ЖУРНАЛ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ №2/2012

ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В. Н. Белкин, О. В. Артемова, В. Ю. Гарина

В статье освещаются основные положения теории человеческого капитала, вводятся понятия «трудовой потенциал работника», «резервный трудовой потенциал работника», «жизненный цикл трудового потенциала работника», даются авторские определения понятий и категорий «человеческий капитал работника», «человеческий капитал предприятия». Подвергается критике ряд положений теории человеческого капитала.

В последние десятилетия в российской экономической науке активно развивается теория человеческого капитала. К сожалению, до сих пор не устоялись и не стали общепринятыми основополагающие понятия этой теории. Это неизбежно порождает многие проблемы, непонимание и разногласия среди исследователей, что затрудняет дальнейшую разработку ключевых вопросов теории человеческого капитала. В связи с этим мы предлагаем для дальнейшего научного обсуждения ряд понятий и критических замечаний по ряду теоретических позиций.

Прежде всего, обращает на себя внимание чрезмерно расширенное толкование содержания понятия «человеческий капитал». В него включают расходы на рождение и воспитание ребенка в семье, обучение в школе, колледжах, университетах, фирмах, здоровье, миграцию и поиск информации о вакансиях и т. д. Такие всеобъемлющие понятия являются продуктом описательного, а не аналитического подхода к человеческому капиталу. В этом обнаруживается недостаток методологического подхода к сложному явлению. Мы полагаем, что, прежде всего, необходимо дать определение самому понятию «человеческий капитал», исходя из классического понимания капитала.

В экономической науке утвердилось положение, согласно которому капитал — это стоимость, приносящая добавленную стоимость (доход). Следовательно, в человеке необходимо выделить такую стоимость. Еще А. Смит, Д. Рикардо и К. Маркс определяли такую стоимость как стоимость (цену) рабочей силы человека.

Под рабочей силой, согласно К. Марксу, в политической экономии понимается совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. Однако анализ определений рабочей силы и повседневная производственная жизнь показывают, что это не только способность к труду, но и реальная сила, содержащаяся в человеке, наличный запас его мускульной, нервной, умственной энергии. Лишь располагая необходимой силой и энергией, человек оказывается способным к труду. Иначе говоря, человек есть носитель рабочей силы.

По существу мы считаем, что рабочая сила — это трудовой потенциал человека. Далеко не все способности человека используются в процессе труда, поэтому неправомерно относить их все к трудовому потенциалу, человеческому капиталу. Трудовой потенциал как составная часть входит в структуру более сложного понятия — «личностный потенциал человека». К личностному потенциалу мы относим все способности и качества человека, которые могут быть использованы в любой сфере деятельности, а к трудовому — только те, которые могут быть использованы личностью в процессе труда. Трудовой потенциал формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания, жизненного опыта и может быть использован в труде. Таким образом, трудовой потенциал человека — это часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде. Трудовой потенциал имеет свою стоимость, и когда его стоимость начинает приносить добав-

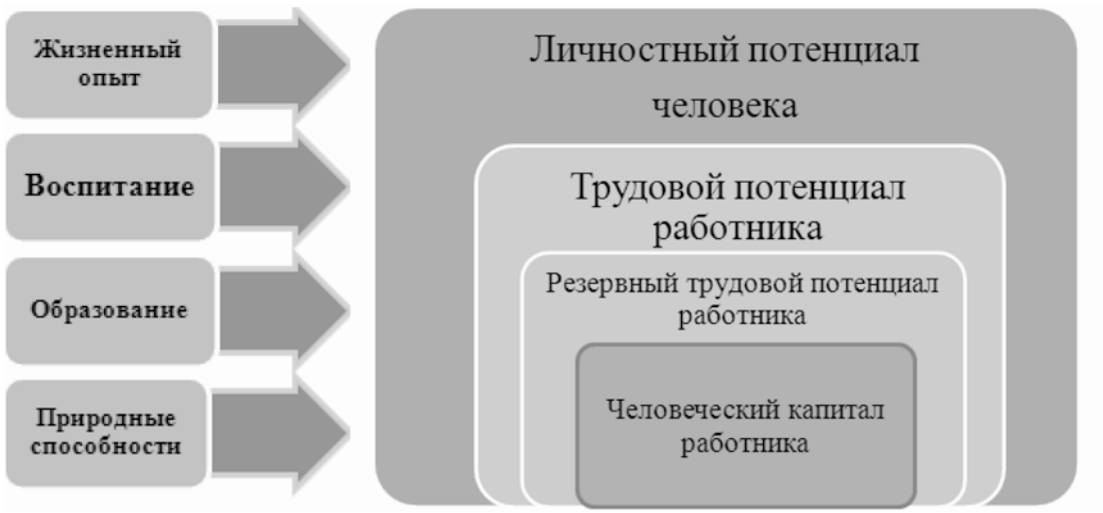


Рис. 1. *Структура личностного потенциала человека*

ленную стоимость, потенциал становится капиталом. В связи с вышеизложенным мы считаем возможным ввести в научный оборот авторское определение понятия «человеческий капитал». *Человеческий капитал* — это реализуемый трудовой потенциал работника, приносящий добавленную стоимость.

Ценность предложенных понятий состоит в том, что они позволяют разделить потенциал — то, что возможно когда-нибудь будет приносить доход, и капитал — то, что приносит доход. К капиталу относится исключительно то, что приносит доход. Многие авторы не видят разницы между человеческим потенциалом и человеческим капиталом.

По поводу реализации трудового потенциала вступают в непосредственные отношения работник и работодатель. Оба этих субъекта делят между собой добавленную стоимость, полученную от человеческого капитала: работник — в виде заработной платы, работодатель — в виде прибыли. Однако за их спинами стоит еще один заинтересованный субъект — государство, которое также имеет свой интерес — получить доход от реализации трудового потенциала в виде налога на зарплату, единого социального налога, налога на прибыль и т. п. Исходя из этого, можно следующим образом определить категорию «человеческий капитал работника», которая отражает *систему экономических отношений между работником, предприятием и государством по поводу реализации трудового потенциала работника и распределения между ними полученной добавленной стоимости*.

Соотношение понятий «человеческий капитал работника», «трудовой потенциал работника» и «личностный потенциал человека» представлено на рис. 1.

Трудовой потенциал работника не имеет постоянной величины, он изменяется под воздействием возраста, воспитания, образования, образа жизни и т. д. Но естественной, природной базой развития трудового потенциала являются врожденные способности человека, прежде всего его здоровье. Кроме того, на трудовой потенциал влияют воспитание, образование, нравственность, умение работать в коллективе, творческие способности, организованность и т. д. Эти характеристики могут относиться к потенциалу как отдельного человека, так и к персонала предприятия и населения страны в целом.

Формирование и развитие трудового потенциала работника проходят несколько этапов.

Первый этап — *дотрудовой период.* В этом периоде формируется и увеличивается личностный потенциал человека, все инвестиции в человека в этот период являются инвестициями в личностный потенциал. Внутри личностного потенциала формируется трудовой потенциал. Однако вложенные в подрастающего человека средства не приносят дохода, поэтому человеческий капитал не функционирует.

Второй этап — *трудовой период*. В этот период часть трудового потенциала работника реализуется и трансформируется в человеческий капитал, а та часть трудового потенциала, которая не вошла в человеческий капитал, становится резервным трудовым потенциалом работника.

Третий этап — *послетрудовой период.* В этот период трудовой потенциал используется в подсобном и домашнем хозяйстве, в садоводстве, в

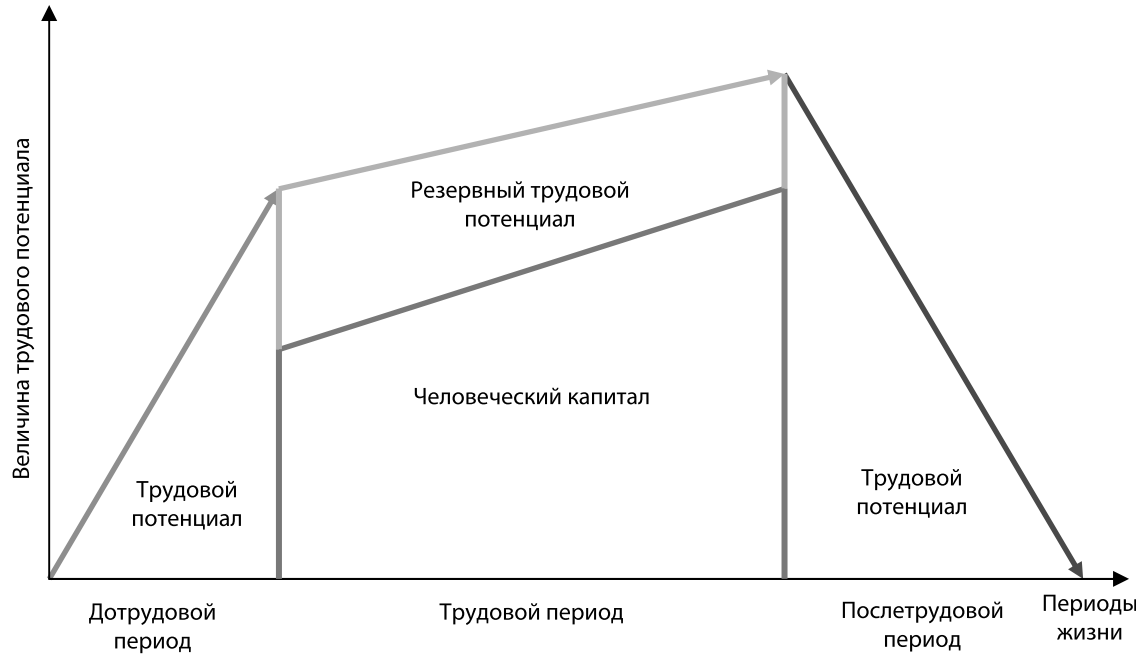


Рис. 2. *Жизненный цикл трудового потенциала*

любительских занятиях и т. п. Происходит угасание трудового потенциала.

Этапы развития трудового потенциала формируют жизненный цикл трудового потенциала (рис. 2).

Таким образом, жизненный цикл трудового потенциала работника — это процесс становления и трансформации трудового потенциала в течение жизни, состоящий из трех периодов: дотрудового, трудового и послетрудового.

В соответствии с двойственной природой человека, в дотрудовой период происходит его развитие как биологического организма и как части социума. С биологической точки зрения развитие проявляется в увеличении роста, веса, половом созревании и т. п. В социальном отношении идет процесс накопления знаний, умений, нравственное, эстетическое, духовное развитие и т. д. Единство биологической и социальной сторон образует личность человека. Иначе говоря, в дотрудовой период происходит формирование личностного потенциала человека. Личность многогранна, ее определяют характер, темперамент, энергичность, ум, внешность и т. п. С экономической точки зрения важно отметить, что происходит процесс развития способности к труду, т. е. идет становление трудового потенциала человека.

Инвестируют в развитие личностного потенциала человека, в том числе и трудового потенциала, семья и государство. Государство осуществляет это путем предоставления бесплатных услуг в сфере образования, здравоохранения, физической культуры и спорта, культуры и т. д. Семья берет на себя остальные расходы. Затраты на развитие личностного потенциала не порождают дохода, они являются чистым вычетом из дохода семьи, то есть это расходы и не более того. Не приносит дохода и развивающийся трудовой потенциал молодого человека. В лучшем случае полученные трудовые навыки используются в домашнем труде и учебе. Картина существенно меняется, если семья занимается не только потреблением благ и услуг, но и их производством и сбытом. Однако в данном случае речь идет о наиболее распространенном в современном мире типе семьи, которая выступает в качестве потребителя благ и услуг.

Аргументация экономистов, считающих, что в дотрудовом периоде происходит инвестирование в человеческий капитал, потому что в будущем эти инвестиции могут приносить доход, не выдерживает критики. По сути дела, авторы сами признают, что в этот период жизни осуществляемые в развитие человека инвестиции не приносят дохода. Но если это так, то на каком основании эти инвестиции признаются капиталом?

В дотрудовой период большое место в жизни человека занимает обучение. Затраты на него многие известные нам авторы считают инвестициями в человеческий капитал. Так, А. В. Корицкий, обобщив позиции многих авторов, пишет: «К затратам на производство чело-

веческого капитала (к инвестициям в человеческий капитал) относят:

1) прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смену места жительства и работы;

2) упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

3) моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых» [4, с. 47].

Расходы на образование, как мы выше уже отметили, являются фактически инвестициями в личностный потенциал человека и в какой-то степени в его трудовой потенциал. Они не приносят дохода до вступления человека в трудовой период, следовательно, капиталом быть не могут.

Особо следует остановиться на роли упущенного заработка, который также многие принимают за инвестиции в человеческий капитал. Из самого понятия «упущенный заработок» следует, что у обучающегося его нет и быть не может. Естественно, возникает вопрос: каким образом можно не имеющиеся средства превратить в инвестиции? Всякое обучение в дотрудовой период приносит расходы, а не доходы.

Само образование, как следует из приведенного выше утверждения, рассматривается однобоко. Видят в нем только моральный ущерб, неприятное занятие и т. д. При этом игнорируются практически все позитивные стороны образования: гордость за свои результаты в учебе, удовольствие от познания, приятное общение со сверстниками, светлые надежды на благополучное будущее и т. д. И каким образом «моральный ущерб» может превратиться в инвестиции в человеческий капитал?

По поводу миграции работников в трудовой период во многих литературных источниках сложилось утверждение, согласно которому расходы на смену места жительства и работы являются инвестициями в человеческий капитал [5]. К сожалению, объяснения, каким образом расходы превращаются в инвестиции в человеческий капитал, не даются. Фактически же при смене места работы и места жительства происходит целый ряд негативных процессов, ухудшающих качество трудового потенциала работника. В физиологии и социологии труда давно установлено, что даже сравнительно короткий перерыв в работе приводит к удлинению периода врабатываемости при ее возобновлении, а при смене места работы — к сложному процессу адаптации к новым производственным условиям, при значительном удалении от прежнего места работы добавляется акклиматизация человека, частичная потеря трудоспособности и т. д. Таким образом, расходы при смене места работы и жительства никак не превращаются в инвестиции в человеческий капитал, более того, они уменьшают его.

В процессе разработки теории человеческого капитала ряд российских авторов предложили новые понятия, которые вызывают сомнения. В частности, И. В. Ильинский вводит понятия «капитал образования», «капитал здоровья» и «капитал культуры» [3, с. 30, 163]. По его мнению, человеческий капитал включает все три вида капитала. По сути дела, при этом происходит расчленение личностного потенциала человека на части, причем автономные части, способные каждая отдельно приносить доход. Нелогичность такого подхода очевидна. В процессе труда работник выступает в единстве всех сторон своей личности. Любой труд есть производительное потребление трудового потенциала человека, его физической, умственной и нервной энергии. Не бывает труда «чисто физического», «чисто нервно-напряженного», «чисто умственного». Всякий труд требует напряжения этих трех жизненных систем человека. Можно лишь выделить преимущественно физический, преимущественно нервнонапряженный, преимущественно умственный труд, но не более того [2, с. 44-47]. Указанные выше три «капитала» находят воплощение в трудовом потенциале человека, который в процессе труда трансформируется в человеческий капитал, приносящий добавленную стоимость. По отдельности эти «капиталы» не могут приносить новую стоимость, следовательно, нет оснований определять их в качестве отдельных капиталов.

В литературе есть предложение ввести в научный оборот понятие «трудовой капитал» [6, с. 105]. Из текста статьи авторов следует, что они понимают под «трудовым капиталом» сложный труд, труд высококвалифицированных рабочих. При этом остается за пределами анализа труд остальных рабочих, а также специалистов, руководителей и т. д. Во многих литературных источниках без достаточных оснований предлага-

ются самые разные капиталы: организационно-предпринимательский капитал, бренд-капитал, живой и неживой капитал, потребительский и производительный, моральный капитал, символический капитал и т. д. Все это свидетельствует о явно недостаточной разработке теории человеческого капитала.

В трудовой период жизненного цикла одна часть трудового потенциала работника трансформируется в человеческий капитал, приносящий доход, другая — в резервный трудовой потенциал. Резервный трудовой потенциал образуется не только в связи с оппортунистическим поведением работников, но и в связи с тем, что предприятия, как правило, не в состоянии его использовать. Так, например, на многих предприятиях господствует рутинный, монотонный труд, обусловленный применяемой техникой, технологией и организацией производства. При этом значительный творческий потенциал персонала оказывается невостребованным. Многие работники, обладающие несколькими профессиями или специальностями, используются на предприятии только по одной специальности. Все это и многое другое образует резервный трудовой потенциал персонала.

Насколько велик резервный трудовой потенциал, можно увидеть на примере внедрения Системы «Инновация» в ОАО «Уралэлектромедь». Ее цель — мобилизовать творческий резервный потенциал персонала предприятия. Весь 2010 год персонал общества работал по новой системе. И если до перехода на новую систему работники предлагали от 130 до 150 рационализаторских предложений в год, то за 2010 год было получено более четырех тысяч инновационных предложений [1, с. 7]. Тем самым был показан поистине огромный резервный творческий потенциал работников ОАО.

Трудовой потенциал работников возрастает с момента вступления в трудовой период за счет более глубокого овладения специальностью, накопления опыта, производственного обучения, а также обучения за пределами предприятия в колледжах, университетах и т. п. Все это позволяет повысить качество и эффективность человеческого капитала. Труд таких работников выступает в форме сложного труда, час которого производит значительно большую стоимость, чем средний, тем более простой труд. В этот период предприятие инвестирует в трудовой потенциал персонала в надежде на получение дополнительного дохода. Инвестируют и сами работники, если они обучаются вне предприятия за свой счет. Только в процессе трудовой деятельности возможна реализация трудового потенциала в форме человеческого капитала. Иначе говоря, человеческий капитал функционирует и производит добавленную стоимость только в трудовой период жизни человека.

Понятие «резервный трудовой потенциал» имеет глубокий экономический смысл. Практически на каждом предприятии наблюдаются такие явления, как оппортунизм, низкая трудовая активность, текучесть кадров, демотивация персонала и т. д. Все эти процессы не позволяют эффективно использовать имеющийся на предприятии трудовой потенциал персонала. Это происходит по различным причинам, но чаще всего по причине рассогласования системы мотивов труда персонала и системы стимулов труда организации. В результате недоиспользования трудового потенциала персонала теряют все: и предприятие, и персонал, и государство, и общество в целом. Задача состоит в том, чтобы превратить резервный трудовой потенциал в человеческий капитал. Следовательно, резервный трудовой потенциал — это неиспользуемая часть трудового потенциала работника, которая может быть вовлечена в трудовой процесс и трансформироваться в человеческий капитал.

На практике системы трудовых отношений, в которые поставлены работники предприятий, не позволяют полностью использовать их трудовой потенциал. Об этом красноречиво свидетельствуют данные таблицы [2, с. 118].

Как видно из таблицы, каждый третий работник (34,8%) твердо знает, что он может работать лучше без всяких дополнительных условий. Более половины (60%) могут работать лучше при определенных условиях. Не могут работать лучше всего лишь от 1 до 4% респондентов. Это как раз и есть тот резервный трудовой потенциал работников, те ресурсы, которые не используются. Здесь сосредоточен огромный резерв роста масштабов и эффективности экономики, причем лежащий на поверхности. Для его мобилизации практически не нужны капиталовложения, так как производственные мощности также используются далеко не полностью. Данные возможности роста экономики могут быть мобилизованы самым дешевым способом — за счет улучшения мотивации труда и организации производства.

Таблица

Оценка работниками своих возможностей работать лучше (% к числу опрошенных)

Варианты ответов	Завод металлургического машиностроения	Текстильный комбинат	Автоагрегатный завод	Сельскохозяйственная организация	Приборостроительный завод	Завод электромашин
Да	41	26	35	36	36	35
Нет	2	4	2	3	1	1
При определенных условиях	54	69	58	60	58	61
Затрудняюсь ответить	3	1	5	1	5	3

Для выявления сущности исследуемого явления необходимо рассмотреть его в качестве экономической категории, для чего необходимо определить объект и субъекты тех отношений, которые выражает эта категория. Как правило, резервы трудового потенциала очевидны. Это низкая интенсивность труда, сменные простои, опоздания на работу, неисполнение части трудовых обязанностей и т. д. По поводу всех этих потерь вступают в отношения работники и руководство предприятия, принимаются меры по снижению этих потерь, выносятся взыскания, увольняются неэффективные работники, ужесточается контроль за использованием рабочего времени, пересматриваются заниженные нормы труда и нормативы рабочего времени и т. д. И этот процесс идет непрерывно с переменным успехом. Но полностью преодолеть оппортунизм работников, как правило, не удается. Таким образом, возникает система отношений, субъектами которой являются работники и предприятие, а объектом — неиспользуемый трудовой потенциал персонала. На основе изложенного можно следующим образом определить категорию *«резервный трудовой потенциал» — это система экономических отношений между работником и предприятием по поводу неиспользуемой части трудового потенциала.*

В послетрудовой период человек выходит из сферы труда. Этот переход индивидуален, происходит он в разном возрасте, при разном состоянии здоровья и т. д. Как правило, в этот период имеющийся трудовой потенциал используется в домашнем труде, любительских занятиях и т. д. В связи с тем, что в подавляющем большинстве работники, вышедшие из сферы труда, вновь производством товаров и услуг не занимаются, их трудовой потенциал не трансформируется в человеческий капитал, он не является источником добавленной стоимости.

Все вышеизложенное относится к отдельному человеку, работнику. Однако в реальной экономической жизни подавляющая часть добавленной стоимости производится трудом коллективов работников предприятий и других коммерческих организаций. В современных условиях товар или услуга, как правило, являются плодом труда персонала предприятия. В связи с этим встает вопрос об источнике добавленной стоимости на предприятиях, т. е. о человеческом капитале предприятия. Однако судя по литературным источникам, именно теории человеческого капитала предприятия уделяется явно недостаточное внимание.

В соответствии с описанной логикой исследования теории индивидуального человеческого капитала можно априори полагать, что человеческий капитал предприятия представляет собой некоторую совокупность индивидуальных человеческих капиталов работников, вошедших в персонал предприятия. Иначе говоря, человеческий капитал предприятия — это совокупность человеческих капиталов его работников. Однако это не простая их сумма. Дело в том, что владельцы индивидуальных человеческих капиталов вступают в кооперацию труда, которая объективно порождает синергетический экономический эффект, что увеличивает массу добавленной стоимости. Из этого следует, что *человеческий капитал предприятия — это совокупность индивидуальных человеческий капиталов, порождающая синергетический эффект и приносящая добавленную стоимость.*

Как мы выше показали, человеческий капитал является лишь частью трудового потенциала работника. Другая часть потенциала не находит применения в труде и образует резервный трудовой потенциал. По отношению к предприятию совокупность этих индивидуальных резервных трудовых потенциалов образует резервный трудовой потенциал персонала предприятия.

Далеко не все способности работников включены в трудовой потенциал персонала, а лишь те, которые уже используются или могут быть использованы в труде. Таким образом, мы вы-



Рис. 3. *Структура личностного потенциала персонала предприятия*

ходим на понятие «личностный потенциал персонала предприятия». Разнообразные способности, возвышающиеся над трудовым потенциалом персонала, реализуются в художественном творчестве, поэзии, музыке, физкультуре и спорте, техническом творчестве и других видах самодеятельности персонала. Таким образом, с позиции теории человеческого капитала предприятия, структура личностного потенциала персонала предприятия может быть представлена гарфически (рис. 3).

По поводу использования трудового потенциала персонала складывается система экономических отношений. Она находит отражение в положениях о структурных подразделениях предприятия, должностных инструкциях работников, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, миссии и декларации о корпоративных ценностях и т. д. Для достижения этих же целей используются традиции, обычаи и нормы корпоративной культуры. Субъектами этих отношений выступают как отдельные работники, так и коллективы структурных подразделений, в целом весь персонал предприятия.

Для повышения эффективности использования трудового потенциала персонала применяются различные системы стимулирования труда, осуществляется контроль за трудом, применяются меры по выявлению и снижению оппортунистического поведения работников, устраняются причины, порождающие демотивацию труда и т. д. На эти же цели направлено обучение работников, их подготовка и переподготовка. Наряду с материальным стимулированием труда используются различные виды морального поощрения, трудовое соревнование и т. д. В конечном счете все это приводит к уменьшению резервного трудового потенциала персонала и увеличению человеческого капитала предприятия. Таким образом, человеческий капитал предприятия с позиции политэкономии представляет собой систему экономических отношений между персоналом, предприятием и государством по поводу производства и распределения между ними добавленной стоимости.

Список источников

1. *Белкин В. Н.*, *Белкина Н. А.* Аналитическая записка. Опыт работы ОАО «Уралэлектромедь» по Системе «РОСТ — Инновация» в 2010 году. — Челябинск : Энциклопедия, 2011.

2. *Белкин В. Н.*, *Белкина Н. А.* Экономическая теория труда / РАН, УрО, Ин-т экономики. — М.: ЗАО «Издательство „Экономика”», 2007.

3. *Ильинский И. В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном производстве. — СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996.

4. *Корицкий А. В.* Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие. — Новосибирск: СибУПК, 2000.

5. *Сюрина Т. С.* Инвестиции и человеческий капитал // Вестник МГУ. — 2001. — №7. — С. 12-21.

6. Человеческий капитал. Содержание и виды, оценка и стимулирование / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова; под ред. д. э. н., проф. В. Т. Смирнова. — М.: Орел : Машиностроение-1; ОрелГТУ, 2005.

УДК 331.101

ключевые слова: личностный потенциал человека, трудовой потенциал работника, резервный трудовой потенциал работника, человеческий капитал работника, жизненный цикл трудового потенциала работника, человеческий капитал предприятия