

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ОСОБИСТОСТІ: ОЦІНКА Й УПРАВЛІННЯ

Формулювання проблеми. Погляд на людину як носія продуктивної сили став загально визнаним ще за часів Адама Сміта (XVIII сторіччя). Досліджуючи природу і причину багатства народів, він відніс таку силу до однієї із статей залученого у виробництво капіталу, яка складається «... з придбаних і корисних здатностей усіх жителів або членів суспільства. Придбання таких здатностей, враховуючи також утримання їх володаря впродовж його виховання, навчання або учнівства, завжди вимагає дійсних витрат, які є основним капіталом, який як би реалізується в його обличчі» [1, с. 295].

Відомий російський економіст М.Д. Кондрат'єв у 1934 році запропонував модель економічної динаміки капіталістичного господарства і здобув наступний результат [2, с.503 – 506]:

$$E = m\sqrt{AK}, \quad (1)$$

де E – народний дохід, m – відносний показник впливу рівня техніки на економічні результати господарювання, A – кількість самодіяльного населення, K – національний капітал. Автор не зробив пояснень, але (з міркувань узгодженості одиниць виміру) величини E , A і K повинні мати вартісний характер, тому за суттю A – не що інше, як капітал, носієм якого виступає самодіяльне населення.

Теодор Шульц і Гаррі Беккер – нобелівські лауреати за 1979 і 1992 роки відповідно – назвали цей капітал людським [3, 4]. Беккер довів, що людський капітал (ЛК) формується за рахунок інвестицій в людину. У них він включив, окрім витрат на загальну і професійну освіту, витрати на виховання дітей, охорону здоров'я, пошук інформації, зміну роботи і інші вкладення, що так або інакше сприяють розвитку продуктивної сили людини.

Професор М.М. Крітський (м. Санкт-Петербург, 1991 рік) висунув тезу про те, що ЛК є загальною формою економічної життєдіяльності [5, С. 4]. На відміну від товару «робоча сила» ЛК не просто продається і купується, але й авансується, амортизує і відшкодовується як основний капітал, тобто вимагає значних інвестицій і виступає довгостроковим капітальним ресурсом. ЛК здійснює специфічний економічний кругообіг, проходячи відповідні стадії свого відтворення, проявляється в різних функціональних формах, у тому числі інтелектуальних, не властивих звичайній робочій силі (наприклад, силі тварин, залучених у трудовий процес).

Перелік досягнень фахівців-економістів з питань, що пов'язані з ЛК, достатньо великий і постійно поповнюється, що свідчить про довготривалу актуальність досліджень із даної тематики. Серед проблем, які не знайшли свого остаточного вирішення, можна відзначити проблеми виміру ЛК окремої особи та управління ним, що позначилося б, наприклад, на визначенні адекватної заробітної плати, необхідних інвестицій у розвиток особистості та таке інше.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Порівняльному аналізу методик та показників оцінки ЛК підприємства присвячено статтю [6]. Автор цієї праці виокремлює три підходи (витратний, дохідний і порівняльний, які використовуються в оцінці бізнесу [7]) до оцінки ЛК, але наголошує на відсутності чіткої методики для комплексної оцінки ЛК, яка б враховувала і фінансові показники ЛК, і показники, що віддзеркалюють людські якості особистості.

В роботі [8] на основі системного підходу побудовано модель управління ЛК підприємства у контексті концепції людського розвитку, в якій наголошується, що розвиток людини є однією з основних цілей суспільно-економічного прогресу. Шляхи досягнення такої глобальної цілі не зовсім зрозумілі на рівні окремої особистості.

Можна було б вказати ще на низку аналогічних публікацій, але, практично, майже усі вони обминають стороною питання оцінки та управління ЛК особистості.

Мета даної роботи – відшукати можливості адекватної сучасним реаліям оцінки ЛК особистості та управління розвитком цієї цінності.

Виклад основного матеріалу. Насамперед, необхідно визначитись з природою предмета дослідження, тобто ЛК, з його ознаками та рисами, які будуть працювати на досягнення озвученої мети. Доцільно почати з дефініції «капітал». За А. Смітом до капіталу необхідно віднести ту частину накопичених запасів, від використання яких їхній володар отримає дохід [1, с. 291]. Дж. С. Мілль стверджував, що капіталом є попередньо накопичені запаси продуктів минулої праці [9, с. 136]. За К. Марксом капітал – це вартість (цінність), що безперервно множить себе [10, с. 166]. Узагальнюючи думки економістів-класиків, можна дійти висновку, що капітал –

це попередньо накопичений за рахунок минулої праці та відтворений запас цінностей, від використання яких в господарській діяльності їхній володар отримує дохід (під доходом розуміють будь-який приплив грошових коштів або отримання цінностей, що мають грошову вартість). Таким чином, капіталом в широкому сенсі можна назвати усе те, що породжує за рахунок господарської діяльності потік доходів.

Згадаємо, що відповідно до статті 3 Господарського кодексу України під господарською «... розуміється діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність» [11, с. 4].

Основною рушійною силою, яка створює потоки доходів, є людина зі всіма її спроможностями, що долучаються до продуктивної діяльності. Останні, у свою чергу, за всіма ознаками можна кваліфікувати як капітал, який за ознакою «джерело» здобув назву «людський».

В теорії людського капіталу одним із центральних є питання про його складові (тобто структуру). Класифікація видів людського капіталу можлива за різними підставами і в різних цілях. У рамках цього дослідження у фокус потрапляють так звані «капітал здоров'я» і «розумово-психологічні (або інтелектуальні) здатності (капітал)». До складових капіталу здоров'я (або фізичного капіталу) людини можна віднести його фізичну силу, витривалість, працездатність, імунітет та ін. [12, с. 101].

Розумово-психологічний (або інтелектуальний) капітал людини складається із здатностей [13, с. 102]: 1) знаходити рішення проблем на основі абстрагування і логічного мислення (оцінюється за допомогою класичних IQ тестів інтелекту [14]), 2) управляти своїми почуттями і поведінкою, тобто емоціями (емоційний інтелект, вимірюваний за допомогою показника EQ [15]), 3) «генерувати» креативне або творче вирішення неординарних завдань (креативний інтелект, вимірюваний показником CQ [16]).

Вмістищем і фізичного, і інтелектуального капіталу людини є її тіло (сома) зі всіма органами. З цієї причини обидві складові ЛК добре пов'язані між собою та підтримують одна одну (див. приклади використання тілесно-орієнтованих психотехнологій, спрямованих на розвиток ЛК [17]), що знайшло віддзеркалення у так званому принципі психосоматичної єдності та протилежності Вільгельма Райха [18, с. 9].

Підкреслимо, що капітал – це задіяні у господарську діяльність цінності, які породжують потік доходів. У протилежному випадку такі цінності можна віднести до категорії «ресурси». Вони також

можуть мати вартісну оцінку і про них доцільно згадувати, якщо мова йде про потенціал людини.

Під потенціалом (capability) людини можна розуміти реальну або ймовірну її спроможність виконувати цілеспрямовану роботу (таке визначення збігається з думкою Боба Райана [19, с. 61]). Безумовно, до потенціалу людини доцільно залучити всі її фізичні та розумово-психологічні здібності (тобто природні задатки), здатності (тобто набуті властивості, а саме: вміння, знання, навички, компетенції) та наявні можливості (умови), що можуть бути використані для продуктивної діяльності, яка «згенерує» дохід.

Потенціал особистості та його структура (тобто стан) виявляється завдяки цілеспрямованій роботі людини на досягнення певного результату. Користуючись фізичними аналогіями, можна наголошувати, що вказана робота може відбутися під впливом якоїсь сили, що є величиною векторною, або силового поля [20, с. 76]. В якості сили (або силового поля), що змушує людину виконувати цілеспрямовані дії (або роботу), виступає будь-яка реальна або очікувана потреба (чи людини, чи суспільства, чи всіх разом), яка генерує відповідний попит та пропозицію. Їх співвідношення визначає величину такої сили, під впливом якої людина (носії особистих здатностей) формує (створює) за рахунок об'єднання різноманітних ресурсів, що знаходяться в її розпорядженні, необхідний особистий потенціал. В якості ресурсів може розглядатися все, що може бути залучене до виробництва необхідних для забезпечення життєдіяльності людини та суспільства матеріальних і нематеріальних благ. При цьому потенціал людини повинен визначатися не тільки кількістю спроможностей, а ще й ефективністю їхнього надбання та подальшого використання. Ефективність будь-якої діяльності є, як відомо [21], величиною векторною, в якості координат якої виступають показники результативності, ресурсоемності та часу досягнення результату. З цих причин потенціал людини також повинен бути величиною векторною, координатами якої можуть бути обсяги її здатностей до певної діяльності та ефективність їх використання. При такому визначенні потенціалу з'являється природна можливість для його вимірювання, а з останнім - і управління.

Розглядаючи певну здатність людини до діяльності в якості ресурсу, їй можна дати вартісну оцінку, підраховуючи усі витрати на набуття цієї здатності. Тобто для вартісної оцінки потенціалу людини достатньо скористатися витратним підходом (на відміну від оцінки ЛК). Це певним чином спрощує і процедуру самооцінки потенціалу особистості, і процедуру ціноутворення за його «експлуатацію» на користь іншої особи. В останньому випадку можна скористатися, наприклад, формулою [22]:

$$P = \sqrt{Z_B \cdot R_C^B}, \quad (2)$$

де P – ціна за використання потенціалу особистості; Z_B – витрати особистості на створення потенціалу; R_C^B – додана споживча вартість за рахунок використання потенціалу особистості на користь іншої особи.

Коли потенціал особистості залучено до створення доданої споживчої вартості на користь іншої особи, він трансформується у капітал з нормою капіталізації

$$r = \frac{P \cdot Z_B}{Z_B} = \sqrt{\frac{R_C^B}{Z_B}} - 1. \quad (3)$$

Природна вимога $r > 0$ задовольняється лише, коли $R_C^B > Z_B$, тобто додана споживча вартість за рахунок використання потенціалу особистості на користь іншої особи повинна перевищувати витрати особистості на створення цього потенціалу. За таких умов оцінка потенціалу особистості може сприйматися в якості оцінки її ЛК.

Стан потенціалу людини формально, у самому загальному вигляді можна описати наступним n – вимірним вектором [23, с. 41-42]:

$$\bar{Q} = \begin{pmatrix} q_1 \\ \dots \\ q_n \end{pmatrix}, \quad (4)$$

де $\{q_1, \dots, q_n\}$ – множина здатностей особистості на момент оцінки.

При умові приведення їх до однієї одиниці виміру (достатньо не просте питання), можна цілком коректно визначити величину потенціалу особистості, а саме:

$$|\bar{Q}| = \sqrt{q_1^2 + q_2^2 + \dots + q_n^2}. \quad (5)$$

Якщо існуючий стан потенціалу особистості \bar{Q}_{ic} її не задовольняє і вона бажає дістатися стану $\bar{Q}_{баж}$, виникає проблема переходу з існуючого стану в бажаний, який можна описати наступним символьним виразом (ідею запозичено у [24, с. 84]):

$$[R, \bar{Q}_{ic}] \xrightarrow{D(I)}_{S \triangleright s; T \triangleright t} [Q_{баж}, W], \quad (6)$$

де R – ресурси будь-якої природи, що витрачаються на здійснення цілеспрямованого переходу; W – «побічний продукт» або непередбачуваний результат переходу; S і T – ймовірність і час цілеспрямованого досягнення цілі $\bar{Q}_{баж}$; s і t – ймовірність і час спонтанного переходу; D – оператор (драйвер, механізм), завдяки якому здійснюється перехід; I – управлінське рішення (інформація, інструкція), що визначає роботу драйвера.

Для відпрацювання управлінського рішення I можна використати, наприклад, матрицю «Здібності, здатності / Мотиви, стимули» (вона нагадує загальновідому SWOT-матрицю), яку зображено на рис. 1.

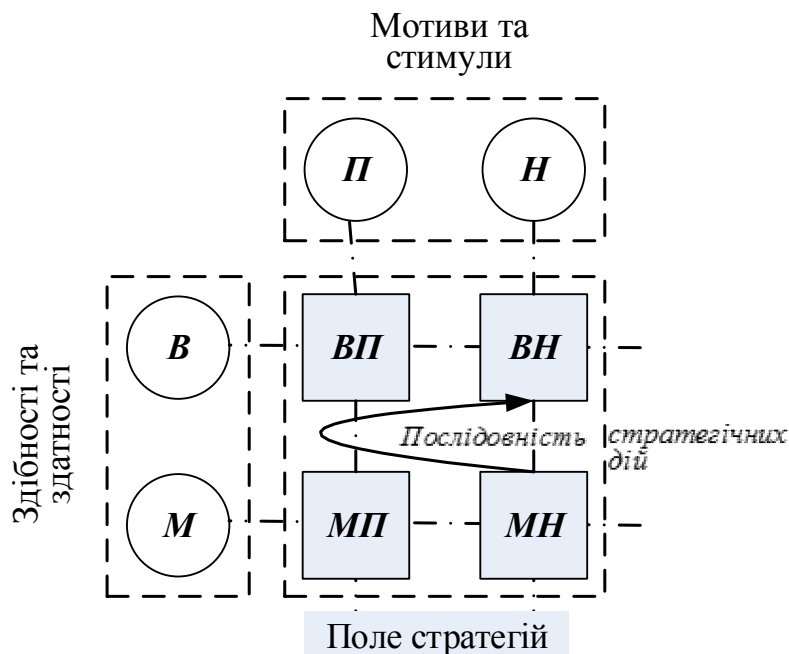


Рис. 1. Матриця «Здібності, здатності / Мотиви, стимули»

Пояснення: В – високопродуктивні, М – малопродуктивні, П – позитивні, Н – негативні.

Алгоритм аналізу за допомогою матриці «Здібності, здатності / Мотиви, стимули» подібний SWOT-аналізу, але основне завдання для аналізу –

стати платформою для подальшого синтезу (це самостійна проблема, яка виходить за межі даної публікації і з якою можна ознайомитися, наприклад, в

роботі [25]) стратегічних рішень, спрямованих на управління змінами в потенціалі (капіталі) окремої людини.

Для поточної оцінки (діагностики) та оперативного управління потенціалом особистості можна застосувати технологію, яка використовує принципи і інструменти візуалізації біоенергоінформаційного поля людини [26, с. 56–60] і вже достатньо опрацьована фахівцями з питань фізичного виховання спортсменів [27]. Вказана технологія базується на всесвітньо відомому ефекті Кірліан – явищі світіння, що спостерігається навколо об'єктів, розпоміщених у високочастотному високовольтному електромагнітному полі (ЕМП). При вивченні явища виявилось, що світіння пальців рук людини міняється залежно від його самопочуття, настрою і багатьох інших чинників, а світіння об'єктів неживої

природи залишається незмінно стабільним. Завдяки останнім досягненням науки і техніки з'явилася можливість не лише спостерігати, але вимірювати і аналізувати це явище за допомогою новітніх комп'ютерних технологій. Все це відбулося у лабораторії проф. К.Г. Короткова (м. Санкт-Петербург), де в 1996 році уперше у світі було створено програмно-апаратний комплекс «ГРВ-камера» (рис. 2) і розроблено метод газорозрядної візуалізації (ГРВ) або ГРВ-біоелектрографії. Останній базується на діагностичних таблицях, які зв'язують характеристики світіння окремих зон пальців рук з функціональним станом органів і систем. Згадані таблиці побудовані на концепціях традиційної китайської медицини (системі меридіан і акупунктурних точок) і теорії голографічної будови Всесвіту і людини.

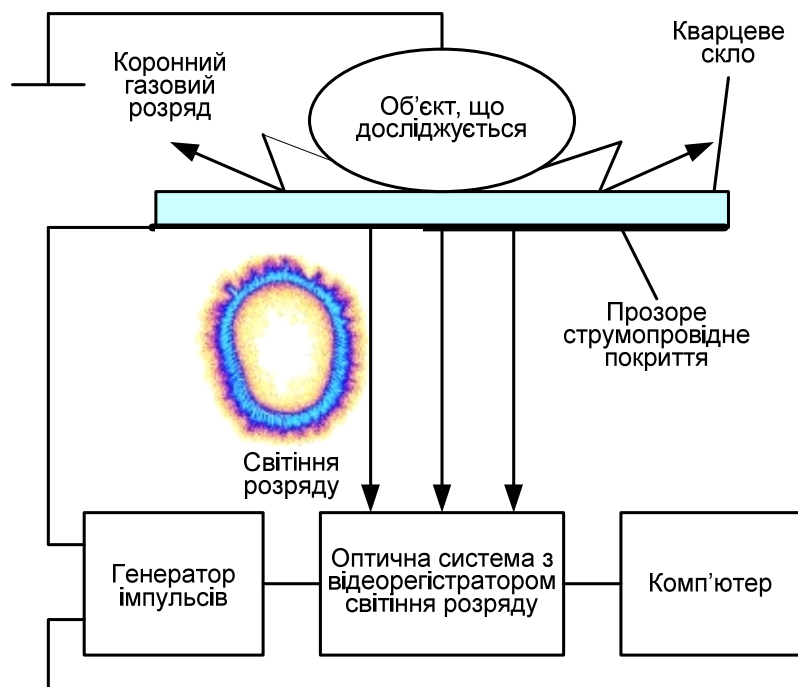


Рис. 2. Принципова схема методу ГРВ

Однією з форм подання вихідної інформації при використанні ГРВ є так звані кроунограми або ауурограми людини (рис. 3 і 4).

Було доведено [27, 28], що поточний стан потенціалу людини (спортсмена) добре корелює з її психосоматичним станом, який можна дослідити за допомогою ГРВ-біоелектрографії. Зрозуміло, що за інших рівних умов поточний стан потенціалу людини, ауурограма якого зображена на рис. 4, значно гірший, ніж у людини, якому належить ауурограма з рис. 3. Ауурограма, що на рис. 4 – це прямий сигнал на розробку управлінського рішення щодо програми покращення поточного стану потенціалу людини. Виконання її, безумовно, потягне за собою рівень

капіталізації потенціалу, а значить і рівень відповідної оцінки ЛК особистості.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В даній роботі вперше запропоновано оцінювати людський капітал особистості і управляти ним на основі цих дій з її потенціалом, що значно зрозуміліше для особистості. Для оцінки потенціалу достатньо використати витратний підхід. Для управління потенціалом особистості можуть стати в нагоді відомі інструменти менеджменту (наприклад, матричний аналіз). Крім того, для оперативного управління станом потенціалу людини можна залучити такі сучасні інструменти дослідження психосоматичного стану людини, як ГРВ-біоелектрографія.



Рис. 3. Аурограми чоловіка із задовільним психосоматичним станом

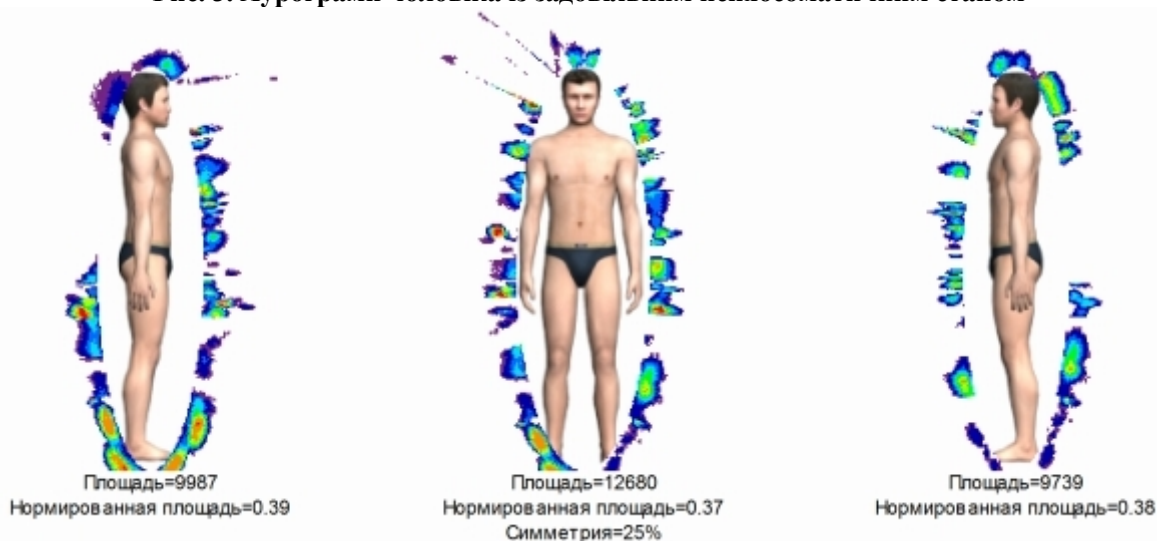


Рис. 4. Аурограми чоловіка із незадовільним психосоматичним станом

Оскільки робота має пошуковий характер по заявленій у її назві проблемі, то майже всі викладені в ній ідеї потребують подальшого опрацювання.

Література

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / Адам Смит; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с. 2. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды [Текст] / Н.Д. Кондратьев; Международный фонд Н.Д. Кондратьева и др.; Ред. колл.: Абалкин Л.И. и др.; сост. Яковец Ю.В. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 767 с. 3. Schultz T. Investment in Human Capital [Text] / Theodore W. Schultz // The American Economic Review/ – 1961.– Vol. 51.– № 1.– P. 1–17. 4. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis [Text] / Gary S. Becker. – N.Y.: Columbia University Press for NBER, 1964. – 412 p. 5. Критский М.М. Человеческий капитал [Текст] / М.М. Критский. – Л.: Изд-во

ЛГУ, 1991. – 120 с. 6. Тугускина Г.Н. Сравнительный анализ методик и показателей оценки человеческого капитала предприятия [Текст] / Г.Н. Тугускина // Современные технологии управления, 2015. – № 6(54). – Режим доступа к журн.: <http://sovman.ru>. 7. Смирницкий Г.Б. Оцінка бізнесу: основи, інструментарій, практика. [Текст] / Г.Б. Смирницкий, А.М. Чиркін. – К.: Видавництво «Арт Економі», 2013. – 312 с. 8. Цимбаленко Н. В. Формування моделі управління людським капіталом підприємства [Текст] / Н. В. Цимбаленко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2010. – № 684 : Проблеми економіки та управління. – С. 301–305. 9. Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии [Текст] / Дж. С. Милль; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007. – 1040 с. 10. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала [Текст] / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1973. – VIII, 907 с.

11. **Господарський** кодекс України: Офіц. видання [Текст]. – К.: ВД «Ін Юре», 2003. – 344 с. 12. **Человеческий** капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография [Текст] / В.Т. Смирнов [и др.]; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с. 13. **Супрун В.А.** Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке [Текст] / В.А. Супрун. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с. 14. **Айзенк Г.** Классические IQ тесты [Текст] / Ганс Айзенк; пер с англ. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. – 192 с. 15. **Стейн С. Дж.** Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи [Текст] / Стивен Дж. Стейн, Говард И. Бук; пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 384 с. 16. **Алдер Г.** CQ, или Мускулы творческого интеллекта [Текст] / Гарри Алдер; пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 496 с. 17. **Сандомирский М.Е.** Психосоматика и телесная психотерапия: Практическое руководство [Текст] / М.Е. Сандомирский. – М.: Независимая фирма «Класс», 2005. – 592 с. 18. **Лоуэн А.** Психология тела. Телесноориентированный биоэнергетический психоанализ [Текст] / А. Лоуэн; пер. с англ. – М. Независимая ассоциация психологов-практиков, 1997. – 200 с. 19. **Райан Б.** Стратегический учет для руководителя [Текст] / Боб Райан; пер. с англ. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 616 с. 20. **Кухлинг Х.** Справочник по физике [Текст] / Хорст Кухлинг; пер. с нем. – М.: Мир, 1982. – 520 с. 21. **Сериков А.В.** Эффективность хозяйственной деятельности: определение, измерение, синергетическое управление [Текст] / А.В. Сериков // *Економічний вісник Донбасу*. – 2011. – № 2(24). – С. 212-219. 22. **Серіков А.В.** Оцінка вартості блага: синтезуючий підхід [Текст] / А.В. Серіков // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – № 12(90). – С. 236-246. 23. **Справочник по математике для экономистов.** [Текст] / В.Е. Барбаумов, В.И. Ермаков, Н.Н. Кривенцова и др.; Под ред. В.И. Ермакова. – М.: Высш. шк., 1987. – 336 с. 24. **Корогодін В.И.** Информация и феномен жизни [Текст] / В.И. Корогодін. – Пушкино: ОИЯИ АН СССР, 1991. – 202 с. 25. **Серіков А.В.** SWOT: системний погляд [Текст] / А.В. Серіков // *Вісник економічної науки України*. – 2013. – № 1(23). – С. 159-164. 26. **Коротков К.Г.** Принципы анализа ГРВ биоэлектрографии [Текст] / К.Г. Коротков. – СПб.: «Реноме», 2007. – 286 с. 27. **Андрющенко М.И.** Использование технологии ГРВ-биоэлектрографии в диагностике физической подготовленности студента. [Текст] / М.И. Андрющенко, Л.А. Дорошенко // *Теорія та методика фізичного виховання*. – 2008. – № 4. – С. 42-46. 28. **Величко Е.Н.** Оценка соревно-

вательной готовности спортсмена на базе методики газоразрядной визуализации [Текст] / Е.Н. Величко // *Научно-технический вестник Санкт-Петербургского университета информационных технологий, механики и оптики*. – 2010. – № 4(67). – С. 123.

Серіков А. В. Людський капітал особистості: оцінка й управління

В роботі вперше запропоновано оцінювати людський капітал особистості і управляти ним на основі цих дій з її потенціалом, що значно зрозуміліше для особистості. Для оцінки потенціалу достатньо використати витратний підхід. Для управління потенціалом особистості можуть стати в нагоді відомі інструменти менеджменту (наприклад, матричний аналіз). Крім того, для оперативного управління станом потенціалу людини можна залучити такі сучасні інструменти дослідження психосоматичного стану людини як ГРВ-біоелектрографія.

Ключові слова: особистість, людський капітал, потенціал, вимір, управління.

Сериков А. В. Человеческий капитал личности: оценка и управление

В работе впервые предложено оценивать человеческий капитал личности и управлять им на основе этих действий с ее потенциалом, что значительно понятнее для личности. Для оценки потенциала достаточно использовать расходный подход. Для управления потенциалом личности могут пригодиться известные инструменты менеджмента (например, матричный анализ). Кроме того, для оперативного управления состоянием потенциала человека можно привлечь такие современные инструменты исследования психосоматического состояния человека как ГРВ-биоэлектрография.

Ключевые слова: личность, человеческий капитал, потенциал, измерение, управление.

Serikov A. V. Human Capital of Personality: Estimation and Management

For the first time this work is devoted to estimate human capital of personality and subscribe how to manage it on the base of the actions of its potential what is clearer for personality. It is enough to use consumed approach to measure the potential. Other instruments to manage potential of personality can be used from management science (for example, matrix analysis). Moreover such modern research instruments of man psychosomatic state (such as GDV-bioelectroerography) can be appealed for quickly managing of human potential.

Keywords: personality, human capital, potential, measuring, management.

Стаття надійшла до редакції 28.08.2015

Прийнято до друку 16.09.2015