

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 005.96 (571.17)

*В.А. Быстров, С.Ю. Ковган, А.В. Морозова***Сибирский государственный индустриальный университет****ВЗАИМОСВЯЗЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОАО «СЛАВИНО»**

Под человеческим капиталом понимается запас знаний, навыков и способностей, имеющих у каждого человека, которые могут использоваться им в производственных или в потребительских целях. Формирование человеческого капитала – это процесс развития производительных способностей человека с помощью инвестиций в его деятельность. Инвестициями в человеческий капитал являются любые вложения в человека, которые влияют на рост его доходов и производительности труда [1 – 3].

Существует несколько методик оценки инвестиций в человеческий капитал, но в России такая масштабная оценка проводится достаточно редко. Однако в некоторых отечественных компаниях уже появилась практика оценки инвестиций в обучение и развитие сотрудников [4 – 5].

В ОАО «Славино» основными направлениями инвестиций в человеческий капитал предприятия являются:

- поиск и подбор специалистов: в создание имиджа привлекательного работодателя, развитие интернет-сайтов, поиск и привлечение талантов среди выпускников учебных заведений;
- адаптация: в систему адаптации и программы вовлеченности сотрудников, систему наставничества «молодые – молодым»;
- оценка, обучение и развитие: в создание корпоративных центров оценки, обучения и развития, применение игровых и командных обучающих программ, развитие проектной деятельности;
- стимулирование сотрудников: в программы нематериального стимулирования, социальной ответственности и партнерства, создание «гибкого офиса», спортивных и профессионально-соревновательных программ;
- формирование корпоративной культуры: в развитие внутренних коммуникаций, создание банков идей, корпоративных легенд и традиций, поддержки и взаимопомощи, как указывал в своей работе М. Мейер [6].

Общеизвестно, что инвестиции в человеческий капитал предприятия направлены на повышение производительности труда работников предприятия. Производительность труда – один

из важнейших показателей эффективности производства. От ее систематического роста зависят успехи в развитии организации, повышение благосостояния этого предприятия, в том числе и конкурентоспособность на рынке. Расчет показателей использования трудовых ресурсов ОАО «Славино» представлен в таблице.

Анализ приведенных данных демонстрирует повышение эффективности использования трудовых ресурсов в отчетном периоде по сравнению с предыдущими периодами. Среднегодовая выработка на одного работника, относящегося к производственно-промышленному персоналу (ППП), за аналогичный период с 2015 – 2017 гг. увеличилась с 803,7 до 1005,4 тыс. руб./чел. к концу отчетного года. По сравнению с 2016 годом наблюдается некоторое (на 1,9 %) снижение показателя, что связано с приемом дополнительных работников для обслуживания нового оборудования. Среднегодовая выработка основных рабочих увеличилась в 2017 году до 1289,3 тыс. руб./чел.

За анализируемый период наблюдается рост производительности. Темп роста показателя составил 127,9 % в 2016 году и 98,3 % в 2017 году (за счет вновь принятых 13 работников).

На рис. 1 представлена динамика среднегодовой выработки рабочего и производительности труда работников ОАО «Славино».

Анализ использования персонала, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда: с ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения его оплаты. В свою очередь повышение уровня оплаты труда способствует росту мотивации производительности.

На рис. 2 представлена динамика средней заработной платы и производительности труда в ОАО «Славино».

Положительным фактором, характеризующим работу предприятия, является превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы работников ОАО «Славино» в 2016 году. В отчетном периоде темп роста заработной платы составил 106,7 %, а производительность труда снизилась на 1,7 %.

Анализ использования трудовых ресурсов ОАО «Славино»

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп роста, %	
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2016/2015	2017/2016	2016/2015	2017/2016
Выручка от реализации, тыс. руб.	338339	434627	438359	96288	3812	128,5	100,9
Себестоимость продукции, тыс. руб.	242287	270572	260028	28285	-10544	111,7	96,1
Инвестиционные затраты в развитие персонала, тыс. руб.	218	346	362	128	16	158,7	104,6
Доля инвестиционных затрат на развитие персонала в структуре себестоимости	0,0009	0,0013	0,0014	0,0004	0,0001	144,4	107,7
Среднесписочная численность работников, чел.	454	456	468	2	12	100,6	104,7
Численность ППП, чел.	421	424	436	3	12	100,7	102,8
в том числе: рабочих, чел.	320	322	340	2	18	101,1	105,6
Среднегодовая выработка одного ППП, тыс. руб./чел.	803,7	1025,1	1005,4	221,4	-19,7	127,5	98,1
Среднегодовая выработка на одного рабочего, тыс. руб./чел.	1057,3	1349,8	1289,3	292,5	-60,5	127,6	95,6
Производительность, тыс. руб./чел.	745,2	953,1	936,7	207,9	-16,4	127,9	98,3
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	161478	171651	183659	10173	12008	106,3	107,0

В 2017 г. рост производительности труда ниже, чем рост средней заработной платы, хотя в предыдущем году рост производительности труда был выше, чем рост заработной платы (рис. 2).

Инвестиционные затраты в развитие персонала ОАО «Славино» за рассматриваемый период выросли в течение рассматриваемого периода до 362 с 218 тыс. руб. Доля инвестиционных затрат на развитие персонала увеличилась с 0,0009 до 0,0013. На рис. 3 показана динамика темпов роста производительности труда работников и инвестиционных затрат в развитие персонала в ОАО «Славино».

Таким образом, уровень инвестиционных затрат в трудовой капитал в 2016 году значительно

превышает темп роста производительности труда, в отчетном году темп роста показателя также выше.

В целом можно утверждать, что предприятие с каждым годом увеличивает инвестиционные затраты, при этом наблюдается также значительный рост производительности труда. Некоторое снижение производительности труда в 2017 году, скорее всего, связано с внешними факторами, негативно повлиявшими на деятельность ОАО «Славино».

Поэтому можно говорить о конкурентном преимуществе ОАО «Славино» в сфере управления трудовыми ресурсами.

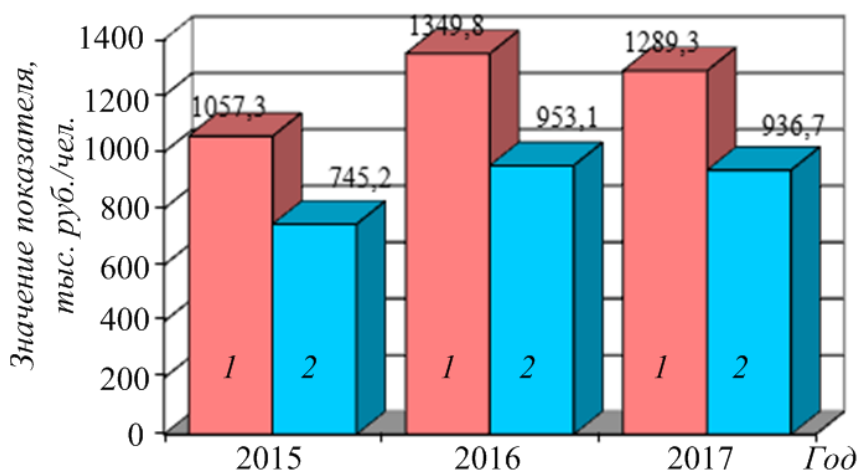


Рис. 1. Динамика изменения среднегодовой выработки (1) и производительности труда (2) работников ОАО «Славино»

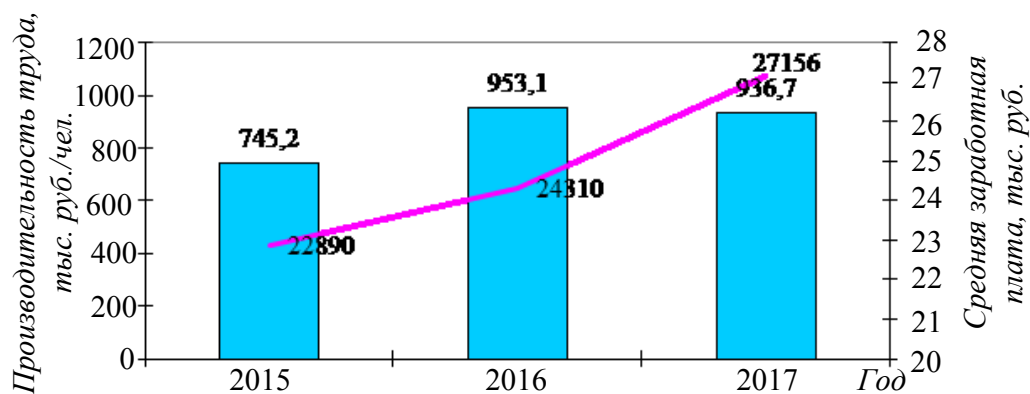


Рис. 2. Динамика изменения средней заработной платы (—) и производительности труда (■) работников ОАО «Славино»

Можно отметить, что к концу отчетного года эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии ОАО «Славино» увеличивается по сравнению с началом анализируемого периода; прогнозные значения показателей к концу 2018 года указаны на рис. 4.

По мнению зарубежных авторов [7 – 9] инвестиционная деятельность предприятия должна носить целенаправленный, последовательный характер, ориентированный на формирование стратегического человеческого потенциала предприятия, что является основой для создания долговременных конкурентных преимуществ предприятия.

Исследования [10 – 12] свидетельствуют, что в этой связи представляется целесообразной адаптация известных инструментов инвестиционного менеджмента к специфическим особенностям персонала предприятия как объекта инвестиционной деятельности, включая разработку комплексных инвестиционных проектов в данной области.

Выводы. Инвестиции в формирование человеческого капитала имеют важнейшее значение для менеджмента и непосредственно сотрудников организации. В таком аспекте инвестиции позволяют не только повысить эффективность использования всех материальных и нематериальных активов, но и сформировать корпоративную

культуру, основанную на командном духе. Следовательно, при разработке инвестиционных проектов по формированию человеческого капитала необходимо учитывать различные интересы инвесторов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 12. С. 102 – 119.
2. Прохоров М.Д. Проблема управления человеческим капиталом // Вестник Европы. 2011. № 31-32.
3. Тугускина Т.Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2015. № 3. С. 85.
4. Чижова Л.С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. – М.: Экономика, 2011. – 430 с.
5. Anikina E., Ivankina L., Tumanova I. Human Well-being and Educational Investment Efficiency // Procedia Social and Behavioral Sciences. 2015. No. 166. P. 48 – 52.
6. Amaefule E.F. Human capital accounting: should employees be classified as assets? // Journal of Business and Public Policy. 2008. No. 2 (1). P. 56 – 76.

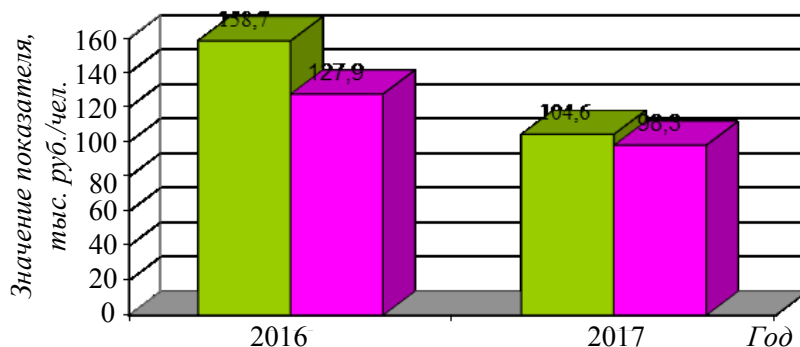


Рис. 3. Динамика уровней производительности труда (■) и изменения инвестиционных затрат (■) в развитие персонала предприятия

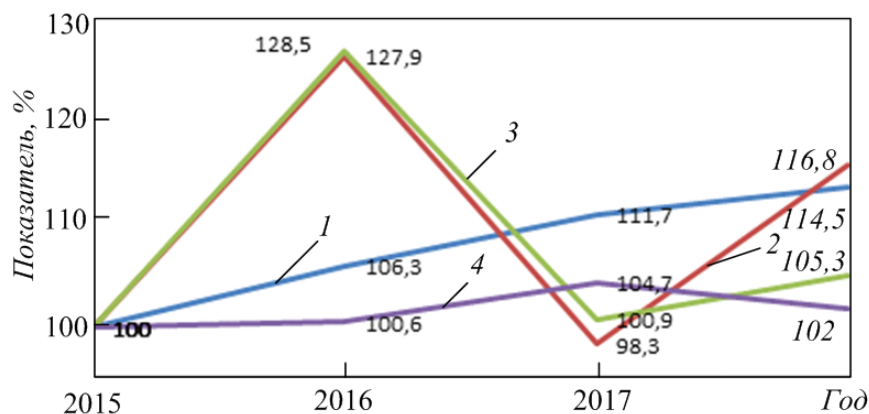


Рис. 4. Зависимость темпов роста средней заработной платы (1), производительности труда (2), объема реализации (3) и численности персонала (4) в зависимости от изменения объема производства

7. Meyer M. "Why are your subordinates are assigned to work has its rewards?" // IVF. 2003. No. 4. P. 12 – 16.
8. Ogunsaju O.V. To human capital management for effective corporate governance. Paper presented at a Workshop titled: Corporate Governance for Sustainable National Development. – New York, 2006. P. 16 – 22.
9. Johnston R.E., Douglas J. The power of strategy innovation for management personnel's; Amazon. – New York, 2003. P. 6 – 12.
10. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2017. – 360 с.
11. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: учебное пособие. – Новокузнецк: изд. СибГИУ, 2010. – 332 с.
12. Быстров В.А., Новиков Н.И., Дьяков П.К. Социальные основы управления персоналом организации – В кн.: Социальные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов в России и за рубежом. – Международное издательство «Science & Innovation Center», St.Louis, Missouri, USA, 2013. – 174 с.

© 2018 г. В.А. Быстров, С.Ю. Ковган,
А.В. Морозова
Поступила 20 июня 2017 г.