

ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ПРЕВАЛИРУЮЩЕГО ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ФРИМАН И. М.

ФРИМАН Е. М.

кандидат экономических наук

Днепропетровск

Одной из важнейших предпосылок развития конкурентоспособности промышленного предприятия в условиях мирового финансового кризиса является стабильное развитие производства при условии выпуска конкурентоспособной продукции.

В настоящее время существует ряд определений понятия «конкурентоспособности промышленного предприятия», однако авторы не однозначны в своих формулировках [1 – 2, 4, 6]. Анализ этих формулировок позволяет сделать вывод о том, что конкурентоспособность предприятия зависит от ряда таких факторов, как: виды выпускаемой продукции; технические новшества продукции конкурентов; конкурентоспособность товаров, выпускаемых для внешнего и внутреннего рынков; ёмкость рынков (количество ежегодных продаж); однородность рынка.

Однако авторами не раскрываются источники достижения конкурентоспособности промышленного предприятия, необходимого для его успешного функционирования.

Современная концепция достижения необходимой конкурентоспособности промышленного предприятия означает использование всех аспектов деятельности каждого подразделения промышленного предприятия на максимизацию конкурентных преимуществ товаров, работ и услуг на внутреннем и международном рынках. Концепция носит системный характер и базируется на основных принципах развития предприятия, на учете и нивелировании факторов и проблем, сдерживающих положительную динамику его конкурентоспособности.

На основании данной концепции предлагается авторская формулировка конкурентоспособности промышленного предприятия как относительная характеристика, выражающая отличия развития предприятия от развития конкурентов по степени удовлетворения выпускаемой продукцией, товарами и услугами потребителей, а также по эффективности производственной деятельности.

К основным факторам повышения конкурентоспособности промышленного предприятия относятся: конкурентоспособность продукции; финансовое состояние предприятия; рентабельность продаж, менеджмент управления. Данные факторы непосредственно связаны с таким стратегически важным для предприятия показателем, как человеческий капитал. По отношению к другим факторам человеческий капитал наиболее важен. Это связано с тем, что эффективное использование человеческого капитала позволяет достигать прибавочную стоимость за счет неоплачиваемого труда, т. е. прирост стоимости

предприятия. Прирост стоимости определяется рыночной стоимостью его акций, и значением всех денежных потоков без учета реинвестирования прибыли.

В работах П. Друкера [5 – 6] отмечено, что именно прибавочная стоимость как большая часть чистой прибыли должна быть использована на техническое развитие предприятия, совершенствование его технологии, разработку новых видов продукции, т. е. на повышение его конкурентоспособности.

В работах [1 – 2, 4] достаточно подробно проанализированы определение человеческого капитала, его структура и зависимость от таких показателей как: уровень специального образования, уровень квалификации, производительность труда, инвестиции в развитие персонала предприятия, участие в достижении цели предприятия, эффективность менеджмента.

Следует отметить, что величина прибавочной стоимости, которую может создать сотрудник предприятия, ограничен только его собственными способностями и внешней средой, в том числе и менеджментом предприятия.

В структуру величины прибавочной стоимости входят прибавочная стоимость от выполнения планового задания, прибавочная стоимость от дополнительных доходов в процессе выполнения должностных обязанностей и прибавочная стоимость от разработки и внедрения инноваций.

В настоящее время существуют различные методы оценки человеческого капитала [3 – 4, 7], однако их анализ позволяет сделать вывод о том, что использование каждого из них не позволяет осуществлять эффективную, комплексную оценку человеческого капитала, определять динамику его развития. Это связано с тем, что на основании этих методов не определяется прибавочная стоимость, которая создается за счет неоплачиваемого труда сотрудников.

Величину прибавочной стоимости предприятия можно представить в виде общей формулы:

$$ПС = (D^{план} - Z^{план} - ZP^{план}) + (D^{инн} - Z^{инн}), \quad (1)$$

где $ПС$ – величина прибавочной стоимости предприятия;

$D^{план}$ – доход от выполнения плановых заданий за определенный период деятельности;

$Z^{план}$ – затраты при выполнении планового задания за определенный период без учета заработной платы сотрудника;

$ZP^{план}$ – величина оплаты труда согласно трудового договора;

$D^{инн}$ – доходы, связанные с разработкой, созданием и реализацией инновационной продукции за определенный период деятельности;

$Z^{инн}$ – затраты, связанные с разработкой, созданием и реализацией инновационной продукции за определенный период деятельности.

В качестве определенного периода деятельности целесообразно принимать 6 месяцев, 1 год.

В настоящее время необходимо всемерно развивать партнерские отношения между собственником предприятия и наемными работниками, повышать лояльность сотрудников предприятия. В связи с этим следует учитывать необходимость стимулирования разработки, создания и реализации инновационной продукции. Расчет дополнительного вознаграждения целесообразно производить по формуле:

$$DCC^{инн} = ZP^{план} \times \frac{D^{инн}}{Z^{инн}}, \quad (2)$$

где $DCC^{инн}$ – дополнительный доход сотрудников от разработки, создания и реализации инновационной продукции получаемый из прибыли от внедрения инноваций;

$ZP^{план}$ – величина оплаты труда согласно трудового договора;

$D^{инн}$ – дополнительный доход, от внедрения инноваций;

$Z^{инн}$ – затраты, связанные с внедрением инноваций.

В конечном итоге формула величины прибавочной стоимости имеет следующий вид:

$$ПС = (D^{план} + D^{инн}) - (Z^{план} + Z^{инн} - ZP^{план}). \quad (3)$$

Авторы предлагают оценивать уровень развитие человеческого капитала сотрудников предприятия, на основании определения нормы прибавочной стоимости за определенный период времени с учетом коэффициента стажности сотрудника [8].

$$NPC = \frac{ПС \times \alpha}{ZP^{план} + DCC^{инн}} \times 100\%, \quad (4)$$

где $ПС$ – величина прибавочной стоимости предприятия;

α – коэффициент стажности;

$ZP^{план}$ – величина оплаты труда согласно трудового договора;

$DCC^{инн}$ – дополнительный доход, от внедрения инноваций;

На рис. 1 представлен порядок оценки уровня развития человеческого капитала сотрудников предприятия.

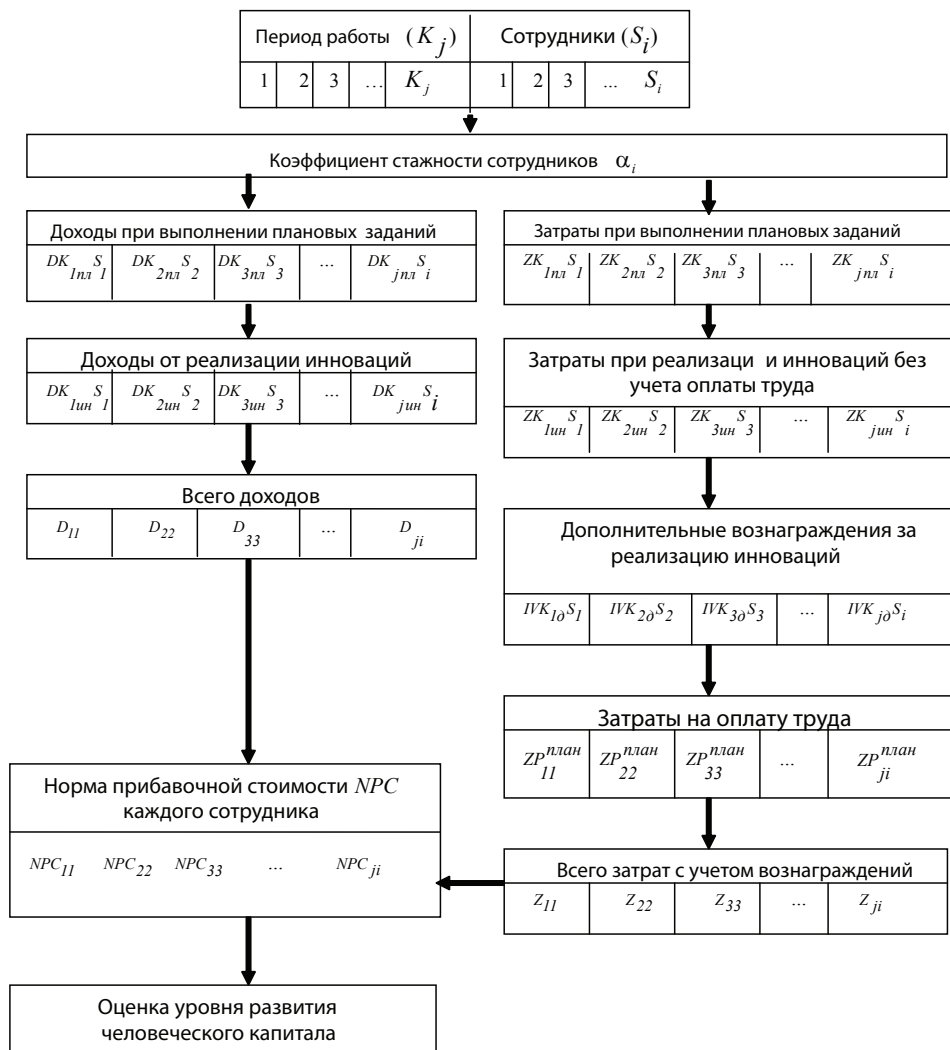


Рис. 1 Порядок оценки уровня развития человеческого капитала сотрудников предприятия

Оценку динамики уровня развития человеческого капитала сотрудников промышленного предприятия предлагается осуществлять по следующей формуле:

$$\lambda = \frac{NPC^{наст\ пер}}{NPC^{пред\ пер}} \times 100\% \rightarrow \max, \quad (5)$$

где λ – показатель динамики уровня развития человеческого капитала сотрудников промышленного предприятия;

$NPC^{наст\ пер}$ – норма прибавочной стоимости за настоящий период;

$NPC^{пред\ пер}$ – норма прибавочной стоимости за предыдущий период;

Выводы. Оценка развития уровня человеческого капитала позволяет:

- осуществлять обоснованное и эффективное определение вклада каждого сотрудника промышленного предприятия в его прибыль;

- выявлять направление деятельности для каждого сотрудника, при осуществлении которой он способен максимально использовать человеческий капитал;

- формировать наиболее эффективные команды и группы для выполнения работ повышенной сложности. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Акрабин П. В. Управление развитием человеческого капитала компании / П. В. Акрабин — М. : Наука, 2003. – 189 с.

2. Аширова Г. А. Национальное богатство и человеческий капитал / Г. А. Аширова // Персонал. – 2004. – № 3. – С. 5 – 15.

3. Берников С. И. Управление персоналом / С. И. Берников, Р. О. Гулина. – М. : Дело, 2002. – 305 с.

4. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов – М. : Наука, 1999. – С. 309.

5. Друкер П. Управление человеческими ресурсами / Друкер П. ; пер. с англ. М. Лебедева. – М. : «Вильямс», 2001. – 167 с.

6. Друкер П. Практика менеджмента / Друкер П. ; пер. с англ. Д. Рудякова. – М. : «Вильямс», 2002. – 398 с.

7. Ковальчук К. Ф., Фриман И. М., Фриман Е. М. Оценка уровня человеческого капитала промышленного предприятия как фактора успешности его деятельности. / К. Ф. Ковальчук, И. М. Фриман, Е. М. Фриман // 36. наукових праць «Економіка: проблеми теорії та практики». – 2010. – Вип. 259. Т. VII. – С. 1838 – 1846.

8. Фриман И. М., Ковальчук К. Ф., Фриман Е. М. Оценка конкурентоспособности управленческого персонала как фактора успешного функционирования промышленного предприятия в условиях кризиса. / И. М. Фриман, К. Ф. Ковальчук, Е. М. Фриман // 36. наукових праць «Економіка: проблеми теорії та практики» – 2009. – Вип. 255.– Т. VII. – С. 2035 – 2045.