

УДК 2964

***ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ
РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ***

Зворыгина А. А.

бакалавр экономических наук,

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики»,*

Пермь, Россия

Аннотация

В статье обсуждается влияние человеческого капитала на эффективность деятельности компании. Был проведен анализ кросс-секционных данных российских компаний за 2013 год. Были предложены линейная и нелинейная модели. Результаты подтвердили значимость прокси-показателей человеческого капитала, однако опровергли гипотезу о прямой зависимости между количеством сотрудников и эффективностью деятельности компании.

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, показатели деятельности, нематериальный активы.

***HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF RUSSIAN COMPANIES'
EFFICIENCY***

Zvorygina A. A.

bachelor of economic sciences,

National Research University «Higher School of Economics»,

Perm, Russia

Abstract

The article considers Human capital effect on company's performance efficiency. The analysis of cross-sectional data of Russian companies for 2013 was

conducted. Linear and nonlinear models were proposed. The results confirmed the importance of proxy indicators of human capital, but they refuted the hypothesis about the direct dependence between the number of employees and the efficiency of the company's performance.

Key words: human capital, intellectual capital, performance measures, intangible assets.

В XXI вв. Человеческий капитал (ЧК) предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Теория ЧК разрабатывается в основном американскими и английскими учеными. Вклад российских экономистов в ее развитие пока достаточно скромнен.

Данная тема актуальна, так как позволяет определить, какие особенности ЧК в большей степени влияют на конкурентоспособность предприятия. Цель: выявить, каким образом ЧК влияет на эффективность деятельности российских компаний.

На первом этапе изучения ЧК в 1990-х ученые формировали понятия, обзоредали тематические исследования и развивали начальные концепции [2;5;9;11;13;18;19;20;21;22]. С 2000 года в работах уделяется внимание измерению, моделированию и международным исследованиям [4;6;7;8;15;16].

Ряд исследователей определяет ЧК, как совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей служащих компании, моральные ценности компании, культуру труда и общий подход к делу [1;4].

ЧК бывает объективным и субъективным. Второй нельзя оценить. Например, личностные качества директора компании влияют на результаты финансовой деятельности [10].

ЧК положительно связан с возможностью продвигать проект вперед. В качестве независимых переменных ЧК используют количество лет

образования, стаж работы, опыт работы в качестве менеджера, и опыт в стартапах [14]. Инвестиции в деятельность по управлению ЧК связаны повышением производительности и корпоративной финансовой деятельности [17]. Корреляция между сертифицированными работниками и деятельностью фирмы положительная, но не существенная [3]. Фирмы с более высоким качеством менеджеров характеризуются большим уровнем инвестиций и ростом инвестиций [12].

За последние годы увеличился интерес к ЧК и его влиянию на эффективность компании. Изучая ЧК, исследователи придерживаются одного алгоритма: дают определение ЧК, выявляют прокси-переменные, обозначают количественные и качественные характеристики ЧК, обосновывают модели, выбирают метод оценки, и приводят описание результатов.

Модель

В качестве зависимой переменной используется показатель выручки на одного работника (profit per employee).

Прокси переменные ЧК. Число работников. Гипотеза 1. Увеличение числа работников приводит к увеличению возможностей работать более эффективно и менее затратно. Расходы на оплату труда. Гипотеза 2. Увеличение расходов на оплату труда приводит к увеличению эффективности деятельности компании. Рабочий капитал на работника. Гипотеза 3. Увеличение рабочего капитала на одного работника приводит к увеличению выручки.

Контрольные переменные. Операционная прибыль, полученная по итогам производственной деятельности предприятия, на прямую влияет на прибыль на одного сотрудника. Нематериальные и материальные основные средства, как фактор, влияющий на выручку на одного работника. Чистые оборотные средства.

Данные

Данные представляют собой массив по 532 российским компаниям, которые занимаются обработкой металлов и нанесением покрытий на металлы. В работе исследуется влияние ЧК на эффективность деятельности компании, а обработка металла требует не только специального оборудования, но и человека, который будет работать за этим оборудованием и применять свои знания для оптимального производства. Данные собраны за 2013 гг., и представляют собой кросс-секцию. Данные будут исследоваться методом наименьших квадратов. В таблице 1 представлены переменные регрессии.

Переменная	Тип переменной
Revenue per employee (Выручка на одного работника)	Зависимая
L_costs (расходы на оплату труда)	Объясняющая
Число работающих	
Intangible fixed assets (Нематериальные ОС)	
Tangible fixed assets (Материальные ОС)	
ЕБИТ (операционная прибыль)	
WC_P_W (рабочий капитал на работника)	
Net cash (чистые оборотные средства)	

1. Переменные в модели

Эмпирические результаты

Если расходы на заработную плату работника увеличатся на 1 тысячу рублей, то выручка на 1 работника увеличится на 0,01 тыс. рублей. То есть, фирмам выгоднее увеличить оплату труда сотрудников. Если количество работников предприятия увеличится на 1 человека, то это приведет к уменьшению показателя выручка на работника на 3,6 тыс. руб. Согласно экономической теории, если наем дополнительного работника начинает приносить фирме убыток, то текущее количество рабочих является оптимальным. Увеличение нематериальных основных средств на 1 тыс. руб. приведет к снижению выручки на работника на 0,22 тыс. рублей. Это говорит о том, что компании эффективно подобрали «формулу» успешной разработки своей продукции: патенты, авторские права, репутация на рынке и прочее.

Материальные основные средства при увеличении на 1 тыс. руб. приведут к увеличению выручки на работника на 0,02 тыс. рублей. Здесь подразумевается, что компании могут приобрести дополнительные ОС, что принесет им в дальнейшем дополнительную прибыль. При увеличении операционной прибыли на 1 тыс. руб. выручка на работника вырастет на 0,022 тыс. руб. Экономический закон и построенная регрессия подтверждают, что чем больше прибыль, тем соответственно больше выручка. Если рабочий капитал на работника увеличится на 1 тыс. руб., тогда выручка на работника увеличится на 80.17 тыс. руб. Поскольку выручка формируется от продаж, то покупка рабочего капитала сможет поспособствовать увеличению выручки на работника за счет привлечения большего количества покупателей. С увеличением чистых оборотных средств на 1 тыс. руб. выручка на работника уменьшится на 0,004 тыс. руб. Если ОС сформированы за счет кредиторской задолженности и продолжают пополняться подобным образом, то данное заключение верно. Константа в модели может быть объяснена, как если бы мы включили какие-либо другие факторы, влияющие на показатель выручка на работника, то последняя бы увеличилась на 1359.46 тыс. руб., в то время как остальные бы факторы не рассматривались. По сравнению с проанализированными переменными, константа бы дала самое большое увеличение для зависимой переменной. Экономически это означает, что выручка на работника у компании возросла на крупную денежную сумму, что говорит об эффективной реализации деятельности компании.

Две из трёх выдвинутых гипотез подтвердились. Однако первая гипотеза была опровергнута.

Заключение

Многие авторы интересовались моделями ЧК. Интерес к данной тематике обусловлен позицией самих исследователей и менеджмента. Модели в таких работах должны носить устойчивый характер и выявлять взаимосвязь

влияния компонент на результаты деятельности. Важно, чтоб модель была понятной. В работе был рассмотрен ЧК как фактор эффективности компаний. Для измерения были предложены объективные прокси-переменные. Полученная лучшая модель подтвердила значимость выбранных прокси-показателей ЧК. Две из трех выдвинутых гипотез подтвердились.

Для более удачного построения и лучшего эконометрического исследования можно прибегнуть к следующим ограничениям:

- Исследовать данные европейских компаний, так как базы данных больше по объему;
- Увеличить объем выборки;
- Увеличить количество независимых переменных, чтобы вырос коэффициент детерминации;
- Проводить исследование посредством не только баз данных, но и опросов;
- Вводить качественные переменные

Библиографический список

1. Коледа, С.Н. Интеллектуальный капитал и определение истинной стоимости компании // Материалы НПК “Экономисты БГУ – народному хозяйству”. – 2002. – С. 67–70.
2. Ashour, A. Building intellectual and emotional capital of organizations reinventing human resources development in organizations // Conference on Training in the Middle East: Achievement and Challenges. 1997. No. 4. pp. 836-866.
3. Ashour, A. Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies / A. Ashour, N. Bontis, A. Seleim // Management Decision. 2007. No. 4. pp. 789 – 801.
4. Barney, J. B. On becoming a strategic partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage / J. B. Barney, P. M. Wright // CAHRS Working Paper Series. 1997. pp. 150.
5. Bontis, N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models // Management Decision. 1998. pp. 63-76.
6. Bontis, N. Intellectual capital disclosure in Canadian corporations // Journal of Human Resource Costing and Accounting. 2003. pp. 9-20.
7. Bontis, N. Intellectual capital ROI: a casual map of human capital antecedents and consequents / N. Bontis, J. Fitz-enz // Journal of Intellectual Capital. 2002. No. 3. pp.223 – 247.
8. Bontis, N. National Intellectual Capital Index: The United Nations initiative for the Arab region // Journal of Intellectual Capital. 2004. No. 1. pp. 13-39.

9. Bontis, N. There's a price on your head: managing intellectual capital strategically // Ivey Business Journal. 1996. pp. 40-46.
10. Boone, C. Team locus-of-control composition, leadership structure, information acquisition, and financial performance: a business simulation study / C. Boone, A. Witteloostuijn // The academy of management journal. 1996. No. 5. pp. 889-909.
11. Brooking, A. The management of intellectual capital // Long Range Planning. 1997. pp. 364-365.
12. Chemmanur, Th. J. Human capital, management quality, and firm performance / Th. J. Chemmanur, L. Kong, K. Krishnan // Northeastern U. D'amore-McKim school of business research paper. 2014. No. 1. pp. 61.
13. Davenport, T.H. Working knowledge: how organizations manage what they know / T.H. Davenport, L. Prusak // Harvard business school press. 1998. pp. 199.
14. Davidsson, P. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs / P. Davidsson, B. Honig // Journal of business venturing. 2003. No. 3. pp. 301-331.
15. Guthrie, J. Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management / J. Guthrie, R. Petty // Journal of intellectual capital. 2000. pp. 155-76.
16. Harrison, S. Profiting from intellectual capital: learning from leading companies / S. Harrison, P.H. Sullivan // Journal of intellectual capital. 2000. pp. 33-46.
17. Huselid, M. A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance // The academy of management journal. 1995. No. 3. pp. 635-672.

18. Kennedy, F. Intellectual capital in valuing intangible assets // Team performance management. 1998. pp. 121-137.
19. Nahapiet, J. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage / J. Nahapiet, S. Ghoshal // The academy of management journal. 1998. No. 2. pp. 242-266.
20. Stewart, G. Supply-chain operations reference model (SCOR): the first cross-industry framework for integrated supply-chain management // Logistics information management. 1997. No. 2. pp.62 – 67.
21. Sullivan, P.H. Profiting from intellectual capital // Journal of knowledge management. 1999. pp. 132-42.
22. Sveiby, K. E. The new organizational wealth // Berrett-Koehler Publishers. 1997. pp. 275.