УДК 330

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА

Ю. Г. Кобзистая
Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС), Россия, г. Омск.

Аннотация. *В данной статье рассмотрены проблемы толкования дефиниции «индивидуальный человеческий капитал», представлена его классификация. Сформулирована авторская интерпретация математической модели индивидуального человеческого капитала и ее составляющих: работоспособности, интеллектуального капитала и капитала здоровья. Результаты расчета модели индивидуального человеческого капитала зависят от показателей разработанных отчетных форм и качества их заполнения. Определены причины, которые лежат в основе торможения развития индивидуального человеческого капитала.*

Ключевые слова: *индивидуальный человеческий капитал, индекс индивидуального человеческого капитала, индекс работоспособности, индекс выполненных работ, индекс удовлетворенности.*

Введение

В современном мире постоянно увеличивается интерес к управлению человеческим капиталом, что связано с курсом на инновационное развитие экономики не только в мире, но и в России. При этом возникает настоятельная потребность решения сопутствующих проблем, связанных с готовностью экономических субъектов определить направление на формирование индивидуального человеческого капитала не только самими физическими лицами, но и организациями.

Индивидуальный человеческий капитал как объективная составная часть человеческого капитала

Концепция управления человеческим капиталом появилась в середине XX века, когда научное сообщество начало рассматривать проблемы, связанные с качеством рабочей силы, когда экономические субъекты осознали необходимость инвестиций обучение и образование своего персонала. Идея «человеческого капитала» исходит из концепции «рабочей силы», описанной К. Марксом в «Капитале», поскольку они считали, что единственными формами капитала являлись финансовый и физический капитал [1].

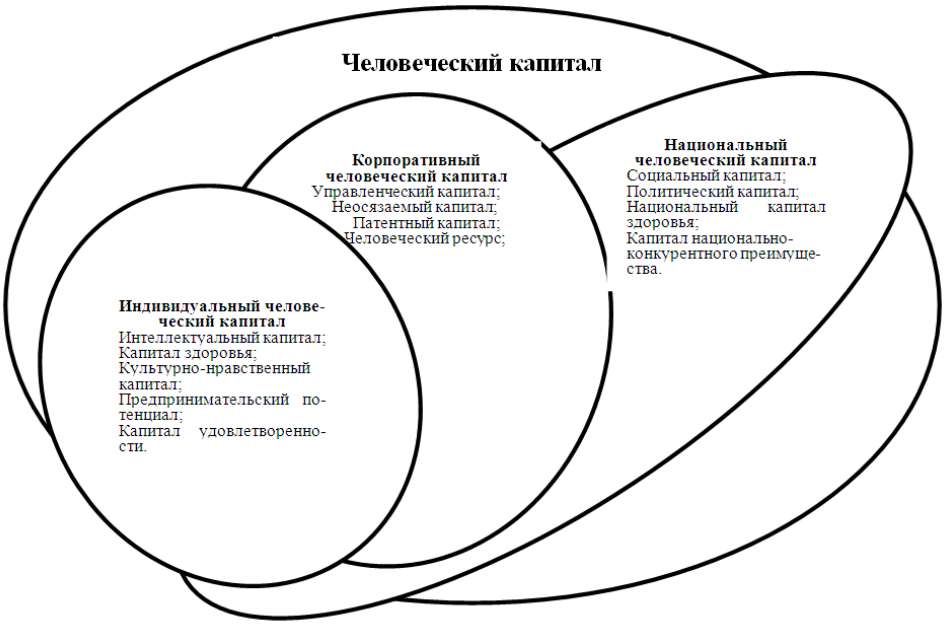

Рис. 1. Структура человеческого капитала

Термин «человеческий капитал» предложил в 1960-х годах экономист Т. Шульц, чтобы показать ценность человеческого потенциала. Он считал, что в человеческий капитал, как в любой вид капитала, можно осуществлять инвестиции, например, в образование и обучение. Г. Беккер развил концепцию человеческого капитала, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировал экономический подход к человеческому поведению [2]. В условиях инновационного развития экономики в XXI веке сложилась структура человеческого капитала, формирующая на микроуровне - индивидуальный человеческий капитал, на мезоуровне - корпоративный человеческий капитал и на макроуровне – национальный человеческий капитал (рис. 1).

Индивидуальный человеческий капитал является одной из составляющих человеческого капитала. Как видно из рисунка 1 индивидуальный человеческий капитал формирует в своей совокупности корпоративный человеческий капитал, а тот в свою очередь образует национальный человеческий капитал. Три этих составляющих и являются человеческим капиталом современного общества.

Таким образом, индивидуальный человеческий капитал является объективной составной частью человеческого капитала. В качестве ключевого доказательства автором представлено уточненное определение, а именно, индивидуальный человеческий капитал это накопленные знания, опыт, а также врожденные достоинства физического лица, которые помогают преобразовать его в финансовый капитал для удовлетворения своих потребностей. Формирование такого капитала происходит с рождения и длится до конца жизни. Как отмечает С.А. Дятлов: «качество накопленного капитала определяется различными общественными и государственными формами оценок» [3]. Существует ряд индексов способных оценить человеческий капитал физического лиц: индекс интеллектуального развития и индекс капитала здоровья. Критериями определения интеллектуального капитала будут: аттестат зрелости, диплом по специальности, сертификаты и награды, свидетельствующие о достижениях человека. Индекс капитала здоровья можно проследить по медицинской карте, по истории болезни, по листам нетрудоспособности. Инвестиции в человеческий капитал производятся в течение длительного периода. Если отдача от интеллектуального капитала после получении профильного образования может затянуться на долгий период, как правило, от 8 до 15 лет, то от капитала здоровья можно получать дивиденды в виде хорошего настроения на протяжении всей жизни.

Индивидуальный человеческий капитал отличается особой ликвидностью по сравнению с другими видами капиталов. Он абсолютно неотделим от физического лица и не может существовать без него. Особенность данного капитала еще в том, что делясь своими знаниями и опытом с другими физическими лицами, человек не утрачивает свой индивидуальный человеческий капитал. Анализ специальной литературы показывает, что научное сообщество выделяет следующие составляющие индивидуального человеческого капитала: интеллектуальный капитал, капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, предпринимательский потенциал, работоспособность (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация составляющих индивидуального человеческого капитала в специальной литературе

№ п/п	Составляющие индивидуального человеческого капитала	Авторы			Повторяемость
		Смирнов В.Т. Сошников И.В. Романчин В.И. Скоблякова И.В. [4, С.74]	Иода Е.В. Корнеева Ж.В. [5, С.75]	Гурьян Л.В. [6, С.4]	
1	2	3	4	5	6
1.	Интеллектуальный капитал	+	+	+	3
2.	Капитал здоровья	+	+	+	3
3.	Культурно-нравственный капитал	+	+	+	3
4.	Предпринимательский потенциал	+	+		2
5.	Работоспособность	+	+	+	3

Обобщая данные, представленные в таблице 1, следует отметить, что структура индивидуального человеческого капитала остается неизменной во многих научных исследованиях в области человеческого капитала, что, в свою очередь, указывает на их недостаточную проработку и исследование. Более глубокий анализ составляющих индивидуального человеческого капитала позволил его дополнить и ввести в научный оборот капитал удовлетворенности. Объективной причиной его появление в этом перечне является повышение производительности труда физического лица. Определив степень удовлетворенности, работодатель способен создать ряд индивидуальных стимулов, направленных на повышение работоспособности конкретного работника.

Особенности расчета индекса индивидуального человеческого капитала

Индекс индивидуального человеческого капитала ($I_{\text{инд.ЧК}}$) – это показатель индивидуального уровня развития человека в сочетание с его работоспособностью. Рассчитать $\mathrm{I}_{\text{инд.ЧК}}$ можно по следующей формуле:

$$I_{\text{инд.ЧК}} = I_{\text{Р}} * I_{\text{ИК}} * I_{\text{КЗ}}, \qquad (1)$$

где: $I_{\text{инд.ЧК}}$ – индекс человеческого капитала; $I_{\text{Р}}$ – индекс работоспособности; $I_{\text{ИК}}$ – индекс интеллектуального капитала; $I_{\text{КЗ}}$ - индекс капитала здоровья.

Целесообразно более детально рассмотреть составные части индекса индивидуального человеческого капитала ($I_{\text{инд.ЧК}}$).

Первым показателем в математической интерпретации индекса индивидуального человеческого капитала является индекс работоспособности ($I_{\text{Р}}$), который можно определить как экономический показатель, состоящий из общего процента выполнения заданий и степени удовлетворенности от проделанной работы. Индекс работоспособности можно измерить в относительных показателях у любого сотрудника. Данный показатель помогает выявить не только количество труда и времени затраченного на выполнение задания, но и удовлетворенность сотрудника от выполнения этой работы. Максимальный показатель индекса трудоемкости не должен превышать 100 %. Это говорит о том, что работа выполнена качественно, полностью и в необходимые сроки, при этом выполнение данной работы не вызывало у работника эмоционального перенапряжения. Для того, чтобы выявить и предотвратить спад индекса работоспособности ($I_{\text{Р}}$) менеджеры центров ответственности должны регулярно, в соответствии с установленным графиком сроками, оценивать уровень данного показателя индивидуально у каждого сотрудника и в целом индекс всего центра ответственности. Для качественного выполнения работы следует установить график оценки данного показателя не реже 1 раза в полугодие, что позволит анализировать полученные результаты и управлять возникшими отрицательными отклонениями от желаемого уровня.

График оценки индекса трудоспособности ($I_{\text{Р}}$) должен содержать два основных показателя: индекс выполненных работ ($I_{\text{в}}$) и индекс удовлетворенности ($I_{\text{уд}}$) (таблица 2).

Таблица 2 – График определения уровня индекса работоспособности ($I_{\text{Р}}$)

Период заполнения: с ____. ____. 20___ г. по ____. ____. 20___ г.

Наименование отдела: _____

Индекс работоспособности (I_P)							
Индекс выполненных работ ($I_в$)				**Индекс удовлетворенности ($I_{уд}$)**			
№ задания	значи-мость задания, %	% выпол-нения задания	план по доработке	удовлет-воренность от:	важность показателя, в %	% удовлет-ворен-ности	предло-жения по улуч-шению
Задание № 1				рабочего процесса	40		
Задание № 2				полученного вознаграждения	30		
Задание № 3				проделанной работы	15		
Задание № 4				причастности к жизни организации	15		
	∑ = 100%	**∑ =**			**∑ = 100%**	**∑ =**	

Начальник отдела _____ подпись _____ И.Ф.О. _____ дата

Для повышения эффективности трудоемкости рабочего процесса сотрудника необходимо обращать внимание на следующие показатели: – уровень производительности труда у штатной единицы; – рентабельность труда от занимаемой должности; – сравнительный анализ между показателями предыдущего периода и текущего; – экстенсивные и интенсивные факторы роста производительности труда; – план перспектив по повышению работоспособности у штатной единицы.

Для нахождения индекса работоспособности ($I_{\text{р}}$) автором была выведена формула, в состав которой вошли следующие показатели: – индекс выполненных работ ($I_{\text{в}}$); – индекс удовлетворенности ($I_{\text{уд}}$).

$$\boldsymbol{I}_{\text{р}} = \frac{\boldsymbol{I}_{\text{в}} * \boldsymbol{I}_{\text{уд}}}{\mathbf{100\%}}, \qquad (2)$$

где: $I_{\text{Р}}$ – индекс работоспособности; $I_{\text{в}}$ – индекс выполненных работ; $I_{\text{уд}}$ - индекс удовлетворенности. Индекс выполненных работ измеряется в относительных показателях и не может превышать 100 %, так как следует определенному графику заданий. В течение заданного периода могут вноситься корректировки, добавляться или убираться задания. Значимость задания позволяет правильно расставить приоритеты, уделить особое внимание конкретному заданию. Процент выполнения мероприятия позволит критично оценить степень работоспособности сотрудника организации. Если общий уровень выполненных работ не превышает 50%, то физическое лицо работает неэффективно, тормозит рабочий процесс, срывает работу отдельных центров ответственности и организации в целом. Если работа выполняется не в полной мере, следует разработать план доработки, либо указать, что данное задание было передано другому сотруднику на доработку, либо исправление замечаний.

Убедившись, что задание выполнено до конца следует рассчитать индекс выполненных работ ($I_{\text{в}}$), суммировав все проценты по выполненным заданиям в соотношении с их значимостью.

Таким образом, трудовой коллектив как нематериальный актив организации скрывает большие возможности. Известно, что человеческое трудолюбие в разы увеличивается при правильной мотивации, но при этом одной мотивации бывает недостаточно, для выполнения своих трудовых обязанностей. Отсутствие интереса у персонала к рабочему процессу не может гарантировать, что работа будет выполнена в срок и качественно, даже если мотивация будет целенаправленной. Интерес к рабочему процессу является самым важным показателем удовлетворенности и должен быть оценен не ниже 40% от общего количества предложенных параметров.

Индекс работоспособности ($I_{\text{Р}}$) является важным показателем работы не только одного сотрудника, но и конкретного центра ответственности и всей организации в целом. Отслеживание данного показателя помогает незамедлительно выявить «слабое звено» в отделе и предотвратить сбой в рабочем процессе. Отслеживая индекс работоспособности $I_{\text{Р}}$ можно выявить скрытый потенциал сотрудника и помочь ему развиваться в нужном направлении.

Для нахождения индивидуального человеческого капитала следует также определить интеллектуальный капитал работника. Становление и развитие понятия интеллектуальный капитал в экономической теории связано с осознанием специфики неосязаемых активов организации. Интеллектуальный капитал может включать в себя ряд понятий, таких как: инновационные знания, информация, нематериальный актив, интеллектуальный ресурс. Уровень накопленных профессиональных и научных знаний, степень образованности и культуры российских специалистов остаются достаточно высокими. В отечественной практике нематериальный актив организации в понимании работодателя и самих сотрудников остается абстрактным понятием, не обладающий ликвидностью, не имеющий цену и натурально-вещественной форму.

Индекс интеллектуального капитала ($\boldsymbol{I}_{\text{ИК}}$) представляет собой показатель трудового ресурса, который сочетает в себе индивидуальные интеллектуальные способности сотрудника: профессиональные знания, накопленный опыт, психологическое состояние, способность слаженно работать в коллективе и выполнять совместные задания.

Для обеспечения условий непрерывного развития персонала, необходимо постоянно совершенствовать знания сотрудников, повышать профессионализм, стимулировать рост интеллектуальной базы, обеспечивать обмен опытом с зарубежными коллегами.

Необходимо отметить, что на всех этапах формирования и развития интеллектуального капитала должны разрабатываться и внедряться мероприятия по обеспечению

сохранности нематериального актива организации. Выделим ряд инструментов по внутрифирменному управлению интеллектуальным активом.

1. Предназначение организации, разработка стратегии. Основными инструментами данного этапа будут миссия, цели и задачи организации, а также выбор общей стратегии и политики организации по сохранению и преумножению нематериального актива организации. Анализ микро и макросреды позволит оценить рыночную стоимость не только программных продуктов и патентов организации, но и стоимость специалистов на бирже труда. Результат: формирование корпоративной культуры.

2. Определение источников интеллектуального потенциала. В соответствии с графиком составляется план по решению задач. Закрепляются задания за определенным лицом для более качественного выполнения работы. Для выполнения творческих заданий создается коллектив с высоким уровнем интеллектуального капитала и умением работать в коллективе. Должна проводиться оценка интеллектуального потенциала сотрудников в процессе приема на работу. Результат: разрабатываются методы многокритериальной оценки интеллектуального капитала работника, в зависимости от характера работы и занимаемой должности.

3. Оценка стоимостных показателей интеллектуального капитала. Анализ анкет по оценки интеллектуального капитала, а также анализ управленческого, бухгалтерского и налогового учета, осуществляется посредствам методов прогнозирования, экспертных оценок, оценки эффективного развития интеллектуального актива организации. Результат: разработка и внедрение рекомендаций по совершенствованию методов в оценке нематериальных активов.

Более точно оценить интеллектуальный капитал организации, а также заметить его изменения, можно через проведение периодического анкетирования среди сотрудников разных отделов. В таблице 3 представлен пример Анкеты оценки интеллектуального капитала персонала организации.

Таблица 3 – Анкета оценки интеллектуального капитала персонала организации

Период заполнения: с ____.____. 20___ г. по ____.____. 20___ г.

Наименование отдела: _____

№ п\п	Ф.И.О. сотрудника	Описание задания	% выполнения (В)	Значимость задачи, в % от 1 до 100 (ЗЗ)	Кол-во полезных идей, в шт. (КПИ)	Полезность от идей, в %	Индекс инт-го капитала, в % ($I_{ИК}$)
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
…							
				∑ = 100%	∑ ОКИ	∑ = 100%	

Начальник отдела _____ _____ _____

подпись И.Ф.О. дата

Таким образом, в анкете перечисляются сотрудники центра ответственности, которые занимаются выполнением конкретного задания, где также описываются задачи каждого сотрудника. После заполнения таблицы следует рассчитать индекс интеллектуального капитала индивидуально для каждого сотрудника (формула 3).

$$\boldsymbol{I}_{\text{ИК}} = (\text{В} * \text{ЗЗ}) + \left(\left(\frac{\mathbf{100\%} * \text{КПИ}}{\text{ОКИ}}\right) * (\mathbf{1} - \text{ЗЗ})\right), \quad (3)$$

где: $I_{\text{ИК}}$ – индекс интеллектуального капитала; В - % выполняемости работы; КПИ – количество полезных идей; ОКИ – общее количество идей; ЗЗ – значимость задания.

После выполнения работы менеджер центра ответственности должен убедиться, что задание сделано в полном объеме и в установленные сроки. Если работник не справился с заданием в полной мере, в отчете менеджер центра ответственности должен пояснить причину, по которой его сотрудник не выполнил планируемое задание.

Важным показателем при нахождении $I_{\text{ИК}}$ является значимость задания. Если решение данной задачи является ключевым моментов в рабочем процессе, то возможно не выполнение задание может повлечь за собой

серьезные последствие, которые коснуться не только центра ответственности, но и всей организации. Количество полезных идей или предложения, вносимые сотрудником для повышения эффективности от выполненной работы, а также улучшения качества конечного продукта, как один из ключевых показателей в анкете могут заполняться не во всех центрах ответственности. Невыполнение, или выполнение работ не в полном объеме может нарушить цепь поставленных задач перед всей организацией.

Высокий показатель индекса интеллектуального капитала является основой обеспечения качественной работой персонала. Преимущества определяются достаточностью потенциала персонала организации и эффективным управлением, создающим условия для раскрытия личного и коллективного творчества.

На сегодняшний день в России наметилась серьезная проблема с охраной труда и связно это в первую очередь с нестабильной демографической ситуацией в стране, а также отсутствием финансовой поддержки со стороны государства. В связи с этим, организации, уделяющие внимание капиталу здоровья своего персонала, посредством производственных повышений оплаты труда, выплате премиальных пособий, а также бонусов в виде дополнительных отпускных дней, стремятся к росту производительности.

Недостаточно внимания на сегодняшний день уделяется капиталу здоровья. Более точное определение дал М. Гроссман: «капитал здоровья – это запас здоровья человека, которое определяет суммарное количество времени, которое он сможет потратить, принося доход и производя товары» [7]. Он не говорит, о том, что капитал здоровья входит в человеческий капитал, а он указывает на то, что капитал здоровья это актив, который позволяет развиваться человеческому капиталу. По его мнению человек волен сам выбрать, во что он хочет вкладывать деньги, в свое здоровье или в свои знания. В данной теории не прослеживаются такие моменты, что при росте человеческого капитала, растет и доход работника, а, следовательно, физическое лицо может выделять финансовые ресурсы на инвестиции в здоровье. Чаше всего на практике работодатели формируют данный потенциал через социальные программы.

Следует отметить и такой момент, что когда физическое лицо принимают на работу, некоторые элементы человеческого капитала работодателю известны заранее (образование, опыт работы на претендуемой должности, характеристика с прежнего места работы, а также стаж), так как на все это потенциальный работник сможет предъявить документы, но существует момент неопределенности по мнению И.В. Розмаинского [8]. Это не значит, что если у физического лица низкий уровень капитала здоровья, то его не должны брать на работу. Это указывает на то, что каждая занимаемая должность должна соответствовать всем уровням капитала. Принимая на себя установленные в трудовом договоре обязанности и ответственность, будущий сотрудник должен понимать, что теперь он отвечает не только за себя, но и за весь центр ответственности, а, следовательно, и потенциально за всю организацию. При любом состоянии здоровья, следует уделять внимание своему физическом и эмоциональному состоянию, например, не следует игнорировать ежегодный оплачиваемый отпуск.

Так как при определении капитала здоровья работодатель может столкнуться с определенными трудностями, то в дальнейшем индекс капитала здоровья ($\boldsymbol{I}_{\text{КЗ}}$) целесообразно рассчитать через количество дней нетрудоспособности (больничных дней) в отчетном периоде (количество рабочих дней в году).

$$\boldsymbol{I}_{\text{КЗ}} = \mathbf{100}\% - \frac{\text{кол-во б.д.} * \mathbf{100}}{\mathbf{247}\ \text{дней}}, \qquad (4)$$

где: $\boldsymbol{I}_{\text{КЗ}}$ – индекс капитала здоровья; кол-во б.д. – Количество дней нетрудоспособности по листкам нетрудоспособности; 247 дней – количество рабочих дней в отчетном периоде;

В представленной формуле прослеживается прямая связь между количеством рабочих дней в отчетном периоде и количеством дней, пропущенных сотрудником по листкам нетрудоспособности. При этом нельзя предсказать, на сколько инвестируя в свое здоровье, физическое лицо сможет гарантировать свою трудоспособность до наступления пенсионного возраста. Следовательно, прирост дохода от вложений в человеческий капитал является более очевидным, нежели инвестирование в капитал здоровья.

При высоком уровне индекса капитала здоровья повышается работоспособность, а

также заметно вырастет удовлетворенность от жизни. Оптимизм или жизнерадостность человека тесно взаимосвязаны с качеством работы, а также с разными видами индивидуальных капиталов. Непосредственно к капиталу здоровья оптимизм имеет отношение в том случае, когда человек нуждается в уверенности, что те усилия, которые связанны с ведением здорового образа жизни, здорового питания, употребления лекарственных препаратов, а также прохождение определенных медицинских процедур смогут гарантировать работнику крепкое здоровье, продлив тем самым пенсионный возраст [9].

Причины, лежащие в основе торможения развития индивидуального человеческого капитала

Причины, которые приводят к торможению процесса формирования и развития индивидуального человеческого капитала, целесообразно сгруппировать по уровням экономического развития, то есть причины, сформированные на микроуровне (спровоцированные самим физическим лицом), на мезоуровне (определены в трудовом договоре и известны работодателю) и на макроуровне (зависят от экономического развития страны в целом).

Рис. 2. Причины, лежащие в основе торможения развития индивидуального человеческого капитала

Сформулированные в общих чертах принципиальные причины, позволяют отметить, что их игнорирование может негативно повлиять не только на формирование индивидуального человеческого капитала, но и интенсивность исследований в теории человеческого капитала, а, следовательно, внедрения его в практику управления предприятием и отражения в бухгалтерском учета по российским стандартам и стандартам международной бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, следует отметить, что среди множества теорий управления человеческим капиталом и разработанных математических моделей, авторская модель индивидуального человеческого капитала и анализ причин, лежащих в основе препятствия его развития, не претендует на абсолютную уникальность. Но их применение в практике обеспечит формирование благоприятного климата в трудовом коллективе, сочетающего заботу о развитии и самореализации личности каждого физического лица, и высокие требования к деятельности сотрудников, соответствующей интересам каждого центра ответственности и организации в целом.

Библиографический список

1. Маркс. К. Капитал. Том 1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.esperanto.mv.ru /Marksismo /Kapital1/index.html (дата обращения: 31.07.2014)
2. Носкова, К.А. Конвертация человеческого капитала [Электронный ресурс] / К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 12. – Режим доступа: http://human.snauka.ru/2013/12/5189 (дата обращения: 31.07.2014)
3. Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала: учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 1996. – 141 с.
4. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
5. Иода, Е.В. Инновационная экономика: информационное обеспечение оценки индивидуального человеческого капитала / Е.В. Иода, Ж.В. Корнеева // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 7. – С. 73-76.
6. Гурьян Л.В. К определению роли человеческих ресурсов в непрерывном профессиональном развитии субъекта труда [Электронный ресурс] / Л.В. Гурьян // Российское предпринимательство. – 2013. – № 20 (242). – Режим доступа: http://www.creativeconomy.ru/articles/29904/
7. Grossman M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health, The Journal of Political Economy, 1972, Vol. 80, no. 2, pp. 223-255.
8. Розмаинский, И.В. Почему капитал здоровья накапливается в разных странах и «проедается» в постсоветской России? / И.В. Розмаинский // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С.113
9. Розмаинский, И.В. На пути к общей теории нерациональности поведения хозяйствующих субъектов / И.В. Розмаинский // Экономический вестник Ростовского ун-та. – 2003. – Т.1, № 1. – С. 86.

INDIVIDUAL HUMAN CAPITAL: THEORETICAL ASPECTS OF THE ANALYSIS

Y.G. Kobzistaya

Abstract. The article dwells upon the problem of interpretating definition "individual human capital", its classification. Author gives the interpretation of a mathematical model of the individual human capital and its components: working capacity, intellectual capital and health's capital. Results of calculation of individual human capital's model depend on indicators of the developed reporting forms and quality of its filling. There are determined reasons which are in the center of braking development of the individual human capital.

Keywords: individual human capital, individual human capital's index, efficiency index, performed work's index, satisfaction index.

References

1. Guryan L.V. K opredeleniju roli chelovecheskih resursov v nepreryvnom professional'nom razvitii subekta truda [To the determination a role of human resources in continuous professional development of the employee]. *Rossijskoe predprinimatel'stvo*, 2013, no 20 (242). Available at: http://www.creativeconomy.ru/articles/29904/
2. Djatlov S.A. Teorija chelovecheskogo kapitala: uchebnoe posobie [Theory of human capital]. SPb.: Izd-vo SPbGUJeiF, 1996. 141 p.
3. Ioda, E.V., Korneeva Zh. V. Innovacionnaja jekonomika: informacionnoe obespechenie ocenki individual'nogo chelovecheskogo kapitala [Innovative economics: information support of assessment of the individual human capital]. *Social'no-jekonomicheskie javlenija i process*, 2011, no 7. pp. 73-76.
4. Marks. K. Kapital. Tom 1. [Capital]. Available at: http://www.esperanto.mv.ru /Marksismo /Kapital1/index.html (accessed 31.07.2014)
5. Noskova K. A. Konvertacija chelovecheskogo kapitala [Conversion of the human capital]. *Gumanitarnye nauchnye issledovanija*, 2013, no 12. Available at: //human.snauka.ru/2013/12/5189 (accessed 31.07.2014)
6. Rozmainskij I.V. Na puti k obshhej teorii neracional'nosti povedenija hozjajstvujushhih subektov [On the way to the general theory of irrational behavior of economic entities]. *Jekonomicheskij vestnik Rostovskogo un-ta*, 2003, no 1. pp. 86.
7. Rozmainskij I. V. Pochemu kapital zdorov'ja nakaplivaetsja v raznyh stranah i «proedaetsja» v postsovetskoj Rossii? [Why the capital of health is collected in the different countries and "is eaten" in Post-Soviet Russia?]. *Voprosy jekonomiki*, 2011, no 10. pp.113
8. Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skobljakova I.V. *Chelovecheskij kapital: soderzhanie i vidy, ocenka i stimulirovanie* [Human capital: content, types, assessment and stimulation]. Moscow, Mashinostroenie-1, Orel: OrelGTU, 2005. 513 p.
9. Grossman M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health, The Journal of Political Economy, 1972, Vol. 80, no. 2, pp. 223-255.

Кобзистая Юлия Григорьевна (Омск, Россия) – аспирант Омского государственного университета путей сообщения (644046, г. Омск, ул. Маркса 35., e-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru).

Kobzistaya Yulia Grigorievna (Omsk, Russian Federation) – graduate student of the Omsk state transport university (644046, Marks st. 35, e-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru).