

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-  
педагогический университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра экономики

К защите допускаю:  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ А.Г.Мокроносов  
«13» июня 2017 г.

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

### **Человеческий капитал как фактор повышения эффективности деятельности предприятия**

Исполнитель: студент группы <u>ЭкП-412</u>	_____	Н.И. Долганова
	подпись	
Руководитель: Доктор эк. наук, профессор Зав. каф. экономики	_____	А.Г. Мокроносов
	подпись	
Нормоконтролер: Старший преподаватель	_____	А.В. Фетисова
	подпись	

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-  
педагогический университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

Фамилия Долганова

Имя Наталия

Отчество Игоревна

Тема выпускной квалификационной работы

Человеческий капитал как фактор повышения эффективности деятельности  
предприятия

(Тема утверждена распоряжением по кафедре экономики от  
«02» февраля 2017г. № 9)

Руководитель ВКР Мокронос Александр Германович

Работа начата 22.05.2017 Закончена 25.06.2017

Решением кафедры экономики от 13.06.2017 г. № 10 студент допущен к  
защите

Зав. кафедрой экономики

А.Г.Мокронос

«13» июня 2017г.

Постановление государственной аттестационной комиссии

1. Признать, что студент Долганова Наталия Игоревна выполнил и защитил  
выпускную квалификационную работу с оценкой

---

2. Присвоить Долгановой Наталии Игоревне квалификацию (степень)  
«Бакалавр».

Председатель ГАК \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

## Аннотация

Выпускная квалификационная работа выполнена на 74 страницах, содержит 7 рисунков, 19 таблиц, 32 источник литературы, а также 5 приложений на 5 страницах.

Ключевые слова: человеческий капитал, эффективность деятельности предприятия, человеческие ресурсы.

Целью работы является оценка эффективности деятельности предприятия и разработка мероприятий по ее повышению на основе человеческого капитала.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать эволюцию научных взглядов на социально-экономическую сущность понятия «человеческий капитал предприятия»;
2. Изучить методологию оценки человеческого капитала;
3. Оценить существующий уровень человеческого капитала на рассматриваемом предприятии;
4. Выявить факторы формирования и использования человеческого капитала предприятия.

Объектом исследования является человеческий капитал общества с ограниченной ответственностью «Союз-Фасад».

Предметом исследования являются экономические отношения, связанные с человеческим капиталом и его влиянием на эффективность деятельности предприятия.

Теоретическое исследование проводилось методом анализа литературы и нормативных источников. Прикладное исследование – методами опроса и анкетирования, анализа, синтеза, обобщения.

Развитие и эффективное использование человеческого капитала предприятия является ключевым фактором его эффективной деятельности.

## Содержание

Введение.....	8
1. Теоретико - методологические аспекты исследования человеческого капитала предприятия.....	10
1.1. Эволюция научных взглядов на социально-экономическую сущность понятия «человеческий капитал предприятия».....	10
1.2 Методология оценки человеческого капитала предприятия.....	18
2. Анализ человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» .....	27
2.1 Характеристика хозяйственной деятельности предприятия и его положения на рынке.....	27
2.2 Оценка существующего уровня развития человеческого капитала предприятия .....	38
3. Анализ и пути повышения человеческого капитала как фактора эффективности деятельности предприятия ООО «Союз-Фасад».....	50
3.1 Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала предприятия. ....	50
3.2 Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия на основе человеческого капитала .....	56
Заключение .....	64
Список использованных источников .....	66
Приложения .....	70

## Введение

В условиях инновационной экономики особое значение приобретает развитие человеческого капитала, который является ключевым фактором повышения эффективности деятельности предприятия. Все большее число компаний начинают осознавать экономическую значимость его накопления, как самого ценного из всех видов капитала. Именно накопленный запас знаний, умений и навыков работников, позволяет решать современные задачи инновационного вектора развития предприятий, их успешной адаптации к условиям усиливающейся конкурентной среды. Изучение проблемы повышения эффективности использования человеческого капитала приобретает все большую актуальность и рассматривается в качестве одной из первоочередных задач в структуре социально-экономических исследований. Различные вопросы исследования данной проблемы нашли отражение в большом числе научных публикаций отечественных и зарубежных ученых. Вместе с тем, до настоящего времени остается недостаточно изученными и требуют дальнейшей глубокой разработки многие теоретико-методологические аспекты оценки человеческого капитала. Выше указанные обстоятельства определили выбор объекта, предмета, цели и задач исследования выпускной квалификационной работы.

Объектом исследования является человеческий капитал общества с ограниченной ответственностью «Союз-Фасад».

Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие по поводу повышения эффективности использования человеческого капитала предприятия.

Целью работы является исследование теоретико-методологических положений и разработка практических рекомендаций по оценке человеческого капитала как фактора повышения эффективности деятельности предприятия.

Для достижения указанной цели в работе поставлены следующие задачи:

5. Исследовать эволюцию научных взглядов на социально-экономическую сущность понятия «человеческий капитал предприятия»;
6. Изучить существующие методические подходы к оценке человеческого капитала предприятия;
7. Оценить существующий уровень человеческого капитала на предприятии;
8. Выявить факторы и разработать рекомендации по повышению эффективности использования человеческого капитала предприятия.

В данной работе использованы следующие методы исследования: экономический анализ, синтетический, индуктивно-дедуктивный, графический анализ, анкетирование.

Информационной базой послужили научные монографии отечественных и зарубежных авторов по проблеме исследования человеческого капитала, печатные и электронные периодические издания, авторские статьи и публикации, размещенные в сети Интернет, а также данные учета и отчетности предприятия ООО «Союз-Фасад» (бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах).

Полученным результатам исследования присущи элементы научной новизны. На основе обобщения и систематизации научных трудов по проблеме исследования разработана методика оценки человеческого капитала предприятия, которая, в отличие от существующих, базируется на оценке интегрального индекса человеческого капитала, включающего индексы уровня образования и квалификации, уровня здоровья, уровня творческой активности.

Практическая значимость результатов исследования выпускной квалификационной работы заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективности использования человеческого капитала предприятия ООО «Союз-Фасад».

# **1. Теоретико - методологические аспекты исследования человеческого капитала предприятия**

## **1.1. Эволюция научных взглядов на социально-экономическую сущность понятия «человеческий капитал предприятия»**

Понятие «человеческий капитал» приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов - теоретиков, но и для отдельных фирм. Перспективы мировой экономики в XXI в. определяются характером перехода стран к новому этапу развития производительных сил: от индустриальной стадии, где доминировало крупное механизированное машинное производство, к постиндустриальной, где будут превалировать сфера услуг, наука, образование и т.д. Производство материальных благ, безусловно, сохранит свою значимость, но его экономическая эффективность будет определяться в первую очередь использованием высококвалифицированных кадров, новых знаний, технологий и методов управления.

Важнейшей особенностью человеческого капитала является его качество самовозрастания, т.е. человеческий капитал, рассматриваемый в единстве с самим человеком, наращивает сам себя, формирует и воспроизводит необходимые созидательные качества и характеристики.

По мнению ряда ученых, «человеческий капитал - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации»<sup>1</sup>.

Понятие человеческого капитала так же можно трактовать как особый капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков,

---

<sup>1</sup> Смирнов в. т., Сошников И. в., Власов Ф. Б. Управление человеческим капиталом: Учебное пособие. Программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации/ в. т. Смирнов и др. / ОрелГТУ - Орел, 2012. – С. 27 Колосовой. - М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. - 623 с.

полученных в процессе образования и практической деятельности человека. Данная трактовка указывает на тот факт, что наличие человеческого капитала означает способность людей к участию в производстве. Специфические особенности понятия человеческого капитала представлены на рисунке 1.

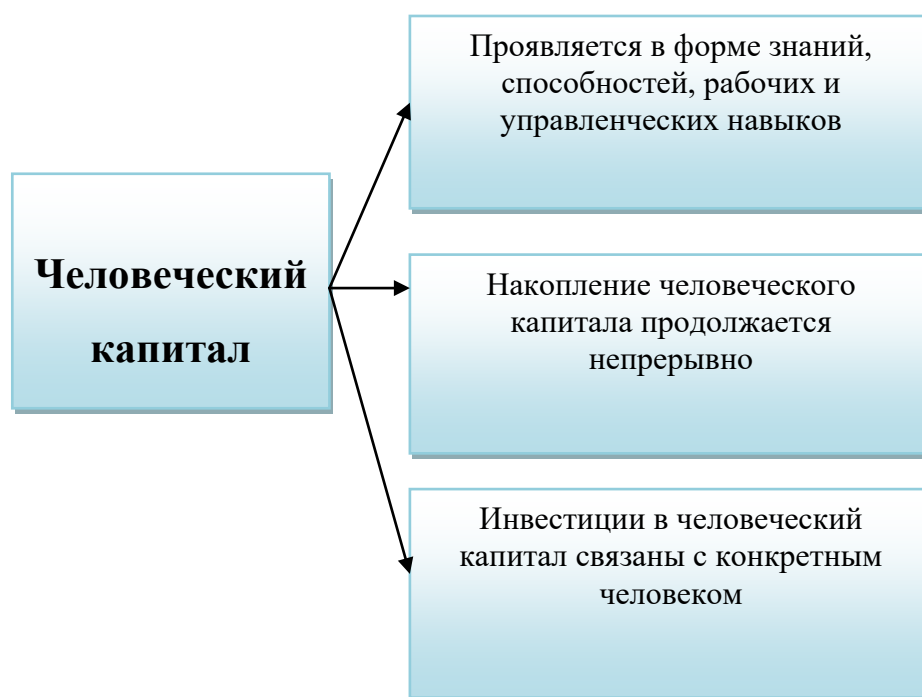


Рисунок 1 – Специфические особенности понятия человеческого капитала

Теорией человеческого капитала начали заниматься еще в XIX веке. Такие известные экономисты – теоретики как В. Петти, А. Смит, Дж.С. Милль и К. Маркс включали развитые полезные способности человека в понятие основного капитала. Не прерывалась дискуссия о необходимости и целесообразности трактовки человека и его способностей как своеобразного основного капитала. В ходе изучения человеческого капитала ученые предлагали свои интерпретации этого понятия. В таблице 1 приведены несколько определений понятия человеческий капитал зарубежных и отечественных авторов.



Таблица 1 - Определение понятия человеческий капитал зарубежными и отечественными авторами

Автор	Определение понятия «Человеческий капитал»
Т. Шульц	Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал.
Г.Беккер	Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.
А. Смит	Человеческий капитал – это приобретенные и полезные способности, включая образование, уровень квалификации, профессионализм, предпринимательские способности.
Л.И. Абалкин	человеческий капитал как сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход
Р.И.Капелюшников	Под человеческим капиталом понимается капитал, в форме врожденных способностей и таланта; интеллектуального запаса знаний, приобретенного человеком в результате обучения или на основе практического опыта; состояния здоровья как некой совокупности врожденных характеристик, так и вложений в его сохранение, восстановление и поддержание в течение жизни.
А.Н. Добрынина и С.А. Дятлова	Человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике, адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства <sup>2</sup>

Понятие «человеческий капитал» возникло в рыночной среде. Эволюция сущности данного понятия проходила в контексте понятий «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы» и отражала новый подход к анализу роли человека в общественно-производственном процессе. Эта идея по своей сути не нова. Так, например,

<sup>2</sup> Нестеров А.К. Человеческий капитал [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия ODiplom.ru - Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html> - (Дата обращения: 29.05.2017)

в V веке до н.э. древнегреческий философ Протагор говорил: «Человек - мера всех вещей», однако новые грани относительно роли и места человека в социально-экономической жизни человечества раскрываются и сейчас. В работах известных ученых прошлого можно найти первоисточники данной теории. Первые попытки определить методологические основы научного анализа производственных способностей человека сделано еще классиками экономической теории В. Петти и А. Смитом.

В своих работах В. Петти пытался оценить денежную стоимость производственных качеств человека. Ученый отмечал, что общественное богатство зависит от характера деятельности людей, которую распределял на не полезные занятия и занятия, что повышают квалификацию людей и привлекают их к тому или иному виду деятельности, которая сама по себе имеет огромное значение.

Обучение в школах и университетах считал очень ценным для человека. Центральной идеей концепции «экономического человека» А. Смита является анализ «человека экономического», эгоизм которого направлен на реализацию собственных интересов. Но, «преследуя свои собственные интересы, он часто более действенно служит интересам общества, чем тогда, когда сознательно стремится это сделать»<sup>3</sup>.

Исследовав причины роста национального богатства, А. Смит сформулировал тезис: основой ценностей и богатства является труд. То есть человек не только рассматривался как источник, но и как часть общественного богатства. Производственные качества рабочего признавал основной движущей силой прогресса в условиях свободной конкуренции, а расходы, связанные с производственными вложениями в человека, раскрывал как те, что способствуют росту производительности и возмещаются вместе с прибылью производственных вложений в человека. Его выводы

---

<sup>3</sup> Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2014. - 392 с.

относительно «производственных вложений в человека» в дальнейшем эволюционировали в центральную идею теории человеческого капитала.

В научной работе «Основы политической экономии» Дж. Милль исследовал человеческий фактор. Он отмечал, что «всякий труд, занятый созданием долговечных полезностей, воплощенных в человеке или в любых других живых и неживых предметах, мы должны рассматривать как производительный»<sup>4</sup>.

В конце XIX – XX вв. такие экономисты как Дж. Маккуллох, Ж.Б. Сэй, Дж.Милль, Н. Сениор, считали, что приобретённые человеком способности к труду следует рассматривать как капитал в его «человеческой» форме. Так, ещё в 1870 г. Дж.Р. Маккуллох четко определил человека как капитал. По его мнению вместо того, чтобы понимать капитал как часть продукции промышленности, несвойственной человеку, который мог бы быть сделан применимым для его поддержки и способствовать производству, кажется, не существует каких-либо обоснованных причин, по которым сам человек не мог бы им считаться, и очень много причин, по которым он может быть рассмотрен как формируемая часть национального богатства.

Основоположник неоклассического направления в экономической теории А.Маршалл (1842-1924 г.г.) в своей научной работе «Принципы экономической науки» (1890 г.) обращал внимание на то, что «мотивы, побуждающие человека накапливать персональный капитал в виде вложений в образование, сходны с теми, которые побуждают накапливать материальный капитал».

К. Маркс утверждал, что «труд составляет исключительное достоинство человека, будучи выражением общественно-полезной деятельности людей. Он требует затрат физической, умственной и нервной энергии, а человек это прежде всего «производственный фактор». То есть труд, с одной стороны, это фактор общественного и экономического прогресса, а с другой, форма

---

<sup>4</sup> Дж. Милль. Основы политической экономии. – М.: изд-во ВШЭ, 2012. – С. 258

самовыражения и самосовершенствования личности. В то же время, он «унижал» в своих исследованиях значение индивидуальности личности, недооценивал умственную, творческую и предпринимательскую деятельность человека.

В 50-е годы XX века Т. Шульц впервые вводит в научный оборот понятие «человеческий капитал». Исследуя причины тяжелого положения бедных слоев населения в неразвитых странах, он отмечал, что улучшение их благосостояния зависит не от земли, техники или их усилий, а в первую очередь от знаний. Этот качественный аспект экономики он и назвал «человеческим капиталом». Ученый, раскрывая содержание данного понятия, писал: «человеческие способности являются или врожденными, или же приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, обуславливающих его врожденные способности. Приобретенные человеком ценностные личностные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом»<sup>5</sup>.

Т. Шульц разработал концепцию этой теории, дальнейшие исследования в этом направлении продолжил Г. Беккер. Разработанная им базовая теоретическая модель на основе расчетов экономической эффективности образования, стала идеологической основой «инвестиций в человека». Результаты его исследования показали, что социальные расходы это один из побудительных мотивов, позволяющих получать дополнительный доход.

В 1960-1990 годах XX ст. широкий круг зарубежных ученых активно работал, популяризируя идеи человеческого капитала на всех уровнях что, безусловно, имело большое значение для развития дальнейших представлений о человеке, его роли и места в общественном производстве, в экономическом развитии стране.

---

<sup>5</sup> Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал / Т. Шульц – М.: изд-во ВШЭ, 2012. с. 56-67

Обратимся теперь к отечественному опыту изучения некоторых вопросов теории человеческого капитала. Несмотря на то, что только в конце 80-х ученые СССР смогли ознакомиться с теорией человеческого капитала и уже в 90-х годах она находит своих сторонников. Русская экономическая школа долгое время не использовала понятие «человеческий капитал», но она также имеет богатый опыт исследования отдельных его аспектов, в частности, экономических аспектов образования. Среди ученых, которые занимались анализом влияния народного образования на социально-экономическое развитие общества можно выделить таких как И.Т.Посошков, М.В.Ломоносов, Д.И.Менделеев, А.И.Чупров, С.Г.Струмилин и другие. Идеи авторов касались вопросов экономической ценности образования, необходимости увеличения затрат государства на образование, а также повышения его качества. Количественная оценка факторов образования для экономического роста была дана С.Г.Струмилиным в 1924 году в статье «Хозяйственное значение народного образования»<sup>6</sup>.

Среди современных отечественных исследователей проблем человеческого капитала можно отметить С.А.Дятлова, Р.И.Капелюшников, М.М.Критского, С.А.Курганского и других. Так, например, Р.И.Капелюшников рассматривая человеческий капитал в своей работе «Трансформация человеческого капитала в российском обществе» представляет комплексную картину того, как менялись количественные и качественные характеристики человеческого капитала. Исследования автора направлены на улучшение информированности российского общества об эволюции, текущем состоянии и возможных траекториях дальнейшего развития российского человеческого капитала<sup>7</sup>.

Определенный вклад в развитие теории «человеческого капитала» сделал и выдающийся ученый В. Вернадский. Он занимался вопросами

---

<sup>6</sup> Мау В.А. Развитие человеческого капитала / В.А. Мау. - М.: Дело, 2013.

<sup>7</sup> Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2012. – 196 с.

формирования теории ноосферы, в центре внимания которой - человек разумный, который влияет на свое окружение. В необратимом развитии научного познания он видел единственное доказательство существования прогресса человечества. Он не использовал термин «человеческий капитал», однако его учение подтверждает жизнеспособность данной теории.

В настоящее время наряду с понятием «человеческий капитал», также широко используются понятия «человеческий потенциал». Эти категории используются в качестве показателей, отражающих экономическое и социальное развитие страны.

В научной литературе отсутствует четкое определение о том, в чем различия этих понятий. Кроме того, очень часто можно найти работы, в которых данные понятия рассматриваются как синонимы.<sup>8</sup> В действительности, эти понятия не идентичны и имеют немного разные смысловые значения. Наиболее часто они выявляются в попытке измерить человеческий потенциал страны (мира) в целом, для расчета затрат на формирование и производства человеческого капитала, а также расчета экономической эффективности конкретной статьи расходов (как правило, на образование и подготовку квалифицированных специалистов)<sup>9</sup>.

Говоря о различиях понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» следует понимать, что человеческий потенциал - это не реализованные возможности, которые находящиеся в резерве, они накапливаются и сохраняются, но не имеют экономической оценки до определенного времени. Человеческий потенциал может при желании и определенных способах мотивации реализоваться в процессе труда в человеческий капитал, который в свою очередь несет в себе экономический

---

<sup>8</sup> Троицкая А.А. Проблемы развития человеческого капитала / А.А. Троицкая. // ЭПОС. - 2016. № 4. С. 71-76.

<sup>9</sup> Нестеров А.К. Человеческий капитал [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия ODiplom.ru - Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html> - (Дата обращения: 29.05.2017)

запас благ (квалификация, специальная подготовка) и имеет стоимостную оценку.

Подытоживая, акцентируем внимание на то, что теория человеческого капитала исследует зависимость доходов работника, предприятия, общества от знаний, навыков и природных способностей людей. Таким образом, разработка данной теории стала еще одним шагом вперед в экономических, политических, социальных и педагогических взглядах на человека, однако она имеет определенную специфику: люди рассматриваются не как основная ценность общества, а как один из приоритетных факторов производства и экономического развития страны. Но благодаря этой теории инвестиции в человека стали рассматриваться как источник экономического прогресса не менее важный, чем обычные потенциаловложения.

Таким образом, человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. И чтобы увеличить человеческий капитал, необходимо обращать внимание на каждую его составляющую.

## **1.2 Методология оценки человеческого капитала предприятия**

Современный бизнес развивается, конкуренция растет, поэтому организации должны прилагать больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными. Этот факт начали понимать и руководители современных отечественных предприятий, а следовательно, стали уделять больше внимания созданию профессиональной системы управления персоналом. Инвестиции в персонал в настоящее время приобретает особое значение. Поскольку в условиях рынка предъявляет высокие требования к сотрудникам, их знаниям и умениям. Компании осознают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации, любого бизнеса.

Инвестирование в развитие кадров приносит компании больше денег, чем инвестирование в улучшение производственных мощностей, то есть человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективности использования всех остальных ресурсов, имеющихся в компании. Эффективное управление развитием человеческого капитала непосредственно приводит к росту прибыли, а так же позволяет добиться таких важных положительных последствий для организации как:

- раскрытие потенциала работников,
- сплочение и улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- повышение мотивации,
- укрепление преданности сотрудников организации;
- обеспечение преемственности в управлении, привлечение новых сотрудников;
- формирование желательных элементов трудового поведения и соответствующей организационной культуры.

Все это способствует успешному достижению организационных целей.

Каждая компания понимает, что инвестиции в персонал - вещь необходимая. В настоящее время существует потребность в разработке методологии, которая позволит оценить влияние на инвестиции в персонал, и быть адаптированы для каждой компании. Количественные показатели результата оценки инвестиций станут убедительным аргументом в руках менеджера по персоналу, который позволил ему говорить с директором фирмы, что в конечном итоге приведет к увеличению бюджета на персонал и организации целевых программ, которые должны включать оценку предназначены для техники.

Одним из наиболее простых способов является способ, использующий натуральные (временные) оценки, измерения человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения. Чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень образования, тем



большим объемом человеческого капитала он обладает. При этом учитывается неодинаковая продолжительность учебного года в течение анализируемого периода, неравнозначность года обучения на разных уровнях образования (например, среднее образование в школе и высшее образование в университете).

Распространенным методом измерения человеческого капитала является принцип капитализации будущих доходов, основанный положении о так называемом «предпочтении благ во времени». Суть метода: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящем времени, чем такую же сумму или набор благ в будущем.<sup>10</sup>

Методы расчета стоимости человеческого капитала компании:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал. Наиболее простой способ для менеджеров компании рассчитать общие экономические затраты, осуществляемые компанией на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Достоинство этого метода – простота. Недостатки – неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться на предприятии.

2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Этот метод основан на сумме оценки затрат и потенциального ущерба, наносимого компании при возможном уходе из нее работника:

– полных затрат на персонал, производимых ведущим конкурентом (с учетом сопоставимых мощностей производства);

---

<sup>10</sup> Кирьянов, Д. А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных [Электронный ресурс] / Д. А. Кирьянов, Т. Н. Сухарева // Теория и практика общественного развития. 2012. № 3. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/kiryanov-sukhareva.pdf>

– индивидуальных премий каждому работнику компании (полученных на основе квалифицированных экспертных оценок), которые могла бы заплатить конкурирующая компания за его переход к ним;

– экономического ущерба, который понесет компания на период поиска замены, снижение объема продукции или услуг, затраты на обучение нового работника, ухудшение качества продукции при замене работника новым;

– потери уникальных интеллектуальных продуктов, навыков, потенциала, который работник унесет с собой в компанию конкурента;

– возможности потери части рынка, роста продаж конкурента и усиления его влияния на рынке<sup>11</sup>.

Американский экономист Г. Беккер предлагает каждого человека рассматривать как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Следовательно, и заработную плату, получаемую любым работником, также можно рассматривать как сочетание рыночной цены его «плоти» и рентного дохода от вложенного в эту «плоть» человеческого капитала.

Оценка человеческого капитала в рамках данного подхода представлена в формуле (1)

$$Va = \sum_{i=a}^n (B - C) * (1 + i)^{-t}, \quad (1)$$

где  $Va$  - оценка человеческого капитала работника в возрасте  $a$ ;

$B$  - общая заработная плата;

$C$  - часть заработной платы, приходящаяся на труд;

$n$  - возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека;

$i$  - процентная ставка.

Особый интерес представляют исследования Фитц-енц Як. Он связывает человеческий капитал с добавленной экономической стоимостью в

---

<sup>11</sup> Нестеров А.К. Оценка человеческого капитала [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия OD.ru - Режим доступа: <http://od.ru/lab/ocenka-chelovecheskogo-kapitala.html> - (Дата обращения: 29.05.2017)

формуле (2), считая стандартный показатель продажи на работника не только упрощенным, но и устаревшим.

$$HEVA = \frac{EVA}{FTE}, \quad (2)$$

где HEVA - Добавленная человеческая экономическая стоимость

EVA - Добавленная экономическая стоимость

FTE - Эквивалент полной занятости

Эквивалент полной занятости заменяет общее время вложенного труда. Это основная мера человеческой продуктивности, поскольку она показывает сколько времени было затрачено на производство конкретной суммы прибыли.

Основные расходы на человеческий капитал, по мнению Фитц-енц Як. – это зарплата и выплаты по льготам сотрудников, оплата временных рабочих, убытки от отсутствия работников и от текучки кадров. Тогда фактор стоимости человеческого капитала (HCCF) описан в формуле (3):

$$HCCF = \text{Зарплата} + \text{Льготы} + \text{Временные сотрудники} + \text{Отсутствие сотрудников} + \text{Текучесть кадров} \quad (3)$$

Тогда добавленная стоимость человеческого капитала будет определяться следующим образом в формуле (4):

$$\text{Добавленная стоимость человеческого капитала} = \frac{[\text{Прибыль} - (\text{Расходы} - \text{Зарплаты} + \text{Льготы})]}{\text{Эквивалент полной занятости}}^{12} \quad (4)$$

Ваганян О.Г. предлагает следующую методику оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал коммерческих организаций. В связи с тем, что взаимодействие отдельных элементов человеческого капитала имеет нелинейный характер, то оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. В этом случае общий подход к оценке будет следующий. Соотносятся две величины: X (разница между капитализацией организации и ценой замещения ее реальных активов, за вычетом обязательств) и Y

---

<sup>12</sup> Алавердов А.А. Управление человеческими ресурсами организации. / А.А. Аларведов – М.: Синергия, 2012.

(инвестиции в нематериальные активы). Коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал подсчитывается как отношение разности величины  $X$  в начале и в конце периода и величины инвестиций  $Y$  в течение этого периода. При этом все величины берутся в дисконтированном виде с учетом инфляции. В результате получается коэффициент эффективности инвестиций в человеческий капитал коммерческих организаций, т.е. рассчитывается следующая формула (5)

$$Z = X_2 - X_1 / Y, \quad (5)$$

где  $Z$  – коэффициент эффективности инвестиций;

$X_2$  – величина человеческого капитала в конце периода;

$X_1$  – величина человеческого капитала в начале периода;

$Y$  – инвестиции в человеческий капитал организации.

Для подсчета величины  $Y$  рекомендуется учитывать следующие составляющие:

- затраты на исследования и разработки (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки);
- затраты на образование, повышение квалификации, укрепление здоровья работников, социальные инвестиции;
- на создание корпоративного портала, веб-сайта;
- на маркетинг;
- на развитие корпоративной культуры;
- на приобретение интеллектуальной собственности<sup>13</sup>.

Таким образом, расчет инвестиционных показателей, отражающих эффективность инвестиций в человеческий капитал организации, состоит из двух аспектов<sup>14</sup>:

- оценка социальной эффективности инвестиций в человеческий капитал (НСI<sub>min</sub>);

---

<sup>13</sup> Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций / О.Г. Ваганян – М., 2012.

<sup>14</sup> Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Аспект-Пресс, 2015. - 352 с.

▪ оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал (расчет показателя ROI).

Первый шаг - оценка социальной эффективности инвестиций в человеческий капитал, минимальный уровень человеческого капитала (персонала) -  $HCI_{min}$ . Минимальный уровень инвестиций, представлены формулой (6) в человеческие ресурсы является выражением тех инвестиций, которые необходимы для нормального функционирования человеческого капитала.

$$HCI_{min} = \sum_{i=1}^n Z_i, \quad (6)$$

где  $Z_i = Z_i(C_{ij}, N_{ij})$  – сумма определенного вида затрат в месяц на функционирование человеческого капитала, в зависимости от цены услуги ( $C_{ij}$ ) и норм потребления ( $N_{ij}$ );

$n$  – количество групп затрат, можно определить соответственно структуре потребностей человека.

На втором этапе оценки инвестиций в человеческий капитал непосредственно оценивает экономический эффект. Выполнение этой задачи возможно только после реализации любого инвестиционного проекта, связанные с персоналом<sup>15</sup>.

Оценить экономический эффект от использования предлагаемой рентабельности показатель – возврат на инвестиции в формуле (7).

$$ROI = \frac{\Delta D - Z}{Z} * 100\%, \quad (7)$$

где  $\Delta D$  – прирост доходов после реализации инвестиционного проекта;

$Z$  – прямые и косвенные затраты на реализацию инвестиционного проекта.

Если ROI меньше 20%, инвестиции в развитие человеческого капитала, неэффективное. Цифра в 20% - стандартный для "спокойных" компаний, занимающих устойчивое положение в рыночной стоимости этого говорит о сохранении стабильного положения организации. Если ROI от 20 до 150%,

---

<sup>15</sup> Цапенко И.В. Инвестиции в человеческий капитал и методы оценки их эффективности. / Цапенко И.В – Ростов н/Д.: «Феникс», 2012. – 201с.

инвестиционный проект был успешным и эффективным. "Агрессивные" компании должны сосредоточиться на ROI примерно 150-200%<sup>16</sup>.

Таким образом, основным показателем эффективности инвестиционного проекта является окупаемость инвестиций. Высокое значение этого показателя показывает положительную динамику.

Для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, так же используя различные индикаторы. В экономической литературе, определены следующие показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал:

- срок окупаемости (возврата) инвестиций;
- чистая текущая (приведенная) стоимость;
- соотношение затрат и выгод;
- годовой чистый доход;
- внутренняя норма доходности.

Срок окупаемости представляет собой отношение совокупных издержек (с) на константу предельной выручки (b), формула (8).

$$\sum_{t=0}^n b_t - \sum_{t=0}^n c_t = 0, \quad (8)$$

где b и c – предельная выручка и затраты, руб.;

t – число периодов времени (свернуто).

Наиболее распространенные критерии инвестиций это чистая приведенная стоимость, формула (9), соотношение издержек и прибыли, а также внутренней нормы доходности:

$$V_0 = \frac{S_0}{(1+i)^0} + \frac{S_1}{(1+i)^1} + \frac{S_2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{S_t}{(1+i)^t}, \quad (9)$$

где  $V_0$  – чистая текущая стоимость;

i – процентная ставка, используемая при дисконтировании;

$S_i$  - сумма доходов<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Носкова К.А. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 12 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3414>

<sup>17</sup> Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. Концепция «человеческого капитала» [Электронный ресурс] / Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. / Режим доступа: [http://www.aup.ru/books/m152/4\\_4.htm](http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm).

Внутренняя норма прибыли, в формуле (10) – это процент, который по сравнению с процентной ставкой, представляющей допустимый коэффициент отдачи от общественных или частных образовательных инвестиций. Внутренняя ставка доходности – процентная ставка, по которой приведенная стоимость затрат равна дисконтированной стоимости доходов. По этому показателю должны быть удовлетворены:

$$E(r) = \sum_{t=0}^n (b_t - c_t)(1 + r)^t, \quad (10)$$

где  $r$  – внутренняя норма доходности;

$b$  – доход в определенный период времени, руб.;

$c$  – затраты определенного периода времени, руб.

Кроме того, для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал (образование) можно использовать как внутренняя норма доходности воспитания, при которой приведенная стоимость будущих доходов равна текущей стоимости осуществляемых затрат<sup>18</sup>.

Из толкования человеческого капитала возникла необходимость разработки количественной оценки человеческого капитала. Правильная оценка человеческого капитала дает объективную оценку всех активов компании и благосостояние общества в целом.

Проанализировав все выше изложенные методики оценки человеческого капитала, наиболее применимыми для выбранного предприятия, считаю следующие:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал
2. Расчет эффективности вложений в человеческий капитал

---

<sup>18</sup> Яковлева Н. Инвестиции в развитие персонала – как оценить эффективность [Электронный ресурс] / Яковлева Н. / Режим доступа: <http://www.master-class.spb.ru/art-investrazvit/>.

## **2. Анализ человеческого капитала ООО «Союз-Фасад»**

### **2.1 Характеристика хозяйственной деятельности предприятия и его положения на рынке**

Фабрика мебели «Союз-Фасад» была основана в 2010 году. Она является одним из нескольких подразделений мебельной фабрики ООО «Союз-Мебель». Сегодня «Союз-Мебель» представляет собой одно из крупнейших предприятий в Урало-Сибирском регионе по производству мебели для кухни и жилых комнат. А подразделение «Союз-Фасад» является еще только развивающейся организацией.

Реализация продукции компании производится через дилерскую сеть и собственные фирменные салоны более чем в 20 городах России.

Управление текущей деятельностью фабрики осуществляет генеральный директор, он же занимается вопросами найма, увольнения, стимулирования персонала. Финансовый директор контролирует работу всех подразделений в области финансов, занимается финансовым планированием, вопросами учетной и налоговой политики, взаимодействием с банками и другими контрагентами предприятия.

Руководитель фабрики регулирует производственный процесс и увязывает его с производственным планированием. Руководитель салонов занимается вопросами реализации товаров, исследованием рынка, налаживании связей с потребителями. В функции бухгалтерии входят задачи ведения бухгалтерского учета в организации. Сервис менеджер занимается вопросами производственного характера, ведением складского хозяйства.

Организационная структура ООО «Союз-Фасад» представлена в Приложении 1.

На фабрике ООО «Союз-Фасад» сформирована линейно-функциональная структура управления. Распределение работ происходит по



функциям, каждый элемент данной структуры имеет свои определенные задачи.

Основные направления деятельности ООО «Союз-Фасад» – производство и продажа фасадов для кухонь и корпусной мебели. В настоящее время в производстве находится более 1000 моделей. В таблице 2 представим данные, отражающие динамику производства продукции ООО «Союз-Фасад» в натуральных показателях.

Таблица 2 - Динамика производства продукции ООО «Союз-Фасад»

Класс товара	2015 год	2016 год	Абсолютный прирост, шт	Темп прироста, %
Фасады МДФ ПВХ, шт	14622	15380	758	4,93
Фасады ПВХ + патина, шт	3200	4831	1631	33,76
Фасады Эмаль, шт	2780	4829	2049	42,43
Фасады Шпон, шт	2130	2670	540	20,22
Итого	22732	27710	4978	17,96

Согласно данным таблицы, объемы производства продукции на предприятии в натуральном выражении к 2016 году относительно 2015 года увеличились на 17,96%. Так же можно отметить, что приоритетными направлениями производства являются Фасады МДФ ПВХ, т.к. данные категории товара имеют наибольший удельный вес по всей продукции. Стоит отметить, что наибольший рост за год показала категория товаров Фасады Эмаль, к 2016 году рост составил 42% относительно 2015 году. В целом большинство показателей имеют положительную динамику, отклонения составляют лишь несколько категорий товаров, это мебель для прихожей и

детская мебель. Подобная динамика привела к тому, что по итогу за три года был отмечен рост объемов производства.

Рассмотрим в Таблице 3 изменение численности персонала и фонда заработной платы ООО «Союз-Фасад».

Таблица 3 - Изменение численности персонала и фонда заработной платы ООО «Союз-Фасад»

Должность	Месячный оклад, тыс. руб	Количество сотрудников на конец года, чел.		ФЗП по должностям за год, тыс. руб.		Темп прироста, %
		2015	2016	2015	2016	
Ген. Директор	25	1	1	300	300	0
Менеджеры	12	5	6	720	864	16,7
Гл. Бухгалтер	15	1	1	180	180	0
Технолог	12	2	2	288	288	0
Начальник цеха	20	1	1	240	240	0
Товаровед	12	1	1	144	144	0
Рабочий	13	28	28	4368	4368	0
Дизайнер	12	1	1	144	144	0
Упаковщик	11	3	4	396	528	25
Уборщица	8	1	1	96	96	0
<b>ИТОГО</b>	<b>165</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>6876</b>	<b>7152</b>	<b>3,9</b>

По данным таблицы можно проследить изменение фактической численности различных категорий персонала, а так же изменение фонда заработной платы для каждой категории персонала и в целом за год в динамике. Проанализировав данную таблицу можно сделать вывод, что прирост сотрудников и соответственно фонд заработной платы на 2016 год увеличился на 3,9% по отношению к 2015 году.

Для функционирования своего предприятия и выпуска продукции ООО «Союз-Фасад» имеет совокупные издержки, которые являются общими расходами фирмы на оплату всех факторов производства. В Таблице 4 приведены ежемесячные общие издержки в среднем за 3 года.

Таблица 4 - Общие издержки ООО «Союз-Фасад»

Издержки на управление, производство, маркетинг	Сумма, руб.	Периодичность выплат
Арендные платежи	262 000	ежемесячно
Транспортные расходы	40 000	ежемесячно
Электроэнергия	164 000	ежемесячно
Режущий инструмент	50 000	ежемесячно
Коммунальные платежи	10 600	ежемесячно
Общехозяйственные расходы	20 000	ежемесячно
<b>Рекламная компания</b>		
Текущая реклама	30 000	ежемесячно
<b>Итого:</b>	<b>576 600</b>	<b>ежемесячно</b>

Таким образом, ежемесячные общие издержки мебельной фабрики «Союз-Фасад» составляют 576 тыс. руб., наибольший удельный вес занимают арендные платежи и расходы на электроэнергию.

Рассмотрим по категориям структуру персонала ООО «Союз-Фасад» в Таблице 5 за 2015-2016 гг.

Таблица 5 - Структура персонала ООО «Союз-Фасад» в разрезе возраста, стажа работы и образования в 2015-2016 гг.

Категория рассмотрения	2015 г.		2016 г.	
	Количество человек	% от общего состава	Количество человек	% от общего состава
<b>Возраст</b>				
21-25 лет	25	56	23	50
26-30 лет	9	20	10	21
31-40 лет	9	20	12	26
41-50 лет	1	4	1	3
<b>Стаж работы</b>				
менее 1 года	7	15	5	10
1-3 года	5	13	5	10
3-5 лет	8	18	10	24
более 5 лет	24	54	26	56
<b>Уровень образования</b>				
Среднее	0	0	0	0
Среднее специальное	29	65	29	63
Неоконченное высшее	3	6	1	3
Высшее	12	29	16	34

Из представленных выше данных, можно говорить о том, что основу сотрудников мебельной фабрики «Союз-Фасад» в 2016 году составляет профессиональный состав кадров: 65% работников имеют средне-специальное образование, высшее образование имеет 34 % персонала. Все работники, включая директора, бухгалтера, менеджеров, имеют уровень образования, вполне достаточный для того, чтобы качественно выполнять свои функциональные обязанности. Прочий персонал имеет средне-специальное образование, что также соответствует содержанию выполняемых ими обязанностей. Так же можно отметить, что есть люди получающие высшее образование заочно, в 2015 году это 3 человека, а в 2016 году – 1 человек.

В возрастном отношении, персонал мебельной фабрики - люди социально активного возраста, имеющие и физические, и интеллектуальные возможности для активной трудовой деятельности. К 2016 году наибольшую долю из общего числа работников занимает персонал в возрасте от 21 до 25 лет и составляет 50%.

По стажу работы можно сделать вывод о том, что значительная часть сотрудников работает в компании более 5 лет. В 2015 году данная категория персонала составила 54%, а в 2016 году – 56%. Анализ динамики этого показателя говорит о повышении доли постоянных сотрудников.

Можно сделать вывод о том, что в целом, персонал производственного цеха «Союз фасад» вполне сбалансирован. Активность молодых сотрудников дополняется опытом людей более старшего возраста. К тому же образовательный уровень работников в целом соответствует занимаемым ими должностям, а так же содержанию выполняемых функциональных обязанностей.

Для последующего анализа необходимо рассмотреть показатели прибыли ООО «Союз-Фасад» в динамике за 2015-2016 года.

Таблица 6 - Динамика показателей прибыли ООО «Союз-Фасад», тыс.руб.

Показатели по видам деятельности	2015 г.	2016 г.	Отклонения	Темп прироста, %
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей)	27469,6	34337	6867,4	20
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	26580,33	28581	2000,67	7
Валовая прибыль	4901,1	5766	864,9	15
Управленческие расходы	-191	-176	15	8,52
Прибыль (убыток) от продаж,	5192	5593	401	7,17
Прочие операционные расходы	-1335	-1335	0	0
Прибыль (убыток) до налогообложения	5442	5739	297	5,18
Чистая прибыль	5105	5383	278	5,16

Все показатели прибыли имеют положительную динамику, чистая прибыль к 2016 году выросла на 5,16% , выручка от продаж увеличилась на 20%, а себестоимость всего на 7%, валовая прибыль к 2016 году, по сравнению с 2015 увеличилась на 15%. Все это свидетельствует о динамическом развитии предприятия ООО «Союз-Фасад». Для того, чтобы говорить об эффективности деятельности предприятия необходимо рассчитать рентабельность и ликвидность, исходные данные для анализа показателей находим в Приложении 2.

Рассчитаем следующие показатели рентабельности:

1. Рентабельность продаж (Rp), это соотношение прибыли от реализации и выручки от реализации.

2. Рентабельность производственной деятельности (окупаемость затрат) ( $R_3$ ), это соотношение прибыли от реализации и затрат на производство и сбыт продукции. Рассчитываем показатели рентабельности с помощью программы Excel, результат отразим в таблице 7.

Таблица 7 - Показатели рентабельности деятельности ООО «Союз-Фасад»

Показатель	На начало периода, %	На конец периода, %	Абсолютное изменение
Рентабельность продаж ( $R_{п}$ )	18,9	16,29	-2,61
Рентабельность производственной деятельности (окупаемость затрат) ( $R_3$ )	19,53	19,57	0,04

При анализе таблицы 7 видно, что предприятие снизило рентабельность продаж, значит соответственно снизилась доля прибыли в затратах почти на 2,5%. Незначительно увеличилась рентабельность производственной деятельности. Это говорит о том, что предприятие эффективно использует основные и оборотные средства. Так же при анализе финансового состояния предприятия используются коэффициенты быстрой и текущей ликвидности, отразим их в таблице 8. Данные для расчета взяты из Приложения 2 и Приложения 3.

Таблица 8 - Анализ коэффициентов ликвидности ООО «Союз-Фасад»

Показатель	Рекомендованное значение	Формула расчета	2015 год	2016 год	Темп прироста, %
Коэффициент быстрой ликвидности	от 0,5 до 1	(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Дебиторская задолженность) / Текущие обязательства	0,93	0,81	-14,38
Коэффициент текущей ликвидности	от 1 до 2	Текущие активы / Текущие обязательства.	1,38	1,51	8,88

По данным таблицы 8 сделаем вывод, что коэффициент быстрой ликвидности к 2016 году снизился на 14,8 %, это означает ухудшение платежных возможностей предприятия. Коэффициент текущей ликвидности к 2016 году увеличился на 8,88%, значит обеспеченность краткосрочных обязательств оборотными активами в 2016 году выросла на 8,88%, относительно 2015 года. Значение обоих коэффициентов входит в рекомендуемые значения, это свидетельствует о ликвидности ООО «Союз-Фасад».

Далее в Таблице 9 проведем анализ основных производственных фондов, т.к. они являются одним из важнейших факторов производства. Их состояние и эффективное использование прямо влияют на конечные результаты хозяйственной деятельности организации. Исходные данные берем из Приложения 2 и Приложения 3.

$$\Phi_o = \text{Выручка от реализации} / \text{ОПФ}, \quad (11)$$

где  $\Phi_o$  – фондоотдача;

ОПФ – основные производственные фонды.

$$\Phi_e = \text{ОПФ} / \text{Выручка от реализации}, \quad (12)$$

где  $\Phi_e$  - фондоемкость

$$\Phi_v = \text{ОПФ} / \text{ССЧ}, \quad (13)$$

где  $\Phi_v$  – фондовооруженность

ССЧ - среднесписочная численность сотрудников

Таблица 9 - Анализ основных производственных фондов ООО «Союз-Фасад»

Наименование показателя	2015 год	2016 год	Изменение	
			Абсолютное отклонение, (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5
Среднесписочная численность работников, чел	101	115	14	12,17

Продолжение Таблицы 9

1	2	3	4	5
Фондоотдача, тыс.руб.	7,07	8,25	1,18	14,30
Фондоемкость, тыс.руб.	0,14	0,12	-0,02	-16,68
Фондовооруженность, тыс.руб./ чел	38,48	36,20	-2,28	-6,29

Анализ основных производственных фондов показал рост коэффициента фондоотдачи на 14,3%, который ведет к уменьшению суммы амортизационных отчислений, приходящихся на 1 руб. готовой продукции. Рост данного показателя является одним из факторов интенсивного роста объема выпуска продукции.

Коэффициент фондоемкость снизился на 16%, снижение данного показателя является положительной тенденцией в развитии предприятия. Это означает, что на каждый рубль готовой продукции предприятие в 2016 году затрачивало основных средств на 16% меньше, чем в 2015 году. Коэффициент фондовооруженности в 2016 году составил 36,2 тыс. руб. на каждого работника предприятия.

Коэффициент фондовооруженности показывает на сколько предприятие обеспечено основными средствами в расчете на каждого работника. В 2015 году фондовооруженность составила 38,48 тыс. руб. на каждого работника. Показатель фондовооруженности снизился в 2016 году на 6,29%, что свидетельствует о снижении доли основных фондов к численности персонала. Коэффициент производительности труда увеличился на 1,6% в 2016 году, по сравнению с 2015 годом. Это означает, что в 2016 году за один год работы каждый сотрудник принес в среднем на 1,6% прибыли больше, чем в 2015 году.

Оценка управленческих возможностей менеджеров

Основная задача компании – это поиск новых клиентов, создание круга заказчиков и работа с постоянными партнерами.



Менеджеры ООО «Союз-Фасад» в полной мере соответствуют профессиональным требованиям:

- Знают основы психологии продаж, особенности и стратегия больших продаж.
- Владеют базовыми коммуникативными процессами. Умеют устанавливать контакт, техники знакомства и самопрезентации. Умеют слушать и понимать собеседника. Формируют индивидуальный стиль общения.
- Обладают специальными профессиональными умениями, техники управления ситуацией. Умеют быстро ориентироваться в потребностях клиента. Умеют преодолевать сопротивление и управлять поведением в конфликте.
- Обладают техникой больших и малых продаж, техникой аргументированного представления продукции, техникой убеждения клиента, отстаивания своей позиции, техникой активного слушания и задавания вопросов в процессе продажи, в общении по телефону, в переговорном процессе.

При благоприятных обстоятельствах обучение персонала выполняет важную двойную функцию наилучшего использования работника и его мотивацию.

Важность непрерывного образования подтверждают следующие основные факторы:

- Внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей;
- Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;
- Для фирмы более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

ООО «Союз-Фасад» в целях повышения квалификации проводит для своего персонала тренинги. Повышение квалификации персонала — обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Бизнес – тренером для сотрудников ООО «Союз-Фасад» стал один из учредителей мебельной фабрики «Союз-мебель». За последний год он провел такие тренинги:

- Техника успешных продаж
- Повышение лидерских качеств управленца
- Рациональное планирование своего рабочего времени
- Коучинг в управление персоналом
- Тайм – менеджмент
- Работа в команде

Некоторые тренинги являются обязательными для посещения определенными категориями персонала, например, только принятый на работу дизайнер, должен пройти тренинг по технике продаж. Также есть тренинги свободного посещения, они проводятся в основном для личностного роста единичного сотрудника, это может быть как менеджер салона, так и секретарь. Обязательные тренинги проводятся 2 раза в год, они являются бесплатными для сотрудников мебельной фабрики. Тренинги свободного посещения платные, предусматривают посещения не только персонала данной фабрики, но и людей «со стороны». Плата для своих сотрудников гораздо ниже, она составляет 1 тыс. руб.

Проведение тренингов для персонала играет очень значимую роль в процессе повышения человеческого капитала предприятия. По окончании года проводят статистическое исследование, по факту положительных или отрицательных тенденций в уровне продаж.

## **2.2 Оценка существующего уровня развития человеческого капитала предприятия**

Как показало проведенное исследование, существуют различные подходы к оценке человеческого капитала, однако методики, позволяющей объективно, системно и комплексно оценить все его составляющие элементы, на сегодняшний день не выработано. Объясняется это тем, что исследования в данной области в нашей стране практически не проводились, поэтому чаще всего приходится обращаться к зарубежному опыту, не позволяющему в полной мере учесть российскую специфику.

После проведения анализа существующих методик расчета человеческого капитала в предыдущем параграфе, наиболее применяемыми считаю следующие:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал
2. Расчет эффективности вложений в человеческий капитала по методу Ваганяна О.Г.

Для того, чтобы полно и комплексно оценить человеческий капитала в ООО «Союз-Фасад» объединим данные методики оценки человеческого капитала. Изучив более детально метод прямых затрат предлагаю основываясь на этой методике разработать дополнительно несколько шагов для формирования полного представления об оценке человеческого капитала на выбранном предприятии. Так, после определения общей стоимости, рассчитать индексный метода оценки человеческого капитала и эффективность использования человеческого капитала, по Тугускиной Г.Н.<sup>19</sup>

1-й шаг - Определение стоимости человеческого капитала с помощью метода расчета прямых затрат отразим в Таблице 10.

---

<sup>19</sup> Тугускина, Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятия / Г. Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2012. – № 5. – С. 42-46.

Таблица 10 - Расчет стоимости человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» с помощью метода прямых затрат, тыс. руб.

Наименование показателя	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
Фонд оплаты труда	6340	6680	6740	6876	7152
Расходы на обучение и повышение квалификации	50	40	55	68	73
Расходы на оздоровление сотрудников	20	20	30	36	40
Расходы на мероприятия по технике безопасности и охране труда	29	32	35	38	50
Прочие расходы социального характера	70	88	67	120	161
Стоимость ЧК	6509	6860	6927	7070	7403

Расходы на обучение и повышение квалификации содержат затраты на образование, повышение квалификации и профессиональное развитие сотрудников. Расходы на оздоровление сотрудников, данный пункт содержит затраты на диспансеризацию сотрудников, оплату путевок в санатории и прочие аналогичные расходы. Расходы на мероприятия по технике безопасности и охране труда в том числе содержит расходы на поддержание условий труда в соответствии с гигиеническими нормативами условий труда. Прочие расходы социального характера это расходы на подарки, компенсации, льготы и прочие подобные выплаты.

По данным таблицы 10 заметно, что наибольшую часть в стоимости человеческого капитала занимает фонд оплаты труда, а самые маленькие расходы приходятся на оздоровление сотрудников. Для наглядности изменения стоимости человеческого капитала отразим его динамику на рисунке 2.

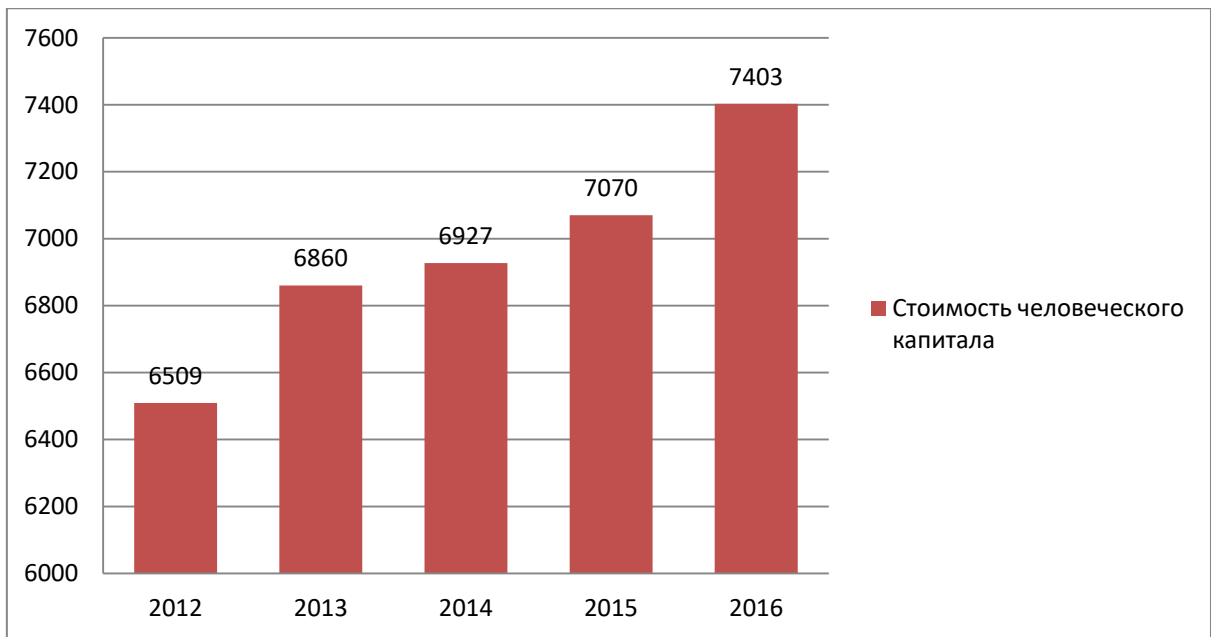


Рисунок 2 - Динамика стоимости человеческого капитала ООО «Союз-Фасад»

На первом шаге оценки человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» мы выявили непосредственное изменение стоимости человеческого капитала, используемого в организации и его стоимостную оценку.

Переходим ко второму шагу, сейчас будем использовать индексный метод расчета оценки человеческого капитала.

Формула индекса человеческого капитала имеет вид:

$$\text{ИЧК} = \text{И1} + \text{И2} + \text{И3}, \quad (14)$$

где И1 - индекс уровня образования и квалификации

И2 - индекс уровня здоровья

И3 - индекс творческой активности

Предварительно необходимо рассчитать отдельные индексы по указанным четырём блокам.

1-й блок - «Общий индекс уровня образования и квалификации» И<sub>1</sub>

$$\text{И}_1 = (\text{И}_{\text{У01}} + \text{И}_{\text{У02}} + \text{И}_{\text{У03}}) / 3, \quad (15)$$

где И<sub>У01</sub> – это доля затрат на обучение в общей доле затрат на персонал

И<sub>У02</sub> – индекс уровня профессиональной перспективности

$I_{yO3}$  – индекс уровня обеспеченности предприятия квалифицированными кадрами

Формулы для расчетов индексов:

$$I_{yO1} = (\text{расходы на обучение и повышение квалификации}) / \text{общие расходы на персонал} \quad (16)$$

$$I_{yO2} = (0,15 * HCO + 0,60 * CO + 0,75 * CCO + 1,00 * BO) / CCK, \quad (17)$$

где CCK – среднесписочное число сотрудников;

HCO – число сотрудников с незаконченным средним образованием;

CO – число сотрудников со средним образованием;

CCO – число сотрудников со средне-специальным и неоконченным высшим образованием;

BO – число сотрудников с высшим образованием;

0,15 - для лиц, имеющих незаконченное среднее образование;

0,60 - для лиц со средним образованием;

0,75 - для лиц со среднетехническим и незаконченным высшим образованием;

1,00 - для лиц с высшим образованием по специальности<sup>20</sup>.

$$I_{yO3} = (CCO + BO) / CCK \quad (18)$$

Рассчитаем индекс образования и квалификации в таблице 11, исходные данные для расчета нам потребуются из Таблицы 5.

Таблица 11 - Расчет индекса образования и квалификации ООО «Союз-Фасад» в динамике

Индекс	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
$I_{yO2}$	0,7798	0,7444	0,7849	0,8182	0,8370
$I_{yO3}$	0,9524	0,9111	0,9535	1,0000	1,0000
$I_{yO1}$	0,0076	0,0058	0,0079	0,0096	0,0098
Индекс образования и квалификации	0,5799	0,5538	0,5821	0,6093	0,6156

<sup>20</sup> Лукичева Л. И. Организационные аспекты управления развитием интеллектуального потенциала персонала наукоемких предприятий // Организатор производства. 2013. № 29.

По данным таблицы заметно, что в целом индексы уровня образования и квалификации имеют положительную динамику, кроме 2013 года. Для наглядности построим график индекса образования и квалификации ООО «Союз-Фасад» (Рисунок 3).



Рисунок 3 - Индекс уровня образования и квалификации персонала ООО «Союз-Фасад»

Рассчитываем 2-й блок - «индекс уровня здоровья» И2

Общий «индекс уровня здоровья» по 2-му блоку рассчитывается за каждый год следующим образом:

$$И2 = (И_{у31} + И_{у32}) / 2, \quad (19)$$

где  $И_{у31}$  – это доля расходов на оздоровление среди общих расходов на персонал;

$$И_{у31} = \frac{\text{расходы на оздоровление сотрудников}}{\text{общие расходы на персонал}} \quad (20)$$

$И_{у32}$  – это индекс уровня временной нетрудоспособности персонала;

$$И_{у32} = (X - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (21)$$

где  $X_{\min}$  – минимальное количество дней временной нетрудоспособности

$X_{\max}$  – максимальное количество дней временной нетрудоспособности

Для расчета индекса уровня здоровья персонала нам потребуются данные Таблицы 5. Полученные показатели отразим в Таблице 12.

Таблица 12 - Расчет индекса уровня здоровья персонала ООО «Союз-Фасад» в динамике

Наименование показателя	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
Количество дней временной нетрудоспособности в расчете на 100 человек	32	42	29	39	40
И <sub>у32</sub>	0,23	1,00	0,00	0,77	0,85
И <sub>у31</sub>	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01
И2 Индекс уровня здоровья	0,12	0,50	0,00	0,39	0,43

Изобразим графически динамику индекса уровня здоровья персонала ООО «Союз-Фасад» на рисунке 4.



Рисунок 4 - Индекс уровня здоровья персонала ООО «Союз-Фасад» в динамике



Анализ индекса уровня здоровья показал, что на предприятии высокий уровень временной нетрудоспособности, что обусловлено низкими расходами на оздоровление.

3-й блок - «индекс творческой активности»

Общий «индекс творческой активности» по 4-му блоку рассчитывается за каждый год следующим образом:

$$I_3 = (I_{ТА1} + I_{ТА2}) / 2, \quad (22)$$

где  $I_{ТА1}$  = число сотрудников, внесших рациональные предложения / ССК

$I_{ТА2}$  = число сотрудников, занятых в НИОКР / ССК

Для расчета индекса творческой активности строим Таблицу 13.

Таблица 13 - Расчет индекса творческой активности персонала ООО «Союз-Фасад» в динамике

Показатель	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
Число сотрудников, внесших рациональные предложения	5	4	3	6	8
Число сотрудников, занятых в НИОКР	0	0	0	0	0
Среднесписочное число сотрудников	42	45	43	44	46
$I_{ТА1}$	0,119	0,089	0,070	0,136	0,174
$I_{ТА2}$	0	0	0	0	0
Индекс творческой активности	0,060	0,044	0,035	0,068	0,087

Анализ Таблицы 13 показал, что творческая активность персонала ООО «Союз-Фасад» является очень низкой. Стоит отметить что положительная динамика все же наблюдается, но она является весьма незначительной. Это говорит о низких инвестициях в интеллектуальный капитал предприятия.

Теперь мы можем рассчитать индекса человеческого капитала по формуле (23), расчет представим в Таблице 14.

$$ИЧК = И1 + И2 + И3, \quad (23)$$

где И1 – индекс уровня образования и квалификации;

И2 – индекс уровня здоровья;

И3 – индекс уровня творческой активности.

Расчет показателя «индекс человеческого капитала» произведем в Таблице 14. Исходные данные берем из Таблиц 11-13.

Таблица 14 - Расчет индекса человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» в динамике

Показатель	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
Индекс уровня образования и квалификации	0,8	0,84	0,78	0,86	1,06
Индекс уровня здоровья	0,1169	0,5014	0,0022	0,3872	0,4258
Индекс уровня творческой активности	0,0595	0,04444	0,0349	0,0682	0,087
Индекс человеческого капитала	0,9764	1,38584	0,8171	1,3154	1,5728

Соотношение динамики индекса человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» и индексов его составляющих отразим на рисунке 5.

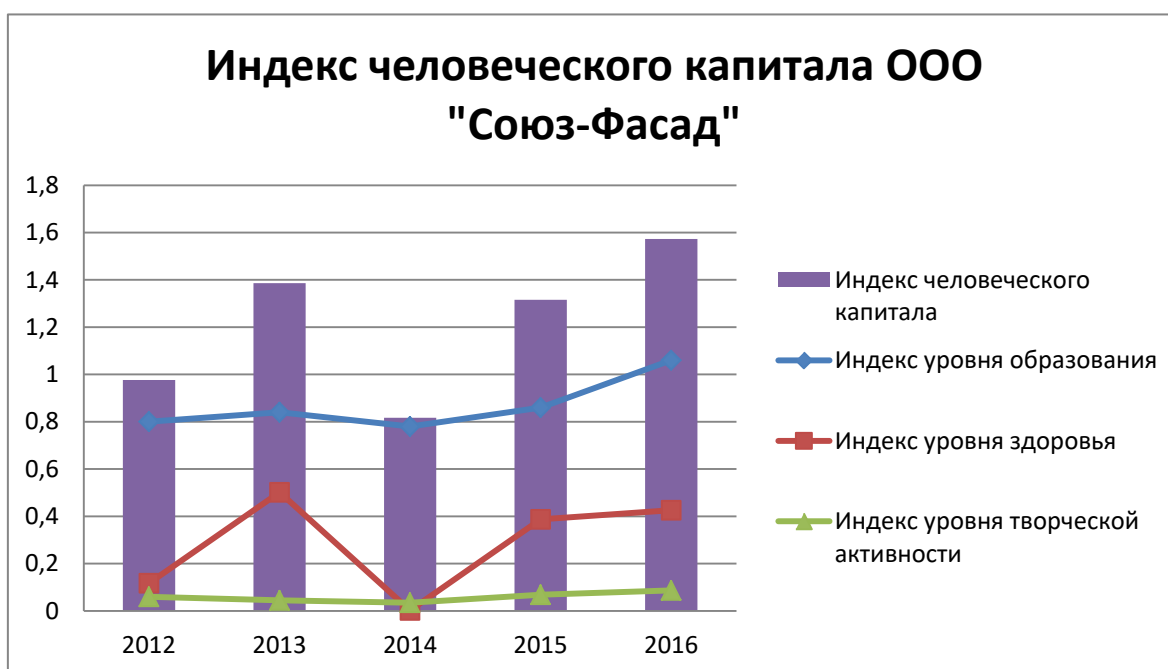


Рисунок 5 - Индекс человеческого капитала ООО «Союз-Фасад»

Результаты оценки индекса человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» показали, что самыми неразвитыми сторонами на протяжении 5 лет на предприятии являются индексы уровня здоровья и творческой активности, хотя и можно отметить, что индекс творческой активности к 2016 году значительно увеличился по сравнению с 2015 годом. Индекс уровня образования достаточно высок, а так же видна его положительная динамика. На мой взгляд, это обусловлено тем, что большая часть персонал предприятия имеет специальное образование и высшее, а так же само предприятие осознавая важность и эффективность уровня образования постоянно повышает квалификацию своих сотрудников. Для того чтобы увеличить рост индексов здоровья и творческой активности данному предприятию необходимо увеличить инвестиции в эти сферы человеческого капитала, тогда человеческий капитал будет приносить больший доход.

3-й шаг – Оценка эффективности использования человеческого капитала. Для оценки эффективности использования человеческого капитала используем два коэффициента:

$$\mathcal{E}_1 = \text{балансовая прибыль} / \text{среднесписочная численность персонала} \quad (24)$$

$$\mathcal{E}_2 = \text{балансовая прибыль} / \text{общие расходы на персонал} \quad (25)$$

Расчет данных коэффициентов проведем в таблице 15.

Таблица 15 - Оценка эффективности использования человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» в динамике

Показатель	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
Балансовая прибыль	5362	5496	5380	5442	5739
Среднесписочное число сотрудников	42	45	43	44	46
Общие расходы на персонал, тыс.руб.	6509	6860	6927	7070	7403
$\mathcal{E}_1$	127,67	122,13	125,12	123,68	124,76
$\mathcal{E}_2$	0,82	0,8	0,78	0,77	0,78

Анализ зависимости изменений коэффициентов  $\Theta_1$  и  $\Theta_2$  на 3-м шаге от изменений в количественной и качественной оценке ЧК, позволяет сделать вывод об неэффективности использования произведенных затрат на развитие человеческого капитала предприятия. Сравнение представим на рисунке 6.

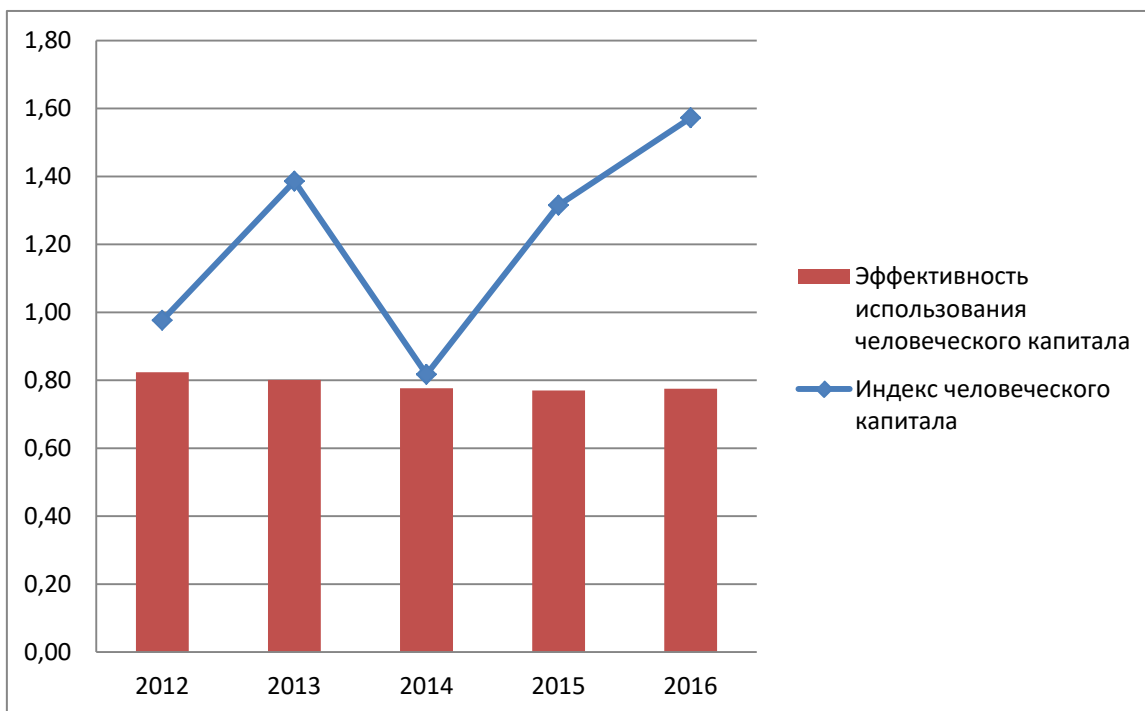


Рисунок 6 - Динамика зависимости индекса оценки человеческого капитала и эффективности его использования

По графику видно, что индекс человеческого капитала развивается и в 2016 году находится на пике своего развития, а вот эффективность использования человеческого капитала с 2012 по 2016 год почти не изменилась, что говорит, о неправильной организации управления человеческим капиталом.

Для того чтобы завершить анализ уровня человеческого капитала стоит провести соотношение человеческого капитала и фонда заработной платы с производительностью труда. Отразим это соотношение в Таблице 16.

Таблица 16 - Соотношение человеческого капитала и фонда заработной платы с производительностью труда.

Показатель	2015 год	2016 год	Темп прироста, %
Производительность труда	271,98	298,58	1,64
Фонд заработной платы	6876	7152	3,9
Человеческий капитал	7070	7403	4,5

Для наглядности изобразим данное соотношение на рисунке 8.

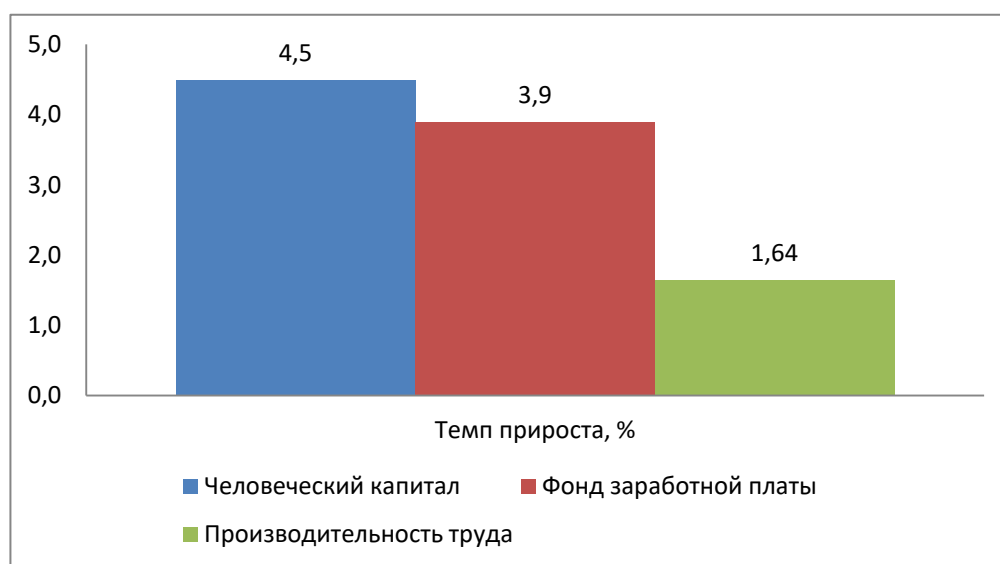


Рисунок 8 - Соотношение показателей человеческого капитала и фонда заработной платы с производительностью труда

По графику видно, что темпы роста производительности труда очень сильно отстают от темпов роста человеческого капитала и фонда заработной платы. Это говорит о неправильном управлении человеческими ресурсами на предприятии, т.к. зарплаты и вложения в человеческий капитал возрастают почти в 2 раза быстрее, чем производительность труда персонала.

Уровень человеческого капитала персонала ООО «Союз-Фасад» на данный момент находится в начальном состоянии. Предприятие существует не так давно, в нем еще не сложилась целостная структура управления

человеческим капиталом, и много фактором влияющих на его развитие остаются не затронутыми. Но в то же время хочется отметить, что управленческий аппарат понимает необходимость и важность инвестиций в своих сотрудников и повышает их квалификацию, а так же личностные качества, которые также, безусловно, влияют на будущие доходы предприятия. В ходе проведенного исследования, можно сделать вывод, что предприятию необходимо разработать свою систему управления персоналом, в целях повышения уровня человеческого капитала, что в последующем времени будет благоприятно влиять на эффективность производственной деятельности ООО «Союз-Фасад».

### **3. Анализ и пути повышения человеческого капитала как фактора эффективности деятельности предприятия ООО «Союз-Фасад»**

#### **3.1 Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала предприятия.**

Основной целью деятельности предприятия является получение прибыли и ее долгосрочный рост в динамике. Для увеличения прибыли, как следствия эффективной деятельности предприятие может развиваться в двух направлениях: улучшать потребительские свойства товара за счет использования в процессе производства дорогостоящих материалов и современных технологий, что несомненно приведет к повышению себестоимости продукта и росту цены на него, другой вариант – постепенно снижать себестоимость товара за счет ресурсов и возможностей предприятия, оставляя цену продукта на прежнем уровне. Со стороны предприятия снижение себестоимости товара может быть достигнуто за счет повышения квалификации работников, повышения производительности труда, уменьшения брака в производстве, внедрения новых для производства товаров технологий. Следовательно, предприятию необходимо способствовать накоплению и развитию человеческого капитала своих сотрудников путем осуществления инвестиций в него.

Проведенный во второй главе анализ деятельности ООО «Союз-Фасад» и оценка уровня человеческого капитала показали, что эффективность использования человеческого капитала является очень низкой, в соотношении с темпами роста фонда заработной платы и производительности труда. Так же во второй главе пришли к выводу о том, что предприятию необходимо разработать свою систему управления человеческими ресурсами, для увеличения человеческого капитала и

возможностью его рационального использования. Для разработки данной системы сначала стоит разобраться каким путем можно увеличить человеческий капитал.

Человеческий капитал можно увеличивать путем инвестирования денег в свой персонал, ради повышения эффективности деятельности предприятия и соответственно экономической прибыли. Следовательно, если персонал будет работать и решать проблемы эффективней чем раньше, то это даст преимущество в издержках и будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Выделим факторы, влияющие на повышение человеческого капитала :

1. Квалификация, профессиональная подготовка и личные качества работника
2. Уровень здоровья персонала
3. Уровень удовлетворенности персонала условиями труда
4. Формирование интеллектуального капитала

Чем выше каждый из показателей, тем выше человеческий капитал.

Соответственно, увеличить человеческий капитал можно, вложив деньги в улучшение каждого из этих показателей.

Обратим внимание на две важные особенности человеческого капитала:

Первая особенность состоит в том, что наемные работники не являются собственностью предприятия. Купленный станок всегда остается в собственности предприятия, а специалист, в обучение которого вложены деньги, вполне может сменить место работы, унеся с собой свои (оплаченные предприятием) навыки и умения. По этому, необходимо не просто инвестировать в персонал, а еще удержать его и дать возможность эффективно работать и развиваться на своем предприятии.

Вторая особенность заключается в том, что основой знаний, умений и навыков предприятия являются именно его работники и связывающих их взаимоотношения. По сути, сама по себе фирма, как юридическое лицо не



обладает какими-либо познаниями или умениями, и не может принести экономическую выгоду от вложений. Именно люди, работающие на предприятии, могут знать, как организовать производственный процесс, наладить сбыт и т. д.

Наиболее распространенным способом увеличения человеческого капитала предприятия является вложения средств в повышение квалификации персонала. Данный фактор человеческого капитала можно рассматривать как две большие группы образовательных программ, так называемые специфические и общие тренинги. Для мебельной фабрики ООО «Союз-Фасад» такой способ повышения квалификации хорошо знаком, и уже в течении нескольких лет применяется для сотрудников фабрики. Целесообразно отметить, что специфический вид тренингов в большей степени направлен на улучшение эффективности деятельности предприятия, т.к. рассчитан на работающих сотрудников компании и разработан в разрезе их профессиональной деятельности. Все тренинги и повышения квалификации проводятся с целью возрастания производительности труда работника. На рисунке 2.6 во второй главе дипломной работы, было выявлено существенное отставание темпов роста производительности труда от общей стоимости человеческого капитала. Из этого можно сделать вывод, что либо ООО «Союз-Фасад» осуществляет недостаточные инвестиции в образование и квалификацию своих сотрудников, либо нерационально распоряжается полученными знаниями своего персонала. По данным таблицы 2.11 можно отметить, что на подготовку сотрудников ООО «Союз-Фасад» в среднем за год тратит около 57 тыс. руб.

Перейдем к следующему фактору, это уровень здоровья персонала. Сегодня здоровье необходимо рассматривать как экономическую категорию – основу человеческого капитала. В современных условиях издержки поддержания и восстановления здоровья трактуются как инвестиции в формирование фонда здоровья человеческого капитала (инвестиции в здравоохранение). Здоровье каждого сотрудника является важнейшим

фактором развития предприятия. Оно не только влияет на продолжительность жизни человека, но также определяет его трудоспособность. В связи с этим, чем выше его уровень у работающего человека, тем выше производительность труда всего коллектива. Чем выше качество здоровья у человека на работе, тем большее количество времени он может отработать, а любое заболевание вызывает приостановление трудовой деятельности на определенный срок. От этого, страдает производительность труда, а в следствии общий уровень доходов предприятия. На фабрике ООО «Союз-Фасад» расходы на оздоровление сотрудников составляют около 30 тысяч рублей в год, это лишь 0,4% от общей суммы человеческого капитала. Такие расходы являются недостаточными для эффективной работы сотрудников на предприятии.

Следующий анализируемый фактор влияющий на повышение человеческого капитала ООО «Союз-Фасад», это удовлетворенность работниками условиями труда. Для обеспечения работников оптимальными условиями труда необходимо соблюдать технику безопасности, санитарно-гигиенические критерии, проходить аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом<sup>21</sup>, применять на производстве современные техники и технологии, обеспечивать наличие инфраструктуры (столовая, медицинский кабинет), а так же необходимой спецодеждой и спецобувью.

Для анализа данного фактора была составлена анкета «Удовлетворенность работниками ООО «Союз-Фасад» условиями труда» и проведен опрос среди работников, непосредственно занятых в производстве.

Ознакомимся с результатами опроса в Таблице 17. В анкете было предложено 3 варианты ответа, ответы опрашиваемых были переведены в процентное соотношение.

---

<sup>21</sup> Приказ Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

Таблица 17 - Результаты опроса «Удовлетворенность работниками условиями труда на предприятии»

Согласны ли Вы со следующими утверждениями	Варианты ответов, соотношение в %		
	Да	Затрудняюсь ответить	Нет
1.Ознакомлены ли Вы с техникой безопасности на данной предприятии	100	0	0
Соблюдаете ли Вы технику безопасности на рабочем месте	87,5	12,5	0
2.Имеются ли у Вас на предприятии уполномоченные (доверенные лица) по охране труда	100	0	0
3.Удобен ли для Вас рабочий график	77,5	0	22,5
4.Удобно ли для Вас расположение места работы	62,5	0	37,5
5.На работе я чувствую стабильность (отсутствие частых перемен, связанных с работой)	87,5	2,5	10
6.Я знаю свои обязанности по обеспечению и соблюдению пожарной безопасности на своем рабочем месте	95	5	0
7.Меня устраивают условия освещенности на рабочем месте	67,5	0	32,5
8.В моем подразделении выполняется режим труда и отдыха (установлены перерывы, обеды, продолжительность рабочего дня)	100	0	0
9.Для обеденного перерыва и отдыха отведены специальные места	100	0	0
10.Меня устраивают отведенные для обеда и отдыха места	12,5	12,5	75
11.Меня обеспечивают спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты для моего рабочего места	95	5	0
12.Выдаваемые мне спецодежда и другими средствами индивидуальной защиты соответствуют требованиям удобства и качества	25	5	45
13.Меня в целом устраивает применяемое на моем рабочем месте оборудование, механизмы, инструменты и т.д.	37,5	12,5	50
14.Меня удовлетворяет организация и состояние моего рабочего места, его содержание и уборка	75	0	25

Проанализировав результаты опроса были выявленные проблемные места в организации условий труда работников ООО «Союз-Фасад». Неудобен существующий график работы 22,5% опрошиваемых. 37,5% - недовольны территориальным расположением мебельной фабрики. Не устраивают отведенные для отдыха и обеда места 75% опрошенных.

Выдаваемая спецодежда и средства защиты не соответствуют качеству и удобству, по мнению 45% работающих. И считают недостаточным состояние и уборку своего рабочего места 25% опрошенных. По результатам опроса можно сделать вывод, что около 40% работников не довольны определенными условиями труда.

Далее остановимся на составляющей «формирование интеллектуально капитала» человека и определим ее влияние на устойчивое развитие предприятия.

Интеллектуальный капитал персонала является одним из основных источников экономического роста и развития предприятия. Однако, в настоящее время он, по мнению ряда специалистов, используется не более чем на 10-15%<sup>22</sup>. Следовательно, уровень использования самого эффективного ресурса является очень низким. Расчет индекса творческой активности сотрудников мебельной фабрики ООО «Союз-Фасад» показал, что данный фактор на предприятии является совершенно не развитым, и никак не поддерживается управленческим персоналом предприятия. Необходимо стремиться к увеличению этого показателя, используя всевозможные инструменты управления. В организациях с высокой интеллектуальной активностью большая часть сотрудников совершенствует свою работу, предлагают изобретения и рациональные предложения, стремятся к получению новых знаний, иницируют новые идеи и проекты. И, наоборот, в организациях с низкой интеллектуальной активностью, что как раз характерно для ООО «Союз-Фасад», преобладают рутинные операции, а для работников характерными чертами становятся пассивность, равнодушие, безынициативность. Наличие работников с высокой интеллектуальной активностью является предпосылкой, условием принятия успешных экономических решений для любого вида хозяйственной деятельности, и в следствии повышению эффективной деятельности предприятия.

---

<sup>22</sup> Белкин В.Н. Теория человеческого капитала предприятия. – Екатеринбург: Институт Экономики УрО РАН. 2012 – 234с.

В ходе анализа факторов формирующих человеческий капитал ООО «Союз-Фасад» были выявлены многие недочеты системы управления персоналом на предприятии. Выявили недостаточность инвестиционных вложений в уровень здоровья и квалификации работников, недовольство персонала некоторыми условиями труда, незаинтересованность предприятия в развитии интеллектуального капитала работников. Увеличение только одного фактора не приводит к целостному увеличению человеческого капитала, поэтому необходимо разработать рекомендации, которые позволят ООО «Союз-Фасад» комплексно увеличить человеческий капитал, для повышения производительности труда, прибыли и эффективной деятельности всего предприятия.

### **3.2 Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия на основе человеческого капитала**

Для повышения эффективности деятельности предприятия необходимо эффективное использование всех его ресурсов, в частности человеческого капитала. Так, например, передовая технология может значительно снизить издержки производства, использование современных материалов может поднять качество товаров, но все это невозможно без участия персонала предприятия.

В ходе проведенных исследований и оценок человеческого капитала ООО «Союз-Фасад» были выявлены слабые стороны и проанализированы факторы формирования человеческого капитала на данном предприятии. На самом предприятии полностью отсутствует кадровый отдел, набором персонала занимается непосредственный руководитель подразделения, это не позволяет в полной мере реализовывать все функции предполагаемые наличием кадрового отдела.

С целью формирования человеческого капитала и повышения эффективности деятельности ООО «Союз-Фасад» разработаны следующие мероприятия:

1. Необходимо разработать систему управления человеческим капиталом, что будет являться стратегической функцией предприятия. Это направление предполагает разработку кадровой стратегии, подбор персонала, исходя из философии компании, минимизация трудовых споров и создание комфортных условий труда на рабочем месте. Другими словами, предприятию требуется квалифицированный специалист по кадрам, который будет формировать и эффективно использовать человеческий капитал. Рекомендованные функции специалиста по кадрам представлены в Приложении 4.

Реализация рекомендаций по привлечению специалиста по кадрам и выполнение им всех поставленных функций поможет создать в ООО «Союз-Фасад» следующие положительные аспекты:

1. Улучшение методов адаптации новых сотрудников с применением системы наставничества, проведением мероприятий по сплочению коллектива (корпоративные праздники, ярмарки, спортивные мероприятия), что позволит им быстрее привыкнуть к работе, влиться в коллектив и уменьшит вероятность их ухода в другую организацию;

2. Материальное стимулирование: премирование по результатам работы, вознаграждение за выполнение плана производства;

3. Нематериальное стимулирование: размещение фотографий лучших работников месяца на доске почета, чествование, вручение грамот и благодарственных писем;

4. Улучшение условий труда: применение современной техники и технологий, улучшение качества инфраструктуры (зона обеда и отдыха), обеспечение необходимой спецодеждой и спецобувью, доставка служебным транспортом;

5. Организация удобного графика работы с наличием обеденного перерыва и технических перерывов в течение дня для рабочих, занятых в производстве

6. Выявление причин, вызвавших увольнение сотрудника, и их статистический учет по всем уволившимся работникам;

7. Ведение общей статистики увольнений;

8. Формирование и содействие развитию интеллектуального капитала;

9. Поддержание инициативности персонала, в вопросах рабочего процесса;

10. Увеличение инвестиций в обучение и повышение квалификации персонала.

Выполнение и поддержание выше перечисленных функций позволит достичь поставленной цели – эффективно использовать человеческий капитал ООО «Союз-Фасад», повысить эффективность производства товаров, а также развивать сам персонал, реализовывать его интеллектуальный капитал, что в конечном итоге повысит уровень эффективности деятельности предприятия.

Следующим проблемным фактором ООО «Союз-Фасад» выступает уровень здоровья персонала. Как уже отмечалось выше, уровень здоровья не только влияет на продолжительность жизни человека, а также определяет его трудоспособность. Здоровый работник – это эффективно трудящийся работник, который может повысить свою производительность труда, а следовательно, положительно повлиять на эффективность деятельности предприятия.

В целях повышения уровня здоровья персонала ООО «Союз-Фасад» были разработаны следующие рекомендации:

1. Прохождение медицинского осмотра дважды в год, в целях предупреждения заболеваний

2. Прохождение полной диспансеризации ежегодно

3. Предоставление социальных льгот сотрудникам (путевки в оздоровительные санаторно-курортные учреждения)

4. обеспечение рациональной и эффективной защиты от вредных физических, химических и биологических факторов;

Соблюдение данных рекомендаций повысит уровень здоровья персонала, сократит количество дней общей нетрудоспособности и приведет к повышению уровня человеческого капитала в ООО «Союз-Фасад».

Оценим в Таблице 18 расходы на реализацию приведенных выше рекомендаций по увеличению человеческого капитала, с целью повышения эффективности деятельности предприятия.

Таблица 18 - Оценка экономической эффективности основных предложенных рекомендаций

<b>Рекомендация</b>	<b>Затраты на реализацию, тыс. руб.</b>
Привлечение в свой постоянный штат квалифицированного специалиста по кадрам, с целью увеличения человеческого капитала с выполнением всех выше перечисленных функций	210
Стимулирование труда	40
Увеличение инвестиций в обучение и повышение квалификации персонала.	120
Прохождение сотрудниками мед. осмотров	120
Предоставление путевок в оздоровительные санаторно-курортные учреждения	130
Улучшение условий труда	50
<b>Итого</b>	<b>670</b>



Предлагаемые рекомендации по увеличению человеческого капитала на предприятии были направлены на рассмотрение руководителю фабрики ООО «Союз-Фасад», далее был проведен опрос, представленный в Приложении 5, и на результатах опроса руководителя была составлена оценка эффективности предлагаемых мероприятий. По мнению руководителя фабрики ООО «Союз-Фасад» реализация рекомендаций способна принести изменения, представленные в Таблице 19.

Таблица 19 - Предполагаемые изменения показателей после реализации рекомендаций по повышению человеческого капитала

Показатель	2016 год	Предполагаемое изменение	Результат
Производительность труда, чел.год	298,58	увеличение на 30%	388,154
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	7152	210 тыс. руб.	7362
Стоимость человеческого капитала, тыс.руб.	7403	затраты на реализацию рекомендаций, 670 тыс.руб.	8362
Выручка от реализации товарной продукции, тыс.руб.	34337	увеличение на 20%	41204,4
Затраты на производство и сбыт продукции, тыс.руб.	28581	увеличение на 4%	29724,24
Чистая прибыль, тыс.руб.	5383	увеличение на 12%	6029
Прибыль от реализации продукции, тыс.руб.	5593	увеличение на 15%	6431,95

Рассчитаем ожидаемую экономическую эффективность деятельности предприятия после реализации рекомендаций по повышению человеческого капитала ООО «Союз-Фасад».

$$\begin{aligned} & \text{Рентабельность производственной деятельности (окупаемость затрат)} \\ & = \text{Прибыль от реализации (ожидаемая)} / \text{затраты на производство и сбыт} \\ & \quad \text{продукции (ожидаемые)}. \end{aligned} \quad (26)$$

Ожидаемая окупаемость затрат составит 0,22, это означает, что на каждый рубль вложенных средств, предприятие получит 22 копейки.

Окупаемость затрат в 2016 году составила 0,19 – это на 13,5% меньше, чем окупаемость затрат после исполнения рекомендаций.

Рассчитаем коэффициент общей экономической эффективности предлагаемых мероприятий (капиталоотдача).

$$\text{Э}_o = \frac{\Delta\Pi}{K}, \quad (27)$$

где  $\text{Э}_o$  – капиталоотдача

$\Delta\Pi$  - прирост чистого дохода

$K$  – вызвавшие этот прирост капиталовложения

$$\text{Тогда, } \text{Э}_o = (6029-5383)/670$$

$$\text{Э}_o = 0,96$$

Капитальные вложения считаются экономически обоснованными, если рассчитанный коэффициент общей эффективности равен нормативному значению (0,15) или превышает его. Капиталоотдача ООО «Союз-Фасад» после исполнения рекомендаций превышает нормативное значение, следовательно, рекомендованные мероприятия можно считать экономически обоснованными.

Сравним по данным Таблицы 19 соотношение показателей человеческого капитала и фонда заработной платы с производительностью труда до и после предложенных рекомендаций на Рисунке 7.

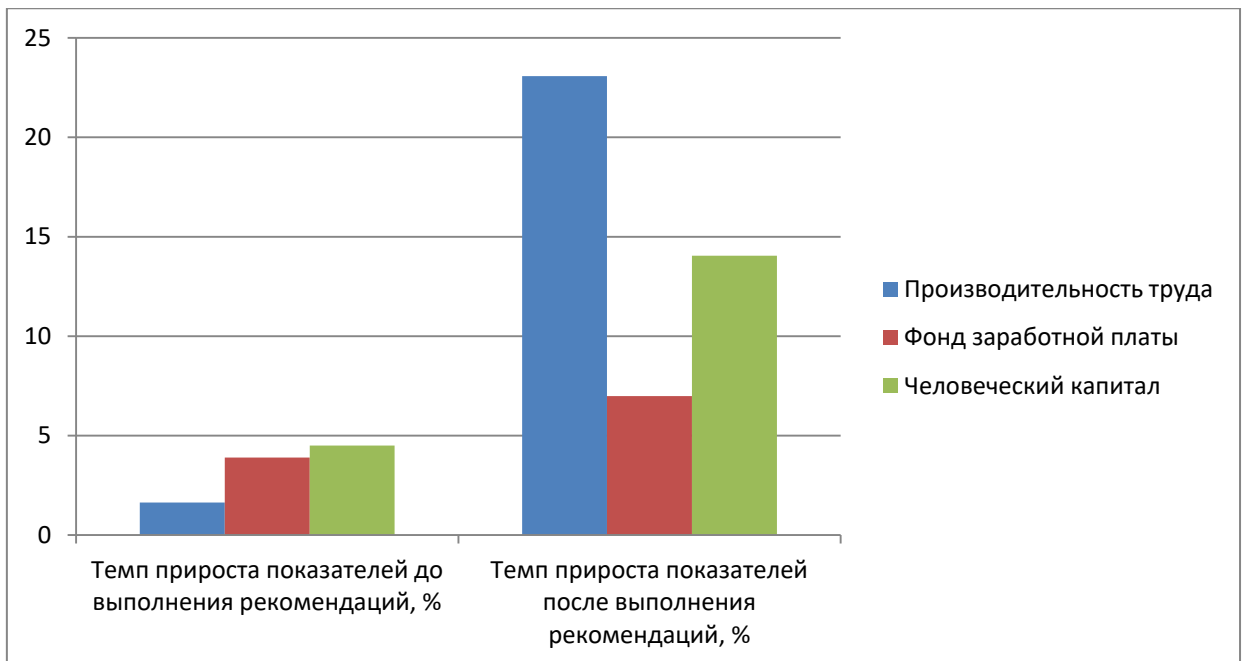


Рисунок 7 - Соотношение показателей человеческого капитала и фонда заработной платы с производительностью труда до и после предложенных рекомендаций

Предлагаемые выше рекомендации были составлены с целью увеличения эффективности деятельности предприятия на основе повышения уровня человеческого капитала ООО «Союз-Фасад». В результате осуществления всех рекомендованных мероприятий, при прочих равных условиях, можно ожидать следующие положительные явления:

Значительное увеличение темпов прироста показателей человеческого капитала и производительностью труда. Стоит отметить, что после осуществления рекомендаций, темпы роста производительности труда опережают темпы роста фонда заработной платы. Это будет обусловлено тем, что на предприятии появиться отдел кадров, который будет заниматься оценкой и повышением человеческого капитала, а так же повышением качества условий труда и т.д.

Далее основываясь на опросе руководителя, представленного в Приложении 5, были рассчитаны ожидаемые финансовые показатели,

приведенные в Таблице 19, такие как прибыль от реализации (увеличение на 15%) , снижение затрат на реализацию и продажу товаров на 4%, и т. д.

Повышение рентабельности производственной деятельности. Ожидаемая окупаемость затрат возрастет на 13,5% и составит 0,22, это означает, что на каждый рубль вложенных средств, предприятие получит 22 копейки.

По расчетам капиталоотдачи, затраты на реализацию рекомендаций, приведенных в Таблице 18, могут считаться экономически обоснованными, т.к. коэффициент общей эффективности, рассчитанный по формуле 27, равен 0,96, что превышает нормативное значение (0,15). Можно говорить о том, что составленные рекомендации экономически выгодны для ООО «Союз-Фасад».

## Заключение

Основное содержание полученных результатов исследования заключается в следующем:

Теорией человеческого капитала начали заниматься еще в XIX веке, такие известные экономисты-теоретики как А. Смит, Т. Шульц, Г. Беккер. Вместе с тем, до настоящего времени не существует единой точки зрения на понятие человеческий капитал предприятия. Современная парадигма трактует его как совокупность знаний, умений и навыков сотрудников предприятия, расходы, на получение которых являются важным фактором повышения эффективности деятельности предприятия.

Проблема повышения эффективности использования человеческого капитала предприятия, требует наличия соответствующего методического инструментария оценки его уровня развития, а также его влияния на основные результаты хозяйственной деятельности. Наиболее распространенным методом оценки человеческого капитала является метод расчета прямых затрат на персонал, в работе данный метод был дополнен индексным методом, разработанным автором, который базируется главным образом на интегральном индексе человеческого капитала и индексах его составляющих.

Во второй главе на основе метода прямых затрат была рассчитана стоимость человеческого капитала. Далее применяя индексный метод оценки выяснили, что индекс человеческого капитала на исследуемом предприятии изменяется скачкообразно, а индексы здоровья и творческой активности являются самыми низкими и не развиваются на предприятии. Затем путем сравнения динамики показателей выявили, что темпы роста производительности труда сильно отстают от темпов роста стоимости человеческого капитала, все это говорит об не эффективном использовании человеческого капитала предприятия.

Далее выделили следующие факторы, влияющие на повышение человеческого капитала: квалификация, профессиональная подготовка и личные качества; уровень здоровья персонала; уровень удовлетворенности персонала трудом; уровень интеллектуального капитала.

В ходе анализа факторов были выявлены: недостаточность инвестиционных вложений в уровень здоровья и квалификации работников, недовольство персонала условиями труда, незаинтересованность предприятия в развитии интеллектуального капитала работников. Увеличение одного из факторов не приводит к целостному увеличению человеческого капитала, необходимо разработать рекомендации, которые позволят предприятию комплексно увеличить человеческий капитал.

Для повышения эффективности деятельность предприятия на основе человеческого капитала были предложены следующие мероприятия:

1. Привлечение квалифицированного сотрудника по кадрам для разработки системы управления человеческим капиталом;
2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала к труду;
3. Улучшение условий труда персонала;
4. Увеличение инвестиций в образование, здоровье и в интеллектуальную активность.

Для мероприятий была рассчитана экономическая эффективность, которая показала увеличение темпов прироста производительности труда, повышение рентабельности производственной деятельности на 13,5% , экспертным путем было оценено увеличение прибыли от реализации на 15%. Так же коэффициент общей эффективности показал, что затраты на реализацию мероприятий можно считать экономически обоснованными.

Предложенные мероприятия позволят предприятию увеличить уровень человеческого капитала, а так же повысить эффективность его использования, что в дальнейшем позволит ООО «Союз-Фасад» эффективно функционировать на рынке.

## Список использованных источников

### 1. Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 10 апреля 2010г. Москва: Эксмо, 2010. 192с.

2. Приказ Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

### 2. Монографии, брошюры, статьи, выступления

3. Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии: Учебник для бакалавров / А.П. Агарков, Р.С. Голов, В.Ю. Теплышев. - М.: Дашков и К, 2013. - 400 с.

4. Алавердов А.А. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / А.А. Аларведов.. – М.: Синергия, 2012. – 320 с.

5. Алиев, И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - М.: Юрайт, 2013. - 671 с.

6. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.

7. Грузков И.В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. Теория, методология, управление. – М.: Экономика, 2013. – 340 с.

8. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько.-М.: Дашков и К, 2014. - 392 с.

9. Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Аспект-Пресс, 2015. - 352 с.

10. Дж. Милль. Основы политической экономии. – М.: изд-во ВШЭ, 2012. – 258 с.

11. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И.К. Макарова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 424 с.

12. Мау В.А. Развитие человеческого капитала / В.А. Мау. - М.: Дело, 2013. – 235 с.

13. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2013. - 423 с.

14. Смирнов в. т., Сошников И. в., Власов Ф. Б. Управление человеческим капиталом: Учебное пособие. Программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации/ в. т. Смирнов и др. / ОрелГТУ - Орел, 2012. – С. 27 Колосовой. - М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. - 623 с.

15. Троицкая А.А. Проблемы развития человеческого капитала / А.А. Троицкая. // ЭПОС. - 2016. № 4. - 71-76 с.

16. Тугускина, Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятия / Г. Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2012. – № 5. – 42-46 с.

17. Цапенко И.В. Инвестиции в человеческий капитал и методы оценки их эффективности. / Цапенко И.В – Ростов н/Д.: «Феникс», 2012. – 201 с.

18. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал / Т. Шульц – М.: изд-во ВШЭ, 2012. - 56-67 с.

### **3. Материалы периодических изданий**

19. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций / О.Г. Ваганян – М., 2012.

20. Воронин, В.Б. Интеллектуальный капитал: как фактор повышения конкурентоспособности бизнеса и инвестиции в будущее / В.Б.Воронин // Молодой ученый. –2013. –№4. 142- 145 с.



21. Гвоздева Н.С. Человеческий как фактор развития России / Н.С. Гвоздева, Т.А. Штерцер // ЭКО. 2012. № 7. 134–152 с.

22. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р.И. Капелюшников // Вестник общественного мнения. - 2013. - № 4. 46-54 с.

23. Капелюшников, Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2012. – № 2. 37-45 с.

24. Кардашов, В. Мотивация персонала: теория и практика / В. Кардашов // Человек и труд. – 2012. – № 10. 80-83 с.

25. Лукичева Л. И. Организационные аспекты управления развитием интеллектуального потенциала персонала наукоемких предприятий // Организатор производства. 2013. № 29.

26. Плячкайтене И. М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. — 2012. — №7. Т.1. 102-104 с.

#### **4. Электронные ресурсы**

27. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. Концепция «человеческого капитала» [Электронный ресурс] / Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. / Режим доступа: [http://www.aup.ru/books/m152/4\\_4.htm](http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm).

28. Кирьянов, Д. А. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных [Электронный ресурс] / Д. А. Кирьянов, Т. Н. Сухарева // Теория и практика общественного развития. 2012. № 3. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/kiryanov-sukhareva.pdf>.

29. Нестеров А.К. Оценка человеческого капитала [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия OD.ru - Режим доступа: <http://od.ru/lab/ocenka-chelovecheskogo-kapitala.html> - (Дата обращения: 29.05.2017).

30. Нестеров А.К. Человеческий капитал [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия ODiplom.ru - Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html> - (Дата обращения: 29.05.2017).

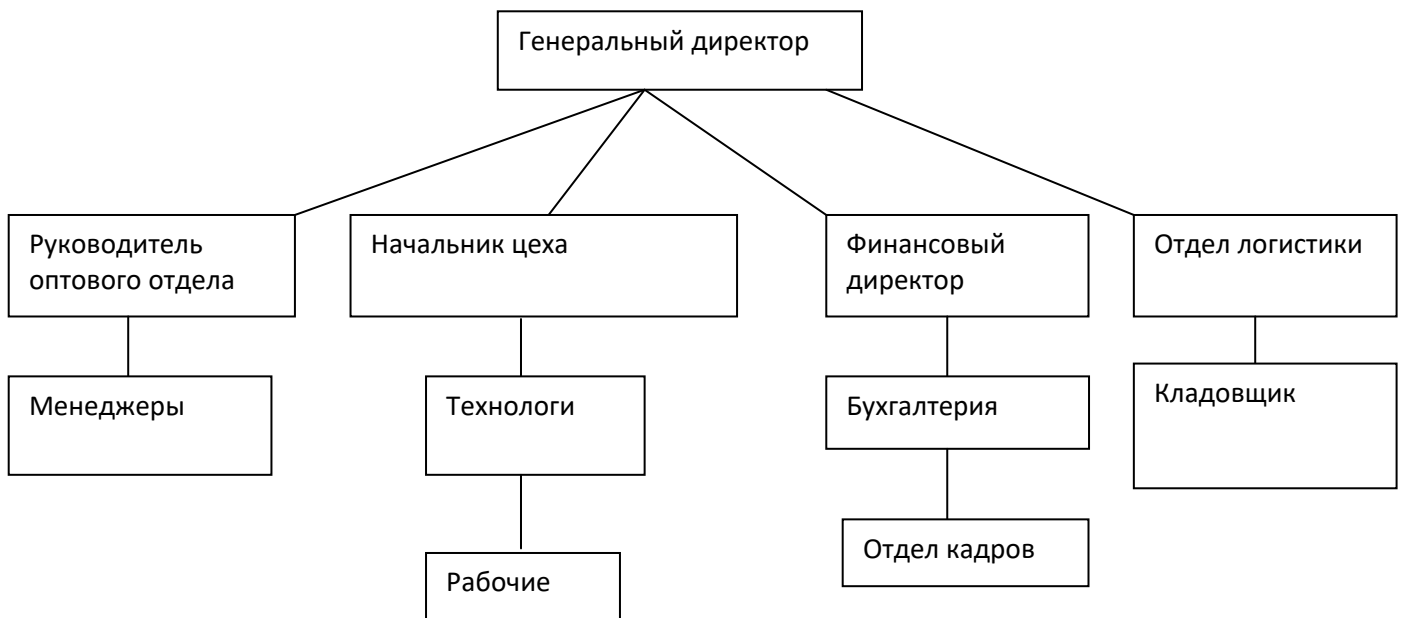
31. Носкова К.А. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 12 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3414>.

32. Яковлева Н. Инвестиции в развитие персонала – как оценить эффективность [Электронный ресурс] // Яковлева Н. / Режим доступа: <http://www.master-class.spb.ru/art-investrazvit/>.

# Приложения

## Приложение 1

### Организационная структура ООО «Союз-Фасад»



## Рекомендованные функции специалиста по кадрам

№	Название функции	Содержание функции
	1	2
1	Анализ человеческого капитала	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Определение потребности предприятия в персонале</li> <li>▪ Анализ соответствия имеющегося персонала требованиям предприятия</li> </ul>
2	Организация труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Введение в должность</li> <li>▪ Разработка положений о функциональных обязанностях</li> <li>▪ Построение и поддержание коммуникативных внешних и внутренних связей</li> <li>▪ Управление охраной труда</li> <li>▪ Определение и поддержание распорядка и режима работы</li> <li>▪ Формирование социально-психологического климата</li> </ul>
3	Стимулирование труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Определение эффективной системы мотивации и социальных льгот</li> <li>▪ Разработка нормативов труда</li> <li>▪ Дополнительные инвестиции в персонал</li> <li>▪ Поддержка инновационной активности персонала</li> <li>▪ Формирование и развитие неденежных методов стимулирования</li> </ul>
4	Оценка человеческого капитала	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Оценка текущих результатов труда, качества и степени исполнения функций</li> <li>▪ Периодическая оценка значимости различных квалификаций и компетенций для организации</li> <li>▪ В процессе оценки выявление и поощрение работников за положительные результаты работы</li> <li>▪ Депремирование работников за отрицательные результаты, постановка вопроса о соответствии работников требованиям предприятия</li> </ul>
5	Развитие персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Составление программ по развитию персонала</li> <li>▪ Организация обучения и повышения квалификации</li> <li>▪ Оценка рентабельности инвестиций в персонал</li> </ul>

## Бухгалтерский баланс ООО «Союз-Фасад»

Наименование показателя	2016 г.	2015 г.
<b>АКТИВ</b>		
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>		
Нематериальные активы		
Результаты исследований и разработок		
Нематериальные поисковые активы		
Материальные поисковые активы		
Основные средства	4163	3886
Доходные вложения в материальные ценности		
Финансовые вложения		
Отложенные налоговые активы		
Прочие внеоборотные активы		
Итого по разделу I	4163	3886
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>		
Запасы	1600	1150
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям		
Дебиторская задолженность	694	973
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)		
Денежные средства и денежные эквиваленты	1160	1403
Прочие оборотные активы		
Итого по разделу II	3454	3526
<b>БАЛАНС</b>	7617	7412
<b>ПАССИВ</b>		
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ <sup>6</sup></b>		
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10
Собственные акции, выкупленные у акционеров		
Переоценка внеоборотных активов		
Добавочный капитал (без переоценки)		
Резервный капитал		
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	5322	4842
Итого по разделу III	5332	4852
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>		
Заемные средства		
Отложенные налоговые обязательства		
Оценочные обязательства		
Прочие обязательства		
Итого по разделу IV		
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>		
Заемные средства	11	360
Кредиторская задолженность	2274	2200
Доходы будущих периодов		
Оценочные обязательства		
Прочие обязательства		
Итого по разделу V	2285	2560
<b>БАЛАНС</b>	7617	7412

## Отчет о финансовых результатах ООО «Союз-Фасад»

Наименование показателя	2016 г.	2015 г.
Выручка	34337	27469,6
Себестоимость продаж	28581	26580,3
Валовая прибыль (убыток)	5766	4901,1
Коммерческие расходы		
Управленческие расходы	163	191
Прибыль (убыток) от продаж	5593	5192
Доходы от участия в других организациях		
Проценты к получению		
Проценты к уплате		
Прочие доходы	1481	1583
Прочие расходы	1335	1335
Прибыль (убыток) до налогообложения	5739	5442
Текущий налог на прибыль		
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
Изменение отложенных налоговых обязательств		
Изменение отложенных налоговых активов		
Прочее	356	337
Чистая прибыль (убыток)	5383	5105
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
Совокупный финансовый результат периода	5383	5105
Справочно		
Базовая прибыль (убыток) на акцию		
Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Анкета руководителя «Результат предлагаемых мероприятий»

Согласны ли Вы со следующими утверждениями	Варианты ответа		
	да	затрудняюсь ответить	нет
Формирование и развитие человеческого капитала предприятия является ключевым фактором его эффективной деятельности	да		
Ваше предприятие нуждается в квалифицированном специалисте по кадрам	да		
Вы согласны с предложенными функциями работы специалиста по кадрам	да		
В инновационной экономике необходимо формировать интеллектуальный капитал персонала	да		
<b>Как на Ваш взгляд могут измениться следующие показатели, при внедрении и соблюдении предложенных мероприятий</b>			
Производительность труда	Увеличится на 30%		
Фонд заработной платы	Увеличится на 210 тыс.руб.		
Стоимость человеческого капитала	Увеличится на стоимость затрат на реализации предложенных мероприятий и фонда заработной платы		
Выручка от реализации товарной продукции	Увеличится на 20%		
Затраты на производство и сбыт продукции	Увеличатся на 4%		
Чистая прибыль	Увеличится на 12%		
Прибыль от реализации товарной продукции	Увеличится на 15%		

