

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

*В статье рассматривается оценка значимости человеческого капитала в производственной деятельности предприятий. Особое внимание обращено на роль материального стимулирования в повышении эффективности деятельности хозяйствующего субъекта. Разрабатывается мультипликативная модель зависимости сальдированного финансового результата организации от затрат на производство и продажу продукции, их структуры и рентабельности затрат на оплату труда; проводится сравнительный анализ динамики затрат на оплату труда и на производство и продажу продукции на примере предприятий по добыче полезных ископаемых. Обосновывается резонность повышения доли затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции для роста сальдированного финансового результата деятельности предприятия, а также необходимость инвестиций в человеческий капитал для экономического роста страны.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, мотивация, факторный анализ, сальдированный финансовый результат, рентабельность затрат на оплату труда, затраты на производство и продажу продукции, инвестиции в человеческий капитал.

Цель данного исследования состояла в изучении влияния инвестиций работодателя в формирование человеческого капитала на прибыльность деятельности предприятия. Для достижения поставленной цели было необходимо решить следующие задачи:

1) рассмотреть понятие «человеческий капитал» в контексте мотивационной политики предприятия по отношению к своим работникам;

2) построить мультипликативную модель зависимости сальдированного финансового результата организаций от затрат на производство и продажу продукции, их структуры и рентабельности затрат на оплату труда;

3) провести сравнительный анализ динамики затрат на оплату труда и на производство и продажу продукции.

При проведении исследования были использованы методы логического, системного анализа, экономико-математический инструментарий, в том числе метод цепных подстановок.

Объектом исследования явились российские предприятия, занимающиеся добычей полезных ископаемых. Предмет исследования — оценка значимости человеческого капитала для производственной деятельности организаций.

К настоящему моменту в теории ресурсного потенциала экономики сложилась следующая типология человеческих ресурсов:

1. *Физиологический капитал*, заложенный природной основой человека (здоровье, физические возможности). Формируется в основном родословной и семейным укладом.

2. *Человеческий капитал* (концепция американского экономиста Гэри Беккера) — это приобретенные человеком знания, навыки, опыт, формируемые не столько самим работником, но и во многом его работодателем, отвечающим за мотивацию персонала к более производительному труду [1].

3. *Социальный капитал* (концепция американского экономиста-социолога Джеймса Коулмана) — это нормы взаимоотношений индивидов, их социальные связи, предпринимательство. Формируется обществом, выбранными им организациями и общественными институтами [2, с. 124].

Остановимся подробнее на втором типе человеческих ресурсов. Термин «человеческий капитал» сегодня часто заменяют синонимом «информационный капитал». В современном информационном обществе человек не сможет добиться успеха, принести пользу своей организации производительным трудом, не будучи вооруженным информацией. Сюда необходимо отнести не только знания работника и его компетенции, но и желание индивида проявлять их на практике [3]. А это во многом определяется мотивационной политикой предприятия по отношению к своим работникам.

Современные мотивационные теории строятся в основном исходя из реализованности потребностей низового уровня (физиологических, безопасности) у работника, достижение которых регулируется классическими поощрением и наказанием [4], и нереализованности потребностей высшего порядка, опирающихся на стремление к лидерству и желание принимать самостоятельные решения, возможности реализовать и развивать свои способности и достигать при этом конкретных результатов. В популярной сегодня теории Дениэла Пинка [5] мотивация персонала опирается на три группы факторов:

1) обеспечение сотрудникам возможности добиться мастерства при исполнении профессиональных обязанностей;

2) реализация стремления к автономному, самостоятельному принятию решений;

3) осознание и четкая формулировка достижимой и значимой как для самого работника, так и его организации цели деятельности.

Задача работодателя при этом состоит в инвестировании в формирование человеческого капитала. Материальная оценка работника по достоинству, подготовка и переподготовка специалистов, делегирование им полномочий и ответственности — все это должно оказать эффект на прибыльность деятельности предприятия.

Для оценки значимости человеческого капитала для производственной деятельности предприятий воспользуемся методом цепных подстановок — наиболее универсальным способом оценки силы воздействия различных факторов на результирующий признак в экономических моделях любого типа.

Оплата труда является существенной переменной, влияющей на формирование человеческого капитала, представляя собой форму материального мотивирования работников со стороны организации.

Составим мультипликативную модель зависимости сальдированного финансового результата организаций от затрат на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг), их структуры и рентабельности затрат на оплату труда. Как следует из теории экономического анализа, в разрабатываемую модель будут включены экстенсивный (затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг)), структурный (доля затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг)) и интенсивный (рентабельность затрат на оплату труда) факторы. Первую переменную мы относим к экстенсивным факторам, т.к. затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг) характеризуют количественную сторону роста объема производства и реализации за счет увеличения вовлекаемых финансовых ресурсов. Вторая переменная отнесена к структурным факторам, так как характеризует структуру экстенсивного фактора. Третья переменная отнесена к интенсивным факторам, поскольку описывает качественную сторону увеличения объема производства и реализации за счет повышения эффективности использования ресурсов.

Рентабельность затрат на оплату труда ( $P_{зн}$ ), характеризующая величину сальдированного финансового результата, приходящегося на 1 рубль, вложенный в оплату труда работников, определяется как отношение сальдированного финансового результата ( $CФР$ ) к затратам на оплату труда ( $ЗП$ ):

$$P_{зн} = \frac{CФР}{ЗП},$$

откуда

$$СФР = ЗП \times R_{зп}.$$

Продолжим моделирование исходной формулы:

$$СФР = ЗП \times \frac{СФР}{ЗП} \times \frac{ЗППП}{ЗППП} = ЗППП \times \frac{ЗП}{ЗППП} \times \frac{СФР}{ЗП} = ЗППП \times D_{зп} \times R_{зп},$$

где:

$ЗППП$  — затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг);

$D_{зп}$  — доля расходов на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг).

Принятая последовательность включения факторов в мультипликативную модель соответствует требованиям теории экономического анализа: сначала исследуются экстенсивные, потом структурные и в последнюю очередь интенсивные факторы.

Практическую реализацию приведенной модели выполним на примере предприятий, занимающихся добычей полезных ископаемых.

Для решения этой задачи воспользуемся информацией, представленной в сборнике [6], и собственными расчетами. Полученные данные сведем в таблицу 1.

Таблица 1

**Исходные данные для факторного анализа**

Показатель	Условное обозначение	2014 г.	2015 г.	Отклонение	
				абсолютное	относительное
Сальдированный финансовый результат, млрд руб.	$СФР$	2124,3	2451,5	327,2	15,4
Затраты на оплату труда, млрд руб.	$ЗП$	676,4	755,9	79,5	11,8
Затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), млрд руб.	$ЗППП$	7685,4	8629,7	944,3	12,3
Рентабельность затрат на оплату труда, %	$R_{зп}$	314,07	324,32	10,25	—
Доля затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), %	$D_{зп}$	8,80	8,76	- 0,04	—

Как видно из таблицы 1, за 2015 г. сальдированный финансовый результат всех организаций по добыче полезных ископаемых увеличился на 327,2 млрд руб., или 15,4%. Определим степень влияния различных факторов на это изменение (табл. 2).

Таблица 2

**Определение влияния факторов на изменение сальдированного финансового результата организаций, добывающих полезные ископаемые, методом цепных подстановок**

Последовательность расчетов	Взаимодействующие частные показатели			Результативный показатель	Изменение результативного показателя
	ЗППП	$D_{zn}$	$P_{zn}$		
Все величины базисные	7685,4	0,0880	3,1407	2124,3460	—
Первая подстановка	8629,7	0,0880	3,1407	2385,3630	261,0170
Вторая подстановка	8629,7	0,0876	3,1407	2374,0289	-11,3341
Третья подстановка	8629,7	0,0876	3,2432	2451,5130	77,4841
<i>Итого</i>					<i>327,1670</i>

Как следует из таблицы 2, влияние рассмотренных факторов в 2015 г. было разнонаправленным. Так, структурный фактор — доля расходов на оплату труда — оказал отрицательное воздействие на результаты работы предприятий по добыче полезных ископаемых, а экстенсивный и интенсивный — положительное. За рассматриваемый период увеличение затрат на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг) на 944,3 млрд руб., или 12,3%, привело к росту сальдированного финансового результата на 261,02 млрд руб., снижение доли затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг) на 0,04 п.п. повлекло за собой уменьшение результатов деятельности предприятий на 11,33 млрд руб., рост рентабельности затрат на оплату труда на 10,25 п.п. увеличил сальдированный финансовый результат на 77,48 млрд руб. В целом, экстенсивный фактор оказал наиболее значимое влияние на результирующий признак, но это объясняется тем, что в абсолютном выражении затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг) изменились наиболее существенно. Если же сопоставлять относительные изме-

нения факторов и относительные отклонения результирующего показателя, то можно заметить, что наиболее сильное влияние оказал интенсивный фактор – рентабельность затрат на оплату труда, а наиболее слабое – экстенсивный.

Анализируя данные таблицы 3, можно заметить, что в среднем за несколько последних лет темпы роста затрат на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг) превышали темпы роста затрат на оплату труда (13,78% против 11,19%). Однако в 2012 г., 2014 г. относительный прирост затрат на оплату труда оказался выше, чем затрат на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг). Доля затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг) по годам изменяется незначительно и в среднем составляет 8,8%. Столь невысокий удельный вес этой статьи затрат связан со спецификой деятельности организаций, занимающихся добычей полезных ископаемых. В первую очередь, речь идет о сложных природно-климатических условиях, в которых ведутся геологоразведочные, эксплуатационные работы, что требует дорогостоящих материалов, энергии, оборудования и технологий. Не случайно поэтому более 30% всех расходов хозяйствующих субъектов, занятых в данном секторе экономики, приходится на материальные затраты, а свыше 12% – на амортизацию.

Таблица 3

**Сравнительный анализ динамики затрат на оплату труда и на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг) за 2010–2015 гг.**

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), млрд руб.	4576,4	5907,3	6557,4	7131,9	7685,4	8629,7
Цепной темп прироста затрат на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), %	–	29,08	11,01	8,76	7,76	12,29
Затраты на оплату труда, млрд руб.	445,6	517,3	581,6	627,1	676,4	755,9

Окончание табл. 3

Цепной темп прироста затрат на оплату труда, %	—	16,09	12,43	7,82	7,86	11,75
Доля затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), %	9,74	8,76	8,87	8,79	8,80	8,76

Таким образом, повышение доли затрат на оплату труда в расходах на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), а также более эффективное использование фонда оплаты труда оказывает существенное воздействие на рост сальдированного финансового результата деятельности предприятия.

Руководитель Минэкономразвития Максим Орешкин в интервью газете «Коммерсантъ» от 8 января 2017 г. [7] назвал основные проблемы, сдерживающие темпы экономического развития нашей страны: «Первая проблема — это ограничения в сфере человеческого капитала, количественные и качественные... Бедность является серьезным ограничением. Это не только социальная проблема, но в том числе и серьезная угроза для экономического роста...». В этих условиях апелляция к потребностям только высшего порядка для большинства россиян выглядит, по меньшей мере, не своевременной. В то же время при одной из самых низких в мире производительности труда (32 из 36 мест, согласно исследованию агентства «Expert Market» [8]) не задумываться о формировании человеческого капитала — является недальновидным шагом. Только при проявлении со стороны работодателя должного внимания к работникам, формировании материальных и нематериальных мотиваторов к эффективному труду отечественные предприятия будут способны выйти на высокие показатели финансовых результатов своей деятельности, а страна сможет добиться желаемых темпов экономического роста экономики, повышения своей конкурентоспособности [9].

### Литература

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993. 390 p.

2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 121-139.

3. Балыкова Л.Н., Нестерова С.И. О некоторых методах подготовки слушателей президентской программы // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2014. № 12-2. С. 54-58.

4. Горбунова О. А. *Согласованные экономические механизмы мотивационного внутрифирменного управления трудовой деятельностью коллектива (на примере сборочного производства): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. А. Горбунова. Самара, 2003. 134 с.*

5. Daniel H. Pink. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Hardcover, 2009. 256 p.

6. *Промышленное производство в России. 2016: стат. сб.* М.: Росстат, 2016. 347 с.

7. Бутрин Д., Кваша М. Интервью министра экономического развития РФ Максима Орешкина о старых и новых задачах министерства «Можно сделать серьезный шаг вперед к росту доли белой экономики» // *Коммерсантъ*. 08.01.2017 г. URL: <http://kommersant.ru/doc/3186798>.

8. *Производительность труда в России оказалась ниже греческой // Секрет фирмы*. 26.07.2016 г. URL: <http://secretmag.ru/news/2016/07/26/proizvoditelnost-truda-v-rossii-okazalas-nizhe-grechskoj>.

9. Рамзаев В. М., Кукольников Е. А., Нестерова С. И. Прогнозирование динамики роста конкурентоспособности территорий на основе индикаторов опережающего развития // *Современные проблемы науки и образования: электронный журнал*. 2014. № 6. С. 499. URL: <https://www.scienceeducation.ru/120-16011>.

*Статья поступила в редакцию 02.02.17 г.  
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета  
канд. экон. наук, доцентом Е. С. Поротькиным*