

УДК 330.14.01:331.101.262:338.24

Формирование качеств человеческого капитала через призму концепции контроллинга

В. А. ШВЕДОВ

Инновационная экономика, характеризующаяся быстрой сменой моделей, видов в даже типов производимых для населения товаров и услуг, их фантастическим изобилием, ожесточенной конкуренцией между продавцами на рынках и доступностью товаров для трудящихся, прошла в Европе почти шестидесятилетний путь бурного послевоенного развития (а в США уже даже девятидесятилетний), путь подчас весьма болезненных структурных и технологических перестроек, кризисов, отступлений.

Риск и неопределенность, высочайшая потребность в компетентности работников, способных действовать в этих условиях и постоянно обновлять производственные процессы, характеризуют сегодня уже не только промышленность, но и сферу услуг, принципиально отличают инновационную экономику от неуклюжих монополистических структур начала века.

В современных отечественных работах о рыночной экономике эпохи НТР обычно подчеркивается значение "человеческого фактора" как главной производительной и социальной силы, определяющей крупномасштабные и экономические, и политические процессы развития общества. Однако в действительности при анализе традиционно ставится в центр "действующих лиц" или собственность и менеджмент, или государство и политики, определяющие занятость и организацию производства, размеры и формы доходов, изменения трудовых отношений, условия потребления и жизни трудящегося населения.

В рассматриваемой статье цель иная: на первый план, на роль главного действующего лица выдвинут сам человек, его развитие как определяющее возможное, характер и перспективы производства и экономики. Оценка человеческого капитала рассматривается через формирование необходимых его качеств в ходе обучения и реализации знаний и умений на практике.

Формирование человеческого капитала в системе контроллинга

Концепция человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Одна из ее первых формулировок обнаруживается в "Политической арифметике" У. Петти. Позднее она нашла отражение в "Богатстве народов" А. Смита, "Принципах" А. Маршалла, работах многих других ученых. Однако как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала оформилась только на рубеже 50–60-х годов XX века.

Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т. Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера (также лауреата Нобелевской премии) "Человеческий капитал" (первое издание в 1964 г.). Эта книга стала основой для всех последующих исследований в данной области и была признана классикой современной экономической науки. В дальнейшем важное значение имели работы Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Э. Лэзера, Р. Лэйарда, Дж. Минцера, Дж. Лсахаропулоса, Ш. Розена, Ф. Уэлча, Б. Лизуика и др.

В стандартах бухгалтерского учета под человеческим капиталом понимается [1, 2] чистая дисконтированная величина прироста объема производства, за счет дополнительного опыта и квалификации персонала, по сравнению с объемом производства неквалифицированного труда. Человеческий капитал может быть создан в результате профессионального обучения или накопленного производственного опыта (learning by doing – обучение в процессе деятельности). Он подвержен технологическому или моральному износу, также как и материальные активы. Однако он не может быть продан или передан другому лицу (фирме), а следовательно, служить залогом в обеспечение кредита.

Как правило, работодатели обеспечивают создание только специфического для данной фирмы человеческого капитала (*firm-specific human capital*), то есть такого, который не может быть использован вне фирмы, потому что иначе работники имеют возможность получать большую заработную штату на других предприятиях.

В традиционном экономическом анализе используется понятие «трудовые ресурсы». Основные задачи анализа в этом случае заключаются в следующем: определение численности и состава работающих на предприятии, анализ структуры персонала, анализ движения рабочей силы, оценка использования рабочего времени, установление фактов и причин его непроизводительного использования, измерение и изучение динамики производительности труда, ее факторный анализ – определение влияния технико-экономических факторов на производительность труда, выявление резервов дальнейшего ее повышения и более эффективного использования трудовых ресурсов, определение влияния изменения численности работающих и производительности их труда на экономический результат и в дальнейшем – выработка предложений по мобилизации выявленных резервов [3].

Однако этих методов уже недостаточно для достижения целей экономического анализа современного предприятия. Важнейшим условием выживаемости предприятия в условиях изменяющейся внешней среды является требование к осознанию категорий качества, к гибкости сотрудников и к поведению, ориентированному на результаты, а также готовность принять на себя ответственность за решения и их выполнение. Подобного рода факторы могут быть обнаружены и проанализированы в рамках концепции контроллинга. Именно контроллинг предполагает исследование и поиск путей решения таких проблем, как возможность для делегирования прав принятия решений от высших звеньев управления к низшим, обучение в процессе деятельности, определение оптимальных форм оплаты труда персонала, сочетание методов оперативного и стратегического управления качеством [4, 5].

В условиях неполной и ограниченной информации (неполных и несовершенных контрактных отношений) передача работниками фирме прав принятия решений в непредвиденных ситуациях дает экономию в транзакционных затратах. Так, при необходимости скоординировать действия N индивидов в общих интересах, потребуются заключить $N(N-1)$ два отдельных двусторонних контрактов. Но, создав фирму, можно ограничиться лишь N контрактами, заключаемыми фирмой с каждым индивидом. Разница в количестве контрактов заметно возрастает с увеличением числа N . При $N = 10$ разница равна 45. При $N = 100$ эта величина равна 4850. При $N = 1000$ достигает 49850. Добавим, что соблюдение условий контрактов должно быть, тем или иным образом, гарантировано, а это требует дополнительных расходов. Делегирование прав от высших звеньев управления к низшим позволяет обеспечить экономию таких расходов. Так как делегирование возможно лишь при определенном качестве человеческого капитала, сама эта возможность может послужить косвенной оценкой качества. В целях развития методики оценки его качества в международных стандартах учета человеческий капитал представляют как некий универсальный (неспецифический) ресурс и выделяют его существенные характеристики [3]. Первая среди них – *стоимость*, включающая в себя следующие элементы:

а) *начальная стоимость* – чистая приведенная стоимость расходов, необходимых для организации найма и обучения работников. Следует добавить, что эта стоимость должна быть уменьшена на величину выгод, получаемых вследствие преимущества фирмы в координации по сравнению с набором индивидуальных контрактов;

б) *цена замены* – стоимость ресурсов, которые выводятся из экономической деятельности в результате формирования (роста) человеческого капитала¹;

в) *альтернативная стоимость* – ценности, которые могли бы быть получены с помощью трудовых ресурсов в наилучшем из оставшихся возможных вариантов их применения;

г) *чистая приведенная стоимость будущих доходов*, которые предприятие будет получать дополнительно за счет человеческого капитала.

¹ Несколько иная трактовка дана понятию Substitution Costs в работе испанских ученых со ссылкой на работу Bowers D. A review of Rensis Likert's 'Improving the Accuracy of P/L reports and Estimating the Change in Dollar Value of the Human Organization', Michigan Business Review, 25, march 1973: это затраты времени и усилий в мысленном эксперименте на то, чтобы новые работники заняли внезапно освободившиеся все рабочие места и восстановили экономическую деятельность и конкурентоспособность организации до ее прежнего уровня.

В более детализированном описании состава затрат по формированию человеческого капитала (учитываемых затем в его начальной стоимости) учитываются затраты на *рекрутинг и отбор* – поиск, объявления в прессе, почтовые расходы, приглашения, расходы на проживание, проведение интервью и т. д.; затраты на работу с теми претендентами, которым было отказано в найме, учитываются затем в затратах по найму принятых работников. Затем следует учесть также затраты на *оформление контракта и введение в курс дела* принятого на работу. После приема сотрудника на работу, как правило, необходимы затраты на его *обучение*. Человека знакомят со спецификой профессиональной деятельности. Он должен воспринять культуру организации, освоить рутинные процессы, *ориентироваться*. Большую часть затрат в этом случае составляет зарплата работника, которую он получает в течение периода обучения. Следует также учитывать альтернативную стоимость времени, потраченного наставниками и контролерами, а также снижение производительности труда других работников, которые вынуждены исправлять возможные ошибки новичка.

Оценивая человеческий капитал отдельного индивида, следует учесть в его *общей стоимости* затраты, которые он предпринял в поисках работы и достижении требуемого уровня подготовки (*promotion*). Вполне естественно, что работник рассчитывает возместить их. *Историческую стоимость* человеческого капитала составляет приобретенный ранее физический, интеллектуальный и профессиональный потенциал работника, который повышается в процессе обучения.

Различают обучение общепрофессиональное (*creative training*) и специальное (*competitive strategy training*). Затраты на общепрофессиональное обучение имеют целью поднять общий уровень подготовки работника в рамках определенной профессии. Необходимость такого обучения обусловлена развитием профессии, научно-техническим прогрессом, инновациями и требованиями инвестиционного проектирования в рамках организации. Следовательно, затраты на общепрофессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества предприятия и способствуют увеличению прибыли в долгосрочном периоде. В таком случае их можно рассматривать как часть постоянных затрат. Так как работник не может компенсировать эти затраты, хотя в результате возрастают его конкурентные преимущества, чаще всего обучение оплачивает предприятие. Затем работодатель возмещает расходы, выплачивая в течение определенного периода зарплату меньшую, чем стоимость предельного продукта, производимого работником.

Специальное обучение имеет целью обеспечить конкурентные преимущества предприятия в короткий период. Обычно это – знания, умения и навыки, необходимые для работы с конкретным типом продукта (специализированная компьютерная программа, электронное устройство, определенный тип оборудования и т.п.). В этом случае затраты на обучение могут быть отнесены к переменным. Увеличение человеческого капитала предприятием в форме повышения квалификации работников сопряжено с *риском оппортунистического поведения*. Работник, получив полезные знания и опыт, может предпочесть новое место работы с более высокой зарплатой, а предприятие, оплатившее его образование не успеет получить компенсацию в виде возросшей производительности. В таких случаях составляются контракты, в которых предусматриваются определенные санкции. Например, оплата обучения может быть оформлена в виде ссуды, и, если работник пожелает уволиться раньше оговоренного срока, от него могут потребовать ее погашения.

Эффект обучения проявляет себя в снижении затрат труда на производство единицы продукции. Впервые этот эффект был зафиксирован при наблюдениях за сборкой узлов бомбардировщика В-29 на одном из авиационных заводов «Боинга» в годы второй мировой войны [6]. Затем в более поздних наблюдениях и на других заводах в разных отраслях промышленности было установлено, что при каждом удвоении объемов выпуска продукции удельные затраты, очищенные от влияния цен, снижаются в среднем на 20–30%. Речь в данном случае идет о вновь создаваемой продукции. Таким образом, эффект обучения тем выше, чем больше будет стоимость новой продукции. В теории фирмы названная зависимость носит название положительного эффекта масштаба. Эта зависимость выражается также и в отрицательном наклоне кривых средних затрат. Очищенную от прочих влияний такую зависимость называют также «кривой опыта» [4].

На величину эффекта кривой опыта, помимо эффекта индивидуального и группового обучения работников, оказывают влияние следующие факторы: улучшение организационной структуры и организации процессов; внедрение информационно-управляющих систем; создание эффективной системы планирования; осуществление эффективного контроля; проведение целенаправленных регулирующих мероприятий; улучшение методов организации труда; улучшение координации производственных процессов; внедрение эффективной системы обслуживания и ремонта оборудования; повышение эффективности складского хозяйства; совершенствование продукции; повышение производительности труда персонала путем систематического его обучения на рабочих местах и за счет повторения работ; экономное расходование материалов; сокращение объема отходов; улучшение контроля за работой; снижение количества часов сверхурочных работ; внедрение новых производственных процессов; уменьшение потребления энергии; совершенствование производственных процессов; интенсивное изучение современных методов промышленного производства; использование новых производственных технологий; целенаправленное совершенствование конструкции изделий; сокращение числа дорогостоящих деталей в изделиях, исключение отдельных деталей из изделий в результате функционально-стоимостного анализа (ФСА); стандартизация изделий; снижение количества изменений в изделиях, повышение числа повторяющихся процессов в производстве и сбыте; оптимизация размеров партий; лучшее оснащение рабочих мест инструментом и приспособлениями, оптимизация загрузки оборудования; оптимизация размещения оборудования

В настоящее время очень модно говорить и писать о "возрастающей роли человеческого фактора", о "капиталовложениях в человека", о новых требованиях к нему на производстве и т.д. Вместе с тем основные теоретические и практические проблемы, связанные с инкорпорацией понимания этого процесса в экономическое, политическое и социологическое мышление нашего общества, по большому счету еще даже не "проговорены". Успешно входит в моду провозглашение различных "парадигм", смена которых трансформирует разные сферы жизни людей и соответствующие им науки. Но среди них "цене человека" пока еще места не нашлось. А она того более чем заслуживает, если уж всерьез говорить о "парадигмах".

Abstract. The paper shows that the major condition of survival rate of an enterprise in changing environment is the requirement to the quality of manpower, to the flexibility of employees and to the behaviour focused on results, and also the readiness to take up the responsibility for decisions and their realization. The paper also shows that the realization of these factors is possible within the framework of the concept of controlling.

Литература

1. American Accounting Association. A Statement of Basis Accounting Theory. IL: AAA, revised ed., 1970.
2. Asociacion Espanca de Contabilidad y Administracion de Empresas. "Mano de obra: Valoracion, Asigniconn y Control", Principios de Contabilidad de Gestion. Madrid, Spain: AECA, 1994.
3. Пястолов, С.М. Экономический анализ деятельности предприятия. – М.: Академический проект, 2002. – 573 с.
4. Дайле, А. Практика контроллинга: Пер. с нем. / Под ред. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 336 с.
5. Хольмут, Х.-Й. Инструменты контроллинга от А до Я / Пер. с нем. / Под ред. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 288 с.
6. Шерер, Ф., Росс, Д. Структура отраслевых рынков / Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 698 с.