
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Любавский Иван Николаевич, асп.

Воронежский государственный аграрный университет им. императора Петра I,
ул. Мичурина, 1, Воронеж, Россия, 394087; e-mail: mr.lyubavskiy@mail.ru

Цель: данная статья посвящена совершенствованию оценки системы внутреннего контроля использования человеческого капитала с помощью системы интегрированной оценки, которая максимально широко охватывает все аспекты функционирования человеческого капитала. *Обсуждение:* человеческий капитал предприятия, являясь основной составляющей общего производственного потенциала, оказывает существенное влияние на формирование финансовых результатов на основе производительности труда. Автоматизация и механизация производства оказывают существенное влияние на использование человеческого капитала, так как меняют его структуру и являются основой для их развития. Проведение контроля использования человеческого капитала с помощью системы интегрированной оценки на предприятии предлагается сделать обязательной процедурой. Присвоение максимальных баллов по каждому критерию позволит руководству предприятия более детально оценить вклад персонала в результат и обоснованно подойти к процессу премирования, что позволит достичь высоких результатов. Общеизвестно, что премиальный и социальный компоненты поощрения работников имеют определенный срок своего «положительного эффекта», который необходимо поддерживать, тем самым оказывая прямое и косвенное воздействие на рост производительности труда. *Результаты:* нами рекомендуется использовать индивидуальное вознаграждение как приоритетное преимущество перед другими видами поощрения, так как это создает у работника желание самостоятельно анализировать и оценивать результаты своего труда. Для поддержания этой причинно-следственной связи необходимым условием является минимальный временной разрыв, так как это будет способствовать достижению здоровой конкуренции между работниками в процессе производства. Нами предлагается использовать ряд критериев для осуществления премирования работников. Предложенные критерии разделены нами на два типа: индивидуаль-

ные и коллективные. Это, без сомнения, повышает справедливость премирования, его открытость и обоснованность.

Ключевые слова: человеческий капитал, индикаторы эффективности использования человеческого капитала организации, использование рабочего времени, контроль за использованием рабочего времени, премирование персонала.

DOI: 10.17308/meps.2021.10/2692

Введение

В современных условиях в процессе производства основная роль принадлежит человеческому капиталу. При этом все больше внимания уделяется анализу и контролю за использованием человеческого капитала, рабочего времени и производительности труда персонала, так как именно эти показатели являются ключевыми индикаторами, формирующими себестоимость и оказывающими непосредственное влияние на финансовые результаты. Грамотная работа отдела кадров позволяет сформировать стабильный трудовой коллектив, способный выполнять поставленные перед ним задачи, причем это условие должно соблюдаться с учетом перспективы развития предприятия. Деловитость, трудоспособность и ответственность в этой ситуации являются немаловажными характеристиками работников.

Методология исследования

Эффективность использования человеческого капитала неразрывно связана с автоматизацией и механизацией процесса производства, так как именно это позволяет увеличивать производительность труда работников, но и создает необходимость их постоянного развития и совершенствования. Важная роль в этом процессе принадлежит комплексному экономическому анализу и контролю за использованием человеческого капитала и особенно рабочего времени. Повысить эффективность использования человеческого капитала можно на основе выявления и освоения внутренних резервов роста производительности труда.

Человеческий капитал в процессе своего использования оказывает большое влияние на основные финансовые характеристики деятельности предприятия (рыночная стоимость, деловая активность, финансовая устойчивость, кредитоспособность), поэтому, на наш взгляд, важной задачей руководства предприятия является разработка положений контроля и комплексного анализа человеческого капитала.

Эффективность работы любого бизнеса не может быть достигнута без завладения достаточной рыночной доли для превышения точки безубыточности, а это, в свою очередь, требует высокого уровня конкурентоспособности как предлагаемой рынку продукции, так и предприятия в целом, целесообразности в организации всех бизнес-процессов, инновационной активности и, что очень важно, самого полного использования доступного ему человеческого потенциала. Носителями человеческого потенциала выступа-

ют работники, причем этот потенциал неотторжим от них и может быть взят в своеобразную аренду путем заключения с ними трудового контракта либо договора гражданско-правового характера на выполнение того или иного объема работ. Полноценное экономическое использование человеческого потенциала возможно лишь в условиях продуманной системы управления персоналом, которая, в свою очередь, включает ряд компонентов от кадровой стратегии и управления обеспечением достаточного по количественным и качественным параметрам объема труда для производственных нужд до формирования позитивной корпоративной культуры, повышения уровня мотивации и стимулирования труда. Конечной целью работы с персоналом с экономической точки зрения является повышение производительности труда, а также направление компетенций и мотивов работников на достижение целей бизнеса.

Дефицит человеческого потенциала губительно сказывается на результатах работы бизнеса. Такой дефицит может проявляться как в количественном аспекте при нехватке работников для выполнения требуемого объема работ, так и в качественном, который выражается в недостаточном уровне сформированности либо наборе компетенций имеющихся кадров. Такая проблема может разрешаться как наймом дополнительного штата со специфическими требованиями к образованию и опыту работы, так и дообучением или переподготовкой уже занятых сотрудников. При отсутствии дефицита человеческого потенциала также возможно невыполнение работ, что может быть обусловлено недостаточной трудовой дисциплиной и мотивацией.

Оплата труда была и в настоящее время является для большинства членов общества основой их благополучия, а значит, она является мощным стимулом для повышения результативности труда персонала и как результат всего производства. Современные кризисные условия экономики оказывают существенное влияние на персонал, его трудоустройство и рациональное использование на основе гибкой системы мотивации. Четко организованная и грамотно и слаженно работающая система внутреннего контроля трудовых ресурсов предприятия является необходимым условием правильного расчета оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников. Система оплаты труда должна обеспечивать оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств фонда оплаты труда и выплат социального характера.

В современных условиях трудовое законодательство создает правовые условия для достижения оптимального сочетания и согласования интересов работников и работодателей, а также государства.

Трудовым законодательством в 2016 году были созданы профессиональные стандарты (или характеристики), соблюдение которых обязательно при выполнении работниками какого-либо вида профессиональной деятельности. Законодательством уделено немало внимания несвоевременному по-

гашению кредиторской задолженности перед персоналом по оплате труда. Основной причиной этой негативной ситуации является отсутствие полной ответственности руководства предприятия и менеджеров по персоналу. Федеральным законом № 272 от 03.07.2016 года установлен предельный срок выдачи зарплаты в размере 15 дней в следующем за отчетным периодом месяце. Как и прежде, предусмотрена авансовая система оплаты труда. В соответствии с Федеральным законом № 186 от 29.06.2015 года при задержке выплаты зарплаты более чем на 3 месяца у работников есть все основания обращаться в суд с иском о банкротстве коммерческой организации. Такие жесткие меры обяжут работодателей выплачивать свои обязательства по оплате труда персонала вовремя и в полном объеме и тем самым снизить социальную напряженность в обществе, обеспечить экономическую защищенность населения.

Оплата труда как статья затрат напрямую связана с трудозатратами, следовательно, она уменьшает прибыль в зависимости от видов деятельности. Совершенствование системы трудовых отношений, организации внутреннего контроля трудовой деятельности работников и их мотивации напрямую связано с повышением их квалификации, инновационным изменением функциональных кадровых структур.

Надежная правовая основа придает легитимность статусу кадровых технологий и обеспечивает регламентированность, доступность и надежность действий специалистов по кадрам в части применения результатов кадровой политики. Персонал, имеющий право на применение кадровых технологий, обязан быть профессионально подготовленным, обладать достаточной квалификацией, без сомнения, высокими моральными качествами.

Результативность использования той или иной системы контроля оплаты труда персонала возможно определить и повесить на основе учета фактически отработанного времени, оценки качества выполнения должностных обязанностей, систематического проведения аттестации и пересмотра квалификационных нормативов в связи с современными условиями.

Дальновидный и грамотный руководитель вместе с менеджерами по персоналу должен инициировать повышение квалификации работников, так как это гарантирует выполнение текущих производственных задач и достижение конкурентоспособного уровня производимой продукции. Система оценки организации оплаты труда и управления персоналом предприятия направлена на эффективное использование работоспособности, квалификации и практических навыков, опыта и мастерства всех работников предприятия в сочетании с их ответственностью по отношению к целям предприятия на основе максимального сближения целей предприятия и отдельного работника.

С целью совершенствования оценки системы внутреннего контроля использования трудовых ресурсов нами предлагается использовать систему интегральной оценки, которая максимально широко охватывает все аспекты

функционирования и использования человеческого капитала предприятия, она включает в себя:

- оценку развития системы мотивации персонала, которая позволяет работникам расти по карьерной лестнице, увеличивая оплаты труда в соответствии с личным вкладом в дело организации и профессионализмом самого работника;

- создание для работника условий и возможностей обучения и повышения квалификации, разработка рекомендаций по периодичности их прохождения и своевременный контроль этого решения;

- оценку качества трудового вклада работников на основе производственной программы и должностных инструкций;

- обеспечение социальной защищенности работников предприятия через отдел кадров и профсоюз;

- создание подходящего психологического и эмоционального климата в коллективе за счет создания сплоченного коллектива и дружеской атмосферы в нем (по средствам совместных корпоративных мероприятий, совместного отдыха, развитие корпоративной культуры и различного рода массовых и праздничных мероприятий).

Формирование функционального перечня работ при создании эффективной системы внутреннего контроля управления кадрами и оплаты труда включает:

- содействие руководству предприятия в разработке стратегии развития, предотвращении конфликтных ситуаций;

- повышение квалификации персонала, развитие профессиональных навыков, создание условий для эффективного использования знаний, навыков и опыта;

- разработку направлений укрепления трудовой дисциплины;

- управление трудозатратами (заработной платой и выплатами социального характера);

- разработку вариантов оценки заработной платы и ее стимулирующей части;

- разработку эффективных способов формирования штата сотрудников, прогнозирование потребности в кадрах;

- осуществление комплектования трудового коллектива с учетом психологической совместимости персонала;

- создание кадрового резерва и ведение соответствующей работы с персоналом по специальным обучающим программам;

- создание действенного аппарата управления, установление оптимальной потребности предприятия в менеджерах;

- ведение делопроизводства и специальной работы с документацией, касающейся кадрового обеспечения (карточками, анкетами, характеристиками, справками, аттестационными материалами);

- проведение аттестационных мероприятий;
- заключение трудовых контрактов, проведение тарифных переговоров, оказание помощи в служебном продвижении персонала.

Обсуждение результатов

Эффективность системы внутреннего контроля человеческого капитала и оценки эффективности кадрового менеджмента определяется экономией, связанной с укреплением трудовой дисциплины, оптимизацией уровня расходов на создание благоприятных условий труда, разработкой прогрессивных систем материального и морального поощрения.

Нами разработан перечень показателей интегральной оценки системы внутреннего контроля системы использования человеческого капитала (табл. 1.). Заполнение данной таблицы в соответствии с максимальными баллами производится руководителями подразделений и производственных участков, начальниками смен.

Таблица 1

Показатели интегральной оценки системы внутреннего контроля использования человеческого капитала

Показатели	Максимальный балл
1. Развитие системы мотивации персонала	5
2. Наличие возможностей для обучения и повышения квалификации персонала	5
3. Оценка трудового вклада работников (по должностям)	5
4. Обеспечение социальной защищенности работников через отдел кадров и профсоюз	2
5. Создание благоприятного психологического и эмоционального климата	5
6. Укрепление трудовой дисциплины	5
7. Совершенствование оплаты труда и ее стимулирующей части	5
8. Расстановка персонала с учетом потребности предприятия и совместимости персонала	5/5
9. Оптимизация ведения делопроизводства	5
10. Проведение аттестационных мероприятий	3
Итого:	50

Анализ изменения баллов по отдельному параметру, из приведенных в таблице, позволяет сделать вывод об ухудшении работы системы внутреннего контроля использования человеческого капитала и покажет направление дальнейшей работы по ее совершенствованию.

Современный анализ затрат на оплату труда приобретает практическую ценность лишь в том случае, если большой объем информации обрабатывается как единая информационная система с использованием типовых программ: «1С Бухгалтерия», «1С Предприятие», «Банк-Клиент» и

других. При этом налажены мероприятия по соблюдению коммерческой тайны и экономической безопасности. Таким образом, использование ИТ-технологий позволяет: экспортировать данные контрольно-аналитической системы управления затратами по оплате труда в программные продукты, используемые в фискальной системе и банках наряду со своими основными функциями выполнять функции заполнения разного рода отчетности: финансовой, статистической и налоговой.

Указанные возможности в полной мере могут быть достигнуты только лишь при условии наличия автоматизированной системы управления затратами предприятия. Автоматизация контрольно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда имеет важное практическое значение в части сокращения трудоемкости и обеспечения электронной рассылки финансовой и налоговой отчетности. В практической хозяйственной деятельности большое внимание уделяется дальнейшему совершенствованию электронного документооборота по использованию трудовых ресурсов и оплате их труда в части сокращения количества первичных документов на основе автоматизации первичных операций по вводу оперативной информации через электронный документооборот вместо бумажного.

В то же время в современных кризисных условиях каждому предприятию важно не только минимизировать расходы на персонал, но и максимально подобрать действенные методы его мотивации, способствующие сплочению трудового коллектива для решения сложных производственных задач. В этих условиях кадровому управлению необходимо особое внимание уделить распорядку дня, психологическому климату в коллективе, достаточному количеству и необходимому качеству инструментов и техники (в том числе и оргтехники), обеспечению помещений (с определенными характеристиками) для ведения производственного процесса.

Результаты внутреннего контроля использования человеческого капитала на предприятии должны стать основой для разработки и осуществления положения о моральном и материальном стимулировании. Этот аспект деятельности предприятия широко используется в странах, имеющих развитую экономику. Методы материального стимулирования применяются с целью поощрения работников. Базовым элементом механизма системы материального стимулирования выступает премирование, целесообразность которого заключается в обосновании целеустремленности работников в достижении высоких результатов, в решении поставленных задач. Важно, что эффективное выполнение работниками их функций зависит в большей мере от механизма социальных выплат и льгот.

Социальная защита работников в организации призвана гарантировать такие условия труда, которые содействуют достижению высокой его результативности. Премияльный и социальный элементы материального поощрения обоснованы совокупностью компонентов, основная масса которых стимулирует работников в заданном направлении. Значит, рост оптималь-

ности использования человеческого капитала в теории и практике трудовых отношений в большей степени ориентирован на индивидуальное и коллективное премирование. Следовательно, индивидуальное вознаграждение существенно влияет на производительность труда определенного работника сельскохозяйственной организации.

Использование индивидуальных премий эффективно в тех условиях деятельности предприятия, которые обеспечивают работнику возможность проявить опыт, знания, а значит, повлиять на итоги его финансово-хозяйственной деятельности. Взаимозависимость между полученными результатами и величиной премии работника обеспечивает рациональное применение индивидуальных механизмов поощрения с позиции материального стимулирования трудовой деятельности.

Приоритетным преимуществом индивидуального вознаграждения перед иными видами поощрительных выплат выступает желание работника самостоятельно проанализировать и оценить результаты собственного труда, который определяется объемом реализованных услуг, работ, количеством произведенных изделий и проданной готовой продукции. Незначительная продолжительность времени между результатом труда и вознаграждением определяет тесноту причинно-следственной связи «результат – вознаграждение», а значит, стимулирует работника к повышению производительности труда. Следовательно, в основном механизмы индивидуальной мотивации труда нацелены на поддержание конкурирующих преимуществ между работниками сельскохозяйственной организации.

Для стимулирования работников за высокие результаты деятельности организации в целом используются коллективные механизмы мотивации, предполагающие материальное вознаграждение по итогам года. Разнообразные коллективные системы стимулирующих выплат составляют доля работника в прибыли организации, распределение установленной части прибыли предприятия между его сотрудниками (например, доля участия акционеров). Важными коллективными системами вознаграждения являются:

- выплаты на основе управления по целям;
- премии по итогам деятельности подразделений;
- поощрения временных рабочих производственных групп, получивших и выполнивших дополнительные или специфические задания от руководства.

Использование коллективного вознаграждения работников организации развивает и формирует единый деловой корпоративный дух в организации. Таким образом, необходимость премирования обосновывается на основе глобальных целей предприятия и определяет итоговые результаты ее финансово-хозяйственной деятельности.

При этом важным критерием оценки для обоснования величины премиального вознаграждения работника выступает размер его основной заработной платы. Коллективное вознаграждение для работников структурных

подразделений организации ориентировано мотивировать результаты их деятельности и нацелено на повышение производительности труда в каждом из них. На основе целей и задач, поставленных перед сельскохозяйственной организацией, разрабатываются критерии и показатели премирования.

Большинство экономистов-аграриев считают необходимым условием для роста эффективности деятельности предприятий сокращение затрат на производство и реализацию готовой продукции. На этом основании предлагается для мотивации эффективного труда применять системы оплаты труда, ориентированные на минимизацию затрат, и таким образом, связывающие рост заработной платы с сокращением себестоимости продукции. В ходе исследования определили, что в настоящее время, характеризующееся ростом цен на технику, смазочные материалы, топливо, семена и удобрения, корма для животных и птиц, сокращение себестоимости затруднительно.

Активное же стимулирование снижения издержек может способствовать сокращению объемов производства продукции, а значит, и сокращению производительности труда. Объективной целью государственной аграрной политики в рамках обеспечения импортозамещения выступает рост объемов производства отечественной сельскохозяйственной продукции. Следовательно, базовым критерием обоснования премирования в свете индивидуального вознаграждения работников отраслей растениеводства, животноводства, а также механизаторов и водителей выступает увеличение производительности труда.

Необходимость данного выбора подкрепляется обеспечением тесной причинно-следственной связи между темпами роста производительности труда и его оплаты. Показателем производительности труда в растениеводстве выступает реализация сменной нормы выработки, а в животноводстве – выполнение месячного задания по производству продукции. Мотивирование роста производительности труда работников предполагает увеличение производства высококачественной продукции при строгом выполнении технологии производства и сроков реализации работ. Следует установить условия стимулирования, выполняющие контрольную функцию, и вводить их для того, чтобы премирование по указанному критерию не противоречило особенностям и характеру производственной деятельности предприятия. На этом основании в аграрном секторе экономики, обладающим устойчивой спецификой, индивидуальное стимулирование целесообразно реализовывать 2 раза в год. По результатам посевной, то есть в весенне-летний период реализуется первое премирование, нацеленное на стимулирование труда работников. После завершения уборки по результатам осенне-зимнего периода реализуется второе премирование.

Величина поощрения работника устанавливается пропорционально его вкладу в увеличение итогового критерия премирования. Рекомендуется также применение среднего прироста производительности труда

работников в целом по предприятию для цели оценки личного вклада руководителей (специалистов) в повышение производительности труда, так как отсутствует возможность определения количественной его величины при индивидуальном их стимулировании. Следовательно, так же как и для остальных работников предприятия базой для расчета размера премии руководителей (специалистов) выступает средний прирост производительности труда коллектива.

Мотивирование сокращения трудоемкости способствует модернизации технологии производства сельскохозяйственной продукции, повышению уровня ее автоматизации, повышению качества организации труда, а значит, и росту производительности труда. Значит, уровень сокращения трудоемкости получения сельскохозяйственной продукции рекомендуется в качестве критерия, устанавливающего величину коллективной премии.

Одним из условий выплаты коллективного поощрения работникам выступает выполнение в полном объеме функций, согласно занимаемой должности, а также соблюдение трудовой и производственной дисциплины, если указанные условия выполнены не будут работники частично или полностью лишаются коллективной премии. Величина выплаты работникам в рамках коллективного механизма поощрения определяется в зависимости от реального вклада работника в финансово-хозяйственную деятельность предприятия. Следовательно, величина выплат работникам определяется их трудовым участием.

Таблица 2

Критерии премирования работников

Критерии премирования	
Индивидуального	Коллективного
1. Отсутствие брака в работе.	1. Рост производительности труда.
2. Производство продукции надлежащего качества.	2. Выполнение плана по производству продукции.
3. Рост продуктивности животных или урожайности, выработки продукции (для соответствующих подразделений).	3. Производство продукции надлежащего качества.
4. Соблюдение технологии производства продукции.	4. Соблюдение технологии производства продукции.
5. Соблюдение трудовой и производственной дисциплины.	5. Соблюдение сроков продажи продукции.
	6. Соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

Важно помнить, что величина прибыли, используемая для коллективных выплат, должна рассчитываться при изменении критерия стимулирования. Изменение суммы коллективных выплат при сокращении или росте указанного критерия стимулирования не должно превышать значения принятого при индивидуальном стимулировании.

В таблице 2 приведены критерии премирования работников, причем

отдельно для индивидуального премирования и коллективного. Как видно, при составлении критериев учитывались компетенции работников и те факторы, которые зависят от слаженной работы всего коллектива.

Заключение

Уточненные и разработанные механизмы модернизации анализа системы стимулирования работников сельскохозяйственных предприятий, нацеленные на повышение производительного труда, позволят повысить и его качество.

Список источников

1. Журкина Т.А. Информационное обеспечение контроля использования трудовых ресурсов / Т.А. Журкина, Т.В. Сабетова // *Приоритетные направления научно-технологического развития агропромышленного комплекса России. Материалы национальной научно-практической конференции*, 2019, с. 152-157.
2. Когтева А.Н. Вопрос продолжительности рабочей недели в рамках российской экономики / А.Н. Когтева, Н.М. Шевцова // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*, 2020, no. 1 (43), с. 59-65.
3. Когтева А.Н. Сетевые формы человеческого капитала в условиях цифровой трансформации / А.Н. Когтева, Н.А. Герасимова, А.М. Кулик, Н.М. Шевцова // *Вестник Воронежского государственного аграрного университета*, 2019, т. 12, no. 4 (63), с. 194-202.
4. Когтева А.Н. Экономическая эффективность мероприятий по повышению мотивации персонала предприятия // *Теория и практика организации промышленного производства. Эффективность организации и управления промышленными предприятиями: проблемы и пути решения. Материалы Международной научно-практической конференции. Сер. «Теория и практика организации промышленного производства»*. Воронежский государственный технический университет, 2017, с. 131-135.
5. Сабетова Т.В. Взаимное влияние качества человеческого потенциала и социально-экономического развития территории // *Финансовый вестник*, 2018, no. 2 (41), с. 70-81.
6. Сабетова Т.В. Личная конкурентоспособность на рынке труда: сущность и классификация составляющих элементов // *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*, 2016, no. 3 (69), с. 274-282.
7. Сабетова Т.В. Оценка уровня конкурентоспособности аграрного предприятия на рынках привлеченного и заемного капитала / Т.В. Сабетова, Р.Г. Мартынов // *Финансовый вестник*, 2020, no. 1 (48), с. 29-39.
8. Сабетова Т.В. Переориентация методики анализа человеческого потенциала территории в условиях инновационной экономики // *Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (18-е заседание), посвященной 100-летию Воронежского государственного университета*, 2018, с. 209-217.
9. Сабетова Т.В. Совершенствование анализа человеческого потенциала территории // *Актуальные вопросы устойчивого развития АПК и сельских территорий. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 50-летию со дня образования кафедры экономического анализа, статистики и прикладной математики*, 2018, с. 292-298.
10. Бухонова Н.М. Совершенствование стимулирования труда работников предприятия при создании нового продукта на основе разработки функциональной модели мотивации / Н.М. Бухонова, А.В. Яковлев, А.Б. Власов, Л.А. Шишкина // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2018, no. 10 (106), с. 52-63.
11. Панина Е.Б. Аналитические про-

цедуры в финансовом контроле бюджетных организаций / Е.Б. Панина, С.И. Панин, Л.А. Шишкина // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2019, no. 9 (117), с. 57-69.

12. Запорожцева Л.А. К вопросу о

формировании мониторинга устойчивого развития сельских территорий / Л.А. Запорожцева, Л.А. Шишкина, Р.О. Толстолицкий // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2020, no. 4 (124), с. 141-153.

EFFICIENCY OF THE USE OF HUMAN CAPITAL OF ORGANIZATIONS

Lyubavsky Ivan Nikolaevich, graduate student

Voronezh State Agricultural University, ul. Mitchurina, 1, Voronezh, Russia, 394087;
e-mail: mr.lyubavskiy@mail.ru

Purpose: this article is devoted to improving the assessment of the internal control system for the use of human capital using an integrated assessment system that covers all aspects of the functioning of human capital as widely as possible. *Discussion:* the human capital of an enterprise, being the main component of the overall production potential, has a significant impact on the formation of financial results based on labor productivity. Automation and mechanization of production have a significant impact on the use of human capital, as they change its structure and are the basis for their development. It is proposed to make the monitoring of the use of human capital using the integrated assessment system at the enterprise a mandatory procedure. Assigning maximum points for each criterion will allow the company's management to assess the contribution of personnel to the result in more detail and to approach the bonus process reasonably, which will allow achieving high results. It is well known that the bonus and social components of employee incentives have a certain period of their «positive effect», which must be maintained, thereby having a direct and indirect impact on labor productivity growth. *Results:* we recommend using individual remuneration as a priority advantage over other types of incentives, since this creates an employee's desire to independently analyze and evaluate the results of their work. To maintain this causal relationship, a minimum time gap is a necessary condition, since this will contribute to achieving healthy competition between employees in the production process. We propose to use a number of criteria for the implementation of employee bonuses. The proposed criteria are divided into two types: individual and collective. This, without a doubt, increases the fairness of the bonus, its openness and validity.

Keywords: human capital, indicators of the effectiveness of the use of the organization's human capital, the use of working time, control over the use of working time, personnel bonuses.

References

1. Zhurkina T.A. Information support for the control of the use of labor resources / T.A. Zhurkina, T.V. Sabetova. *Priority directions of scientific and technological development of the agro-industrial complex of Russia. Materials of the national scientific and practical conference*, 2019, pp. 152-157. (In Russ.)
2. Kogteva A.N. The question of the length of the working week in the framework of the Russian economy / A.N. Kogteva, N.M. Shevtsova. *Innovative economy: prospects*

for development and improvement, 2020, no. 1 (43), pp. 59-65. (In Russ.)

3. Kogteva A.N. Network forms of human capital in the conditions of digital transformation / A.N. Kogteva, N.A. Gerasimova, A.M. Kulik, N.M. Shevtsova. *Bulletin of the Voronezh State Agrarian University*, 2019, T. 12, no. 4 (63), pp. 194-202. (In Russ.)

4. Kogteva A.N. Economic efficiency of measures to increase the motivation of the company's personnel. *Theory and practice of the organization of industrial production. Efficiency of organization and management of industrial enterprises: problems and solutions. Materials of the International scientific and practical conference. Ser. "Theory and practice of industrial production organization" Voronezh State Technical University*, 2017, pp. 131-135. (In Russ.)

5. Sabetova T.V. Mutual influence of the quality of human potential and socio-economic development of the territory. *Financial Bulletin*, 2018, no. 2 (41), pp. 70-81. (In Russ.)

6. Sabetova T.V. Personal competitiveness in the labor market: the essence and classification of the constituent elements. *Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies*, 2016, no. 3 (69), pp. 274-282. (In Russ.)

7. Sabetova T.V. Assessment of the level of competitiveness of an agricultural enterprise in the markets of attracted and borrowed capital / T.V. Sabetova, R.G. Martynov. *Financial Bulletin*, 2020, no. 1 (48), pp. 29-39. (In Russ.)

8. Sabetova T.V. Reorientation of the methodology for analyzing the human

potential of the territory in the conditions of an innovative economy. *Innovative dominants of the social and labor sphere: economics and management. Materials of the annual international scientific and practical conference on the problems of social and labor relations (18 session), dedicated to the 100th anniversary of the Voronezh State University*, 2018, pp. 209-217. (In Russ.)

9. Sabetova T.V. Improving the analysis of the human potential of the territory / T.V. Sabetova. *Topical issues of sustainable development of agriculture and rural areas. Materials of the All-Russian scientific and practical conference dedicated to the 50th anniversary of the establishment of the Department of Economic Analysis, Statistics and Applied Mathematics*, 2018, pp. 292-298. (In Russ.)

10. Bukhonova N.M. Improvement of labor stimulation of employees of the enterprise when creating a new product based on the development of a functional model of motivation / N.M. Bukhonova, A.V. Yakovlev, A.B. Vlasov, L.A. Shishkina // *Modern economy: problems and solutions*. 2018. No. 10 (106). pp. 52-63. (In Russ.)

11. Panina E.B. Analytical procedures in the financial control of budget organizations / E.B. Panina, S.I. Panin, L.A. Shishkina. *Modern economy: problems and solutions*, 2019, no. 9 (117), pp. 57-69. (In Russ.)

12. Zaporozhtseva L.A. On the issue of the formation of monitoring of sustainable development of rural territories / L.A. Zaporozhtseva, L.A. Shishkina, R.O. Tolstolutsky. *Modern economy: problems and solutions*, 2020, no. 4 (124), pp. 141-153. (In Russ.)