате
4	Величина затрат компании на 1 работника	Сколько рублей компания ежегодно тратит на 1 работника	18 847	23 692	Была проведена калькуляция затрат на 1 работника компании, эта сумма возросла по сравнению с 2010 г. на 25%, поэтому необходимо сделать выводы о целесообразности увеличения затрат на персонал
5	Величина вложений компании в сотрудников	Показывает сумму заработной платы и всех затрат на персонал за год	7 775 787	7 877 532	В результате мы видим незначительное увеличение вложений компании во всех сотрудников
6	Соотношение выручки и затрат на персонал	Сколько рублей выручки приходится на рубль затрат на персонал	152	165	В динамике мы видим увеличение (но незначительное) рублей выручки на рубль затрат на персонал, нужно проанализировать насколько эти затраты обоснованы.
7	Соотношение чистой прибыли и затрат на персонал	Сколько рублей чистой прибыли приходится на рубль затрат на персонал	5,4	6,4	Показатель благоприятный, поскольку в 2010-2011 гг. прибыль выросла в полтора раза
8	Коэффициент квалификации всех работников предприятия	Показывает общий уровень квалификации, профессиональной грамотности работников предприятия	0,62	0,63	Коэффициент немного изменился в связи с тем, что происходили небольшие изменения в численности персонала компании
9	Величина человеческого капитала всех работников предприятия	Показывает, чему равна величина человеческого капитала всех работников предприятия с учетом социального взаимодействия	11 499 987	11 780 832	Благоприятный показатель, поскольку обязательно должен ежегодно фиксироваться прирост величины человеческого капитала. Здесь зафиксирован небольшой прирост, но это объясняется тем, что численность персонала фактически не менялась

Литература

1. Баканов М.И. Теория экономического анализа [Текст] : учеб. / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М. : Финансы и статистика, 2006.
2. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/>.
3. Википедия [Электронный ресурс] : открытая энциклопедия. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст] : учеб. / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2009.
5. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями [Текст] / А.Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – №6.
6. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия [Текст] / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №3.
7. Оценка ру [Электронный ресурс] : официальный сайт компании. – Режим доступа: <http://www.ocenka.ru>.
8. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст] / Г.В. Савицкая. – 3-е изд. – Минск : Эксперспектива, Новое знание, 2007.
9. Толпегина О.А. Экономический анализ: учебно-методический курс (учебно-методический комплекс) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-college.ru>.
10. Управление персоналом [Текст] : учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002.
11. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа [Текст] / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М, 2005.
12. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки [Текст] / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №12.
13. Экономика и статистика фирм [Текст] : учеб. / В.Е. Адамов, С.Д. Ильенкова, Т.П. Сиротина и др. ; под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Ильенковой. – М. : Финансы и статистика, 2001.
14. Becker G.S. Human capital: a theoretical and empirical analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1994. – 125 p.
15. Schulz T.W. Human capital: policy issues and research opportunities. – In: Human resources. – N.Y., 1975.

Ключевые слова

Человеческий капитал; человеческий капитал всех работников предприятия; экономический анализ человеческого капитала; определение величины человеческого капитала; коэффициент экономической значимости работника предприятия; коэффициент квалифицированности работников предприятия.

Пирожкова Нелла Ильинична

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность проблемы. Человеческий капитал является основным составляющим любого бизнеса. Проблема экономического анализа человеческого капитала предприятия может возникнуть во многих случаях, таких как продажа предприятия, смена собственника, реорганизация компании. Автор проводит подробный экономический анализ человеческого капитала, производится расчет величины человеческого капитала, после этого автором делаются необходимые выводы. Для более наглядного представления методики, автор показывает экономический анализ человеческого капитала на примере конкретного предприятия.

Научная новизна и практическая значимость. Автором была предложена методика экономического анализа человеческого капитала, которая ранее не применялась, а также предложен усовершенствованный метод определения величины человеческого капитала индивидуального работника и человеческого капитала всех работников предприятия. Практическая значимость состоит в том, что эта методика может применяться в любой торговой или производственной компании, вне зависимости от численности работников.

Заключение: рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Сарнов В.Л., к.э.н., заместитель декана факультета финансов НОУ ВПО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

3.7. METHODS OF ECONOMICAL ANALYSIS OF HUMAN RECOURSES

N.I. Pirozhkova, Earning Ph.D. Degree

Moscow University of industry and finance «Synergy»

The main idea of author's dissertation is to find new methods of economical analysis of human recourses. Also author calculated cost of human capital. Research based on information from the sales and producing companies in field of electronic components. This subject is actual now because of many reasons: if owner want to sell his business he should know the price of human recourses who work in his company, also this information is important for manager for effective management and for HR department to brand effective hr strategy.

Literature

1. M.I. Bakanov, A.D. Sheremet. The theory of economic analysis: a tutorial. – Moscow: Finances and Statistics, 2006.
2. A.J. Kibanov. Foundations of Personnel Management. Tutorial. – M.: INFRA-M, 2009.
3. A.F. Lyskov. Human capital: the concept and relationship to the other categories // «Management in Russia and abroad.» – №6. – 2004.
4. A.D. Sheremet, R.S. Sayfulin. Methods of financial analysis – M.: INFRA-M, 2005.
5. Human Resource Management: A Textbook for universities / Ed. T.Y. Bazarov, B.L. Eremin. – 2nd ed. Rev. idop. – M: UNITY, 2002.
6. Economics and Statistics Companies: Tutorial / V.E. Adams, S.D. Ilyenkov, T.P. Sirotnina etc.; Ed. Dr. Econ. Sciences, prof. S.D. Ilyenkov. – M.: Finance and Statistics, 2001.
7. T.G. Myasoedova. Human capital and competitiveness of the enterprise / Management in Russia and abroad, 2005, №3
8. G.V. Savitskaya. Analysis of economic activity: 3rd ed. – MH.: FE «Ekoperspektiva», «new knowledge», 2007 [5]
9. V. Shchetinin. «Human Capital and the ambiguity of his interpretation of» // MEiMO. – №12. – 2001. – P.42
10. G.S. Becker. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1994. – 125 p. [1]
11. T.W. Schulz. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. – In: Human resources. – N.Y., 1975.
12. Large electronic encyclopedia.
13. <http://ru.wikipedia.org>
14. e-college.ru – O. Tolpegina. Economic analysis: a training course (a training set) [4]
15. www.ocenka.ru

Keywords

Human capital; human recourses; economical analysis of human capital; determination of the value of human capital; estimation of cost of human recourses; the coefficient of the economic importance of the employees; the coefficient of qualifications of the employees human capital.