

2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2003. — 512 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 2002. — 704 с.
4. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ.: — М.: Издат. Дом «Вильямс», 2003. — 398 с.

Насипайко Д.С., к.е.н., Резніченко О.О., викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Ключовою передумовою соціально-економічного та інноваційного розвитку є відтворення людського капіталу. Найбільш важливим та глибоким в контексті дослідження впливу відтворення людського капіталу на розвиток економіки є його розмежування одночасно за елементами витрат, інвестицій у нього та групами здібностей, необхідних для активної життєдіяльності людини як виробничого фактора.

В українському науковому світі різні елементи та форми людського капіталу за цими ознаками досліджували Е. Лібанова, В. Антонюк, М. Критський, В. Смирнов, Г. Барсуков, Є. Родіонова, В. Близнюк, І. Сошников, В. Романчин, І. Скоблякова, Л. Сімкіна та інші. Незважаючи на підвищений інтерес знаних науковців до обраної проблематики, дослідження структури людського капіталу не втрачає актуальності.

Метою написання даної статті є здійснення класифікації структури людського капіталу з метою врахування проявів багатоаспектності людського капіталу та поглиблення засад його відтворення як фактору розвитку економіки.

Узагальнюючи розробки вчених-дослідників, у структурі людського капіталу слід виділити наступні складові:

- компонента здоров'я, що включає фізичну силу, працездатність, імунітет, потенційну тривалість трудового життя, захворюваність, інвалідність, непрацездатність;
- трудова компонента — професійні навички, що визначають рівень компетенції та кваліфікації, а реалізація здібностей, нагромадження досвіду й удосконалювання навичок відбуваються під час трудової діяльності;
- інтелектуальна (знання) компонента — унікальний атрибут людського розуму та винахідливості — означає суму тих знань усіх працівників, котрі забезпечують конкурентоспроможність підприємства;
- організаційно-підприємницька компонента — ділова кмітливість; новаторство; організаторські здібності і висока відповідальність; почуття ощадливості; спроможність оцінювати ризик і виважено ризикувати тощо. Це одна з найперспективніших і найважливіших складових людського капіталу. Велике значення й унікальність даних підприємницьких здібностей визнають більшість економістів, починаючи з Й. Шумпетера до сучасних теоретиків неоінституціоналізму;
- культурно-моральна компонента — ділова гідність, совість, порядність, відповідальність, що визначають лінію економічної поведінки людини, її ставлення до роботи. Лікарська деонтологія, педагогічна й ділова етика, кодекс честі підприємця, трудова і побутова мораль оздоровлюють морально-психологічний клімат у колективах, підвищують продуктивність праці та доходи;
- соціальна компонента — соціальні зв'язки, соціальна кваліфікація, набір суспільних відносин у якості категорії соціального капіталу в цей час знаходить усе більше визнання в економічній літературі. Одна з перших спроб введення соціального капіталу в структуру факторів виробництва належить Дж. Коулмену, який визначає людський капітал як зовнішні й внутрішні зв'язки організації.

Принагідно у цьому плані зазначити нашу незгоду з позицією В. Смирнова, І. Сошнікова, В. Романчина, І. Скоблякової, які, по-перше, повністю отождествлюють людський капітал з інтелектуальним, по-друге, з відчужуваними від власника результатами його діяльності: організаційним капіталом, бренд-капіталом і структурним капіталом, і повною мірою — із соціальним капіталом, котрі автори ще відносять до ліквідного капіталу, на противагу неліквідним (невідчужуваним) складовим людського капіталу. Адже численними дослідженнями представників усіх течій та платформ теорії людського капіталу доведено, що останній є невідчужуваним від людини — його носія. Отже, можна зробити висновок, що така точка зору російських науковців свідчить про системне заперечення теоретичних основ економічної науки і, зокрема, суперечить сутності та властивостям базової відносно досліджуваної категорії капіталу.

Разом з тим, якщо розглядати структуру людського капіталу лише за існуючими підходами, то вона не охоплює всю глибину та багатоаспектність поняття людського капіталу. Необхідно на комплексних засадах визначити таку структуру цього капіталу, яка б системно характеризувала усі складові, що забезпечить основу для подальшого дослідження аспектів його відтворення.

Враховуючи вище викладене, на нашу думку, класифікацію людського капіталу слід поглибити, увівши до структуризації капіталу відповідні ознаки.

За територіальною ознакою розмежовуємо наступні форми людського капіталу:

- мікрорівень (індивідуальний людський капітал);

- мезорівень (людський капітал окремих територій різного рівня локалізації та ієрархізації);
- макрорівень — людський капітал держави в цілому.

Подібною до викладеної вище є класифікація людського капіталу за рівнем усупільнення людського капіталу, згідно якої ми виділяємо людський капітал окремого підприємства або групи підприємств (виду економічної діяльності чи кластеру), а також національний людський капітал.

Класифікація, що базується на ознаці функціонального характеру людського капіталу ґрунтується на положенні, що досліджуваний капітал — це не просто сукупність знань, навичок, здібностей, якими володіє людина, й відповідно дає змогу виокремити такі функціональні форми капіталу, як:

- інтелектуальна-титильна — головна для людини, позаяк формує засади осмислення і глибокого раціонального перетворення усіх окремих елементів та продуктивної якості відтворювального процесу;
- суспільно-функціональна, котра визначає спроможність індивіда — власника людського капіталу до конкуренції в процесі реалізації економічної активності та продуктивної суспільної взаємодії з метою реалізації певних економічних інтересів;
- фізична-функціональна, що забезпечує якісне відтворення фізичних можливостей, що знаходять подальшу реалізацію в сферах культури, спорту, освоєнні простору людського існування;
- художня-функціональна, що забезпечує якісне оновлення колишнього способу естетичного сприйняття світу, впровадження нових видів дизайну тощо.

Класифікація, що базується на ознаці ступеня реалізації людського капіталу, акумулює:

- потенційний — як вартість освіти, набутої особами, що беруть участь у виробництві товарів, послуг і благ, незалежно від того, де вони цю освіту здобули, включаючи кошти на фінансування науки;
- реальний (фактичний) — обсяг капіталу у грошовому еквіваленті, який використовується для виробництва товарів та надання послуг.

Класифікація, що базується на ознаці вектора розвиненості феномена людського капіталу, має на увазі наступні форми градації людського капіталу:

- унікальні здібності в інноваційній сфері — створення абстрактних принципово нових можливостей (парадигм, підходів, концептів), конкретизація яких може розкрити нові технологічні або організаційні можливості;
- потенціал оновлення сфери технологій і організації відтворювального процесу (технологічна й організаційна конкретизація нових можливостей, їх процесуальне здійснення);
- унікальний рівень розвитку ключових компетенцій у традиційній діяльності (предметне втілення, споживча конкретизація нових технологічних і організаційних можливостей).

Отже, запропоноване розмежування (класифікація) форм людського капіталу відповідає інноваційній парадигмі розвитку економіки України та дає змогу досліджувати відтворення людського капіталу в контексті оцінки його адекватності напрямам і завданням етапу переходу до постіндустріального суспільства.

Неліпович О.В., с.н.с.

Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький, Україна

АУТСОРСИНГ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ

Суттєве зростання значущості інфраструктурної складової бізнесу, зокрема транспортно-складської сфери, спонукає суб'єктів господарювання до пошуків можливостей концентрації на основних напрямках діяльності та ліквідації непрофільних активів. Зазначені проблеми можуть бути вирішені за допомогою аутсорсингу. Аутсорсинг означає надання послуг або доставку продукції зовнішніми постачальниками для зменшення витрат і підвищення конкурентоспроможності підприємства, або передачу іншій компанії (субпідряднику) замовлення на виконання деяких операцій, наприклад, розміщення виробництва комплектувальних виробів, виконання певних робіт та інших видів діяльності на “стороні” [1].

Особливості аутсорсингу розглянуті у роботах вітчизняних та зарубіжних авторів: Т. Ревуцької, А. Селезньова, А. Цацулина, Р. Герасименко, С. Вихляєва, Д. Михайлова, Н. Чухрай, Ф. Котлера, Д. Сондерса, Д.Ф. Вуда та ін. В роботах вищезгаданих вчених розкрито основні положення аутсорсингу логістичних послуг, доцільність його використання. Однак питання, пов'язані з визначенням особливостей аутсорсингу як напрямку підвищення ефективності роботи логістичних систем залишаються вирішеними недостатньо, що і зумовлює вибір напрямку дослідження. Особливо актуальним на сучасному етапі є використання аутсорсингу в логістичних процесах, оскільки це дозволяє оптимізувати логістичні витрати, підвищити якість логістичних послуг, що надаються.

Метою дослідження є характеристика аутсорсингу як одного з важливих напрямків підвищення ефективності роботи логістичних систем.

Логістична система забезпечує необхідний набір послуг за максимально можливого зменшення