

**РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»****Ковальчук Д.Ф.**, кандидат экономических наук

В статье проведен ретроспективный анализ понятия «человеческий капитал», на основе которого обоснован комплекс характеристик, имманентно присущих человеческому капиталу.

Ключевые слова: человеческий капитал, производительные силы, знания, умения, навыки, капитализация.

**RETROSPECTIVE ANALYSIS OF THE NOTION
OF «HUMAN CAPITAL»****Kovalchuk D.F.**, candidate of economic sciences

The article provides retrospective analysis of the notion of «human capital», on the basis of which a complex of characteristics immanent to human capital is being substantiated.

Keywords: human capital, production forces, knowledge, skills, abilities, capitalization

Современная переориентация отечественной экономики с сырьевого на инновационный путь развития, а также стремление к устойчивому развитию общества выдвигает на передний план вопрос совершенствования человеческого капитала. На сегодняшний день можно говорить о том, что в России имеется достаточное количество человеческих ресурсов для осуществления запланированной руководством страны модернизации, однако реализация данных новаций сопряжена с рядом затруднений, вызванных, в том числе, и низким уровнем использования и обновления человеческого капитала.

В период индустриальной модернизации общества работник использовал в процессе производительного труда преимущественно свой биологический потенциал (ввиду слабого развития совокупных производительных сил

и отсутствия объективной необходимости применения информационно научного фактора производства [1]). В современных же условиях ужесточения конкуренции на внутренних и внешних рынках для предприятий любых форм собственности и видов деятельности возникает острая необходимость придерживаться иных ориентиров, выдвигая на первый план знаниевую составляющую.

В современной экономической науке процессы накопления и использования качественных характеристик людских ресурсов изучаются в рамках теории человеческого капитала. В узком смысле – это экономическая теория образования и подготовки специалистов и рабочих. В российской педагогической энциклопедии дается следующее определение человеческого капитала. Под «человеческим капиталом» понимается запас знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность. Они составляют капитал, т.к. могут служить источником будущих доходов и выгод (как денежных, так и психологических). Но это капитал особого рода, т.к. он воплощается в личности своего носителя и неотделим от нее. Как и в случае «обычного» капитала, размер «человеческого капитала» может уменьшаться под воздействием износа (физического и морального) и увеличиваться в результате инвестирования [2]. Однако следует заметить, что в целом теория человеческого капитала базируется на идеалистических представлениях о функционировании рынка труда, конкуренции и т.д.

Впервые понятие «человеческий капитал» (human capital) было предложено в первой половине 60-х годов прошлого века экономистом чикагской школы Т. Шульцем, который вкладывал в данное понятие весьма обширный круг значений: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». В свою очередь Г. Беккер предлагал рассматривать данное явление с формальной и неформальной

стороны. Научные изыскания Т. Шульца, проводимые в развивающихся странах, наглядно демонстрировали, что в основе благосостояния человека лежат его знания.

В современной научной литературе существует довольно много определений понятия «человеческий капитал», выделим некоторые из них.

В работе И.А. Кокорева [3] говорится о том, что человеческий капитал – это накопленное обществом богатство общечеловеческих знаний, выражающееся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья и мотивации работников, повышающей их конкурентоспособность на рынке труда. Ключевым элементом в приведенной формулировке применительно к отдельной организации является расширенный подход к знаниям, умениям и навыкам, носителями которых является персонал. Иначе говоря, здесь имеет место указание на совокупность явных знаний всех сотрудников и влияние всего этого комплекса на развитие каждого индивида в отдельности. Кроме того, отмечается культурное, морально-психологическое и физическое развитие человека, что позволяет обнаруживать мотивацию собственного развития и адаптации в динамично изменяющейся внешней среде. Морально-психологическое и физическое здоровье позволяет быть уверенным в себе, ликвидировать потери, связанные с болезнями, с временной нетрудоспособностью и т.д.

В своей научной работе Н.В. Кротова [4] приводит следующее определение: «человеческий капитал – это совокупность созидательных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, находящихся в их собственности, накапливаемых за счет инвестиций и используемых в той или иной сфере общественного производства в течение всего периода трудовой жизни работника с целью получения им в будущем большего дохода». Ключевой составляющей определения является выделение такого свойства человеческого капитала, как способность генерировать уникальные идеи, которые в конечном итоге могут лечь в основу совершенствования бизнес-процессов организации. Из вышеприведенного определения можно сделать следующее заклю-

чение: одним из элементов успешно развития организации является стремление персонала к самовыражению и развитию собственных способностей – как профильных, так и универсальных, – что в свою очередь должно культивироваться руководством организации на самом высшем уровне.

Следующая трактовка данного понятия: капитал человеческий – особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводства потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов капитала человеческого обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт [5]. В приведенном определении можно выделить два ключевых элемента: во-первых, ориентация на воспроизводство человеческого потенциала; во-вторых, финансовая составляющая данного воспроизводства. В связи с тем, что окружающая действительность находится в постоянной динамике, это выражается и в предъявлении все новых и более серьезных требований к качеству выпускаемой предприятием продукции / предоставляемых услуг, поэтому человеческий потенциал не является постоянной величиной, т.е. единожды приобретенные знания имеют свойство устаревать. С целью поддержания собственной конкурентоспособности человеку необходимо обновление, воспроизводство знаний в соответствии с требованиями окружающей действительности.

Далее выделяется финансовая составляющая формирования человеческого капитала. Данные затраты можно рассматривать с нескольких сторон. Во-первых, человек осуществляет базовое формирование своего капитала самостоятельно с учетом задач, которые он перед собой ставит, соответственно, будут различны объемы финансовых затрат. Здесь же необходимо учитывать и уникальные для каждого человека физические особенности процесса восприятия новых знаний. Во-вторых, инвестиции предприятия, ориентированные на повышение своего человеческого капитала в целом, т.е. плановое и целенаправленное проведение мероприятий по актуализации узкоспециализированных либо инновационных знаний в соответствии с необхо-

димыми условиями конкурентоспособности на рынке, а также стимулирование своих сотрудников на самостоятельное повышение уровня квалификации.

Своеобразное определение дают авторы Большого экономического словаря, согласно которому человеческий капитал – образование, квалификация, приобретенные в процессе производства; знания и навыки, воплощенные в рабочей силе [6]. Отличительной особенностью приведенной формулировки является не только указание на процесс приобретения и накопления знаний в ходе обучения, но и обязательное их использование в ходе повседневной практики.

Следующая трактовка понятия предлагается Л.И. Лопатниковым в экономико-математическом словаре [7]. Согласно трактовке данного автора, человеческий капитал – это оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход, он включает врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию. Данное определение затрагивает все основные направления формирования человеческого капитала, однако ключевым элементом здесь является выражение «потенциальной способности приносить доход». По нашему мнению, здесь заложено некоторое противоречие: с одной стороны, указывается на способность персонала приносить доход благодаря использованию своих знаний, а с другой – отмечается лишь потенциальная их способность, хоть и оцененная, приносить доход. Однако, как известно, знания, не находящие своего применения, не приносят пользу.

На информационном Интернет-портале Глоссарий.ru [8] предлагается следующая интерпретация рассматриваемого понятия: человеческий капитал – капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека, в экономическом плане – это способность людей к участию в процессе производства. Ключевым элементом является детализация, касающаяся практической реализации полученных сотрудником знаний в ходе осуществления

своих обязанностей. По нашему мнению, необходимо учитывать возможность генерации новых знаний, которые могли бы выражаться в рационализаторских предложениях, способных поднять качественный уровень производимой продукции и, в конечном итоге, повысить уровень конкурентоспособности всего предприятия.

Следующее определение предложено С.В. Сивухой [8]: капитал человеческий – совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы индивида на рынке труда в терминах размера совокупной заработной платы и условий труда. Особенностью данного определения является выражение имеющихся у человека знаний, умений и навыков в потенциальной заработной плате и условиях труда на которые, он способен претендовать.

Далее необходимо привести определение человеческого капитала: «общее» и «особенное», предложенное профессором Б.В. Салиховым [9]. С точки зрения «общего» сущность данного понятия состоит в его способности быть использованным для создания определенных благ; это ценность, способная обеспечивать создание других ценностей. Изначально «особенное» заключается в том, что носителем создающей ценности является сама личность, от культурного уровня и образования, мотивации и установок, решений и действий которой, зависит актуализация человеческих сил и их трансформация в капитальную ценность, а также сам созидательный процесс.

Анализируя приведенные нами определения понятия человеческий капитал, можно с уверенностью констатировать тот факт, что авторы делают основное сосредоточение на его качественной составляющей, а именно на знаниях, умениях и навыках отвечающих требованиям окружающей действительности, а также их адекватному применению. В современных условиях инновационного развития именно совершенствование человеческого капитала является залогом успешной развития общества. Не следует забывать и о том, что человеческий капитал, действующий в особой культурной, исторической среде, представляет собой институциональную ценность как субъект

институционализации (создатель институтов), общественную ценность как субъект социального творчества, политическую ценность как гражданин, культурную ценность как личность с особой нравственностью, жизненными установками [1]. В условиях же постиндустриального общества предъявляются новые требования к способностям работника.

Исходя из всего сказанного выше, можно выделить ряд характеристик, присущих человеческому капиталу:

- неотделимость полученных знаний от человека;
- неповторимость процесса приобретения знаний, характерная для каждого человека, в зависимости от индивидуальных особенностей восприятия уникальной информации, скорости, способов и форм ее предоставления;
- накопительность с течением длительного времени на основе обновления имеющихся капиталов (финансового, человеческого, социального);
- инертность, т.е. с целью извлечения благ из накапливаемых знаний необходимо прикладывать дополнительные усилия и ресурсы, которые могут заключаться, например, в предоставлении соответствующей заработной платы, выделении времени на проводимую работу, создании условий, способствующих выполнению работы и т.д.;
- устаревание, обновление информации и знаний в мировом масштабе происходит со значительной скоростью, что требует постоянной актуализации собственных знаний в соответствии с требованиями поддержания собственной конкурентоспособности;
- истощаемость, снижение уровня функционального использования человеческого капитала;
- результативность, в данном случае это комплексное понятие, характеризующее возможность развития, как индивида, так и общества в целом в финансовом, социальном и культурном плане.

Литература

1. Модернизация общества и качество человеческого капитала <http://badnews.org.ru>.
2. Российская педагогическая энциклопедия / Под. ред. В.В. Давыдова. – М.: Большая Российская энциклопедия, 1999. – 672 с.
3. Кокорев И.А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала: Дисс. докт. экон. наук. – М.: РЭА, 2002.
4. Кротова Н.В. Методология управления человеческим капиталом в сфере культуры: Дисс. докт. экон. наук. – М.: ГУУ, 2000.
5. Экономическая энциклопедия. – М.: Экономика, 1999.
6. Большой экономический словарь. – М.: Фонд «Правовая культура», 1994. – 470 с.
7. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. – 520 с.
8. www.glossary.ru.
9. Салихов Б.В. Экономическая теория: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К°, 2008. – 724 с.