

Человеческий капитал в системе экономических категорий

Понятие «человеческий капитал» приобретает в настоящее время большое значение. Однако в публикациях современных экономистов часто данное понятие отождествляется с близкими данной категории понятиями, что затрудняет определить место данной категории в экономических категориях, его структуру и значимость. Автор статьи осуществляет терминологические разграничения понятия «человеческий капитал» и близких к нему категорий.

Условием разработки концепции человеческого капитала, адекватной условиям пореформенной России, и охватывающей разные уровни анализа – от национальной экономики до отдельного индивида – выступает предварительное определение основных понятий, используемых как язык описания человеческой роли в системе производства, обмена, распределения и потребления ограниченных ресурсов человеком и обществом. Очевидно, что именно человеческий капитал как способность человека (социальной группы) создавать добавленную стоимость работодателю и обеспечивать соответствующий доход себе отражает эффективность человека в трудовом процессе.

Для оценки, формирования и использования этого важнейшего компонента производства, необходимо определить его место в системе экономических категорий, традиционно используемых в российской экономической науке. Отталкиваясь от неоклассической традиции теории человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минцер и др.) и учитывая традиционно сложившийся в российской экономической науке язык описания такого объекта как труд, может быть построена система понятий, адекватно описывающих человека в качестве субъекта экономического поведения.

Если в западной теоретической традиции общепринятыми понятиями для описания субъекта трудового поведения являются понятия «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», то в российской научной литературе категориальный спектр более широк: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, рабочая сила, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, человеческий фактор. Все более входят в язык описания исследуемого объекта и термины «интеллектуальный и человеческий капитал». Но означает ли большая размерность понятийной шкалы ее большие описательные и эвристические возможности? Или более широкие понятия поглощают ряд других, делая ненужными понятия с меньшим логическим объемом?

Экономическая категория «трудовые ресурсы» введена в научный оборот в 20-е гг. прошлого века С.Г. Струмилиным. Трудовые ресурсы в совокупности с материальными ресурсами характеризует потенциальные возможности товарного производства страны или региона. Трудовые ресурсы — часть населения страны (региона, города, муниципального образования), обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, спо-

способностями, знаниями и навыками для работы в различных сферах приложения общественно необходимого труда. Иными словами – это трудоспособная, работающая или неработающая часть населения определенной территории, способная к производству продуктов и услуг.

По определению Международной конфедерации статистиков труда 1954 г «общие трудовые ресурсы» включают собственно трудовые ресурсы и военнослужащих. В западной традиции под общими трудовыми ресурсами понимаются граждане 16 лет и старше, постоянно работающие или ищущие работу и способные к физическим и умственным усилиям, требующимся для производства товаров (продукции, услуг, информации). В России к трудовым ресурсам относят население в трудоспособном возрасте – от 16 до 59 лет включительно для мужчин и от 16 до 54 лет включительно для женщин, охватывающее две категории лиц:

- трудоспособное население в трудоспособном (рабочем) возрасте;
- работающее население вне пределов этого возраста.

Структуру трудовых ресурсов охарактеризуем, приведя основные методы их количественной оценки.

1. Демографический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{Т}} - S_{\text{И}} - S_{\text{РП}} - S_{\text{П}}, \quad (1)$$

где $S_{\text{ТР}}$ – численность трудовых ресурсов;

$S_{\text{Т}}$ – численность населения в трудоспособном возрасте;

$S_{\text{И}}$ – инвалиды I и II группы;

$S_{\text{РП}}$ – число работающих подростков;

$S_{\text{П}}$ – число работающих пенсионеров.

2. Экономический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{З}} + S_{\text{ДХ}} + S_{\text{У}} + S_{\text{Б}} + S_{\text{НЗ}}, \quad (2)$$

где $S_{\text{З}}$ – фактически занятое население, включая занятых в личном, подсобном и сельском хозяйстве;

$S_{\text{ДХ}}$ – занятые в домашнем хозяйстве;

$S_{\text{У}}$ – учащиеся с отрывом от производства (старше 16 лет);

$S_{\text{Б}}$ – численность безработных;

$S_{\text{НЗ}}$ – остальные незанятые лица в трудоспособном возрасте.

3. Экономический метод с учетом маятниковой миграции:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{ТТ}} + S_{\text{РП}} + S_{\text{П}} + (S_{\text{ЛП}} - S_{\text{ЛВ}}), \quad (3)$$

где $S_{\text{ТР}}$ – трудовые ресурсы региона (муниципального образования города, региона);

$S_{\text{ТТ}}$ – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

$S_{\text{РП}}$ – число работающих подростков;

S_{Π} – число работающих лиц пенсионного возраста;

$S_{\text{ЛП}}$ – число лиц, прибывших на работу в данный регион;

$S_{\text{ЛВ}}$ – число лиц, выбывших на работу из данного региона в другие регионы [1].

Наиболее развернутое понятие трудовых ресурсов, на наш взгляд, представлено Г.С. и Г.Р. Вечкановыми: «Как экономическая категория трудовые ресурсы выражают отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса». [2] На наш взгляд, такое понимание данной категории позволяет интегрировать в одной системе отношений три уровня формирования и реализации трудовых ресурсов - уровни индивида, организации и общества. А также учитывать момент самореализации человека в процессе трудовой деятельности: «... Категория трудовые ресурсы выражает экономические отношения по поводу их самоосуществления, реализации, как в трудовом процессе, так и в процессе всех других сфер человеческой деятельности». [3] Как видно из этого высказывания, авторы распространяют эту категорию не только на процесс труда, но и на все другие виды экономического поведения.

Если категория трудовых ресурсов отражает отношения по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности части населения, следовательно, она связана с категорией «рабочая сила». Как известно, рабочая сила есть совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует для производства материальных и духовных благ. Она выступает товаром на рынке труда, реально существует в личности работника. В процессе трудовой деятельности ее стоимость не утрачивается, а развивается и обогащается. Рабочая сила как товар обладает стоимостью и потребительской стоимостью. Стоимость рабочей силы определяется:

- стоимостью фонда жизненных средств, необходимых для воспроизводства жизни и трудоспособности работника и его иждивенцев;
- уровнем производительности труда в отраслях, производящих предметы потребления;
- уровнем экономического развития страны, природно-климатическими, культурными и социальными условиями жизни населения;
- соотношением спроса и предложения, а также структурными характеристиками рынка труда;
- способом соединения рабочей силы со средствами производства в процессе дистрибутивного поведения субъектов производственного процесса.

Мера стоимости рабочей силы, определяемая характером ее дистрибутивного соединения со средствами производства, определяется не только потребительской стоимостью рабочей силы – ее способностью создавать добав-

ленную стоимость – но и мерой доступа к сфере распределения этой стоимости, определяемой позицией работника в системе дистрибутивно-производственных отношений.

В то же время основными тенденциями, определяющими динамику стоимости рабочей силы, являются:

- рост производительности труда, снижающий стоимость товаров и услуг, а, следовательно, и стоимость рабочей силы;

- научно-технический прогресс, повышающий требования к профессионально-личностной подготовке работника, к уровню инвестиций в его подготовку и вызывающий рост стоимости рабочей силы на рынке труда.

Отметим взаимоисключающий, противоречивый характер воздействия отмеченных тенденций на динамику величины стоимости рабочей силы, а также то, что иногда в стоимость рабочей силы включают оценку уровня вероятности утраты инвестиций в работника. Тогда стоимость рабочей силы включает оценку предполагаемого объема услуг, ожидаемых от работника в организации, соотнесенную с оценкой вероятности того, что работник останется работать в этой организации. [4] Потребительная стоимость товара «рабочая сила» состоит в том, что работник в процессе труда создает стоимость большую, чем стоимость рабочей силы. И в этом качестве товар «рабочая сила» привлекателен для нанимателя, так как позволяет реализовать его цель - получение прибыли [5].

Сделаем предварительный вывод: категория «трудовые ресурсы» фиксирует материальную субстанцию рабочей силы как товара – ее живых носителей, работников, обладающих трудоспособностью, которая в результате соединения со средствами производства создает свою потребительную стоимость в форме добавленной стоимости.

Кроме трудовых ресурсов и рабочей силы в языке описания трудового поведения человека используется понятие «трудовой потенциал». Ряд исследователей считают, что это понятие необходимо как дополнение двух первых, так как «набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики». [6] Часть российских исследователей практически не разводит понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», подчеркивая лишь то, что трудовой потенциал в большей степени характеризует качественные аспекты трудовых ресурсов.

Существует также позиция, связывающая трудовой потенциал с таким понятием как человеческий фактор. Подчеркнем, что понятие «человеческий фактор», как правило, употребляется при выделении комплекса параметров, характеризующих активное влияние человека на экономические процессы, и характеризует единство экономической и социально-культурной сущности человека. Человеческий фактор – такое обозначение человеческой деятельности, которое включает в себя два основных элемента - производство и реализацию способностей человека. В структуру человеческого фактора принято включать исторически сложившуюся в обществе совокупность социальных качеств людей, определяющих характер и результаты их экономической дея-

тельности: ценностные ориентиры; нравственные принципы; нормы поведения в сфере труда, досуга, потребления; жизненные планы; уровень знаний и информированности; характер трудовых и социальных навыков; установки и представления о лично значимых элементах социальной жизни: о социальной справедливости, о правах и свободе человека, о гражданском долге и т.д.

Обобщая результаты исследований последних лет, можно выделить несколько уровней использования категории «трудовой потенциал» (уровни индивида, организации, отрасли, территории, страны) и четыре основных подхода к пониманию содержания категории:

1. Трудовой потенциал понимается как совокупность необходимых для функционирования или развития организации, отрасли, территории, страны системы трудовых ресурсов, обеспечивающих производственную деятельность, соответствующую потребностям рынка и общества.

2. Трудовой потенциал как общая численность экономически активного населения страны, т.е. та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, включая занятое и часть незанятого (безработных) в общественном производстве население.

3. Трудовой потенциал рассматривается как система профессионально-личностных качеств работников, составляющих в совокупности человеческий фактор производства.

4. Трудовой потенциал – как способность комплекса трудовых ресурсов решать поставленные перед организацией, отраслью, территорией задачи. В таком понимании трудовой потенциал представляет собой совокупную возможность трудоспособных, реально или потенциально вовлеченных в производственный процесс людей как носителей рабочей силы обеспечивать воспроизводство и развитие соответствующей экономической системы. Отметим, что в таком понимании анализируемая категория наиболее близка к категории «человеческий капитал», так как отражает взаимосвязь ресурсов и результатов экономической системы.

На наш взгляд, отличие трудового потенциала от трудовых ресурсов состоит и в том, что он включает в себя конкретных работников, степень реального и потенциального использования которых может быть измерена.

Категорией, близкой к трудовому потенциалу, является также категория «человеческий потенциал». Теоретическим источником этой категории стала концепция расширения человеческого выбора Л. Сена. Доход в этой концепции рассматривается не как конечная цель, а как средство, расширяющее человеческий выбор цели и того образа жизни, которые человек считает предпочтительными. Л. Сена одним из первых показал, что благосостояние людей должно оцениваться не уровнем доходов, а их возможностью обеспечивать достойную жизнь и, прежде всего, в таких сферах, как здравоохранение, образование, экономическая и общественная деятельность. Программа развития ООН (ПРООН), впервые изложенная во всемирном Докладе "О человеческом развитии за 1990 г. (UNDP, 1990), рассматривает развитие человеческого потенциала как конечную цель и критерий общественного

прогресс. Достигнутый уровень благосостояния выступает следствием и условием развития человеческого потенциала при условии достаточного уровня инвестиций в развитие человека. Отметим важный принцип концепции развития человека ПРООН – принцип убывающей полезности дохода для человеческого развития: более высокий доход способствует расширению человеческого выбора, но воздействие это ослабевает по мере увеличения дохода.

Интерес к анализу категории «человеческий потенциал» активизировался в России периода рыночных реформ. Такие исследователи как А. Быршева, А.Б.Докторович, Т.И.Заславская, Р.И.Капелюшников, Л.А.Мигранова, А.Нещадин и др. анализируют структуру и динамику человеческого потенциала в условиях модернизации и пореформенной ситуации в России.

При этом, с одной стороны, такие понятия как человеческий и трудовой потенциал, человеческие ресурсы и человеческий потенциал используются почти как синонимы, [7] с другой – появляются работы, в которых анализ проблемы трудового потенциала осуществляется на основе определения соответствующих понятий. [8] Так, в концепции социального механизма трансформации российского общества Т.И.Заславской человеческий потенциал выступает индикатором развития общественной системы: «Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей, как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации». Компонентами человеческого потенциала в ее трактовке выступают социально-демографическая, социально-экономическая, социально-культурная и инновационно-деятельностная составляющая. [9]

В диссертационном исследовании А.Б.Докторовича осуществляется сравнительный анализ понятий «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» применительно к макроуровню социально-экономического анализа. Автор выявляет взаимосвязь целей развития человеческого потенциала (долгая здоровая и активная жизнь, непрерывное образование, получение ресурсов, необходимых для достойного уровня и высокого качества жизни) и человеческого капитала (рост ВВП и ВРП, получение дохода, повышение эффективности труда) в системной триаде «государство - общество - человек», а также основные условия, необходимые для достижения поставленных целей.[10]

В исследованиях других авторов представлены аналогичные подходы, которые в целом конкретизируют основные положения концепции развития человека ПРООН применительно к тенденциям социально-экономического развития пореформенной России.

Категорией, близкой к человеческому потенциалу является категория человеческих ресурсов. В концепции человеческих ресурсов человек выступает в роли наиболее ценного, невозобновляемого ресурса, являющегося единством трех компонентов: трудовой функции, включенности в систему социальных связей и обладания уникальными профессионально-

личностными качествами, позволяющими наиболее продуктивно использовать все другие имеющиеся в организации производственные ресурсы. В самом общем плане под человеческими ресурсами понимается определенный набор качеств, позволяющий добывать жизненные блага и завоевывать социальные позиции.

По определению Г.Беккера, человеческий капитал есть форма капитала, выступающего составной частью человека и источником его будущих заработков и/или неденежных выгод. Он состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров – продуктов и услуг. Определим общее и отличительное между человеческим капиталом и проанализированными понятиями языка описания трудовой деятельности человека.

1. Человеческий капитал есть производительная способность человека, и в этом смысле есть категория «человеческий капитал» является формой представления понятия «труд». Производительная способность человека, т.е. его трудоспособность, определяемая возрастом, состоянием здоровья и образованием является базовым признаком категории «трудовые ресурсы». Следовательно, трудовые ресурсы и человеческий капитал объединяет общее базовое содержание.

Категория трудовых ресурсов отражает отношения по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности части населения, категория «человеческий капитал» отражает отношения между обществом, семьей, индивидом и организацией (системой организаций) по поводу формирования, воспроизводства, перераспределения и использования созидательной способности человека. Но, если в категории «трудовые ресурсы» отражено социально-групповое воплощение трудоспособности населения, то человеческий капитал отражает воплощенную в человеке трудоспособность безотносительно ее распределения на социальные группы по законодательно установленным критериям.

2. Человеческий капитал неотделим от своего носителя – человека. Работодатель, по сути, арендует этот экономический ресурс в целях использования как фактора производства продуктов и услуг. Следовательно, человеческий капитал выступает также иной формой представленности категории «рабочая сила».

Рабочая сила как товар имеет потребительную стоимость, определяемую предполагаемым объемом услуг, ожидаемых от работника в организации. Способность человеческого капитала создавать добавленную стоимость определяет его ценность для работодателя и уровень доходов для работника. Для работника его человеческий капитал выступает товаром, для работодателя это – капитализированная величина авансированной стоимости капитала, затраченной на наём работника.

Основное отличие категории «человеческий капитал» от рабочей силы состоит, на наш взгляд, в том, что рабочая сила включает потенциальную способность к производительной деятельности определенного уровня слож-

ности и интенсивности, а человеческий капитал содержит как потенциальные, так и реализуемые трудовые усилия в совокупности с добавленной стоимостью. Это означает, что данная категория включает в свое содержание еще и компонент, отражающий эффективность деятельности человека в условиях нестабильности внешней среды. Он обладает способностью при соответствующих инвестициях (денег, времени, усилий самого работника) увеличивать свою потребительную стоимость, а тем самым сохранять способность приносить доход за счет новых видов и способов деятельности.

3. Как мера воплощенной в человеке способности приносить доход человеческий капитал соединяет реализуемые в настоящем и потенциально заложенные в человеке генетически заданные качества и способности, приобретенные в процессе образования и трудовой деятельности (прежде всего, знания и опыт, а также способность и готовность к профессиональной мобильности). В этом смысле категория «человеческий капитал» имеет значительный объем содержания, общего с понятием «трудовой потенциал». Как указывалось выше, трудовой потенциал интегрирует значительный объем понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население страны», «человеческий фактор производства». Воплощаясь в системе профессионально-личностных качеств работника, она категория наиболее близка к категории человеческого капитала.

Формирование человеческого капитала требует предварительных затрат от самого человека, работодателя и общества в целом. Производственный, финансовый и другие составные части потенциала экономической системы – также требуют предварительных инвестиций. Человеческий капитал, выступая активным компонентом производственной системы не только способен увеличивать уровень собственной капитализации, именно он выступает основным фактором, обеспечивающим сохранение, эффективное использование и увеличение уровня капитализации всей системы – на уровне самого человека как личности, домохозяйства, предприятия, отрасли, региона, страны.

4. Человеческий капитал является основополагающим фактором экономического роста на макро - и микроуровнях, а также выступает основой роста экономического благосостояния человека, приобретения и повышения им определенного социального статуса, условием и основным фактором самореализации. В этом смысле он близок к понятию «человеческий фактор».

5. Если инвестиции в материальные формы капитала приносят при прочих равных условиях равный доход, то отдача от человеческого труда определяется не только инвестициями в образование и производственное обучение, но и личными качествами человека, далеко не всегда обусловленными экономическими факторами. Необходимым условием реализации способности человеческого капитала к созданию добавленной стоимости является мотивация работника к творческому производительному труду. Структура мотивации к эффективной деятельности по созданию продуктов и услуг, знаний и новых способов деятельности, собственных компетенций и конкурентоспособности организации включает не только материальные, но нематериаль-

ные, внеэкономические мотивы. В основе таких мотивов могут лежать потребность в творчестве, в социальном признании, долг по отношению к близким, религиозные, патриотические и иные чувства, а также – стереотипы, традиции, механизмы подражания и заражения.

В этом плане человеческий капитал наиболее близок к категории «человеческий потенциал», значительная часть содержания которой также выходит за рамки традиционного экономического анализа.

6. По мере устаревания знаний и навыков, истощения физических и психофизиологических ресурсов здоровья человеческий капитал может амортизироваться. В этом смысле он выступает невозобновляемым ресурсом, соединяющим профессиональные, личностные и социальные качества. Это делает категорию «человеческий капитал» сопряженной с категорией «человеческие ресурсы». Кроме того, инвестиции в человеческий капитал отличаются высоким уровнем риска, они, как и инвестиции в человеческие ресурсы организации, дают более длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект.

Различие же этих близких категорий отличается, на наш взгляд, большим объемом содержания у категории «человеческие ресурсы». Она, по мнению значительной части авторов, включает момент самооценности человеческих ресурсов. Человеческий капитал выступает, прежде всего, одной из форм капитала общества, региона, отрасли, организации, индивида.

Проделанный анализ не претендует на полноту и законченность, но он позволяет решить проблему, значение которой подчеркивается в ряде отечественных исследований: «Терминологическое разграничение понятия «человеческий потенциал» и близких к нему категорий «трудовой потенциал», «человеческий капитал» важно как для формирования концептуальных основ социально-экономической политики, так и обоснования практических решений в целях совершенствования системы образования, форм и методов регулирования отношений в сфере труда и занятости, повышения эффективности использования кадрового потенциала предприятий и фирм». [11] Тем не менее, достаточно развернутый анализ, охватывающий весь комплекс основных категорий, характеризующих человека, как субъекта трудовой деятельности, до сих пор не был представлен в исследованиях российских авторов. Результаты продланного категориального анализа могут помочь в формировании концепции, отражающей интегративный характер категории «человеческий капитал».

Литература

1. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества, [электронный ресурс] – режим доступа: [HTTP:// LABOURMARKET.RU/CONF3/VIEWTOPIC.PHP?T=33](http://LABOURMARKET.RU/CONF3/VIEWTOPIC.PHP?T=33), СВОБОДНЫЙ. – ЗАГЛ. С ЭКРАНА

2. Вечканов, Г.С. Современная экономическая энциклопедия. Трудовые ресурсы. / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – СПб.: Изд-во «Лань», 2002. – С. 692.
3. Вечканов, Г.С. Современная экономическая энциклопедия. Трудовые ресурсы. / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – СПб.: Изд-во «Лань», 2002. – С. 692
4. Экономический глоссарий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RSwzkuiup!vuylt.ogr!wghuytoqg#gltop, свободный. – Загл. с экрана.
5. Экономический глоссарий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RSwzkuiup!vuylt.ogr!wghuytoqg#gltop, свободный. – Загл. с экрана
6. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. – С. 52-53
7. Градировский, С. Обоснование создания комиссии по изучению и развитию человеческих ресурсов / С. Градировский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.culturecapital.ru/university/lecturers/1 - 21k, свободный. - Загл. с экрана; Чиждова, Л Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии / Л. Чиждова. – Человек и труд, 2006. - № 1; Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. // Под ред. И.Т.Фролова. – М., 1999; и др
8. Соболева, И. Реализация трудового потенциала // И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru/2006/9-06/stalina9-06.html, свободный. – Загл. с экрана8.
9. Заславская, Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. - №4. – С.13-25;
10. Докторович, А.Б. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования: автореф. дис... д-ра экон. наук: 08.00.05 /Докторович Александр Борисович. – М., 2006. – 42
11. Соболева, И. Реализация трудового потенциала // И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru/2006/9-06/stalina9-06.html, свободный. – Загл. с экрана