

Вакуленко Н.В.

УДК 332.13

**ФОРМИРОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

I. Введение. В современных условиях благосостояние населения и стабильность Украинского государства зависят от эффективности функционирования национальной экономики, которая определяется, в первую очередь, уровнем развития человеческого капитала. Именно креативный человек с соответствующим образованием, квалификацией, навыками, опытом обеспечивает необходимые рыночные изменения. Следовательно, залогом постоянного экономического продвижения Украины становятся инвестиции в образование, науку, здравоохранение, мобильность работников, мотивацию труда, т.е. в те приоритетные сферы жизнедеятельности общества, где формируется человеческий капитал.

Одновременно последующее развитие и эффективность использования человеческого капитала общества является одной из самых сложных социально-экономических проблем Украины. Предопределенно это тем, что переход от административно командной системы к рыночной объективно сопровождается кризисными явлениями, которые приводят к уменьшению его количества и качества через недостаточное финансирование социальной сферы. Спад производства, вынужденная неполная занятость и высокий уровень безработицы обусловили деградацию и существенное недоиспользование существующего на то время человеческого капитала. Однако инновационная модель развития национальной экономики должна быть обеспеченная качественно новым человеческим капиталом. При таких условиях особенно актуальным и необходимым является исследование проблемы формирования и накопления человеческого капитала инновационного типа и способов эффективного его использования в рыночной среде.

II. Анализ публикаций. Вопрос человеческого капитала изучался такими выдающимися учеными, как Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Е. Денисон, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Дж. Минцер, И. Фишер и др. Среди украинских ученых теорией человеческого капитала занимаются В. Антонюк, В. Близнюк, В. Геец, Н. Голикова, О. Гришнова, С. Злупко, С. Клименко, Э. Либанова, К. Павлюк, А. Чухно Л. Федулова и другие ученые-экономисты.

III. Постановка проблемы. Актуальность проблемы формирования и накопления человеческого капитала на современном этапе требует последующего его исследования. В условиях перехода отечественной экономики к инновационной модели развития на первый план выступают проблемы усовершенствования механизма инвестирования в человеческий капитал, улучшение институциональной базы развития человеческого капитала, определения его состояния и динамики в ближайшие годы и разработка на этой основе предложений и рекомендаций относительно направлений стимулирования развития человеческого капитала инновационного типа.

IV. Результаты исследований. При определении категории «человеческий капитал» можно условно выделить два подхода. Во-первых, рассмотрение человеческого капитала с акцентом на совокупность имеющихся у человека запаса способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ. Во-вторых, существует так называемый «инвестиционный подход», в котором подчеркивается факт накопления в результате вложений в человека или человеческой активности в различных формах. Общим для существующих подходов является вывод о том, что человеческий капитал представляет собой источник будущих доходов или удовлетворений либо того и другого вместе.

Понятие "человеческий капитал" был введен в начале 1960-х гг. Т. Шульцем, который в 1970 г. стал Нобелевским лауреатом по экономике, а базовая теоретическая модель было разработанная Г. Беккером, который также получил Нобелевскую премию. Проблема бедности стран Третьего мира стала импульсом к изучению "человеческого фактора" Шульцем, который считал, что человеческий капитал базируется на развитии знаний и способностей человека, которые добываются путем образования, укрепления здоровья. Все это приносит материальную выгоду в виде заработной платы.

Г. Беккером было предложено деление человеческого капитала на общий (перемещаемый) и специальный, или специфический (неперемещаемый). В основу данной классификации положен признак ограниченности применения человеческого капитала. Все инвестиции в человеческий потенциал приносят такие выгоды, как престижная работа, доступ к невещественным ценностям. Беккер оценил отдачу от инвестиций в образование как отношение доходов к расходам (прямых и альтернативных) и получил 12-14% в год [16].

Общий человеческий капитал является результатом общей подготовки, в ходе которой человек приобретает знания и навыки, применимые во множестве фирм (например, умение работать на компьютере). Специальный капитал повышает производительность труда лишь в ограниченном хозяйственном пространстве. Он создается в результате специальной, целенаправленной подготовки, которая наделяет работников такими знаниями, навыками и опытом, которые представляют интерес только для той фирмы, где они были получены [4]. Г. Беккер показал, что общая подготовка прямым и косвенным образом оплачивается самими работниками и является результатом общих инвестиций в человеческий капитал. Стремясь к повышению уровня образования и квалификации, работники соглашались в период обучения на более низкую заработную плату (потерянные заработки), но зато им достается доход от этого. Наоборот, специальная подготовка оплачивается фирмами, и им же достается доход от нее [16].

По определению О. Гришновой, человеческий капитал – это сформированный и развитый в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас знаний, навыков, способностей, мотиваций,

здоровья, который целеустремленно используется в той или другой сфере экономической деятельности, способствует росту производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов своего владельца, прибыли предприятия и национального дохода [5, с. 65].

Процесс формирования человеческого капитала начинается на микроуровне: получение образования отдельными индивидами, приобретение практических навыков и опыта на рабочих местах. Для того, чтобы сделать этот процесс эффективнее и перевести его на качественно новый уровень, государство должно создавать среду для деятельности бизнеса, в котором последний был бы заинтересован накапливать человеческий капитал и обеспечивать постоянный рост его качественных характеристик. В первую очередь речь идет об уменьшении фискальной и регулятивной нагрузки на бизнес. Высокие ставки налогов, «перегруженность» бизнеса разрешительными процедурами лишает предпринимателей и стимулов, и имеющихся ресурсов для развития человеческого капитала.

На наш взгляд, «человеческий капитал» - это мера сформированных в результате инвестиций способностей и качеств (уровень здоровья, знаний, профессионального опыта, мотивов), которые при целесообразном использовании с учетом эффективной системы мотивации приводят к росту производительности труда и достижению социально-экономических эффектов индивидами, домашними хозяйствами, предприятиями и обществом в целом.

Среди современных концепций автор считает выделить теорию интеллектуальной технологии Ф. Хайека, который получил Нобелевскую премию в 1974 году. Он считал, что "практически каждый индивид имеет определенные преимущества относительно других в том понимании, что он владеет уникальной информацией" [2, с.596]. Следовательно, компании, использующие интеллектуальный капитал выходят на мировой рынок с инновационным продуктом. Украина в этом вопросе намного отстает от развитых стран: удельный вес предприятий, которые внедряют инновации сократилась с 14,8 % до 10,7 % с 2000 до 2009 года. А удельный вес объема выполненных научных и научно-технических работ в ВВП в период 1996-2009 снизился с 1,36 % до 0,95 % [13]. При этом, за индексом глобальной конкурентоспособности Украина в 2009-2010 году занимает 82 место из 133 стран, получив 4 балла из 7 за целым комплексом факторов. При этом нашими конкурентными недостатками является инфраструктура, расходы на образование, уровень смертности, уровень подготовки кадров, утечка интеллектуального капитала, расходы компаний на научно-технические работы, наличие новейших технологий и т.п. Все это связано с воспроизводством человеческого капитала. Однако наблюдается наличие в нашей стране огромного потенциала для построения инновационной системы экономики [11]. Следовательно, для того, чтобы Украина стала более конкурентоспособной, необходимо развивать человеческий капитал.

Для формирования человеческого капитала необходимы постоянные (пожизненные) инвестиции в здравоохранение, образование, науку, культуру и т.д. Составным компонентом человеческого капитала также выступает мотивация. Причем современная тенденция является такой, что на смену мотивации производительного труда приходит мотивация интеллектуального труда. Это побуждает человека к саморазвитию и самоусовершенствованию, приобретению новых знаний и опыта, постоянного обновления знаний, что в свою очередь приводит к возобновлению самого человеческого капитала. Результатом такой мотивации выступает новая технология, разработки новых товаров, услуг, техники и других средств труда. Являются ли действенными мотивационные факторы в Украине? Автор, учитывая статистические показатели, считает, что у украинского населения отсутствует мотивация к саморазвитию в связи с ухудшением социально-экономического состояния страны: в январе 2011 по сравнению с январем 2010 количество зарегистрированных безработных увеличилось на 11,2%, и это только официальные показатели безработицы. Среднемесячная реальная заработная плата увеличилась на 10,5% (декабрь 2010 к декабрю 2009), однако почти весь этот рост съедается инфляцией. Среднемесячная заработная плата на одного штатного работника в январе-ноябре 2010 составляет лишь 2205 грн. [13], что соответствует 9,3 дол. США в день. В таких условиях воспроизводиться должным образом человеческий капитал не может.

Таким образом, ухудшение качественных составляющих человеческого капитала в Украине обусловлено следующими факторами: снижением качества воссоздания рабочей силы; растущей депопуляцией населения; сокращением средней продолжительности жизни; образованием значительной армии безработных, как зарегистрированных, так и скрытых; катастрофическим положением в науке, культуре, образовании, медицине и т. п.

Таким образом, потребности в повышении уровня образования и саморазвитии повышают уровень интеллектуального развития, а вместе с тем и способности к реализации экономической деятельности. Высокий уровень здоровья предполагает высокую работоспособность индивида, что также положительно сказывается на его экономической активности. Такой тип экономических отношений способствует зарождению нового типа мышления, нового типа индивида, что, в свою очередь, качественно изменяет состав человеческого капитала. В силу того, что социально-экономический эффект получают все уровни национальной экономики (домашние хозяйства, предприятия, общество), инвестиции в человеческий капитал должны быть также ранжированы.

По данным Доклада о развитии человека в 2010 г. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) Украины повысился с 0,69 в 1990 году до 0,71 в 2010 году, поместив нашу страну на 69 место среди 169 стран (вместе с Гонконгом). В настоящий момент около 1,7 млрд. людей в 104 странах живут в условиях многомерной бедности, то есть в условиях значительного отставания не меньше трети показателей обеспечения здоровья, образования и уровня жизни [6].

Общий человеческий капитал накапливается в основном в молодости, в период пребывания в стенах учебных заведений (школ и университетов), а специфический - в результате обучения в специализированных учебных центрах, на курсах переподготовки, а также на рабочих местах. Но современное производство требует по сути непрерывного образования, поэтому четкую грань между общей и специальной подготовкой не всегда возможно провести.

Особое значение специальный человеческий капитал приобретает в системе экономики, основанной на знаниях (инновационной экономики). Высокотехнологичное производство, характеризующееся постоянным обновлением технологий, требует слияния технологического процесса производства и профессиональной подготовки. В такой ситуации основная часть инвестиций в человеческий капитал направляется на «подгонку» работника к рабочему месту. Чтобы принимать решения, он должен как бы слиться со всеми подразделениями фирмы, знать все нюансы ее деятельности, уметь анализировать специфическую информацию.

Человеческий капитал накапливают не только отдельные индивиды (в виде персонального капитала), но и другие экономические субъекты. В соответствии с уровнями агрегирования человеческий капитал можно представить на микроуровне (индивида, семьи, фирмы), мезоуровне (регионов и крупных корпораций), макроуровне (национальной экономики - совокупный человеческий капитал), а также мегауровне (объединения государств типа СНГ, ЕАС и т.д. и в масштабе мировой экономики). На каждом уровне человеческий капитал неоднороден и может быть разделен на различные относительно обособленные элементы, характеризующие разные стороны человеческой личности или группы людей вплоть до общества в целом [14].

Структуру человеческого капитала можно представить через систему фондов. Фонд - это форма существования капитала, формирования его запаса. Фонды всегда существуют потенциально, независимо от того, используются они в данный момент или нет. Если же эти элементы актуализированы, активно функционируют в производстве и генерируют доходы, то они могут быть представлены как поток и их логичнее назвать активами. И. В. Ильинский к основным фондам (и, соответственно, активам) человеческого капитала относит: интеллектуальный капитал, в свою очередь включающий: образовательный фонд, фонд науки и инновационный фонд; фонд подготовки на производстве, объединяющий квалификацию, навыки и производственный опыт; фонд здоровья [7, с. 110].

Важнейшей составляющей человеческого капитала является интеллектуальный капитал. В экономической литературе предложено множество дефиниций интеллектуального капитала, которые условно можно разделить на две группы, рассматривающие интеллектуальный капитал в узком и широком смысле (табл. 1)[1, 8, 9].

Таблица 1. Трактовки интеллектуального капитала

В узком смысле	В широком смысле
Интеллектуальный капитал является частью человеческого капитала, т.к. представляет собой совокупность знаний, навыков, умений, обеспечивая возможность создания прибавочного продукта в процессе движения интеллектуального капитала	Человеческий капитал является частью интеллектуального, т.к. понятие интеллектуального капитала значительно шире, чем просто интеллект и особые специфические навыки человека, а также его психологические и моральные качества

На наш взгляд, интеллектуальный капитал - совокупность знаний, навыков, инноваций, имеющий двойственный характер, - одновременно является средством накопления человеческого капитала и результатом его функционирования.

Интеллектуальный капитал является средством накопления человеческого капитала. В данном случае интеллектуальный капитал - это запас сформированных ранее (предыдущими поколениями) знаний, теорий, научных разработок, который потребляется в данный конкретный период в процессе образования. Причем, форма образования не имеет значения - это может быть как обучение в учреждении, так и самообразование.

Интеллектуальный капитал является результатом функционирования человеческого капитала. Результат функционирования человеческого капитала можно представить в виде вновь создаваемых знаний, теорий, научных разработок. Результатом является также модифицированная на основе создаваемых новых знаний структура национального производства [12].

Таким образом, интеллектуальный капитал необходимо разделить на капитал (фонд) образования и фонд науки и инноваций. Образовательный потенциал (общий человеческий капитал) представляет собой совокупность базовых знаний и представлений о природе и обществе. Распространение таких знаний и передача их подрастающему поколению являются необходимым условием развития общества и выполняют, помимо экономических, многообразные социальные функции. Общая подготовка способна приносить отдачу практически во всех сферах человеческой деятельности, поэтому она представляет интерес для всех субъектов экономической деятельности. Научный потенциал образует систему фундаментальных знаний о природе и обществе, прикладное значение которых заключается в совершенствовании технологий и продуктов. В связи с НТР уже давно принято говорить о науке как непосредственной производительной силе общества. Будучи органично встроенной в систему рыночной экономики, она является элементом общей структуры капитала. Научные знания и исследования в форме НИОКР призваны приносить прямую отдачу фирмам, осуществляющим в них инвестиции. Фундаментальные исследования, создающие заделы и базу для прикладных исследований, непосредственной выгоды не приносят, поэтому их результаты принято относить к общественным благам, которые производит и контролирует государство. Модель

функционирования человеческого и интеллектуального капитала предполагает наличие мультипликативной взаимосвязи между ними, а также социального капитала в качестве среды функционирования (рис. 1).

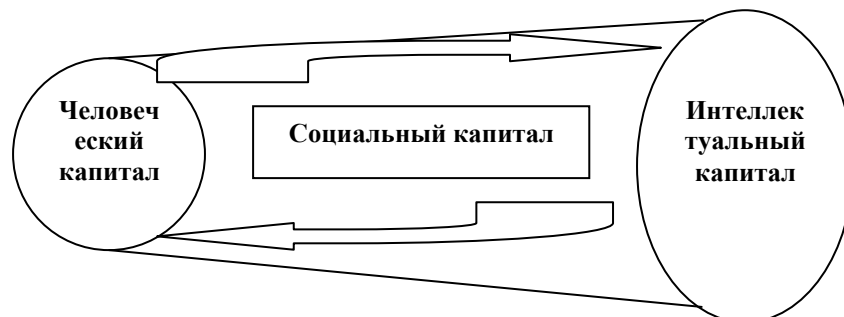


Рис. 1. Мультипликативная модель функционирования человеческого интеллектуального капитала

Теория социального капитала практически одновременно была разработана П. Бурдые и Дж. Коулманом. П. Бурдые представлял социальный капитал как продукт общественного производства, материальных и тем самым классовых практик, средством достижения групповой солидарности. В таком понимании социальный капитал выступает не только и не столько причиной экономических выгод, сколько проявлением социально-экономических условий и обстоятельств; он является групповым ресурсом и не может быть измерен на индивидуальном уровне [3]. Дж. Коулман, напротив, определял социальный капитал как общественное благо, создаваемое свободным и рациональным индивидом (иными словами, социальный капитал - это ресурс для человека) для достижения собственных выгод. Этот процесс предполагает социальный контракт, набор социальных норм, социальных обменов и, следовательно, некоторый базовый уровень доверия. Если Дж. Коулман говорит о социальном капитале как о замкнутом пространстве, то нам кажется, что социальный капитал является всеобщей формой функционирования человеческого и интеллектуального капитала (без границ).

Фонд подготовки на производстве — это форма специального (специфического капитала). Это запас квалификации, навыков и производственного опыта, сформированный в результате специальных инвестиций, при целесообразном использовании повышающий производительность всех экономических ресурсов и приносящий доходы.

Важная особенность квалификации - ее историческая относительность. В мировой практике последних лет специалисты вместо термина «квалификация» используют понятие «компетентность». Последнее трактуется несколько шире, чем первое, за счет включения в рассмотрение социально-психологических характеристик работника.

Важным активом человеческого капитала является фонд здоровья. Чем лучше состояние здоровья человека, тем длительнее срок его активной деятельности, выше работоспособность и производительность труда, эффективнее используются все другие активы человеческого капитала.

Состояние здоровья человека можно трактовать как его капитал, часть которого является природной, наследственной, а другая - благоприобретенной в результате затрат усилий и средств как самого человека, так и общества. Исследователи утверждают, что здоровье человека лишь на 10 % зависит от системы здравоохранения, на 20 % - от экологических условий, еще на 20 % определяется генетическими факторами. Главным фактором (50 %) является образ жизни самого человека. Отсюда прямо следует, что все расходы, связанные с ведением здорового образа жизни, а также часть экологических расходов (связанных с поддержанием нормальной жизнедеятельности человека в окружающей среде) входят в состав инвестиций в человека. В течение жизни индивида происходит износ капитала здоровья, все более ускоряющийся с возрастом. Инвестиции же, связанные с охраной здоровья, способны замедлить темп данного процесса [1, с.12].

Бесспорно, обозначенные фонды являются основополагающими элементами человеческого капитала. Однако данную классификацию необходимо дополнить следующими фондами: фонд культуры; фонд благосостояния; фонд мотивации экономической деятельности.

Фонд культуры отражает социальный и нравственный уровень развития общества. Культура - совокупность материальных и духовных ценностей, жизненных представлений, образцов поведения, норм, способов и приемов человеческой деятельности: отражающая определенный уровень исторического развития общества и человека; воплощенная в предметных, материальных носителях; передаваемая последующим поколениям.

Если фонды культуры показывают уровень нравственного развития, то фонд благосостояния - уровень экономического развития. По существу, данный фонд является основой для эффективного функционирования всех остальных фондов. Фонд благосостояния показывает, в какой степени могут быть удовлетворены потребности субъекта человеческого капитала. Значимость данного фонда подтверждается включением в расчет ИРЧП такого показателя, как индекс ВВП на душу населения.

Фонд мотивации представляет собой некую систему мотивирующих факторов, побуждающую к активной деятельности. В социологии под мотивацией понимаются активные состояния психики,

побуждающие человека совершать определенные виды действий. В границах парадигмы деятельностного подхода мотивация полагается вызываемой направленностью на удовлетворение потребностей под влиянием внешних стимулов.

Отдельные мотивы формируются вследствие опредмечивания потребностей в ходе поисковой активности и превращения их объекта в мотив. Потребности - нужда или недостаток в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; внутренний побудитель активности. Потребности принято делить на 2 группы: материальные и нематериальные.

В теории человеческого капитала на первое место выходят потребности второй группы (потребность в саморазвитии, самореализации, духовном, интеллектуальном развитии, социальной среде). Перечисленные потребности способствуют совершенствованию системы предпочтений как общества, так и индивида, что в свою очередь не может не отразиться на изменении структуры производства. В данной ситуации не индивид пользуется тем, что ему предлагают производители, а экономика производит именно то, что необходимо индивиду.

Такой тип экономических отношений способствует зарождению нового типа мышления, нового типа индивида, что, в свою очередь, качественно изменяет состав человеческого капитала. Качественно обновленный и усовершенствованный человеческий капитал способен производить интеллектуальный капитал «более высокого уровня», что, в свою очередь, с мультиплицирующим эффектом отражается на формировании и накоплении человеческого капитала.

Необходимо отметить, что все элементы человеческого капитала взаимосвязаны и наряду с тем, что влияют на какой-либо другой компонент человеческого капитала, одновременно испытывают его влияние на себя. В этом и проявляется мультиплицирующий эффект формирования любого из рассмотренных нами фондов (рис. 2).

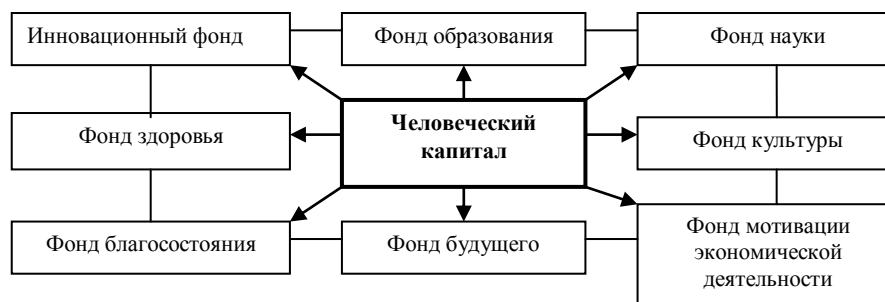


Рис. 2. Структура человеческого капитала

В. Вывод. Для эффективного функционирования человеческого капитала на любом уровне все его активы должны соответствовать друг другу и по количественным, и по качественным параметрам. Только их гармоничное сочетание способно дать высокую отдачу и для отдельного индивида, и для предприятия, и для национальной экономики в целом.

Источники и литература

1. Базаров Т.Ю. Человеческий капитал – самый выгодный объект для инвестиций // Психологическая газета: Мы и мир. 2006. – № 12.
2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – М., 1994.
3. Бурдые П. Формы капитала – <http://sociology=Buudje//soc/soc-0141.htm> [Электронный ресурс].
4. Геец В.М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний / В.М. Геец // Социально-экономические проблемы информационного общества. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. – 430 с.
5. Грiшнова О.А. Людський розвиток: навч. посiбник / О.А. Грiшнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
6. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2010. – С. 20-22.
7. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб: СПбУЭФ, 1996.
8. Курганский В.А. Человеческий капитал: теория и практика / В.А. Курганский. – Иркутск: БГУЭП, 2004.
9. Лiбанова Е. Соцiальна стратифiкацiя українського суспiльства i передумови становлення середнього класу / Е. Лiбанова. – // Нова полiтика. 2006. – № 1. – С. 8-9.
10. Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015. Нацiональна доповiдь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
11. Отчет о конкурентоспособности Украины 2010 опубликован Фондом «Эффективное Управление» в сотрудничестве с Всемирным экономическим форумом – <http://www.feg.org.ua> [Электронный ресурс].
12. Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціально-економічний розвиток України // Національний інститут стратегічних досліджень – <http://www.niss.gov.ua/Monitor/November/5.ht>
13. Україна 2015: національна стратегія розвитку // Громадсько-політичне об'єднання «Український форум». – К., 2008. – 73 с.

14. Український державний комітет статистики - <http://www.ukrstat.gov.ua> [Електронний ресурс].
15. Федулова Л.І. Економіка знань: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л.І. Федулова; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. НАН України. – К., 2009. – 600 с.
16. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. / А.А. Чухно. – К.: ЛОГОС, 2003. – 631 с.
17. Becker I. G. Human Capital: Theoretical and empirical analysis with special reference to education / I. G. Becker. – [3-r ed.]. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
18. Schultz T. Economic Value of Education / T. Schultz. – N.-Y., 1963. – P. 41–44.

Ваховская М.Ю.

УДК 338.012: 339.188.4

ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ АССОРТИМЕНТА ТОВАРОВ С ПОЗИЦИЙ ЛОГИСТИКИ

Вопрос классификации ассортимента товаров в логистике часто остается без должного внимания, так как нет достаточного понимания того, какое непосредственное отношение такая классификация имеет к эффективному управлению предприятием. При этом непродуманная классификация товаров, услуг, контрагентов может очень существенно и негативно повлиять на управление бизнес-процессами на предприятии.

Особенности классификации ассортимента продукции отмечали многие отечественные и зарубежные ученые [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7] и рассматривали их с позиций товароведения, маркетинга, экономики предприятия и логистики. Однако, несмотря на кажущуюся простоту и разработанность данного вопроса, многочисленные ошибки при практическом осуществлении классификации ассортимента, которые ведут к существенным проблемам в области принятия логистических решений на предприятии и снижают эффективность его работы в целом, заставляют вновь обратиться к правилам и особенностям классификации ассортимента продукции.

В первую очередь необходимо определить основные понятия, которыми оперируют как ученые, так и практики при классификации ассортимента товаров.

Ассортимент (от франц. *assortiment*) – 1) подбор продукции и товаров по различным видам, наименованиям и назначению; более узко - набор однородных предметов, но разных сортов [8]; 2) состав, разновидность, набор видов продукции, товаров, услуг, изготавливаемых в производстве или находящихся в продаже [9].

Часто на практике понятие ассортимента товаров заменяют на понятие номенклатуры товаров. *Номенклатура* (от латин. *nomenclatura* - перечень, роспись имен) - 1) перечень названий, система терминов, категорий, употребляемых в какой-либо отрасли науки, техники и пр. (например, номенклатура товаров) [10]; 2) систематизированный перечень названий, материалов, производимых и продаваемых товаров и услуг [11].

Классификация (от латин. *classis* - разряд, класс и *facio* - делаю, раскладываю) - многоступенчатое деление логического объема понятия (логика) или какой-либо совокупности единиц на систему соподчиненных понятий или классов объектов (род - вид - подвид). При классификации каждый элемент совокупности должен попасть в то или иное подмножество. Цель классификации - определение места в системе любой единицы (объекта), а тем самым установление между ними наличия некоторых связей. Субъект, владеющий ключом (критерием) классификации, получает возможность ориентироваться в многообразии понятий или (и) объектов [12]. Смысл классификации заключается в том, что все многообразие объектов, требующих осмысления или какой-либо обработки, организуется в виде упорядоченной системы. Для этой системы разрабатываются определенные правила деления и навигации. В ней каждому объекту отведено определенное место так, что не возникает сомнений ни в том, куда поместить данный объект, ни в том, где его искать. Наука логика включает весь аппарат, необходимый для проведения классификации множеств. Классификация как логический оператор – это многоступенчатое логическое деление, когда каждый из членов деления в свою очередь становится делимым понятием, но уже по иному основанию деления [13]. Неправильным является отождествление классификации с базой данных. Структура базы данных в части описания ассортимента определяется структурой классификатора, но это не идентичные понятия.

Таким образом, в данной статье будем использовать понятие «классификация ассортимента товаров» как более общее, поскольку «классификация ассортимента продукции» более применима для производственных предприятий.

Рассматривая классификацию ассортимента товаров с позиций логистики, необходимо отметить, что проблемы при классификации могут возникать на любом предприятии – производственном, торговом и предоставляющем услуги, вновь созданном и работающем на рынке в течение ряда лет, поскольку эти проблемы обусловлены особенностями бизнес-процессов в ходе учета, на складе, в управлении запасами и прочих.

Так, рассматривая более подробно типовые проблемы складских процессов (табл. 1), отметим, что неточности и ошибки в классификации ассортимента товаров могут возникать на этапе приемки товара, комплектации и отгрузки заказов, инвентаризации и учета товаров.