

**УДК 331.102****Пирожкова Нелла Ильинична****Классификация человеческого капитала  
предприятия****Аннотация**

Статья посвящена проблеме определения величины человеческого капитала всех работников предприятия. Эта проблема актуальна, поскольку необходимость оценить человеческий капитал может возникнуть при продаже бизнеса, любых изменениях в структуре предприятия, а также для принятия необходимых управленческих решений. Исследование проводится на предприятиях, занимающихся дистрибуцией и производством электронных компонентов, т.е. эта методика может применяться для любых компаний, работающих в сфере продажи товаров или услуг.

**Ключевые слова**

Человеческий капитал, определение величины человеческого капитала, социальное взаимодействие, типы социального взаимодействия.

Теория человеческого капитала накопила достаточный научный инструментарий для четкого определения сущности, содержания, видов, способов оценки и регулирования данной активной части капитала любого предприятия. Проблематика человеческого капитала широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературе. Человеческий капитал

как экономическая категория стал одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий многие экономические процессы.

Человеческий капитал представляет собой сочетание составляющих его элементов. В данном случае также отсутствует единый подход к

определению элементов человеческого капитала, каждый автор трактует ее со своей точки зрения. В зависимости от степени обобщенности человеческого капитала в его структуре можно обозначить следующие компоненты: индивидуальный, коллективный и общественный. Данная классификация видов человеческого капитала позволяет рассматривать и оценивать человеческий капитал на уровне отдельного человека (микроуровень – индивидуальный человеческий капитал), отдельного предприятия или группы предприятий (мезоуровень – человеческий капитал фирмы) и государства в целом (макроуровень – национальный человеческий капитал).

Необходимо учитывать, что каждый автор трактует содержание этих трех категорий капитала по-своему. Далее на рисунке 1 приведена наша классификация основных категорий капитала.

### **Человеческий капитал индивидуального работника предприятия**

*Человеческий капитал индивидуального работника предприятия* – это резерв сил и энергии, имеющиеся в наличии у работника, которые в

любой момент могут быть мобилизованы и использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи для конкретного предприятия.

Расчет этой величины должен определяться, как правило, личным вкладом работника в конечные экономические результаты деятельности предпринимательской структуры. Однако в ряде случаев определить личный вклад работника в конечные результаты деятельности предприятия представляется достаточно сложным, а в отдельных случаях и невозможным. Поэтому для определения стоимости необходимо проанализировать работника по нижеуказанным параметрам.

Далее приведена авторская классификация факторов, которые влияют на расчет величины человеческого капитала индивидуального работника предприятия:

- 1) пол работника (дискриминация по полу исключается);
- 2) профессионально-квалификационный уровень;
- 3) стаж непрерывной работы на занимаемой должности;
- 4) ценность для предприятия должности, которую занимает данный работник;
- 5) возраст;

- 6) семейное положение;
- 7) неизменность желания работника повышать свой профессионально-квалификационный уровень;
- 8) способность к самообучению;
- 9) частота перехода (миграция) работника с одного предприятия на другое;

10) неизменно проявляемый повышенный интерес к выполняемой работе;

11) способность к творчеству, выработке и принятию нестандартных управленческих решений;

12) способность достаточно быстро принимать эффективные управленческие и иные решения;

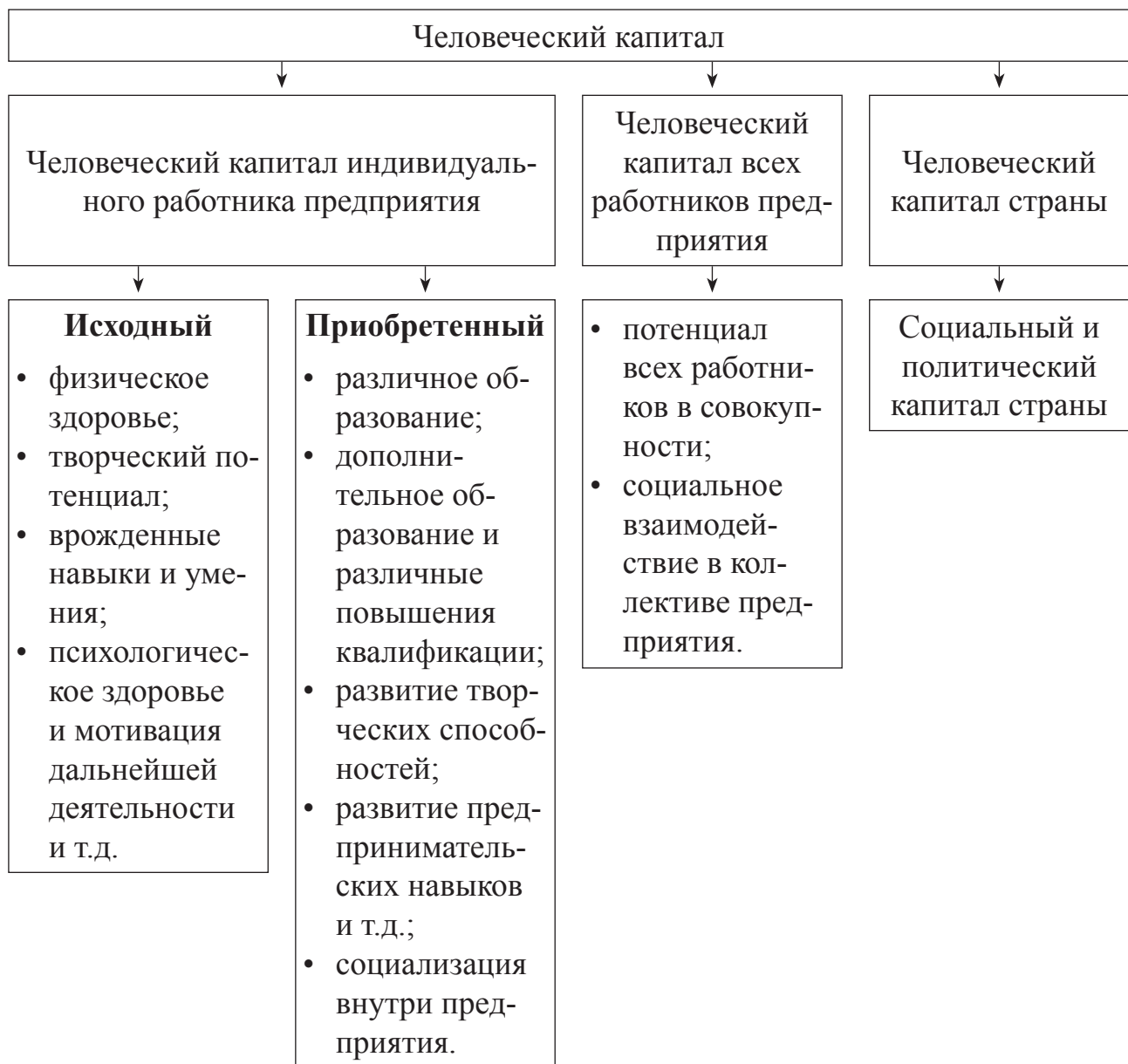


Рисунок 1. Классификация человеческого капитала

13) согласие работника выполнять при необходимости сверхурочную работу;

14) владение современными компьютерными и информационными технологиями;

15) знание иностранных языков;

16) уровень компьютерной грамотности;

17) способность сотрудника успешно работать в коллективе.

Условно можно классифицировать человеческий капитал отдельного работника на исходный капитал и приобретенный. Исходный капитал – это то, что было заложено в человека генетически, а также развито в детстве. Сюда можно отнести физическое здоровье, физическую силу, выносливость, иммунитет, тут можно наблюдать и предпосылки будущей работоспособности будущего сотрудника предприятия. Творческий потенциал, который проявляется у всех людей в неравной степени, какие-либо врожденные и развитые навыки и умения, которые отличают конкретного человека от остальных. Относится сюда и психологическое здоровье конкретного человека.

Вторая группа – это приобретенный капитал.

В соответствии с рисунком 1 к приобретенному капиталу мы можем отнести:

1) образование;

2) различные повышения квалификации;

3) развитие творческих способностей;

4) развитие предпринимательских навыков;

5) социализация внутри предприятия.

*Образование.* В отношении образования можно различать образование универсальное, которое повысит шансы работника на рынке труда, часто в самых разных профессиональных областях. Такое образование человек получает в различных учебных заведениях, профессиональных курсах и повседневных взаимодействиях. Другой вид образования – это образование специальное, т.е. специфическое для отрасли. Проводилось большое число исследований, направленных на установление закономерностей между заработной платой и уровнем образования. Превышение доходов выпускников высших учебных заведений над доходами выпускников школ составляет примерно 50%.

Далее следует рассмотреть дополнительное образование и различ-

ные курсы повышения квалификации. Стоит отметить, что основное призвание человека – это стремление узнать что-то новое, а значит, желание обучаться. С течением времени меняются технологии, идеологии, спрос на специальности, но образование должно оставаться непрерывным. Каждый современный сотрудник обязан понимать, что знаний, полученных пятнадцать, десять, а то и пять лет назад, уже не хватает для полноценной работы. На Западе признано, что они устаревают в течение пяти лет. В Советском Союзе люди могли самосовершенствоваться всю жизнь – получать второе высшее образование, повышать квалификацию в отраслевых институтах. За непрерывное образование платило государство или предприятие, командирующее в учебное заведение своих сотрудников.

В последнее десятилетие российское дополнительное образование структурно изменилось и накопило солидный позитивный опыт. Возникновение рынка труда, потребность смены специальности и повышения квалификации у значительной части населения определяют необходимость представления дополнительного образования в виде развитой системы образовательных услуг и способству-

ют возникновению и развитию следующих образовательных учреждений, таких как:

- академии и институты повышения квалификации,
- учебные центры,
- бизнес-школы соответствующей специализации.

Дополнительное образование включает в себя повышение квалификации и профессиональную переподготовку, способствует получению образования нового уровня, удовлетворению интеллектуальных и других потребностей личности, в том числе по инициативе работодателя.

Образовательно-информационную деятельность в сфере дополнительного образования посредством краткосрочных программ обучения, в том числе отдельных лекций и консультаций, осуществляют академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки, институты повышения квалификации и учебные центры.

В начале 90-х годов были востребованы в основном краткосрочные программы общего профиля. Сейчас наиболее интересны долгосрочные программы переподготовки (500 и более часов) и второе высшее образование с бизнес-специализацией – фи-

нансовой, кадровой, управленческой и маркетинговой.

Краткосрочные и среднесрочные программы дополнительного образования условно делятся на три типа:

– курсы, семинары, тренинги (72 часа);

– повышение квалификации (от 73 до 500 часов);

– профессиональная переподготовка (более 500 часов).

Эти программы рассчитаны на людей, уже имеющих определенный образовательный уровень и опыт работы в той или иной области и испытывающих недостаток практических навыков, знаний законодательства и т.д.

*Развитие творческих способностей.* Изначально человеку присущи некие способности. Способности – это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся.

Творчество – это процесс создания субъективно нового, основанный на способности порождать оригинальные идеи и использовать нестандартные способы деятельности. По сути

дела, творчество – это «способность создавать любую принципиально новую возможность» (Г.С. Батищев).

Существует определенный набор критериев, характеризующих творческую деятельность – это продуктивность, нестандартность, оригинальность, способность к генерации новых идей, возможность «выхода за пределы ситуации», сверхнормативная активность. Для выявления и развития способностей зачастую решающую роль играет труд, возможность приобретения высокого мастерства и значительных успехов в творчестве.

Способности приобретаются человеком в течение жизни, и на их развитие влияет образ жизни и среда.

Творческие способности разделяют на три группы. Одна связана с мотивацией (интересы и склонности), другая – с темпераментом (эмоциональность) и, наконец, третья группа – умственные способности.

Творческого человека характеризует нестандартность подхода к решению проблемы. Творческий человек должен видеть как все люди, но мыслить совершенно оригинально. Именно стремление находить необычные решения, стремление самостоятельно, без посторонней помощи достигнуть результата, который до того

не был известен – это очень важная способность.

Но только за счет одного этого качества нельзя стать творческой личностью. Оно должно сочетаться с целым рядом других важных качеств. Среди них особо выделяются находчивость, самокритичность и критичность, гибкость мышления, независимость мнений, смелость и мужество, энергичность. Упорство, настойчивость в доведении дела до конца, целенаправленность – без этого немислимы творческие достижения.

Поэтому при оценке индивидуального работника необходимо учитывать творческий потенциал.

Необходимо также отметить, что существует ряд факторов, которые дают позитивную мотивацию для работника и как следствие приводят к росту стоимости кадрового потенциала отдельного работника; это:

- карьерный рост работника (наличие у работодателя плана продвижения работников по служебной лестнице);

- хороший психологический микроклимат в коллективе предприятия;

- развитая система стимулирования к достижению необходимых результатов труда (включающая стимулы материальные, социальные, ка-

- рьерные, дополнительные, психологические и т.д.);

- безопасность и комфортность условий труда.

### **Человеческий капитал всех работников предприятия**

В состав человеческого капитала всех работников предприятия включается:

- человеческий капитал каждого индивидуального работника предприятия;

- социальное взаимодействие в коллективе предприятия.

*Человеческий капитал всех работников в совокупности* – это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени<sup>1</sup>. Это совокупность человеческого капитала всех работников данной

1 Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. – № 6. – 2004. – С. 3–11.

Таблица 1. Уровни взаимосвязей человеческого капитала

<b>Человеческий капитал</b>	<b>Прошое</b>	Отражает свойства, накопленные системой в процессе ее становления
	<b>Настоящее</b>	Отражает практическое применение и использование различных способностей
	<b>Будущее</b>	Содержит элементы будущего развития системы, приобретение работником новых навыков и способностей

компании при наличии необходимых организационно-технических условий.

Для того чтобы рассчитать человеческий капитал всех работников предприятия, необходимо провести подробный анализ всех факторов, описанных выше (человеческий капитал индивидуального работника), и суммировать результаты расчетов стоимости кадрового потенциала каждого работника.

При этом нельзя забывать, что результат расчета человеческого капитала для всех работников предприятия всегда больше суммы составляющих ее частей в силу возникновения синергетического эффекта, обусловленного взаимодействием составляющих элементов. Человеческий капитал представляет собой 3 уровня взаимосвязей (см. табл. 1).


### Список литературных источников

1. Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента. – М.: ПРИОР, 2004. – 288 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. – М.: АСАДЕМА, 2003. – 218 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2003. – 389 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
5. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. – № 6. – 2004. – С. 3–11.
6. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Добрая книга, 2006. – 536 с.



## Информация об авторе

Пирожкова Нелла Ильинична; аспирант кафедры ОДФРиН Московской финансово-промышленной академии; руководитель HR-подразделения Группы компаний Симметрон; e-mail: nella@list.ru



## Pirozhkova Nella Ilyinichna

### Classification of human capital in a company

#### Abstract

Author's research is devoted to the problem of determining the value of human capital of all employees. This is a problem, since the need to assess human capital may occur when selling a business, any changes in the structure of the enterprise, as well as for making necessary managerial decisions. The study conducted by companies engaged in distribution and manufacturing of electronic components, i.e. this technique can be applied to any company engaged in the sale of goods or services.

#### Keywords

Human capital, the determination of the human capital, social interaction, the types of social interaction.

## Bibliography

1. Albastova L.N. Technology of effective management. – Moscow: PRIOR, 2004. – 288 p.
2. Bazarov T.Y. Personnel management. – Moscow: ACADEMA, 2003. – 218 p.
3. Genkin B.M. Economics and labor sociology: Textbook for universities. – 5th ed. – Moscow: Norma, 2003. – 389 p.

4. Kibanov A.J. Fundamentals of personnel management: Textbook. – Moscow: INFRA-M, 2005. – 638 p.
5. Lyskov A.F. Human capital: definition and relationship to other categories // Management v Rosi i izarubezhom. – № 6. – 2004. – P. 3-11.
6. Stout L. Human resource management. Manager's Handbook. – Moscow: Horoshayakniga, 2006. – 536 p.

### **Author's data**

Pirozhkova Nella Ilyinichna; postgraduate student of ODFRiN Moscow financial and industrial academy; head of HR unit of Simmetron Group of Companies; e-mail: nella@list.ru