

Оценка человеческого капитала как фактора повышения прибыльности и уровня конкурентоспособности промышленного предприятия

Фриман И.М.

старший преподаватель кафедры менеджмента
Национальной металлургической академии Украины

Фриман Е.М.

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
Национальной металлургической академии Украины

Статья посвящена актуальным вопросам оценки человеческого капитала, как одного из преобладающих факторов повышения прибыльности и уровня конкурентоспособности промышленного предприятия. Проанализировано различные точки зрения отечественных и зарубежных авторов на социально-экономическую категорию «человеческий капитал предприятия». Предложены как авторское определение этой категории, так и способ оценки положительной динамики человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал предприятия, квалификации работников, стоимость человеческого капитала, коэффициент стажности работы сотрудника.

Фриман І.М., Фриман Є.М. ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ТА РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена актуальним питанням оцінки людського капіталу, як одного з переважаючих чинників підвищення прибутковості і рівня конкурентоспроможності промислового підприємства. Проаналізовано різні точки зору вітчизняних і зарубіжних авторів на соціально-економічну категорію «людський капітал підприємства». Запропоновано як авторське визначення цієї категорії, так і спосіб оцінки позитивної динаміки людського капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал підприємства, кваліфікації працівників, вартість людського капіталу, коефіцієнт стажності роботи співробітника.

Friman I.M., Friman E.M. ESTIMATION OF HUMAN CAPITAL AS FACTOR OF INCREASE OF PROFITABILITY AND LEVEL OF COMPETITIVENESS OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

The article is sanctified to the pressing questions of estimation of human capital, as one of prevailing factors of increase of profitability and level of competitiveness of industrial enterprise. The different points of view of home and foreign authors are analysed on a socio-economic category "human capital of enterprise". Both authorial determination of this category and method of estimation of positive dynamics of human capital of enterprise is offered.

Keywords: human capital of enterprise, personnel qualification, cost of human capital, work experience ratio.

Постановка проблемы в общем виде.

Человеческий капитал является одним из основополагающих факторов, как экономического роста промышленного предприятия, так и повышения уровня его конкурентоспособности. Для обеспечения повышения эффективности труда в Украине необходимо решить проблему, связанную с недостаточным развитием человеческого капитала, что в свою очередь снижает инновационный потенциал предприятий и, как следствие этого, сдерживает рост их конкурентоспособности на рынках.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема формирования, развития и эффективного использования чело-

веческого капитала как фактора экономического роста предприятия и повышения его конкурентоспособности рассматривается ведущими зарубежными и отечественными экономистами [1, с. 120-128].

Теоретической основой реформ, осуществляемых в настоящее время в Украине, могут стать как научные достижения теории человеческого капитала как научной базы развития экономики Украины, так и практические результаты исследования данной социально-экономической категории.

Информационно-инновационная экономика, основываясь преимущественно на использовании умственных способностей,

а не физических умений и навыков, на применении технологий, а не переработке сырья или эксплуатации дешевой рабочей силы, изменяет потребности рынка труда.

В индустриально развитых странах, где внедряются новые технологии, растет потребность в высококвалифицированных работниках, что предопределяет быстрый рост инвестиционных расходов на развитие человеческого капитала.

Недостаточный уровень квалификации работников становится сдерживающим фактором при внедрении новой техники, реконструкции и обновлении производства, приводит к значительному материальному ущербу в результате снижения производительности труда, наличия непродуктивных расходов и потерь рабочего времени, ухудшения качества продукции и эксплуатации оборудования. Вследствие этого реальные инвестиции не дают желательную отдачу и сдерживают развитие производства.

При этом низкая инвестиционная и инновационная активности промышленных предпри-

ятий, а также низкий уровень оплаты труда, обусловленный ее низкой производительностью, сдерживает развитие человеческого капитала, не стимулирует людей к его активному повышению профессионального уровня.

Во многих изученных научных работах из теории человеческого капитала и практических аспектов ее приложения проведена значительная работа по определению категории «человеческий капитал предприятия» и его конкретизации (табл. 1).

Однако авторы данных определений не раскрывают взаимосвязь человеческого капитала, как с повышением прибыльности промышленного предприятия, так и повышением уровня его конкурентоспособности. Одновременно в данных определениях не отображаются количественные и качественные способы определения оценки положительной динамики развития человеческого капитала. В данной статье предлагается авторское определение человеческого капитала. Человеческий капитал – это совокупность интеллектуальных способностей и навыков,

Таблица 1

Определение категории «человеческий капитал предприятия»

№	Автор	Определение категории
1	2	3
1	Гурко В.С.	Человеческий капитал предприятия можно определить как совокупность всех работников предприятия по присущим им общим и профессиональным знаниями, умениям, опыту, мотивации и энергии [2, с. 142].
2	Хромов М.И.	Человеческий капитал – динамическая социально-экономическая категория, созданная в итоге целенаправленных инвестиций, воплощенный в человеческой личности запас производительных способностей, это – капитализирован в результате экономической (хозяйственной, интеллектуальной) деятельности трудовой потенциал человека, какой приносить добавленную стоимость предприятию и дополнительный доход работнику [7, с. 12].
3	Волошко С.В.	Человеческий капитал предприятия вбирает у себя совокупность знаний, опыта, навыков и способностей физических лиц, которые участвуют в деятельности предприятия ради получения экономических и социальных выгод [3, с. 254].
4	Пашук Р.Н.	Человеческий капитал в организации – это сформирован в результате инвестиций и накоплен человеком запас компетенций, знаний, личностных навыков, какие целесообразно используются в качестве фактор производства в организации [5, с. 118].
5	Ковалева Т.А.	Человеческий капитал предприятия – это неосязаемый актив, который включает совокупность личностных качеств человека и которая предопределяет развитие способностей работников [4, с. 9].
6	Тернок Г.Ю.	Человеческий капитал – это совокупность знаний, компетенций и связей, которые имеют работники организации [6, с. 65].
7	Ярченко С.Р.	Человеческий капитал предприятия – совокупность качественных характеристик сотрудников: способностей, трудовых навыков, знаний, мотиваций, образовательного и культурного развития, здоровья, что формируются в процессе их жизнедеятельности путем инвестирования и используются предприятием в хозяйственной деятельности [8, с. 6].

полученных в процессе образования и практической деятельности сотрудника, которые он эффективно использует в период производственной деятельности, что позволяет, как ему, так и предприятию получать дополнительный доход.

Формулировка целей статьи (постановка задания). Целью статьи является как определение сущности человеческого капитала предприятий, так и метод оценки положительной динамики развития человеческого капитала, от которой зависит увеличение прибыльности предприятия и повышение уровня его конкурентоспособности.

Изложение основного материала. Человеческий капитал воплощается в личности своего носителя, может уменьшаться под воздействием морального или физического изнашивания и увеличиваться (накапливаться) в зависимости от инвестирования.

Современная классификация видов человеческого капитала позволяет рассматривать и оценивать его на уровне отдельного человека, отдельного предприятия или группы предприятий и государства в целом.

В настоящее время для успешного функционирования промышленного предприятия наиболее актуальна оценка и развития следующих составляющих человеческого капитала:

- трудовой капитал, который непосредственно связан с квалификацией, рабочих, воплощается в их труде и непосредственно зависит от применяемой технологии;

- индивидуальный интеллектуальный капитал проявляется в выражении интеллекта сотрудников и следствием использования которого является эффективность результатов его деятельности;

- организационный и предпринимательский капитал – это предприимчивость, деловая смекалка, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, способность обосновано и аргументировано принимать решения необходимые для эффективного функционирования предприятия, в том числе связанные с риском.

Человеческий капитал зависит от степени развития человеческого ресурса. По мере повышения уровней индивидуально-психологических качеств, образования, квалификации, социального и культурного развития персонала, а также в зависимости от рациональности, своевременности и адекватности их использования. К индивидуально-психологическим качествам сотрудников целесо-

образно отнести: внимание, надситуативную активность, воля, память.

Внимание определяется как сосредоточенность деятельности субъекта в данный момент времени на каком-либо предмете или процессе.

Сотрудник определенного сектора ответственности должен одновременно контролировать в течение рассматриваемого периода ряд параметров процесса, т.е. сосредотачивать на них внимание. В зависимости от того, сколько факторов фактически контролирует работник, можно судить об уровне его внимания, как психологического свойства.

Оценка внимания сотрудника определяется отношением процессов находящихся под его эффективным контролем, к нормативу (определяется из должностной инструкции).

$$\phi_Q^i = \frac{K_v^i}{K_N} \times 100\% , \quad (1)$$

где K_v^i, K_N – соответственно количество предметов или процессов, находящихся в сфере внимания сотрудника фактически в i -й период времени и по нормативу.

Оценка уровня внимания за определенный период анализа деятельности может быть представлена в виде рейтингового показателя:

$$\phi_Q = \frac{\sum_{i=1}^n t_i \phi_Q^i}{\sum_{i=1}^n t_i} , \quad (2)$$

где t_i – продолжительность i -го периода (величина $K_v^i = \text{const}$);

$i = \overline{1, n}$ – индекс периода

На основании этого показателя определяется рейтинг уровня внимания В зависимости от величины значения ϕ_Q определяется степень подготовленности работника к деятельности, требующей повышенного внимания.

Надситуативная активность определяется как способность как специалиста, так и управленца ставить и успешно достигать избыточные цели по сравнению с поставленными перед ними задачами. Используя эту особенность, специалист преодолевает внешние и внутренние препятствия в процессе своей деятельности:

$$\phi_{NA} = \frac{G_F}{G_N} , \quad (3)$$

где G_F, G_N – соответственно фактический и нормативный уровни достижения цели деятельности всех сотрудников каждого подразделения предприятия.

По количеству положительных результатов, достигнутых управленцами в условиях проявления ими надситуативной активно-

сти, оценивается уровень их подготовки при решении этих задач.

Волю следует рассматривать как индивидуально-психологическую способность управленческих работников к самоопределению и саморегуляции своей деятельности. Главная функция воли сотрудников предприятия состоит в мобилизации его психических и физических возможностей в условиях преодоления препятствий при достижении поставленной цели. Таким образом, волевые качества специалистов, менеджеров и других сотрудников определяются экспертным путем с учетом соотношения усилий направленных на преодоление ряда препятствий при принятии решения и эффективности их результатов.

Под памятью сотрудника понимается процесс организации и сохранения его опыта полученного в прошлых периодах деятельности. Следовательно, оценка памяти позволяет одновременно оценивать опыт работника, который он при необходимости может использовать в настоящее время. Можно сделать вывод о том, что оперативность принятия эффективного решения зависит в первую очередь от опыта менеджера. Поэтому количественно оперативную память менеджера можно оценить в виде отношения средней продолжительности принимаемых решений к нормативному:

$$\phi_p = \frac{\sum_{j=1}^m T_j}{m \bar{T}_N}, \quad (4)$$

где T_j, \bar{T}_N – соответственно фактическая и нормативная продолжительность принятия j -го управленческого решения;

$j = \overline{1, m}$ – индекс управленческого решения.

Человеческий капитал возрастает как в процессе трудовой деятельности, так и в процессе формального и неформального обучения, но человеческий капитал также морально и физически обесценивается, если знания и опыт сотрудников используются ими в недостаточной мере. Таким образом, можно сделать вывод о том, что человеческий капитал в современных условиях является преобладающим фактором экономического роста современного предприятия.

Поскольку человеческий капитал предприятия имеет достаточно сложную внутреннюю структуру, он должен оцениваться определенной системой сбалансированных количественных и качественных показателей для оценки добавленной стоимости предприятия, полученной сотрудниками различных сфер деятельности при выполнении функци-

ональных обязанностей при изготовлении как постоянно выпускаемой и реализуемой продукции, так и продукции, которая выпускается и реализуется впервые.

Авторы предлагают рассматривать человеческий капитал предприятия в виде суммы человеческого капитала каждой категории всех сотрудников и его целесообразно представить в виде следующей формулы:

$$W = Q_{п.п.} + R_{с.с.} + S_{рук.} \quad (5)$$

где, W – человеческий капитал предприятия;

$Q_{п.п.}$ – человеческий капитал промышленного персонала;

$R_{с.с.}$ – человеческий капитал специалистов и служащих;

$S_{рук.}$ – человеческий капитал специалистов и служащих;

Стоимость человеческого капитала экономисты определяют как на макро-, так и на микроуровнях. В США стоимость человеческого капитала в конце XX века составляла 95 трлн долл или 77 % национального богатства. Стоимость мирового человеческого капитала составила 365 трлн долл или 384 % к уровню США. Для микроуровня – это стоимость затрат предприятия по восстановлению его человеческого капитала [9, с. 6].

Для оценки эффективности человеческого капитала используются различные модели и методы [10, с. 4]. Аналитическая модель человеческого капитала используется экономистами для демонстрации экономической выгоды инвестиций в развитие общего и специального образования сотрудников, а также постоянное повышение их квалификации.

Однако данные модели не позволяют эффективно оценивать человеческий капитал, так как процесс оценки не базируется на добавленной стоимости, как фактора повышения прибыльности и успешности предприятия, повышение которые позволяет увеличить уровень его конкурентоспособности.

Для определения оценки влияние персонала на прибыльность предприятия, необходимо рассчитать добавленную стоимость человеческого капитала (human capital value added, HCVA).

Институт PWC Saratoga предлагает рассчитывать добавленную стоимость (HCVA) путем вычитания всех расходов предприятия (за исключением расходов на оплату труда и компенсационных выплат) из дохода с последующим делением полученного результата на количество штатных сотрудников предприятия.

$$HCVA = \frac{(D - (OR - SRC))}{KSHC} \rightarrow \max \quad (6)$$

где, $HCVA$ – стоимость человеческого капитала;

D – доход предприятия;

OR – общие расходы предприятия;

SRC – стоимость рабочей силы;

$KSHC$ – количество штатных сотрудников предприятия.

Однако следует отметить, что такой метод целесообразно применять только в том случае, если возникает необходимость определения добавленной стоимости человеческого капитала в конце определенного периода, например год, 6 месяцев, квартал.

Кроме того, данный метод не позволяет определить динамику человеческого капитала при выполнении конкретного задания, что в свою очередь не позволяет определить вклад каждого сотрудника, как в прибыльность предприятия, так и в повышение уровня его конкурентоспособности.

Добавленную стоимость следует представить в виде следующей формулы:

$$DV = (H^{п.т.п.} + H^{внв.т.п.}) - (Z^{п.т.п.} + Z^{внв.т.п.}) \rightarrow \max \quad (7)$$

где, DV – добавленная стоимость предприятия;

$H^{п.т.п.}$ – объем постоянно выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении;

$H^{внв.т.п.}$ – объем впервые выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении;

$Z^{п.т.п.}$ – прямые затраты при изготовлении постоянно выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении;

$Z^{внв.т.п.}$ – прямые затраты при изготовлении впервые выпускаемой и реализуемой товарной продукции в денежном выражении.

Человеческий капитал предприятия как превалярующий фактор экономики предприятия подлежит обязательной постоянной и объективной количественной оценке положительной динамики его развития. Оценка должна осуществляться на основании следующих показателей:

- результативность выполнения задания;
- экономичность выполнения задания;
- своевременность выполнения задания;
- стажность работы сотрудников предприятия.

Для оценки положительной динамики человеческого капитала предприятия целесообразно применить следующую формулу:

$$W_i = \frac{(P_{ij\phi}^{н.п.} - P_{ij\phi}^{п.п.})}{(P_{ij\phi}^{н.п.} - P_{ij\phi}^{п.п.})} \times \frac{(3_{ij\phi}^{н.п.} - 3_{ij\phi}^{п.п.})}{(3_{ij\phi}^{н.п.} - 3_{ij\phi}^{п.п.})} \times \frac{(T_{ij\phi}^{н.п.} - T_{ij\phi}^{п.п.})}{(T_{ij\phi}^{н.п.} - T_{ij\phi}^{п.п.})} \times (\lambda_{ij}^{н.п.} - \lambda_{ij}^{п.п.}) \times Q_i \rightarrow \max \quad (8)$$

где, $P_{ij\phi}^{н.п.}$ – фактический результат, достигнутый i -м сотрудником при выполнении j -го задания в настоящий период;

$P_{ij\phi}^{п.п.}$ – фактический результат, достигнутый i -м сотрудником при выполнении j -го задания предыдущем периоде;

$P_{ij\phi}^{н.п.}$ – плановый показатель, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в настоящий период;

$P_{ij\phi}^{п.п.}$ – плановый показатель, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в предыдущем периоде;

$3_{ij\phi}^{н.п.}$ – фактические затраты, достигнутые i -м сотрудником при выполнении j -го задания в настоящий период;

$3_{ij\phi}^{п.п.}$ – фактические затраты, достигнутые i -м сотрудником при выполнении j -го задания в предыдущем периоде;

$3_{ij\phi}^{н.п.}$ – плановые затраты, установленные i -му сотруднику для выполнения j -го задания в настоящий период;

$3_{ij\phi}^{п.п.}$ – плановые затраты, установленные i -му сотруднику для выполнения j -го задания в предыдущем периоде;

$T_{ij\phi}^{н.п.}$ – фактический период времени, затраченный i -м сотрудником при выполнении j -го задания в настоящий период;

$T_{ij\phi}^{п.п.}$ – фактический период времени, затраченный i -м сотрудником при выполнении j -го задания в предыдущем периоде;

$T_{ij\phi}^{н.п.}$ – плановый период времени, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в настоящий период;

$T_{ij\phi}^{п.п.}$ – плановый период времени, установленный i -му сотруднику для выполнения j -го задания в предыдущем периоде;

Величина относительного коэффициента значимости j -го задания, i -м сотрудником определяется по формуле:

$$\lambda_{ij} = \frac{\sum_{i=1}^n \delta_{if}}{\sum_{f=1}^n \sum_{j=1}^n \delta_{if}} \quad (9)$$

где δ_{jf} – бальная оценка значимости j -го задания, которая дана f -м экспертом, j – индекс задания; f – индекс эксперта.

$\lambda_{ij}^{h.n.}$ – величина относительного коэффициента значимости в нынешнем периоде;

$\lambda_{ij}^{n.n.}$ – величина относительного коэффициента значимости в предыдущем периоде;

Величина коэффициента стажности работы сотрудника на предприятии вычисляется по формуле:

$$Q_i = \frac{\omega_i}{\beta_i - \rho_i} \quad (10)$$

где, ω_i – стаж работы на предприятии;

β_i – возраст;

ρ_i – стаж работы по специальности.

Также использование данной формулы позволяет определить положительную динамику квалификации сотрудников, на основании которой руководитель предприятия имеет возможность:

– аргументировано принимать решение о необходимости осуществления инвестиций в развитие определенных сотрудников;

– успешно формировать эффективную кадровую политику;

– юридически обосновано проводить кадровую ротацию сотрудников;

– планировать создание управленческих команд для выполнения заданий повышенной сложности.

Выводы исследования. Рассмотренные авторами приведенные определения категории человеческого капитал предприятия, не раскрывают его взаимосвязь, как с повышением прибыльности промышленного предприятия, так и повышением уровня его конкурентоспособности и не учитывают, что развитие человеческого капитала увеличивает добавленную стоимость.

В данной статье предлагается авторское определение человеческого капитала. Одновременно в статье предлагается модель оценки положительной динамики человеческого капитала предприятия, как превалирующего фактора его успешной деятельности и как результат этого повышения прибыльности и уровня конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бузгалин А.Н. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века. Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 124.
2. Гурко Р. Теория развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала). Вопросы экономики. 2016. № 9. С. 136-157.
3. Волошко С.В. Людський капітал як ключовий фактор розвитку конкурентоспроможності підприємства. Науковий вісник НЛТУ України. 2015. Вип. 21.9. С. 253-260
4. Ковалева Т.А. Стратегия развития и управления человеческим капиталом. Отдел кадров. 2016. № 8. С. 8-11.
5. Пашук Р.Н. Управління розвитком організації. Збірник наукових праць ЛНТУ. 2014. № 6. С. 115-124.
6. Тернок Г.Ю. Управління підприємством в умовах кризи / Тернок Г.Ю., Марушняк П.В. – Н. : Наука, 2015. 216 с.
7. Хромов М.И. Аудит человеческих ресурсов. Кадровый менеджмент. 2014. № 5. С. 10-14.
8. Ярченко С.Р. Роль и значение оценки человеческих ресурсов предприятия. Человеческие ресурсы. 2015. № 8. С. 4-9.
9. Ястреб Д.Б. Человеческий капитал как фактор успешности деятельности предприятия. Персонал. 2016. № 5. С. 4-12.
10. Яшевский А.Н. Аудит человеческого капитала. Персонал. 2012. № 2. С. 2-8.

REFERENCES:

1. Buzgalyn A.N. Man, market and capital in the economy of XXI of century. Questions of economy. 2015. № 3. P. 124.
2. Hurko R. Theory of development : new patterns of economic growth (deposit of human capital). Questions of economy. 2016. № 9. P. 136-157.
3. Voloshko C.V. Human capital of yak key factor of of development of competitiveness of підприємства. Scientific announcer NLTU Ukraine. 2015. Vyp. 21.9. P. 253-260.
4. Kovaleva T.A. Strategy of development and management by the human capital. Human Department of resources. 2016. № 8. P. 8-11.
5. Pashuk H. A management development of organization. Collection of scientific works of LNTU. 2014. № 6. P. 115-124.
6. Ternok Yu. Management an enterprise in terms of crisis / of Ternok Yu., Marushnuak P.V. H. : Science, 2015. 216 p.
7. Khromov M. And Audit of human capitals. Skilled management. 2014. № 5. P. 10-14.
8. Yarchenko S. Role and value of estimation of human capitals of enterprise. Human capitals. 2015. № 8. P. 4-9.
9. Hawk D.B. Human capital as factor of success of activity of enterprise. Personnel. 2016. № 5. P. 4-12.
10. Yashevskiy And. H. Audit of human capital. Personnel. 2012. № 2. P. 2-8.

Estimation of human capital as factor of increase of profitability and level of competitiveness of industrial enterprise

Friman I.M.

Senior Instructor at Department of Management,
National Metallurgical Academy of Ukraine

Friman E.M.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Management,
National Metallurgical Academy of Ukraine

A human capital is one of fundamental factors, both economy growing of industrial enterprise and increase of level of his competitiveness. For providing of increase of efficiency of labour in Ukraine it is necessary to decide a problem, related to insufficient development of human capital, that in turn reduces innovative potential of enterprises and, as a result of it, restrains the height of their competitiveness on markets.

Both scientific achievements of theory of human capital of both scientific base of development of economy of Ukraine can theoretical basis of reforms, carried out presently in Ukraine, become and practical results of research of this socio-economic category.

Informatively-innovative economy, based mainly on the use of mental abilities, but not physical abilities and skills, on application of technologies, but not processing of raw material or exploitation of cheap labour force, changes the necessities of labour-market.

In the industrially developed countries, where new technologies are inculcated, a requirement grows in highly skilled workers, that predetermines hasty growth of investment charges on development of human capital.

The insufficient level of qualification of workers becomes a retentive factor at introduction of new technique, reconstruction and updating of production, results in a considerable material loss as a result of decline of the labour, presence of unproductive charges and losses of business hours, worsening of quality of products and exploitation of equipment productivity. Hereupon the real investments do not give a desirable return and restrain development of production.

Thus subzero investment and innovative to activity of industrial enterprises, and also the low level of payment of labour, conditioned by her subzero productivity, restrains development of human capital, does not stimulate people to his active increase of professional level.

In many studied advanced studies from the theory of human capital and practical aspects of her application considerable work is conducted on determination of category "human capital of enterprise" and his specification.

However the authors of these determinations expose intercommunication of human capital, both with the increase of profitability of industrial enterprise and by the increase of level of his competitiveness. At the same time the quantitative and high-quality methods of determination of estimation of positive dynamics of development of human capital are not represented in these determinations. Authorial determination of human capital is offered in this article. A human capital is an aggregate of intellectual capabilities and skills, got in the process of education and practical activity of employee, which he effectively uses in the period of productive activity, that allows, both to him and to get an additional profit an enterprise.

Modern classification of types of human capital allows to examine and estimate him at the level of separate man, separate enterprise or group of enterprises and state on the whole.

Presently for the successful functioning of industrial enterprise an estimation is most actual and development of next constituents of human capital :

- labour capital which is directly related to qualification, workers, incarnated in their labour and directly depends on the applied technology;
- an individual intellectual capital shows up in expression of intellect of employees and investigation of the use of which is efficiency of results of his activity;
- an organizational and enterprise capital is an enterprise, business shrewdness, innovation, organizational capabilities and high responsibility, ability is reasonable and it is argued to make decision necessary for the effective functioning enterprises, including related to the risk.