

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕСЫРЬЕВОГО СЕКТОРА В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

И. В. Паньшин¹, О. Б. Ярес², А. М. Губернаторов³ (научный руководитель)

^{1panshin@vlsu.ru}

^{2yaresolga@inbox.ru}

^{3gubernatorov.alexey@yandex.ru}

Статья посвящена вопросам формирования и использования интеллектуального капитала для повышения производительности труда предприятий несырьевого сектора экономики в российских регионах. Интеллектуальный капитал представлен как самостоятельный фактор производства, влияющий на производительность труда, и рассмотрен в разрезе двух компонент: индивидуальной и инфраструктурной. Классифицированы основные составляющие индивидуального интеллектуального капитала. Проанализирована динамика производительности труда в базовых несырьевых отраслях экономики регионов ЦФО за 2019–2020 годы с учетом влияния фактора интеллектуального капитала. Даны рекомендации по интеллектуализации региональных экономик с целью повышения производительности труда. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00877.

Ключевые слова: производительность труда; интеллектуальный капитал; предприятия несырьевого сектора.

INTELLECTUAL CAPITAL AS A FACTOR OF INCREASING LABOR PRODUCTIVITY AT NON-RESOURCE SECTOR ENTERPRISES IN RUSSIAN REGIONS

I. V. Panshin¹, O. B. Yares², A. M. Gubernatorov³ (supervisor)

^{1panshin@vlsu.ru}

^{2yaresolga@inbox.ru}

^{3gubernatorov.alexey@yandex.ru}

The article is devoted to the formation and use of intellectual capital to increase the productivity of enterprises in the non-resource sector of the economy in the Russian regions. Intellectual capital is presented as an independent factor of production that affects labor productivity, and is considered in the context of two components: individual and infrastructural. The main components of individual intellectual capital are classified. The dynamics of labor productivity in the basic non-resource sectors of the economy of the Central Federal District regions for 2019–2020 is analyzed, taking into account the influence of the intellectual capital factor. Recommendations are given on the intellectualization of regional economies in order to increase labor productivity. The research was carried out with the financial support of the RFBR as part of the scientific project No. 20-010-00877.

Keywords: labor productivity; intellectual capital; non-resource sector enterprises.

В настоящее время возможности повышения производительности труда человека за счет более эффективного использования его физической силы или скорости работы по объективным физиологическим причинам практически исчерпаны. Механизация, автоматизация, а в дальнейшем и цифровизация трудовых процессов привели к тому, что основными факторами, влияющими на производительность труда, являются уровень и прогрессивность оснащения рабочих мест, а также степень владения работником технологиями производства и оказания услуг с использованием имеющихся на предприятии средств труда. Владение технологиями – это комплексная характеристика интеллектуального капитала человека в привязке к конкретной трудовой деятельности. Помимо традиционных профессиональных знаний, умений, навыков, а также опыта работы, необходимых для трудоустройства в определенной сфере, владение человеком технологиями предусматривает его способность постоянно учиться, повышая свой профессиональный уровень с интенсивностью, не уступающей динамике развития применяемых технологий. В данном контексте на первый план выходят вопросы формирования и использования интеллектуального капитала работников для повышения производительности труда на предприятиях, что подтверждает актуальность заявленной темы исследования.

Обособленное влияние интеллектуального капитала на производительность труда используемой на предприятиях рабочей силы в настоящее время является недостаточно изученным [5, 7, 11]. В основном, интеллектуальный капитал рассматривается как неотъемлемая часть трудового потенциала человека и, как следствие, может увеличивать стоимость привлечения и использования на предприятиях трудовых ресурсов. В отличие от интеллектуального, исследование влияния человеческого капитала на производительность труда неоднократно рассматривалось в теоретических и эмпирических исследованиях [17, 18]. Не вступая в заочную полемику с авторами по поводу того, какой из двух терминов поглощает другой в определении его сущности, хотелось бы отметить, что оценка интеллектуальной составляющей человеческого труда является сложной и трудно формализуемой задачей.

Целью настоящего исследования является обоснование роли и значения интеллектуального капитала как самостоятельного фактора, способствующего повышению производительности труда на предприятиях несырьевого сектора экономики на примере регионов Центрального федерального округа (ЦФО) Российской Федерации.

Предпосылки к формированию самостоятельной теории интеллектуального капитала были заложены еще в 60-х годах XX века Т. Шульцем и Г. Беккером [16, 20]. В своих трудах по человеческому капиталу они выделяли образование, как одну из форм капитала, в которую необходимо направлять целенаправленные инвестиции. Именно в этот период возникла острая потребность в высококвалифицированных работниках, что обусловило необходимость переосмысления значения образования, квалификации и роли сложного труда [9]. Сложный труд перестал быть синонимом тяжелой физической или трудоёмкой по времени работы. Высокая доля интеллектуальных операций и решений, требующих специальной подготовки, стала основной характеристикой сложного труда. Трудовые ресурсы пришлось условно подразделять на физические и интеллектуальные. Условность такого деления заключается в том, что значительная часть рабочих мест на производстве требовала одновременно и физического труда, и интеллектуального. Объективные процессы интеллектуализации труда потребовали реформирования системы профессиональной подготовки специалистов.

Развивая тезис Т. Шульца о проблемном взаимодействии отраслей, сфер деятельности и организаций, создающих интеллектуальные ресурсы, с реальным

сектором экономики их использующих, следует отметить, что на современном этапе экономических отношений возникла определенная специфика:

1. Интеллектуальный капитал стал рассматриваться не только как источник формирования дополнительной или новой стоимости, но и как самостоятельный фактор производства, влияющий на производительность труда.

2. Оценка интеллектуального капитала почти окончательно дифференцировалась на две компоненты:

- индивидуальный интеллектуальный капитал как совокупность знаний, практических навыков, творческих способностей и профессионального опыта работника, неотделимых от человека;

- инфраструктурный интеллектуальный капитал, включающий в себя нематериальные активы организации, рыночные активы (деловая репутация, портфель заказов, лояльность покупателей к бренду, значение мультипликатора Р/В и др.), систему коммуникаций, корпоративную культуру и т. д.

Обе компоненты интеллектуального капитала находятся в тесной взаимосвязи. Так, формирование и развитие индивидуального интеллектуального капитала человека происходит в процессе его обучения в течение всей жизни. Часть процесса подготовки происходит уже на предприятиях, где помимо новых знаний и умений, позволяющих использовать современные технологии, сотрудник получает опыт работы в коллективе, навыки командной работы и т. д. Трудоустройство и карьерный рост человека в организации с высоким уровнем инфраструктурного интеллектуального капитала положительно отражается на уровне его индивидуального интеллектуального капитала.

Инфраструктурный интеллектуальный капитал является специфическим активом организации и в меньшей степени зависит от индивидуальных характеристик работающих в ней сотрудников. Тем не менее топ-менеджеры и владельцы компаний за счет своей активности в информационном пространстве могут существенно влиять на рыночную стоимость как своих активов, так и целых отраслей, и сфер экономики. Изобретательская и рационализаторская активность сотрудников компаний также может оказать существенное влияние на инфраструктурный интеллектуальный капитал организации.

Немаловажное влияние на современное понимание интеллектуального капитала оказали труды И. Шумпетера, опубликованные ещё в начале XX века [13]. Согласно И. Шумпетеру, движущей силой экономического развития выступает инновационное поведение предпринимателей и вытекающие отсюда технологические изменения, которые сам И. Шумпетер называл «новыми комбинациями». Важнейшей частью этих «новых комбинаций» становится уровень интеллектуальной подготовки наёмных работников.

По мнению Л. Эдвинссона, «интеллектуальный капитал» отражает экономическое применение специфических нематериальных ресурсов предприятия, которые наряду с материальными ресурсами создают стоимость и соответственно богатство [14, 15]. В данном определении интеллектуальный капитал является особым ресурсом предприятия, что требует некоторых пояснений. Индивидуальный интеллектуальный капитал является персонифицированной характеристикой способностей человека труда, которая может быть как востребована предприятиями, так и нет. Как только интеллектуальным способностям человека находится экономически обоснованное применение (выработка, заработная плата, оснащение рабочего места и т. д.), они становятся частью вовлекаемых предприятием в экономический оборот трудовых ресурсов и участвуют в создании новой стоимости. Инфраструктурный интеллектуальный капитал «привязан» к самому предприятию и его бренду,

характеризуя потенциал для экономического роста и развития. Однако использование этого потенциала также требует наличия квалифицированных кадров с достаточным уровнем индивидуального интеллектуального капитала.

К составляющим индивидуального интеллектуального капитала на предприятии можно отнести:

- степень соответствия уровня и качества образования требованиям работодателя по определенному рабочему месту;
- наличие у работника подготовки, превышающей возможности занимаемого им рабочего места, в том числе второго или последующего образования;
- опыт работы в данной профессии или другой, имеющейся на предприятии;
- затраты предприятия на обучение и повышение квалификации сотрудника;
- скорость освоения сотрудником нового оборудования и технологий работы;
- готовность работника выступать в качестве наставника для молодых или менее квалифицированных сотрудников и т. д.

Наибольшую актуальность формирование и использование интеллектуального капитала для повышения производительности труда приобретает в несырьевых отраслях экономики, где доля затрат на оплату труда в структуре себестоимости товаров, работ и услуг значительно выше, чем в добывающих компаниях. Поэтому любые решения, направленные на рост эффективности использования трудовых ресурсов, существенно отражаются на результатах компаний несырьевого сектора. Привлечение на предприятия несырьевых отраслей экономики более подготовленных сотрудников создает предпосылки для дальнейшей автоматизации и цифровизации трудовых процессов и, как следствие, оптимизации численности персонала с недостаточной для используемых технологий квалификацией.

В соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности в укрупненном виде к базовым несырьевым отраслям экономики в Российской Федерации относятся [4]:

- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство;
- обрабатывающие производства, кроме производства табачных изделий и производства кокса и нефтепродуктов;
- строительство;
- торговля оптовая и розничная, кроме оптовой торговли автотранспортными средствами и мотоциклами;
- деятельность железнодорожного транспорта;
- деятельность автомобильного грузового транспорта и услуги по перевозкам;
- деятельность морского пассажирского и грузового транспорта;
- деятельность внутреннего водного пассажирского и грузового транспорта;
- деятельность пассажирского и грузового воздушного транспорта;
- деятельность в сфере телекоммуникаций.

Как видно из приведенного перечня, несырьевые отрасли экономики охватывают широчайший спектр предприятий, расположенных на территории всех субъектов Российской Федерации. И даже в тех регионах, где представлена добывающая промышленность, несырьевые отрасли также присутствуют в объеме не меньшем, а, иногда, даже в большем, чем на территориях, не имеющих сырьевой специализации.

В соответствии с Указом Президента РФ от 25.04.2019 № 193 [2] показатель «Производительность труда в базовых несырьевых отраслях экономики» в 2019–2020 гг. применялся как один из ключевых для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В соответствии с утверждённым Постановлением Правительства РФ

методикой [4] индекс производительности труда в базовых несырьевых отраслях экономики рассчитывается как частное от деления индекса физического объема выпуска товаров и услуг в текущем году на индекс отработанного времени за этот же период. Рассмотрим динамику производительности труда в базовых несырьевых отраслях экономики регионов ЦФО Российской Федерации за период 2019–2020 гг. (рис. 1). В ЦФО входят 18 субъектов РФ в основном не имеющих сырьевой специализации, что для целей нашего исследования представляется наиболее подходящим. Для сравнения на графике даны значения по ЦФО и Российской Федерации в целом.

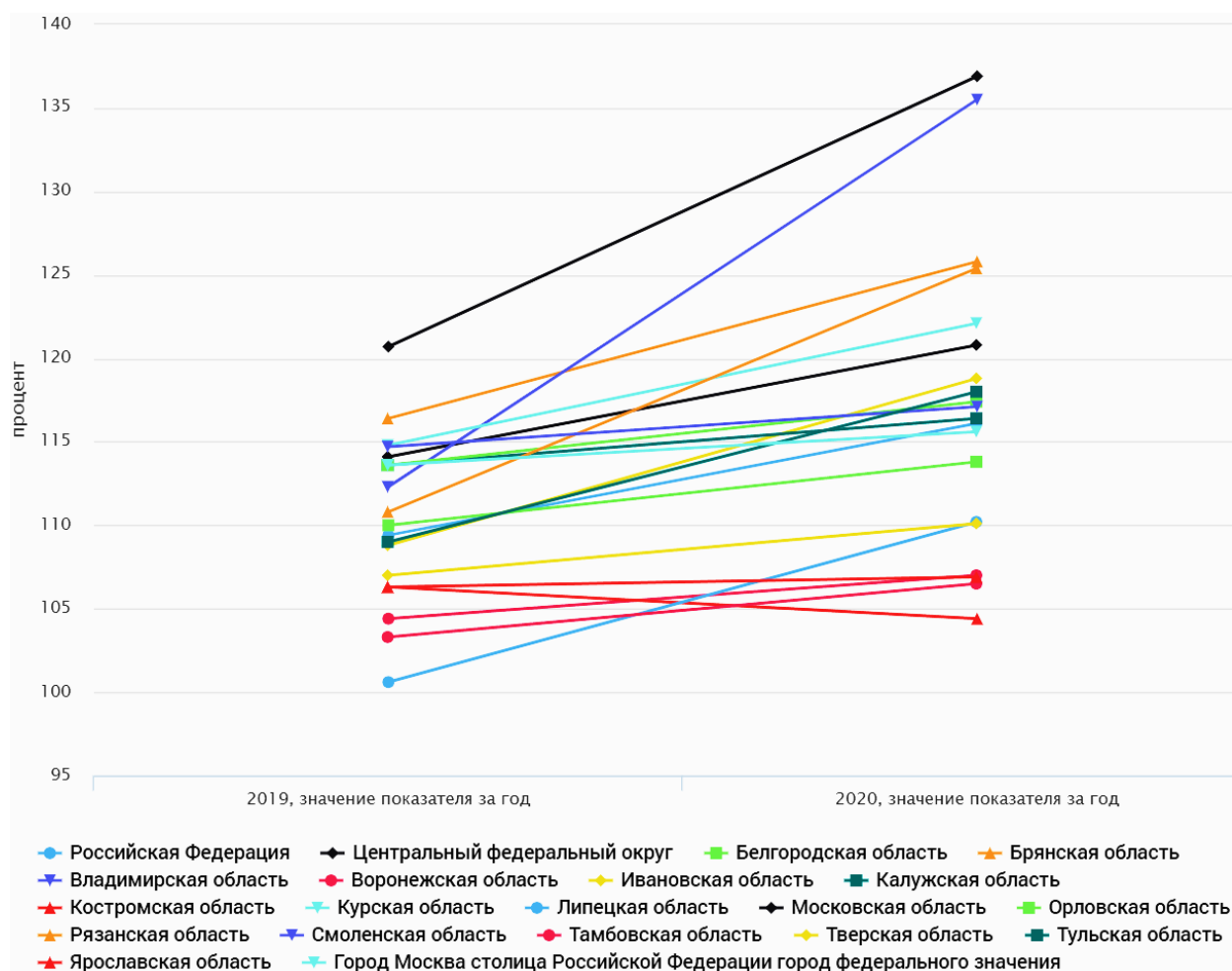


Рисунок 1 – Производительность труда в базовых несырьевых отраслях экономики регионов ЦФО за 2019–2020 гг. (процент) по данным единой межведомственной информационно-статистической системы России

Примечание – Разработка авторов на основе [12].

Самые высокие показатели роста производительности труда продемонстрировали Московская (с 120,7 % до 136,9 %), Владимирская (с 112,3 % до 135,59 %) и Рязанская (с 110,8 % до 125,4 %) области. Падение производительности труда зафиксировано в Костромской области (с 106,3 % до 104,4 %). Средний показатель по ЦФО в 2020 г. составил 120,8 % (в 2019 г. – 114,1 %), по Российской Федерации в 2020 г. – 116,1 % (в 2019 г. – 109,4 %). Основными причинами высоких темпов роста производительности труда у регионов-лидеров выступили создание новых высокотехнологичных рабочих мест и наличие рабочей силы с высоким интеллектуальным потенциалом. Показательна ситуация в городе Москве, где

незначительная положительная динамика (с 113,6 % до 115,6 %) при наличии одного из самых высоких в стране интеллектуального потенциала обусловлена, по нашему мнению, высоким уровнем трудовой и, в частности, образовательной миграции, а также недостаточно высокими темпами создания новых высокотехнологичных рабочих мест.

В соответствии с Указом Президента РФ от 04.02.2021 № 68 [1] и Постановлением Правительства РФ от 03.04.2021 № 542 [3] показатель «Производительность труда в базовых несырьевых отраслях экономики» для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти с 2021 года в числе основных не применяется, но как расчетно-аналитическая характеристика для исследования динамики производительности труда можно надеяться будет использоваться ещё долгое время. В перспективе при расчете этого показателя в течение длительного периода возможно исследование корреляции его значений с характеристиками образовательного потенциала региона и другими факторами, определяющими интеллектуальный капитал трудоспособного населения.

Таким образом, в современных условиях важнейшим механизмом повышения производительности труда является его интеллектуализация, которую можно рассматривать как определенную форму управляющего воздействия, как модель трансформации экономики, обеспечивающую экономический рост [19]. Объективным следствием интеллектуализации труда является запрос на повышение уровня подготовки кадров для региональных экономик, что напрямую отражается на интеллектуальном капитале. Более того, интеллектуализация труда на современном этапе является сильным мотивационным стимулом для обучающихся всех форм и уровней подготовки к получению максимально качественного и современного образования, что повышает вероятность их трудоустройства на рабочее место с максимальной долей умственных и минимальным процентом физических операций в структуре фонда рабочего времени.

Для повышения уровня интеллектуального капитала в программах экономического развития и иных плановых документах регионов целесообразно предусмотреть соответствующие мероприятия. К ним могут быть отнесены: поддержка предприятий и организаций, направляющих своих сотрудников на повышение квалификации, переподготовку кадров, а также создающих новые высокотехнологичные рабочие места; расширение практики формирования регионального заказа на целевую подготовку специалистов, наиболее востребованных в реальном секторе экономики; создание инструментов управления межрегиональной образовательной миграцией и др. В комплексе такие мероприятия смогут обеспечить дополнительный интеллектуальный потенциал развития территории и, как следствие, высокие темпы роста производительности труда.

Библиографические ссылки

1. Указ Президента РФ от 04.02.2021 № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации».

2. Указ Президента РФ от 25.04.2019 № 193 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации».

3. Постановление Правительства РФ от 03.04.2021 № 542 «Об утверждении методик расчета показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также о признании утратившими силу отдельных положений постановления Правительства Российской Федерации от 17 июля 2019 г. № 915».

4. Постановление Правительства РФ от 17.07.2019 № 915 «Об утверждении методик расчета показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации».
5. Бишин А. С. Интеллектуальный капитал как фактор роста производительности труда // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». № 4. Т. 11. 2017. С. 126–132.
6. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Под ред. Л. Н. Ковалик. СПб. : Питер, 2001.
7. Воспроизводство интеллектуального капитала: коллективная монография / под ред. д-ра социол. наук, проф. Я. А. Маргуляна. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2016. 428 с.
8. Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. М. : Изд-во ВШМ, 2010. 458 с.
9. Сундукова Г. М. Разработка теории интеллектуального капитала на современном этапе // Вестник университета. № 8. 2013. С. 171–176.
10. Томас А. Стюарт. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций = Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. М. : Поколение, 2007.
11. Мархайчук М. М., Коваленко Н. В., Чекунов А. С., Брюхина Н. Г. Влияние интеллектуального капитала и распространения знаний на динамику производительности труда в условиях региональных ресурсных ограничений // Известия ДВФУ. Экономика и управление. № 4. 2020. С. 51–60.
12. Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / Ю. В. Симачев (рук. авт. кол.), М. Г. Кузык, А. А. Федюнина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 60 с.
13. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М. : Прогресс, 1982.
14. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компании. Новая постиндустриальная волна на Западе / под ред. В. Л. Иноземцева. М. : Academia, 1999.
15. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. М. : ИНФРА-М, 2005. 247 с.
16. Becker Gary S. Human Capital. Columbia : Columbia University Press, 1964.
17. Backman M. Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity // Papers in Regional Science. Vol. 93. No. 3. 2014. P. 557–575.
18. De la Fuente A. Human capital and productivity. // Nordic Economic Policy Review. № 2. 2011. P. 103–132.
19. Markhaichuk M. M., Panshin I. V. Modeling the Influence of Intellectualization Factors on Labor Productivity in Russian Regions // 2nd International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2020) Advances in Economics, Business and Management Research, volume 156. 2020. P. 455–462.
20. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital // American Economic Review LI. 1961. March.

УДК 004.08

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦИФРОВКИ БУХГАЛТЕРСКИХ ОПЕРАЦИЙ

Д. А. Пашаева¹⁾, И. М. Аббасов²⁾ (научный руководитель)

¹⁾ докторант, Бакинский университет бизнеса, Баку, Азербайджан, dilruba_pashayeva_1988@mail.ru

²⁾ доктор экономических наук, профессор, ректор Бакинского университета бизнеса, Бакинский университет бизнеса, Баку, Азербайджан, info@bbu.edu.az

Цифровая трансформация в бухгалтерском учете – это важный справочник для бухгалтеров и специалистов по цифровому бизнесу, позволяющий изучить влияние развития цифровых технологий, цифровых искажений и цифровой трансформации на бухгалтерскую профессию. Целью оцифровки бухгалтерского учета является обеспечение автоматизации бухгалтерского учета за счет применения передовых технологий, таких как более совершенное и интеллектуальное программное обеспечение, для повышения качества информации, а также для сбора и настройки всех данных.

Ключевые слова: цифровая трансформация; бухгалтерского учета; технология.