

СУЩНОСТЬ И СОСТАВ ОТЧУЖДАЕМЫХ АКТИВОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ*Кучерук Дмитрий Олегович (KucherukDO@yandex.ru)**ФГБОУ ВПО «Государственный университет – учебно-научно-производственный комплекс»*

В статье раскрывается сущность отчуждаемых активов человеческого капитала предприятия. Дана характеристика их основных видов. Показан вклад каждого из видов отчуждаемых активов человеческого капитала предприятия в конечные итоги его деятельности.

Ключевые слова: человеческий капитал, отчуждаемые корпоративные знания и объекты человеческого капитала, интеллектуальные активы предприятия, организационный капитал, социальный капитал, клиентский капитал, структурный капитал.

Человеческий капитал как социально-экономическая категория является одним из базовых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий такие социально-экономические процессы, как состав производительных сил и капитала, образование и распределение доходов, экономический рост и национальное богатство.

Человеческий капитал предприятия можно представить как накопленные активы здоровья, знаний, профессионального опыта, навыков и способностей, мотивов поведения, опосредованные доступом к экономически и социально значимой информации, позволяющие не только обеспечивать простое воспроизводство, но и достигать расширения производственной деятельности, обеспечивая тем самым, повышение доходов персонала и предприятия, а также его рыночную и экономическую состоятельность. Поэтому инновационное экономическое развитие страны в настоящее время связывается не столько с накоплением основного капитала и воспроизводимых человеком материальных активов, сколько с формированием, развитием и эффективным применением человеческого капитала хозяйствующих субъектов. Многие ученые, исследовавшие эту экономическую категорию, отмечали существенный вклад человеческого капитала в конечные результаты деятельности предприятий.

Рациональное воспроизводство человеческого капитала, а также его эффективное использование позволяет находить оптимальное соотношение с конечными целями функционирования предприятий, а также позволяет повышать как экономический, так и социальный эффекты бизнеса.

Как часть системы управления предприятием человеческий капитал трудно полноценно исследовать без анализа и количественной оценки всех его компонентов. Опираясь на классификацию видов и уровней выражения человеческого капитала, развиваемых научной школой ФГБОУ ВПО «Государственный университет-УНПК», нами предложена новая классификация видов человеческого капитала предприятия, которая позволит более объективно анализировать и оценивать корпоративный человеческий капи-

тал и его вклад в конечные результаты деятельности предприятия (рисунок 1).

На наш взгляд, в составе корпоративного человеческого капитала промышленных предприятий необходимо выделять, прежде всего, два составных элемента – неотчуждаемые знания, умения, навыки и отчуждаемые корпоративные активы.

Такой подход к структурированию человеческого капитала позволяет учесть как индивидуальные особенности личности (индивидуальный человеческий капитал), так и признанные корпоративные знания и объекты человеческого капитала, составляющие реальные активы предприятия.

В составе корпоративного человеческого капитала мы будем выделять признанные интеллектуальные активы предприятия (профессиональные знания, объекты интеллектуальной собственности, ноу-хау и др.), организационный капитал (системы и способы управления фирмой), структурный капитал (набор внутренних бизнес-процессов), клиентский капитал (наличие и ценность партнерских связей) и социальный капитал (имидж и доверие общества к фирме). Это отчуждаемые активы предприятия. Рассмотрим их более подробно.

Наибольшую ценность для повышения рыночной стоимости предприятия имеют признанные *активы интеллектуального капитала* как прямое воплощение индивидуального человеческого капитала за счет развития его интеллектуальной составляющей.

Интеллектуальные активы предприятия можно рассматривать как систему, включающую профессиональные знания персонала, фирменные ноу-хау и объекты интеллектуальной собственности, обеспечивающие опережающие конкурентные преимущества предприятия в разработке, освоении и распространении инноваций в отрасли, устойчивое или лидирующее положение на рынке, достаточные доходы для финансирования инновационно-инвестиционных проектов и программ, выполнение обязательств перед персоналом и государством (рисунок 2).



Рисунок 1. Состав корпоративного человеческого капитала (составлено автором по [1, 4])



Рисунок 2. Процесс получения экономических эффектов от вклада интеллектуального капитала предприятия

Интеллектуальный капитал предприятия можно определить разными методами в зависимости от поставленных целей. Так, для целей учетной и амортизационной политики интеллектуальный капитал определяется по объему нематериальных активов и их движению; для целей научно-технической политики интеллектуальный капитал определяется по инвестициям в НИОКР и освоению инноваций; для целей стратегического планирования и кадровой политики интеллектуальный капитал определяет

ся по показателям доли персонала, занятого НИОКР и инновациями, объему и доле оплаты труда инноваторов, по эффективности инновационной деятельности. Главная роль интеллектуального капитала на современном предприятии сводится к росту степени капитализации знаний и увеличению прибыли за счет формирования и реализации структурированного знания, воплощенного в объектах интеллектуальной собственности. Данное положение обусловлено тем, что именно интеллектуальный

капитал определяет интенсивность и глубину обновления производственных технологий и продукции, определяющих степень конкурентоспособности предприятия на рынке.

Другим элементом корпоративного человеческого капитала является *организационный капитал* предприятия. Он представляет собой специфические системы и способы управления на основе рациональной организации структурных элементов предприятия. Д.э.н., профессор Б.В.Салихов определяет корпоративный организационный капитал, «как ценность, представленную единством структурных элементов организационного построения корпорации, непосредственно обеспечивающих прибыльную деятельность фирмы» [3]. Следовательно, организационный капитал является основой для воспроизводства всех видов неотчуждаемых активов человеческого капитала предприятия, воздействуя тем самым на качество управления данным видом капитала.

Рациональное использование организационного капитала предприятия, определяемое действующими системами и способами управления на предприятии, внедренными и институционализированными знаниями, способствует развитию системы менеджмента качества, что ведёт к росту эффективности функционирования организационной структуры предприятия. Отсюда предприятие имеет рост показателей экономической состоятельности предприятия, что даёт ему возможность часть прибыли на-

правлять на воспроизводство корпоративного человеческого капитала (рисунок 3).

В целом, важность организационного капитала для предприятия состоит в том, что данный вид капитала позволяет произвести оценку достоинств лучших менеджеров, своевременно выявлять и отслеживать новые идеи в организации управления производством, выделять практически ценные управленческие идеи, обеспечивать успешное внедрение идей по обеспечению эффективного функционирования организационной структуры предприятия.

Следующим важным компонентом корпоративного человеческого капитала является *социальный капитал*, который характеризуется конкурентными преимуществами в качестве индивидуального человеческого капитала персонала предприятия, степенью общения и доверия друг к другу, формами сотрудничества, социальными связями, что выражается в росте качества и повышении эффективности использования ресурсов предприятия, что обеспечивает социальные конкурентные преимущества предприятия, которые, в свою очередь, ведут к устойчивости, занимаемых им рыночных позиций, приросту прибыли и рентабельности предприятия, а значит и получению дополнительной прибыли как выражения социальной ренты. Схематично процесс функционирования социального капитала фирмы представлен на рисунке 4.

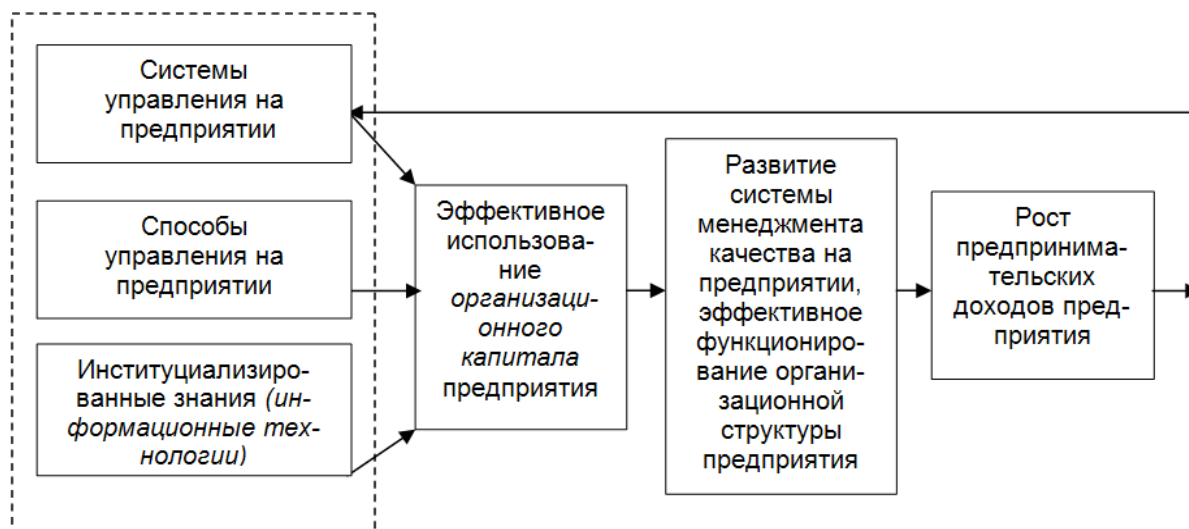


Рисунок 3. Механизм эффективного использования организационного капитала предприятия

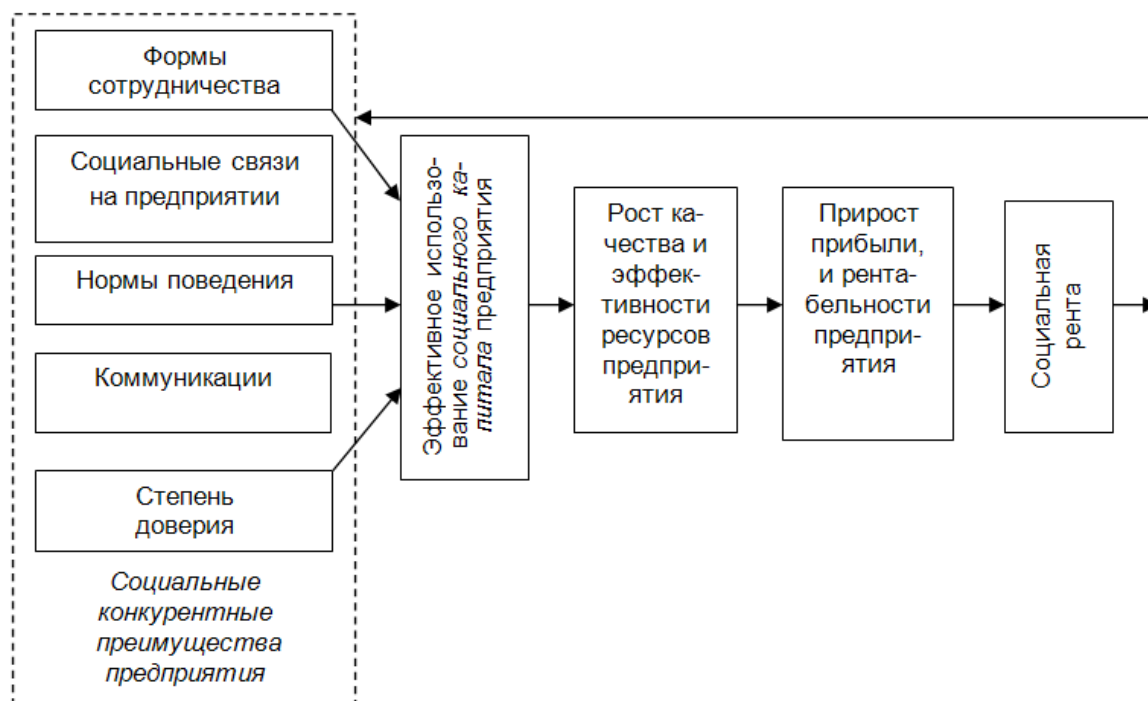


Рисунок 4. Механизм реализации социального капитала предприятия

Реальные социальные конкурентные преимущества предприятия превращаются в социальный капитал, который должен приносить дополнительную прибыль, принимающую форму социальной ренты, направляемой на поддержание преимуществ человеческого капитала предприятия.

Клиентский капитал предприятия представляет собой совокупность долговременных партнерских связей, сложившейся деловой репутацией в экономических взаимодействиях, уровнем социальной ответственности и степенью доверия к действиям и перспективам развития фирмы, что способствует повышению

финансовой устойчивости предприятия, ведёт к приросту контрактов и доходов, а значит и к росту финансовых показателей деятельности предприятия. В состав данного вида капитала входят бренды (в том числе товарные знаки и знаки обслуживания), фирменные наименования (торговые марки), деловая репутация предприятия, наличие устойчивых партнерских связей и т.п.

Схематично процесс функционирования клиентского капитала фирмы представлен на рисунке 5.

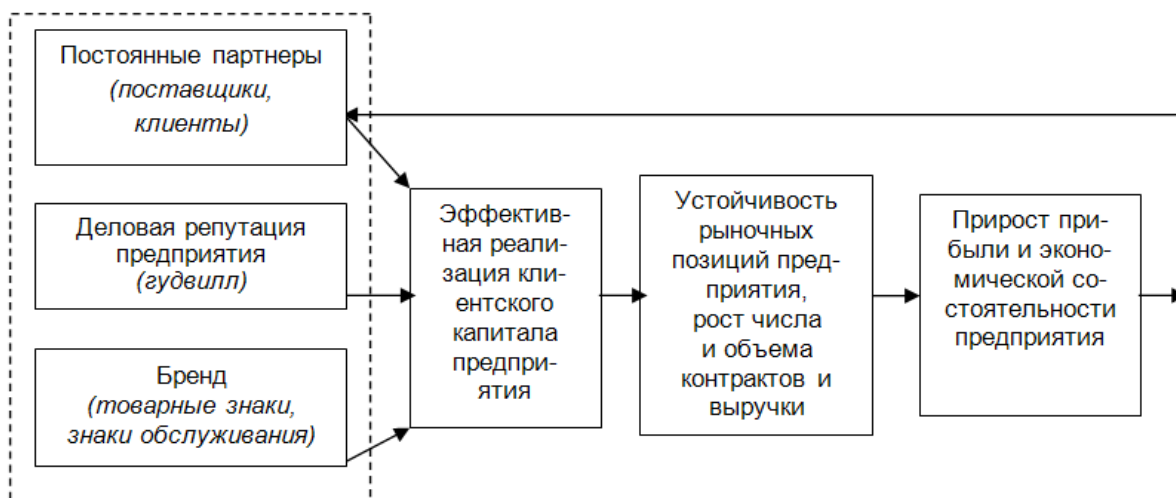


Рисунок 5. Механизм реализации клиентского капитала предприятия

Отличительной особенностью клиентского капитала является то, что его нельзя отчуждать

или учитывать отдельно от предприятия. Развитие такого вида капитала побуждает хозяйст-

вующих субъектов участвовать в решении социальных задач, превращая их из чисто экономических в социально-экономические субъекты рыночных отношений.

Структурный капитал предприятия представляет собой набор внутренних бизнес-процессов. Сюда можно отнести совокупность технологий, методов и процессов, обеспечивающих поступательное развитие предприятия в рыночных условиях (например, развитие технологической, экономической, социальной структур предприятия, а также развитие в их рамках предпринимательства, разработка методов оценки риска, способов мотивации персонала и т.п.). Способность предприятия управлять своей структурой, приспосабливаясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя её в выгодном для предприятия направлении определяет его конкурентные рыночные преимущества.

Наиболее ярко данный вид капитала выражается через систему интрапренерства, отражающую взаимодействие между структурными

элементами предприятия и направленную на улучшение делового климата. Правомерно рассматривать интрапренерство как качественно иной уровень свободы менеджеров и специалистов, структурных подразделений внутри компании, позволяющий раскрыться большему числу работников и членов команды [2, с. 36]. Повышение статуса работника через внедрение его идей в хозяйственную деятельность предприятия стимулирует рост эффективности использования человеческого капитала данного работника, а повышение престижности его профессии зависит от возможности самореализации работника за счет выступления его как интрапренера в рамках конкретного предприятия, что обуславливает эффективность системы интрапренерства в целом.

В конечном счете, структурный капитал способствует повышению прибыли и рентабельности предприятия, часть которых необходимо направлять на дальнейшее развитие корпоративного человеческого капитала (рисунок 6).

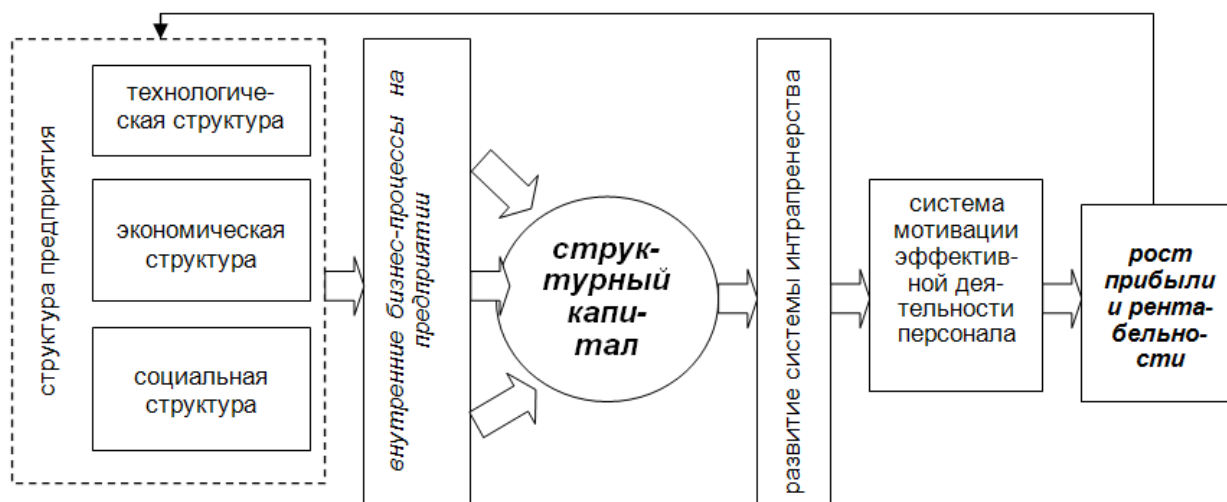


Рисунок 6. Механизм эффективного использования структурного капитала предприятия

Обобщая воздействие отдельных элементов корпоративного человеческого капитала на экономический рост предприятия, можно представить следующий механизм реализации его вклада в конечные результаты деятельности предприятия (рисунок 7).

Очевидно, что уровень человеческого капитала предприятия, определяемый состоянием здоровья, работоспособностью персонала, уровнем образования и квалификацией, а также уровнем профессионализма и предприимчивостью предпринимателей и менеджеров, интеллектуальным, социальным, клиентским, организационным и структурным капиталом, обеспечивает экономическую активность пер-

сонала предприятия, что выражается в росте качества и производительности труда, повышении инновационной активности и конкурентоспособности, эффективном ведении бизнеса, оптимальном использовании ресурсов, благоприятном деловом климате и снижении инфраструктурных издержек. Кроме того, рост экономической активности персонала предприятия ведет не только к росту заработной платы, но и к увеличению прибыли, предпринимательских и инновационных доходов, а также к росту интеллектуальной, социальной ренты, что повышает экономическую состоятельность предприятия.

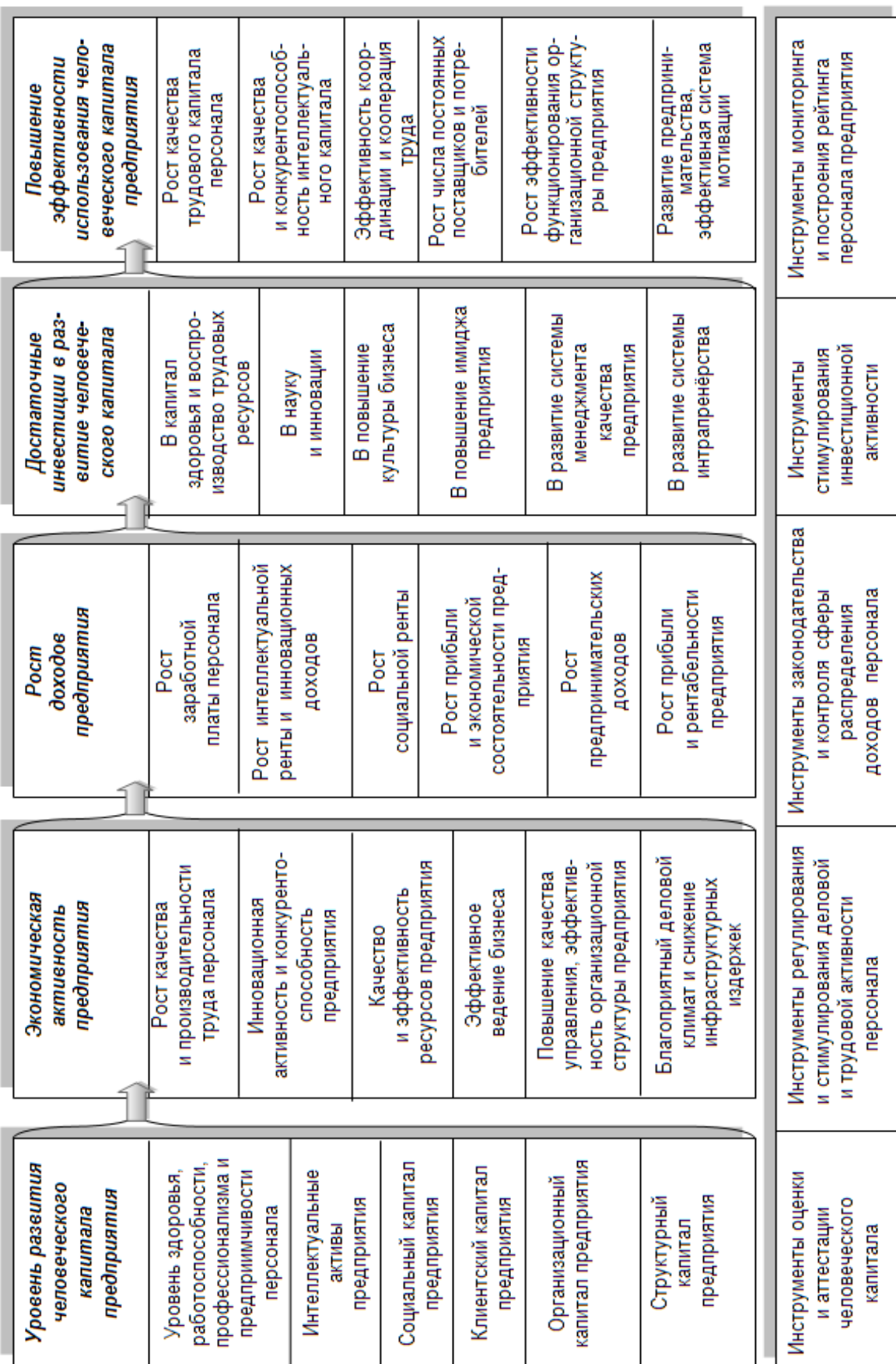


Рисунок 7. Модель экономического роста предприятия на основе полной реализации человеческого капитала

Литература

1. Лукьянчикова, Т.Л. Человеческий капитал: основа и источник достойных доходов населения: монография / Т.Л.Лукьянчикова. – Орел: Издатель А.Воробьев, 2011. – 356 с.
2. Негреева, В.В. Интрапренерство как расширенная форма управления предпринимательскими структурами [Текст] / В.В.Негреева // Экономика и экологический менеджмент. – 2013. - № 1. – С. 36-40.
3. Салихов, Б.В. Организационные инновации в повышении качества управления корпоративными знаниями [Электронный ресурс] / Б.В.Салихов. – Режим доступа: <http://bv-salikhov.ru/organizatsionnyj-kapital.html>
4. Смирнов В.Т. Рынок человеческого капитала: монография/ В.Т.Смирнов, Е.М.Семёнова, Т.Л.Лукьянчикова. – М.: ООО «Издательство Машиностроение», 2008. – 271 с.

УДК 338.45.01

НОВЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ СБАЛАНСИРОВАННЫМ РАЗВИТИЕМ ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФОНДОВ ЭЛЕКТРОСЕТЕВЫХ КОМПАНИЙ

Лифшиц Аркадий Семенович (ark.lifshits2011@yandex.ru)

Савин Эдуард Валентинович

ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет»

В статье раскрыты возможности управления сбалансированным развитием основных производственных фондов электросетевых компаний исходя из установления взаимосвязей между ростом и развитием промышленных предприятий, сравнительного анализа эффективности использования основных производственных фондов сопоставимых энергетических компаний ОАО «МРСК Центра и Приволжья», Svenska Käfnet (Швеция) и ОАО «ФСК ЕЭС», определения подхода к преодолению затратного механизма, сложившегося в российской энергетике, сочетания интенсивного и экстенсивного путей развития с учетом ситуации.

Ключевые слова: управление сбалансированным развитием основных производственных фондов, количественный и качественный рост ресурсов и результатов деятельности, эффективный рост, эффективное сокращение, факторы роста фондоотдачи и фондорентабельности, скорректированная фондоотдача, противозатратный механизм, сочетание экстенсивного и интенсивного развития.

Развитие промышленных предприятий – процесс и результат, необходимый для реализации интересов (экономических и социальных) предприятий, организаций, регионов, страны в целом. При этом рост потенциала предприятия может происходить не только за счет количественного роста ресурсов, а за счет количественного и качественного роста результатов и качественного роста ресурсов. Не развиваясь, промышленное предприятие теряет завоеванные ранее позиции на рынке товаров и услуг (в условиях острой ценовой/неценовой конкуренции), рынке труда (при напряженной для работодателя ситуации), рынке капитала (в т.ч. рынке кредитов). При отсутствии конкуренции предприятие является монополистом, в т.ч. естественным, но проблема развития не перестает быть актуальной, т.к. предприятие обеспечивает свою финансовую устойчивость за счет монопольных цен, а не за счет повышения внешней и внутренней эффективности, не используя возможности постановки и реализации стратегических целей. Развитие и более эффективная работа таких предприятий позволит расширить емкость рынка, обеспечить положительный социальный результат, так как от этих крупных предприятий, как правило, зависит развитие региона и даже страны. Монопольно высокие цены ограничивают спрос (особенно в промыш-

ленности), кроме того, в определенных ситуациях начинает действовать антимонопольное ограничение роста цен. Монополия поставщика ресурсов может частично нарушаться – так, ОАО «Северсталь» и ОАО «КРАЗ» (энергоемкие предприятия) сумели установить прямые связи с ФСК ЕЭС, минуя договор последней мили. Таким образом, эти обстоятельства заставляют монополистов в известной степени создавать условия для расширения и удовлетворения спроса на их продукцию. Хотя, очевидно, стремление получить прибыль за счет монопольного повышения цен еще никто не отменял. Если развитие предприятий, извлекающих прибыль преимущественно за счет своего доминирующего положения, происходит, то оно является неустойчивым, спонтанным, неуправляемым, бессистемным, хаотичным, как правило, лишь экстенсивным.

Развитие промышленных предприятий не тождественно их росту. Рост может, как способствовать, так и препятствовать развитию промышленных предприятий. Для того, чтобы доказать различия и связь между ростом и развитием промышленных предприятий (как и других экономических систем), следует учесть два обстоятельства. Во-первых, следует разграничить уровни развития, что впервые осуществил в своих работах А.С.Лифшиц [4, с 15-16; 5 с.160].