

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ: СТРУКТУРИРОВАНИЕ ВИДОВ И СПОСОБОВ

*ТЕТЕРИШЕЦ Т.А., к.э.н., доцент
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ*

Концептуальные основы становления теории человеческого капитала сформировались во второй половине XX века. В некотором смысле это был ответный вызов экономической науки на сложившиеся приоритеты формирования инновационной экономики в контексте постиндустриального и информационного развития общества. В сложившихся условиях существенно возросла роль и доля специалистов интеллектуальной деятельности при одновременном снижении удельного веса неквалифицированного труда. Для этого периода характерно активное замещение природного и физического капитала его человеческим аналогом. Зарубежные развитые и быстро развивающиеся страны мира осуществляют переориентацию приоритетов финансирования капитальных вложений. Превалирующие объемы инвестиций направляются в человеческий капитал, опережая по скорости и величине вложения в материальные активы.

Сложившиеся обстоятельства обусловили разработку концептуальных подходов и идей, отражающих различные уровни иерархии человеческого капитала. Изучение накопленного теоретического и практического опыта позволило систематизировать уровневую иерархическую структуру формирования человеческого капитала.

Индивидуальный человеческий капитал представляет собой накопленный запас специальных и профессиональных знаний и навыков индивидуума, позволяющих ему получать более высокий уровень доходов и других благ по сравнению людьми, которые таковыми не обладают. Индивидуальный капитал является первичным и базисным уровнем, закладывающим основы его дальнейшего приращения. Скорость его накопления определяется объективными условиями и субъективными предпочтениями, интенсивностью инвестирования и приоритетами государственной экономической политики.

Индивидуальный человеческий капитал выступает основополагающим элементом в процессе производства знаний и

инноваций. Именно человек продуцирует новации, технологии, науку, а не наоборот. Впоследствии его величина увеличивается под воздействием факторов внешней среды и, расширяясь, проявляется на более высоких уровнях – корпоративном, отраслевом (территориальном), национальном и транснациональном. Несмотря на его уровневую иерархию, на всех этапах его развития проявляется феномен человеческого капитала, суть которого заключается в сохранении индивидуальной части человеческого капитала во всех коллективных формах его взаимодействия [1, 2].

Согласно исследованиям Катунной И.В. «индивидуальный человеческий капитал делится на пять самостоятельных звеньев: капитал удовлетворенности, интеллектуальный капитал, капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, предпринимательский капитал» [3]. Каждый из представленных элементов индивидуального человеческого капитала предопределяет выбор специальных способов управления.

Таблица 1

Структурирование видов и способ управления индивидуальным человеческим капиталом

Вид капитала	Способ управления
Капитал удовлетворенности	стимулирование, мотивация
Интеллектуальный капитал	аттестация и аудит, переподготовка, менеджмент инновационной активности персонала
Капитал здоровья	диагностика, профилактика, пропаганда здорового образа жизни
Культурно-нравственный капитал	управление экономической совокупностью затрат, связанных с развитием культурных характеристик человеческих ресурсов
Предпринимательский капитал	развитие предпринимательских способностей

Примечание: составлено на основе [3, с. 40-42]

Дальнейшее развитие теории индивидуального человеческого капитала можно отразить в работах Нобелевского лауреата по экономике 1992 г. Г. Беккера, который расширил сферу его преломления на уровень организации. Человеческий капитал организаций он рассматривал как совокупность навыков, знаний и

практического опыта персонала. Неотъемлемой его частью он считал затраты на образование и обучение и рассматривал их как инвестиции в человеческий капитал. По его мнению, экономическая эффективность таких вложений проявляется в разности получаемых доходов.

Агрегирование элементов человеческого капитала на уровне организации обуславливает конкретизацию подходов менеджмента и их масштабирование с учетом накопленного человеческого потенциала на предыдущих этапах формирования.

Таблица 2

Структурирование видов и способ управления корпоративным человеческим капиталом

Вид капитала	Способ управления
Управленческий капитал	система методов и способ принятия управленческих, технологических и конструкторских решений
Неосязаемый капитал	совокупность знаний, опыта, навыков и профессиональных компетенций персонала
Патентный капитал	инновационная активность организации творческая и креативная предприимчивость персонала
Культурно-правственный капитал	управление экономической совокупностью затрат, связанных с развитием культурных характеристик человеческих ресурсов

Примечание: составлено на основе [3, с. 44-46]

Отраслевой человеческий капитал выступает более масштабной формой корпоративного капитала, отличающейся специализацией знаний и навыков, уровнем инновационного развития. Его качественные и количественные параметры существенно дифференцируются в разрезе различных видов экономической деятельности. Способность к накоплению и приращению человеческого капитала в отраслевой проекции обусловлено приоритетами государственной экономической политики, объемами инвестирования, наукоемкостью и иными институциональными факторами [4].

Национальный человеческий капитал – человеческий капитал страны, который является важнейшей составной частью ее

национального богатства. Кроме перечисленных факторов, одним из условий накопления человеческого капитала является качество жизни населения. Развитие человеческого капитала и повышение качества жизни отягчается высокой степенью корреляции и во многом обусловлено направлениями инвестирования и емкостью реализации национальных проектов. Эффективность человеческого капитала на национальном уровне проявляется в его способности обеспечивать устойчивый экономический рост [5].

Литература.

1.Ворожбит, О.Ю. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса: монография / О.Ю. Ворожбит, Г.Е. Данюловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксумецко; под общей научной редакцией д-ра. экон. наук О.Ю. Ворожбит.– Владивосток: ВГУЭС.– 2017.– 129 с.

2.Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчик В.И., Скоблякова И.В.; под ред. В.Т. Смирнова.– М.: Машиностроение-1.– 2005. – 513 с.

3.Катушина, И.В. Система управления человеческими ресурсами в организации, ориентированной на развитие: моногр.– М.: Информ-Знание.– 2010.– 368 с.

4.Свиштунова И.Г. Комплексная оценка состояния и перспектив развития человеческого капитала сельских территорий // Вестник АПК Ставрополя.– 2013.– № 2.– С. 187-192.

5. Tsaurkubule, Z. Social policy as factor of sustainable development of Latvia and way of its improvement: XXI International Scientific Conference «Management and Sustainable Development».–Yundola, Bulgaria.– 2019.– lpp.116.

О ПРОБЛЕМЕ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

***МАТВИЕНКО А.И.,
ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ***

Спортивный маркетинг в Республике Беларусь относится к одному из перспективно зарождающихся и активно функционирующих направлений [1]. Важно акцентировать внимание на том аспекте, что профильных научных исследований и трудов, целиком направленных на изучение маркетинговых составляющих