



СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Т. В. Коваленко, К. А. Залож

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
58, ул. Артема, г. Донецк, ДНР, 83001.
E-mail: moska_dn@mail.ru*

Получена 22 сентября 2021; принята 24 сентября 2021.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы определения структуры человеческого капитала и его места в структуре интеллектуального капитала предприятия. Человеческий капитал рассматривается как сочетание способностей отдельной личности: знания, умения, коммуникации, навыки, здоровье, в которые осуществляются инвестиции, вследствие чего они с течением времени капитализируются и дают добавленную стоимость предприятию. Приведены уровни формирования человеческого капитала, такие как макроэкономический, микроэкономический и индивидуальный. Рассмотрены особенности формирования человеческого капитала на конкретном уровне. На макроэкономическом уровне человеческий капитал состоит из инвестиций региона, инвестиций страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, что является существенной частью национального богатства страны. На микроуровне человеческий капитал представляет собой совокупную квалификацию и производительные способности всех его работников. На уровне индивида человеческий капитал представляет собой знания, умения, навыки, накопленный опыт и другие производственные характеристики, которые человек получает в процессе обучения, профессиональной подготовки, практического опыта и с помощью которых он может получать доход. В статье обосновано место и роль человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, структура, уровень, интеллектуальный капитал, предприятие, макроуровень, микроуровень.

СТРУКТУРА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Т. В. Коваленко, К. О. Залож

*ДОНУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
58, вул. Артема, м. Донецьк, ДНР, 83001.
E-mail: moska_dn@mail.ru*

Отримана 22 вересня 2021; прийнята 24 вересня 2021.

Анотація. У статті розглядаються питання визначення структури людського капіталу та його місця в структурі інтелектуального капіталу підприємства. Людський капітал розглядається як поєднання здібностей окремої особистості: знання, вміння, комунікації, навички, здоров'я, в які здійснюються інвестиції, внаслідок чого вони з плином часу капіталізуються і дають додану вартість підприємству. Наведено рівні формування людського капіталу, такі як макроекономічний, мікроекономічний і індивідуальний. Розглянуто особливості формування людського капіталу на конкретному рівні. На макроекономічному рівні людський капітал складається з інвестицій регіону, інвестицій країни в рівень освіти, професійної підготовки і компетентності, що є суттєвою частиною національного багатства країни. На мікрорівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності всіх його працівників. На рівні індивіда людський капітал являє собою знання, вміння, навички, накопичений досвід і інші виробничі характеристики, які людина отримує в процесі навчання, професійної підготовки, практичного досвіду і за допомогою яких вона може отримувати доход. У статті обґрунтовано місце і роль людського капіталу в структурі інтелектуального капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, структура, рівень, інтелектуальний капітал, підприємство, макрорівень, мікрорівень.

STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL

Tatiana Kovalenko, Kristina Zalozh

Donetsk national technical university,

58, Artema str., Donetsk, DPR, 83001.

E-mail: moska_dn@mail.ru

Received 22 September 2021; accepted 24 September 2021.

Abstract. The article discusses the issues of determining the structure of human capital and its place in the structure of the intellectual capital of the enterprise. Human capital is considered as a combination of the abilities of an individual: knowledge, skills, communication, skills, health, in which investments are made, as a result of which they are capitalized over time and add value to the enterprise. The levels of human capital formation, such as macroeconomic, microeconomic and individual, are given. The features of the formation of human capital at a specific level are considered. At the macroeconomic level, human capital consists of investments of the region, investments of the country in the level of education, professional training and competence, which is an essential part of the national wealth of the country. At the micro level, human capital represents the combined qualifications and productive abilities of all its employees. At the level of an individual, human capital represents knowledge, skills, accumulated experience and other production characteristics that a person receives in the process of training, professional training, practical experience and with which he can earn income. The article substantiates the place and role of human capital in the structure of the intellectual capital of the enterprise.

Keywords: human capital, structure, level, intellectual capital, enterprise, macro level, micro level.

Введение

Главным конкурентным преимуществом любого предприятия является совокупность знаний, навыков и опыта его персонала. Такой комплекс способностей в специализированной литературе носит название человеческий капитал. Для наиболее полной его реализации в процессе труда необходимо качественное управление, которое основывалось бы как на теоретической базе, так и на практическом опыте.

Анализ последних исследований и публикаций

Существенный вклад в исследование структуры человеческого капитала персонала предприятия внесли такие авторы, как Г. Беккер, Т. Шульц, В. П. Щетинин, Р. И. Капелюшников, Ю. А. Корчагини др.

Целью исследования

Целью исследования является определение структуры человеческого капитала и его места в структуре интеллектуального капитала предприятия.

Основные результаты исследования

Среди ученых-экономистов нет единого мнения, какие стороны человеческой личности стоит включать в категорию человеческого капитала. Во многом это обуславливается отраслевыми различиями трудовой деятельности, так как требования к работнику в различных видах деятельности могут не совпадать. В связи с этим принято рассматривать комплекс из семи элементов человеческого капитала (рис. 1).

Человеческий капитал рассматривается как сочетание способностей отдельной личности: знания, умения, коммуникации, навыки, здоровье, в

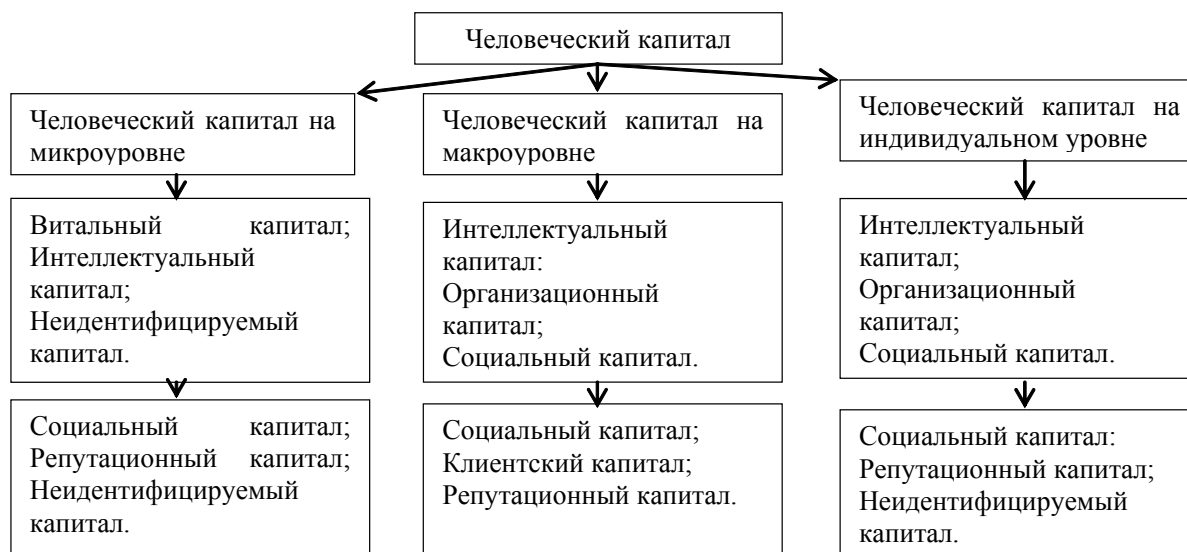


Рисунок – 1 Структура человеческого капитала предприятия.

которые осуществляются инвестиции, вследствие чего они с течением времени капитализируются и дают добавленную стоимость предприятию [3].

Человеческий капитал играет первостепенную и основополагающую роль в системе факторов производства, а отношения по поводу его формирования и использования занимают ведущее место в системе рыночных отношений. Факторами, которые оказывают влияние на оценку человеческого капитала, являются: возрастной показатель работников предприятия, количество и качество полученного опыта, годовой размер производства, расходы на наем новых работников и т. д. [6, с. 104].

Отрицательное воздействие на уровень человеческого капитала оказывают процессы старения населения, т. к. с повышением возраста сотрудника снижается запас человеческого капитала персонала. У людей с высшим образованием запас человеческого капитала больше, нежели у людей с наиболее низким уровнем образования. Оценка человеческого капитала в управлении персоналом применяется в основном с целью установления соответствующего объема заработной платы для заинтересованности человека в последующем повышении квалификации, результативности производства и мотивирования к дальнейшему карьерному росту.

На микроуровне человеческий капитал представляет собой совокупную квалификацию

и производительные способности всех его работников. Так, базовая часть человеческого капитала была сформирована благодаря инвестированию государства и негосударственных общественных и международных фондов и организаций, образовательных учреждений и индивидуальных инвестиций в профессиональные и личностные качества человека, а формирование и развитие специфической части такого вида капитала, свойственное только конкретному предприятию или конкретной области, происходит в результате инвестиций предприятия в знания, умения, навыки работников. На этом уровне человеческий капитал ассоциируется с производственным и коммерческим капиталом предприятия, поскольку прибыль получается от эффективного использования всех видов капитала [7].

Методы оценки человеческого капитала на микроуровне: структура человеческого капитала; амортизационная оценка по типу актива; факторы, характеризующие себестоимость человеческого капитала; качественная и количественная оценка; производственные затраты; получаемая прибыль. Предприятия независимо от сферы деятельности осуществляют инвестиции в человеческий капитал для формирования, развития и поддержания физических возможностей, выносливости сотрудника, его моральной устойчивости, к ним относятся:

- заложенные способности (физиологический потенциал);
- приобретенный и психологический потенциал;
- физические возможности;
- генетика;
- склонности и природные дарования;
- творческие способности;
- интеллектуальные и психологические способности;
- моральное здоровье, выносливость;
- накопленный опыт;
- полученные знания;
- умения, компетентность, ценностные ориентации;
- мотивационные установки человека и состояние его здоровья [8, с. 85].

Инвестиции, связанные с уровнем здоровья имеют возможность не только снизить издержки предприятия, вызванные временной нетрудоспособностью, но и замедлить износ человеческого капитала [4, с. 86].

Существует мнение, что на макроэкономическом уровне человеческий капитал состоит из инвестиций региона, инвестиций страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности и т. п., что является существенной частью национального богатства страны [3]. Человеческий капитал на уровне государства представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, личностных качеств населения, который был сформирован в результате инвестирования как страны, региона в уровень образования, профессиональной подготовки, культуры, здравоохранения и т. д., так и благодаря инвестициям в человеческий капитал на уровне предприятия и индивидуальном уровне. Этот уровень представляет собой совокупность человеческого капитала всего населения региона, или страны и представляет собой часть национального богатства страны.

На уровне индивида человеческий капитал представляет собой знания, умения, навыки, накопленный опыт и другие производственные характеристики, которые человек получает в процессе обучения, профессиональной подготовки, практического опыта и с помощью которых он может получать доход. Формирование и накопление человеческого капитала происходит благодаря инвестициям на макроэкономическом,

индивидуальном уровне и на уровне предприятия, если индивид работает или когда-либо работал. Индивидуальный человеческий капитал можно сравнить с другими видами личной собственности, способствующих получению дохода [10].

Человеческий капитал оказывает влияние на мотивационные установки и социокультурное развитие. Уровень знаний определяется природными задатками человека (интеллектуальные, творческие способности), качеством системы образования и степенью влияния на данный процесс внешней среды [9, с. 53]. Психологическая устойчивость определяет возможность деятельности человека в конкретном коллективе, его стрессоустойчивость, способность к адаптации. Человеческий капитал характеризует такое качество, как неотчуждаемость его факторов, он не может являться собственностью предприятия. Когда речь заходит об инновационном развитии предприятия, следует обратить внимание на человеческий капитал. Управление человеческим капиталом позволяет системно обозначить социально-экономические моменты деятельности руководящего состава предприятия (рис. 2).

Особенная черта элементов интеллектуального капитала – это человеческий капитал, выраженный в опыте, знаниях и компетентности персонала предприятия, которые приобретаются с течением времени. Отношения инновационного предприятия с потребителями зависят от степени применения интеллектуального капитала на стадиях распределения, обмена и потребления воспроизводственного цикла. Потребительский капитал имеет свойство быстро терять свою стоимость. При оценке персонала предприятия в настоящее время используется большое количество разнообразных показателей. При этом оценивается как человеческий капитал работника, так и экономические результаты его труда [1, с. 310].

Одной из важных тенденций современного рынка труда является увеличение количества временных работников. Основными факторами, которые обуславливают спрос предприятий на временных сотрудников, является: снижение затрат, сезонные колебания спроса, возможность замещения сотрудников, быстрая адаптация предприятия к экономическим циклам,

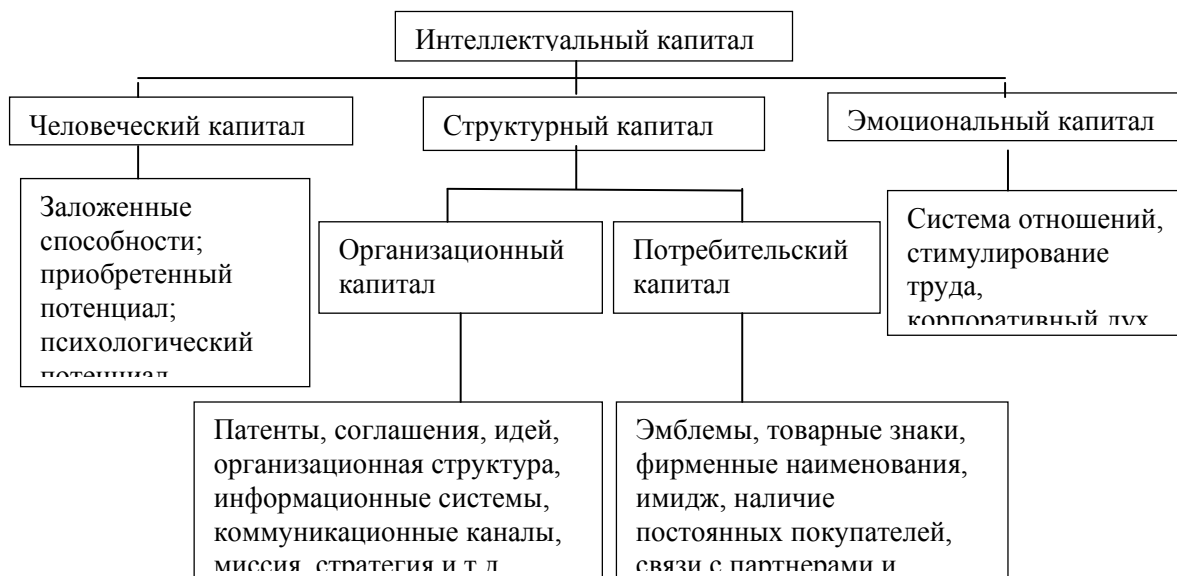


Рисунок – 2 Место человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала предприятия.

отсутствие обязательств по гарантии занятости [5, с. 72].

Выводы

Понимание человеческого капитала как совокупности общественно целесообразных производственных знаний, навыков, способностей дает основания для таких важных обобщений:

- человеческий капитал представляет собой сочетание знаний, умений, навыков, поведенческих характеристик, человеческой энергии и мотивации индивидов, которые являются их собственностью, используются в экономической деятельности, развиваются путем инвестирования и влияют на рост доходов собственника;
- человеческий капитал следует рассматривать на трех уровнях: макроэкономическом,

представляющем собой совокупность человеческого капитала всего населения региона или страны; на уровне предприятия представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, поведенческих характеристик, мотиваций всех работников предприятия; на индивидуальном уровне - как совокупность знаний, умений, навыков, личностных качеств индивида;

- человеческий капитал может рассматриваться в двух аспектах: во-первых, как совокупность знаний, умений и навыков человека, которые используются в процессе экономической деятельности с целью получения дохода, характеризует человеческий капитал со стороны человека, и во-вторых, как главную часть современного производительного капитала, характеризующего изучаемую категорию со стороны экономической категории «капитал».

Литература

1. Блауг, М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – Москва : Дело, 2003. – 627 с. – Текст : непосредственный.
2. Казарина, М. А. Человеческий капитал как важная составляющая ресурсов / М. А. Казарина. – Текст : непосредственный // Проблемы науки и образования. – № 5. – 2018. – С. 197–199.

References

1. Blaug, M. Economic thought in retrospect. – Moscow : Delo, 2003. – 627 p. – Text : direct (in Russian)
2. Kazarina, M. A. Human capital as an important component of resources. – Text : direct. – In: *Problems of science and education*. – 2018. – № 5. – PP. 197–199. (in Russian)

3. Ковалев, В. Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2010. – № 1. – С. 43–48.
4. Кондаурова, И. А. Анализ и систематизация подходов к оценке человеческого капитала работников предприятия / И. А. Кондаурова, А. М. Кузнецова. – Текст : непосредственный // Друкеровский вестник. – 2017. – № 3. – С. 86–95.
5. Корчагин, Ю. Человеческий капитал - интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности / Ю. Корчагин. – Москва : НИУ ВШЭ, 2011. – 120 с. – Текст : непосредственный.
6. Михайлова, Л. И. Человеческий капитал формирование и развитие : монография / Михайлова Л. И. – Киев : Центр учебной литературы. – 2008. – 388 с. – Текст : непосредственный.
7. Тугускина, Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий / Г. Н. Тугускина. – Текст : непосредственный // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – С. 42–46.
8. Shultz, T. W. Investment in Human Capital / T. W. Shultz. – New York : The Free Press, 1971. – 134 p. – Текст : непосредственный.
9. Stewart, T. A. Intellectual Capital : The New Wealth of Organizations / T. A. Stewart. – New York-London : Doubleday / Currency, 1997. – 278 p. – Текст : непосредственный.
10. Widener, S. K. Human capital, pay structure, and the use of performance measures in bonus compensation / Sally K. Widener – Текст : непосредственный // Management Accounting Research. – 2006. – Vol. 17. – PP. 198–221.
3. Kovalev, V. N. Theoretical aspects of human capital research. – Text : direct. – In: *Bulletin of Donetsk National University*. Series V. Economics and Law. – 2010. – № 1. – PP. 43–48. (in Russian)
4. Kondaurova, I. A.; Kuznetsova, A. M. Analysis and systematization of approaches to assessing the human capital of employees of an enterprise. – Text : direct. – In: *Drucker Bulletin*. – 2017. – № 3. – PP. 86–95. (in Russian)
5. Korchagin, Yu. Human capital is an intensive socio-economic factor in the development of personality, economy, society and statehood. – Moscow : NRU HSE, 2011. – 120 p. – Text : direct. (in Russian)
6. Mikhailova, L. I. Human capital formation and development : monograph. – Kiev : Center for educational literature, 2008. – 388 p. – Text : direct. (in Russian)
7. Tuguskina, G. N. Methodology for assessing the human capital of enterprises. – Text : direct. – In: *Personnel management*. – 2009. – № 5. – PP. 42–46. (in Russian)
8. Shultz, T. W. Investment in Human Capital. – New York : The Free Press, 1971. – 134 p. – Text : direct.
9. Stewart, T. A. Intellectual Capital : The New Wealth of Organizations. – New York-London : Doubleday / Currency, 1997. – 278 p. – Text : direct.
10. Widener, S. K. Human capital, pay structure, and the use of performance measures in bonus compensation. – Text : direct. – In: *Management Accounting Research*. – 2006. – Vol. 17. – PP. 198–221.

Коваленко Татьяна Викторовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет». Научные интересы: качество процессов управления персоналом.

Залож Кристина Александровна – магистрант 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет». Научные интересы: формирование качества и конкурентоспособности человеческого капитала.

Коваленко Тетяна Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління бізнесом та персоналом ДОУ ВПО «Донецький національний технічний університет». Наукові інтереси: якість процесів управління персоналом.

Залож Кристина Олександрівна – магістрант 2 курсу ДОУ ВПО «Донецький національний технічний університет». Наукові інтереси: формування якості та конкурентоспроможності людського капіталу.

Kovalenko Tatiana – Ph.D. (Economics), Associate Professor, Business and Human Resource Management Department, Donetsk National Technical University. Scientific interests: human resource management quality.

Zalozh Kristina – second course master of Donetsk National Technical University. Scientific interests: formation of the quality and competitiveness of human capital.