

ний ресурс]. — Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file/greenpaper_ua.pdf.

6. Человеческое развитие: количественное измерение и процессы в мировой системе: материалы науч. семинара // МЭиМО. — 2010. — №7. — С. 126.

7. *Friedman M.* The Social Responsibility of Business is to increase its Profit [Electronic resource]. — Access mode: <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-socrespbusiness>.

8. Сталій розвиток та корпоративна соціальна відповідальність [Електронний ресурс]: за даними Українського інституту інформаційних технологій в освіті (УІЕО) при НТУУ «КПІ». Концепція сталого розвитку та визначення соціальної відповідальності.— Режим доступу: <http://moodle.udc.ntu-kpi.kiev.ua/moodle/mod/resource/view.php?id=4402>.

9. *Carroll Archie B.* The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, July-August 1991 <http://bas.sagepub.com/cgi/content/refs/38/3/268>.

10. Міжнародний стандарт ISO/DIS26000 <http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file>.

11. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р., та ін. — К.: Видавництво «Енергія», 2008 — 96 с.

12. *Федулова Л. І.* Інноваційний розвиток промисловості України: тенденції та закономірності// Актуальні проблеми економіки. — 2010, № 3(69). — С. 82—97.

Статтю подано до редакції 14.05.2012 р.

УДК 330.331.101

В. Н. Ковалев, д-р екон. наук, проф.,
зав. кафедри економіки підприємств
і менеджмента,

Е. А. Атаєва, канд. екон. наук, доцент
кафедри економіки підприємств
і менеджмента,

ГВУЗ Українська інженерно-педагогічна академія

МЕТОДЫ КОМПЛЕКСНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена проблемам комплексного дослідження людського капіталу в структурі трудового потенціалу. Розкрито методи вартісної оцінки рівня, ефективності використання, структури, цінності, обліку, стимулювання, капіталізації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людський капітал, трудовий потенціал, структура, рівень, цінність, облік, ефективність, стимулювання, капіталізація.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблемам комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала. Раскрыты методы стоимостной оценки уровня, эффективности использования, структуры, ценности, учета, стимулирования, капитализации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческий капитал, трудовой потенциал, структура, уровень, ценность, учет, эффективность, стимулирование, капитализация.

ANNOTATION. The article deals with the problems complex study of human capital in the structure of the labor potential. Discloses methods of valuation levels, efficiency, structure, values, accounting, promotion, market capitalization.

KEY WORDS: human capital, labor potential, structure, level, value, accounting, performance, promotion, and capitalization.

Постановка проблемы. Человеческий капитал — категория экономическая и характеризует производственные возможности человека, а в процессе производственного функционирования, взаимодействуя с физическим капиталом, превращается в трудовой потенциал и выражает общественные отношения двух собственников: наемного работника, собственника человеческого капитала, и работодателя, собственника физического капитала на рабочем месте по поводу производства, обмена, распределения, присвоения и потребления результатов труда. Поэтому всестороннее, комплексное исследование человеческого капитала в производственной сфере всегда была и остается актуальным и значимым для развития общества.

Анализ известных публикаций. Теория человеческого капитала имеет свои глубокие корни. И хотя ее название в нынешнем виде появилось в середине 20-го века в работах Теодора Шульца и Гэри Беккера, труды, которых отмечены Нобелевской премией, родоначальниками ее следует считать все же классиков теории трудовой стоимости — А. Смита и К. Маркса. И хотя К Маркс рассматривал стоимостную субстанцию этой категории как стоимость рабочей силы, по существу речь шла о человеческом капитале.

В последнее десятилетие количество исследователей человеческого капитала резко возросло как в зарубежной экономике, так и в украинской. По теме человеческого капитала написано много книг, монографий, статей, защищены докторские и канди-

датские диссертации. Среди заметных исследователей человеческого капитала в Украине следует назвать работы Н. Хромова [11], Н. Ушенко [12], Е. Гришновой [3], В. Лыча [7], Л. Михайловой [8], российских исследователей: А. Добрынина [4], А. Корицкого [6] и др. Многие работы посвящены трудовому потенциалу. Среди ученых, развивающих эту тему, Д. Богиня [2], М. Ким [5], С. Пучкова [10], Л. Шаульская [13] и др.

Но, как правило, человеческий капитал и трудовой потенциал в экономической литературе рассматриваются раздельно, несмотря на то, что с точки зрения целесообразности и эффективности использования в производственной сфере они неразрывны. Следует также учитывать ту особенность взаимодействия этих категорий, что человеческий капитал неотделим от своего носителя и собственника — человека, поэтому является неликвидным, а физический капитал на рабочем месте, который в совокупности с человеческим капиталом образует трудовой потенциал, является собственностью работодателя. Он отделен от своего собственника, ликвиден, может быть продан, сдан в аренду тогда, как человеческий капитал не может быть продан своим собственником, а может лишь согласно трудовому договору быть предоставлен в пользование на определенное время собственнику средств производства, за что и получает заработную плату. Иными словами, такие отношения приобретают форму сдачи в аренду способности к труду.

Указанные выше теоретические положения составляют научную основу определения методов комплексного исследования формирования человеческого капитала в структуре трудового потенциала.

Целью данной работы является выявление и разработка методов комплексного исследования человеческого капитала как элемента структуры трудового потенциала в совокупности с ее основными параметрами.

Изложение основного материала исследования. Комплексный подход к исследованию человеческого капитала, как основного элемента трудового потенциала, определяется следующими научными положениями:

Сущность человеческого капитала и трудового потенциала. Отдельные авторы работ о человеческом капитале, рассматривая трудовой потенциал, фактически отождествляют его с человеческим капиталом, принимая качества последнего за полную совокупность элементов трудового потенциала. При этом опускаются из виду элементы производительной силы труда, которые определяются физическим капиталом на рабочем месте. Поэтому необходимо, прежде всего, определить сущность этих категорий.

В нашем представлении человеческий капитал характеризуется совокупностью сформировавшихся и развитых в процессе жизни человека полезных его качеств: здоровья, умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме, необходимых для его жизнедеятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является и приносящих ему и обществу доход. Величину стоимости этих качеств определяют затраты на рабочую силу в течение жизненного цикла человека, которые проявляются как капитал только в сфере общественных отношений, между двумя собственниками человеческого и физического капитала. Но, как было сказано выше, сами по себе полезные качества человеческого капитала остаются невостребованными, пока в сфере производства они не соединяются и не взаимодействуют с физическим капиталом на рабочем месте, где они, вооруженные средствами труда, **превращаются в трудовой потенциал**. Здесь человеческий капитал становится структурным элементом трудового потенциала. Вторым структурным элементом трудового потенциала является физический капитал на рабочем месте, который представлен двумя основными элементами: средствами труда и технологической энергией. Они также имеют стоимостную форму выражения в виде амортизационных отчислений на основные средства и затраты на технологическую энергию.

Следовательно, отсюда и сущность трудового потенциала может быть определена как способность человеческого капитала в сочетании со средствами труда обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях.

Такое понимание сущности трудового потенциала отличается от устоявшегося определения его как численности работающих и их фонда рабочего времени. Ибо такой подход выражает только экстенсивную величину трудового потенциала и не учитывает такие его характеристики, как интенсивность, качество, условия и мотивированность, производительная сила труда, которые проявляются только на рабочем месте. Но так, как методы оценки этих параметров трудового потенциала на уровне предприятия и выше отсутствуют, то единственно приемлемыми показателями остаются такие стоимостные показатели, которые дают возможность сопоставлять трудовой потенциал на разных уровнях управления экономикой.

Структурно человеческий капитал мы подразделяем в исторической последовательности его формирования на три этапа:

допроизводственный этап формирования (от рождения человека до вступления его в трудовую деятельность);

воспроизводственный этап (осуществляется расширенное воспроизводство рабочей силы за счет доходов работника);

инновационный этап предполагает затраты на повышение профессионального уровня работника.

Отсюда стоимостная оценка трудового потенциала в средне-годовом исчислении ($\Sigma Z_{\text{тп}}$) может быть установлена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Sigma Z_{\text{тп}} = \frac{Z_{\text{дпф}}}{T} + \frac{Z_{\text{чкп}}}{I_{\text{пц}}} + \Delta \Sigma Z_{\text{а.опф}} + \Sigma Z_{\text{эр}}, \quad (1)$$

где $Z_{\text{дпф}}$ — затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя страны), тыс. грн;

T — среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{\text{чкп}}$ — среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимаются на уровне среднегодовой заработной платы одного работающего, включая отчисления на социальные нужды), тыс. грн;

$I_{\text{пц}}$ — индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ — среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, осуществляемые самим работником или работодателем на профессиональное образование, тыс. грн;

$\Sigma_{\text{а.опф}}$ — среднегодовые амортизационные отчисления по основным производственным фондам, приходящиеся на одного работающего, грн/чел.;

$\Sigma Z_{\text{эр}}$ — среднегодовые затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, приходящиеся на одного работающего, грн/чел.

Стоимость человеческого капитала в течение жизненного цикла ($\Sigma C_{\text{чкжц}}$) может быть определена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Sigma C_{\text{чкжц}} = C_{\text{чк}} \times T_{\text{с}} + P_{\text{ч}} \times C_{\text{пп}}, \quad (2)$$

где $T_{\text{с}}$ — максимально возможный трудовой стаж, лет;

$P_{\text{ч}}$ — среднегодовой размер пенсии, тыс. грн;

$C_{\text{пп}}$ — продолжительность жизни в пенсионном возрасте, лет.

Ее величина, установленная по данным статистического сборника Донецкой области в 2010 г. составила:

$$\sum C_{\text{чжжц}} = 36,262 \times 42 + 13,788 \times 11 = 1674,7 \text{ тыс. грн.}$$

Используя раскрытый выше методологический подход, нами проведена оценка изменения в динамике уровня человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005—2010 гг.

Исследования показали, что человеческий капитал за анализируемый период возрос на 204,3 %, трудовой потенциал — на 193,9 %.

Определяющим фактором преимущественных темпов роста человеческого капитала по сравнению с физическим капиталом стали значительные темпы роста реальной заработной платы, которые превысили темпы роста номинальной заработной платы на 4,8 %. При этом индекс потребительских цен снизился с 1,152 в 2005 г. до 1,099 в 2010 г. Это является свидетельством улучшения социального климата в Донецкой области.

Изменение темпов роста человеческого и физического капитала определили изменения структуры трудового потенциала, о чем свидетельствуют данные табл. 1.

Таблица 1

**ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ В 2005—2010 ГГ.**

Элементы структуры трудового потенциала	Структура трудового потенциала по годам, %						2010 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
1. Допроизводственный человеческий капитал	2,77	2,69	2,71	3,17	3,09	2,86	103,2
2. Воспроизводственный человеческий капитал	77,72	78,20	78,94	77,24	80,90	80,46	103,5
3. Инновационный человеческий капитал	1,94	1,95	1,98	1,93	2,02	2,01	103,6
Итого человеческий капитал	82,43	82,84	83,63	82,34	86,01	85,33	103,5
4. Амортизация основных средств	7,98	7,80	7,44	8,03	6,36	6,67	83,6
5. Технологическая энергия	9,59	9,36	8,93	9,63	7,63	8,00	83,4
Итого физический капитал	17,57	17,16	16,37	17,66	13,99	14,67	83,5
Всего трудовой потенциал	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	X

Из табл. 1 видно, что в составе человеческого капитала наиболее значимым элементом является воспроизводственный человеческий капитал, основу которого составляет реальная заработная плата. Ее доля в трудовом потенциале в 2010 г. составила 80,46 %. Доля человеческого капитала в структуре трудового потенциала возросла с 82,43 % в 2005 г. до 85,33 % в 2010 г., т.е. — на 3,5 %. Соответственно доля физического капитала снизилась с 17,57 % до 14,67 %.

Изменение этих пропорций свидетельствуют о целесообразности использования долевого принципа в распределительных отношениях по поводу результатов труда между собственниками человеческого капитала и средств производства. Таким результатом труда является вновь созданная (добавленная) стоимость, эквивалентом которой является заработная плата и прибыль. А это значит, что добавленная стоимость должна распределяться между собственниками пропорционально их доле собственности в трудовом потенциале.

Отсюда, количественно распределительные отношения могут быть выражены следующей, предлагаемой нами формулой:

а) доля человеческого капитала:

$$y_{чк} = \frac{\left[Q_{дс} - \left(Q_{дс} \times \frac{N_{ндс}}{100} \right) \right] \times K_{дчк}}{100}, \quad (3)$$

где $y_{чк}$ — распределяемая часть добавленной стоимости, получаемая наемными работниками в виде заработной платы, млн грн;

$Q_{дс}$ — сумма добавленной стоимости, млн грн;

$N_{ндс}$ — ставка налога на добавленную стоимость, %;

$K_{дчк}$ — коэффициент, выражающий долю человеческого капитала в структуре трудового потенциала, %;

б) доля физического капитала:

$$y_{фк} = \frac{\left[Q_{дс} - \left(Q_{дс} \times \frac{N_{ндс}}{100} \right) \right] \times K_{дфк}}{100}, \quad (4)$$

где $K_{дфк}$ — коэффициент, выражающий долю физического капитала в структуре трудового потенциала, %.

Исходные данные для расчета распределяемой части вновь созданной стоимости приведены в табл. 2.

Таблица 2

**ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ ДЛЯ РАСЧЕТА РАСПРЕДЕЛЯЕМОЙ ЧАСТИ
ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ ПО ДОНЕЦКОМУ РЕГИОНУ В 2010 Г.**

Показатели	Ед. изм.	Уровень показателей
1. Среднемесячная номинальная зарплата одного занятого работника	грн	2549,000
2. Численность занятых работников	чел.	1983700,000
3. Фонд оплаты труда (стр. 1 × стр. 2 × 12)	млн грн	60674,400
4. Прибыль	млн грн	21640,900
5. Вновь созданная стоимость (стр. 3 + стр. 4)	млн грн	82318,300
6. Выпуск продукции в основных ценах	млн грн	224727,700
7. Доля заработной платы в выпускаемой продукции (стр. 3:стр. 6×100)	%	27,000
8. Доля прибыли в выпускаемой продукции (стр. 4:стр. 6×100)	%	9,630

Согласно расчету по предлагаемой методике доля человеческого капитала в распределяемой части вновь созданной стоимости ($Y_{чк}$) составляет:

$$Y_{чк} = \frac{\left[82318,3 - \left(82318,3 \times \frac{20}{100} \right) \times 85,33 \right]}{100} = 56193,76 \text{ млн грн.}$$

Доля физического капитала ($Y_{фк}$) составляет:

$$Y_{фк} = \frac{\left[82318,3 - \left(82318,3 \times \frac{20}{100} \right) \times 14,67 \right]}{100} = 9660,88 \text{ млн грн.}$$

Для расчета эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала использованы показатели их рентабельности, капиталотдачи и трудоотдачи.

Исследования показали, что, несмотря на рост прибыли на 42,3 %, производства продукции на 102,6 %, рентабельность использования человеческого капитала снизилась на 49,9 %, трудового потенциала на 48,1 %.

Капиталотдача человеческого капитала снизилась с 9,8 грн/грн в 2005 г. до 2,1 грн/грн в 2010 г., т. е. на 78,6 %, трудоотдача тру-

дового потенциала снизилась с 2,6 грн/грн в 2005 г. до 1,7 грн/грн в 2010 г., т.е. на 34,6 %. Наиболее заметное влияние на снижение анализируемых показателей в 2008—2009 гг. оказало обострение мирового экономического кризиса, который коснулся регионов Украины. Поэтому повышение эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала должно стать основной задачей деятельности предприятий.

Важную роль в оценке человеческого капитала и трудового потенциала играет научное нормирование труда. Но для использования этого инструмента в экономической практике нужны методы выражения нормы труда в стоимостной форме. Для этого мы предлагаем в структуре человеческого капитала выделять долю нормируемой части затрат на оплату труда ($D_{\text{чк}}$), величина которой может быть определена по следующей формуле:

$$D_{\text{чк}} = \frac{Z_{\text{н}} + Z_{\text{пн}}}{\sum C_{\text{чк}}} \times 100, \quad (5)$$

где $Z_{\text{н}}$ — годовые затраты на заработную плату за выполнение норм труда на 100 %, грн;

$Z_{\text{пн}}$ — годовые затраты на заработную плату за перевыполнение норм труда, грн.

Отсюда можно рассчитать годовой тарифный заработок отдельно за выполнение норм труда на 100 % и за перевыполнение норм.

Полученная работником заработная плата по ее видам отражается в персонифицированной карте учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии за год. Определяется также ценность человеческого капитала каждого работника предприятия. Для этого в персонифицированной карте отражается коэффициент ценности каждого работника как отношение уровня его человеческого капитала к минимальному уровню у работников предприятия.

Выводы. Методологический подход к комплексной оценке стоимости человеческого капитала и трудового потенциала с использованием методов научного нормирования труда позволяет выражать нормы труда в стоимостной форме, что делает их сравнимыми на разных уровнях управления экономикой. Смысл сопоставления уровня норм труда в стоимостной форме с фактическими поэлементными затратами на человеческий капитал и трудовой потенциал состоит в получении возможности выявления пропорций и тенденций изменения по годам и элементам

аналізованих категорій, а також виявлять резерви підвищення ефективності використання людського капіталу і трудового потенціалу.

Перспективними напрямками дальніших досліджень по проблемі являється оцінка факторів, визначаючих ефективність використання людського і фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу, тенденцій змінення структури трудового потенціалу, удосконалення організації оплати праці, змінення пропорцій розподілюваної частини результатів праці між власниками людського і фізичного капіталу.

Література

1. *Becker Q. S.* Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. — Chicago, London: The University of Chicago Press, 1992.
2. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці: навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
3. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Знання, КОО, 2001. — 254 с.
4. *Добрынин А.* Человеческий капитал (методологические аспекты анализа) / А. Добрынин, С. Дятлов, С. Курганский. — СПб., 1999. — 210 с.
5. *Ким М. Н.* Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. Н. Ким. — Харьков: ХГУ им. В. Н. Каразина, 2003. — 250 с.
6. *Корицкий А. В.* Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие / А. В. Корицкий. — Новосибирск: СибУПК, 2000. — 112 с.
7. *Лич В. М.* Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення / В. М. Лич. — К.: Наук. світ, 2003. — 313 с.
8. *Михайлова Л. І.* Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л. І. Михайлова. — Суми: Вид. «Довкілля», 2003. — 326 с.
9. *Назарова Г. В.* Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 240 с.
10. *Пучкова С. І.* Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.01 «Економіка промисловості» / С. І. Пучкова. — Одеса, 2003. — 22 с.
11. *Хромов М. І.* Імперативи розвитку людського капіталу: монографія / М. І. Хромов. — Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. — 326 с.

12. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: Монографія / Н. В. Ушенко. — Донецьк: ТОВ «Юго-Восток», Лтд, 2008. — 288 с.

13. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. В. Шаульська. — К.: Ін-т демограф. та соціальн. досл. НАН України, 2006. — 35 с.

Статтю подано до редакції 20.06.2012 р.

УДК 330.93

Т. О. Кожан, канд. екон. наук, доцент, доцент
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОМПЕТЕНТІСНІ ЗАСАДИ МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ: У контексті Національної рамки кваліфікацій розглядаються поняттєво-термінологічний апарат застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом, дескриптори з поведінкові індикатори компетенцій, класифікація компетенцій, алгоритм розробки моделі компетенцій менеджера з персоналу, методика оцінювання рівня розвитку компетенцій у фахівців.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: компетенція, Національна рамка кваліфікацій, інтегративна компетентність, дескриптори, поведінкові індикатори, стандарти поведінки, класифікація компетенцій, модель компетенцій, алгоритм розробки моделі, діаграма значущості компетенцій для посади менеджера з персоналу, оцінювання компетенцій

АННОТАЦИЯ: в контексте Национальной рамки квалификаций рассматриваются понятийно-терминологический аппарат применения компетентностного подхода в управлении персоналом, дескрипторы и поведенческие индикаторы компетенций, классификация компетенций, алгоритм разработки модели компетенций менеджера по персоналу, методика оценки уровня развития компетенций у специалистов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетенция, Национальная рамка квалификаций, интегративная компетентность, дескрипторы, поведенческие индикаторы, стандарты поведения, классификация компетенций, модель компетенций, алгоритм разработки модели, диаграмма значимости компетенций для должности менеджера по персоналу, оценка компетенций