батывающей промышленности, которая характеризуется более высокой капиталоемкостью и более высокими требованиями к человеческому капиталу, что создает благоприятные возможности для роста благосостояния населения.

Во-вторых, для участия в технологических выигрышах от глобализации необходимо развивать образование и готовить высококвалифицированных специалистов, способных к освоению и использованию новых знаний и технологий, распространяющихся в мировой экономике.

В-третьих, целесообразно воздерживаться от чрезмерной либерализации внешней торговли, которая может приводить к попаданию в ловушку сырьевой специализации. Для этого возможно введение физических ограничений на экспорт сырья и продукции с низкой степенью переработки из страны (в форме квот или отказа от строительства дополнительной экспортной инфраструктуры).

В-четвертых, необходимо содействие иностранным инвестициям в экономику страны, причем в структуре этих инвестиций в большей степени должны быть представлены наиболее развитые в экономическом и технологическом плане страны, а отрасли инвестиций должны характеризоваться высокой капиталоемкостью и использованием высоких технологий.

ДИАЛЕКТИКА КАТЕГОРИЙ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» И «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Горбунова С.В.
ЮГУ

Экономические категории отражают сущность и основное содержание объективных экономических отношений и связей в процессе общественного воспроизводства. Человеческий капитал может и должен рассматриваться, по нашему мнению, как объект изучения общей экономической теории, поскольку исследуется в воспроизводственном аспекте, что имеет большое прикладное значение. Кроме того, человеческий капитал сегодня относят к ценным и ограниченным ресурсам, что также представляет интерес для экономической теории. Вместе с тем нельзя не учитывать тот факт, что развитие концепции человеческого капитала, ее прикладного характера опирается и на междисциплинарную научную базу, включая теорию экономики знаний, экономическую теорию прав собственности, теорию общественного выбора, теорию государственного сектора, теорию альтернативных социальных институтов, элементы гражданского права и др.

Во многом это обусловливает тот факт, что среди ученых до сих пор нет единства взглядов в трактовке понятия «человеческий капитал», а категория «человеческий капитал» все больше удаляется от первоначальной трактовки капитала как фундаментальной экономической категории.

В наиболее общем виде под человеческим капиталом понимают, с одной стороны, совокупность производственных способностей современного работника, а с другой – издержки государства, предприятия и самого человека на формирование и постоянное совершенствование этих способностей[1]. Подобный подход

[1] См.: Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Л. И. Абалкин и др. М.: Экономика, 1999. С. 275.

прослеживается и у Г. Беккера[1], и в большой части работ российских ученых-экономистов. В таких определениях сущность человеческого капитала увязывается с направлениями инвестиций (капиталовложений) в его формирование, отсутствуют признаки «капитала» и не ясно, чем же он тогда отличается от человеческого потенциала, рабочей силы и других смежных категорий и понятий.

Верно, на наш взгляд, рассогласованность в определениях человеческого капитала отразили Б. Салихов и О. Казимирова[2], разделив существующие в экономической литературе трактовки человеческого капитала на три разновидности: а) предикативные трактовки, говорящие о человеческом капитале, но мало говорящие, *что такое* человеческий капитал; б) ресурсные трактовки, говорящие не о капитале, как об актуализированных ресурсах, а непосредственно о самих ресурсах, являющихся всего лишь *потенциалом, а не фактом созидательной деятельности*; в) эклектические характеристики сущности и содержания человеческого капитала, вбирающие в себя различные генетически и онтологически разорванные положения и трактовки рассматриваемого явления (одновременно как элемент национального богатства, как часть экономических ресурсов индивида, организации и общества в целом, как процесс создания требуемых благ и т.д.).

Среди многочисленных публикаций, посвященных разным аспектам концепции человеческого капитала, встречаются немногие работы, затрагивающие вопросы терминологии и методологии (А. Добрынин, С. Дятлов, С. Курганский, Б. Салихов, В. Щетинин и др.).

В рамках нашего исследования предлагается трактовка человеческого капитала как категории, фокусирующей сложную совокупность экономических и социально-экономических отношений и связей в их диалектическом развитии. Вне отношений капитал не формируется, не используется, не воспроизводится и не дает отдачу. Эти отношения, связи и противоречия между заинтересованными субъектами (работник, собственник средств производства, государство и др.) определяют качественный уровень накапливаемого человеческого капитала и меру реализации аккумулированных в нем ресурсов, их генерирующих способностей. Многие авторы употребляют термин «категория» по отношению к человеческому капиталу, но не дают четкого определения.

Человеческий капитал как категория общей экономической теории выражает, на наш взгляд, *совокупность экономических и социально-экономических отношений, связей, противоречий, возникающих в процессе и по поводу формирования, развития и практического использования в системе общественного воспроизводства накапливаемых человеком специальных знаний, способностей, мотиваций с целью удовлетворения потребностей*.

Важной сущностной характеристикой человеческого капитала является количественная и качественная сбалансированность с настоящими и будущими потребностями самого общественного производства, экономики страны и ее регионов. Ценность, полезность компонентов человеческого капитала обнаруживается

[1] См.: Becker G. Human Capital and The Personal Distribution of Income in Human Capital. N.Y., 1975; Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход: Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 670с.

[2] См.: Салихов Б., Казимирова О. Сущность и объектная структура человеческого капитала // Финансы и кредит. 2006. №17 (221). С. 2-3.

в конкретной сфере его использования – в *сфере общественного производства*. Соответственно характер входящих в состав человеческого капитала компонентов – знаний, способностей, мотиваций - *специальный (специфический)*, то есть определяемый конкретными условиями производственно-хозяйственной и трудовой деятельности, характером рабочего места. Направленность и уровень развития знаний, способностей, мотиваций в составе человеческого капитала в конечном итоге задаются «*инвесторами*» (в лице работодателей, собственников средств производства), поскольку именно они в первую очередь заинтересованы в увеличении отдачи, знают и определяют нужные для конкретных производственно-хозяйственных условий квалификации и компетенции.

В связи с этим подчеркнем, что не любая совокупность знаний, способностей и мотиваций будет являться человеческим капиталом.

Вместе с тем в работах ряда современных исследователей, посвященных человеческому капиталу, все еще имеет место отождествление понятий различных уровней абстракции, допускаются нарушения терминологии в соотношении категорий. Необходимость определения соотношения «*человеческого капитала*» и «*человеческого потенциала*» вызвана тем, что их часто, используя как понятия, отождествляют, подменяют одно другим, а в попытке установить соотношение оперируют подходом «шире»–«уже». Распространена позиция, что человеческий капитал как совокупность производственных способностей - понятие абстрактное, а реальными качествами обладает уже трудовой потенциал, от которого переходят к проблемам формирования человеческого потенциала[1]. Ряд авторов полагают, что рабочая сила представляет собой потенциальные возможности ее носителя[2].

Н. Федоренко, анализируя состав национального богатства страны (включая человеческий капитал), справедливо замечает, что среди методологических задач экономической теории на первый план выдвигается структурная и функциональная дифференциация категорий *потенциала* и *капитала* [3]. Без этого невозможны многие методические решения в области измерения и сопоставления богатства народов.

По определению *потенциал* (от лат. potentia – сила) есть «совокупность возможностей, источников, средств, запасов и т.п., которые *могут быть* приведены в действие, использованы для решения определенных задач, достижения поставленных целей; возможности отдельного лица общества, государства в определенной области; военный, экономический потенциал»[4]. «Процесс развития экономики в целом, общественного производства в частности, представляют собой, - как верно замечает Т.И. Волкова, - реализацию на практике накопленных возможностей, ресурсов какой-либо системы, которые на определенном этапе находятся лишь в потенции»[5]. К.Колин верно определяет *человеческий потенци-*

[1] См.: Долгин А.И. Формирование и использование человеческого капитала в условиях рыночной экономики: Дисс… канд. экон. наук. Московский педагогический университет, 1998. С. 49.
[2] См.: Гвоздева Н.И. Человек. Производство. Результат. Саратов: Приволж. кн. изд-во, 1990. 93с.
[3] См.: Федоренко Н.П. Россия: уроки прошлого и лики будущего. М.: Экономика, 2001. 488 с.
[4] Большой экономический словарь / Общ. ред. А. Н. Азрилияна. М.: Фонд «Правовая культура», 1994. С. 510.
[5] Волкова Т.И. Воспроизводство творческого потенциала науки. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004. С. 16.

ал как «совокупность возможностей конкретных людей, общества и государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие для решения определенных задач и достижения поставленных целей»[1].

Из вышеизложенного ясно, что «потенциал» предполагает наличие трудовых способностей, но они пока не задействованы. Но ведь рабочая сила есть не любая совокупность физических и духовных способностей, а, как указывал К. Маркс, проявляющаяся в действии способность человека к труду[2]. Иными словами, рабочая сила представляет собой не потенциальные возможности ее носителя, а реального субъекта производственных отношений. С этой точки зрения, и человеческий капитал во всех его определениях (субстанция, стоимость, категория) также имеет место только *в реальном процессе труда и производства*. В этой связи мы должны четко отделять человеческий капитал от потенциала человеческого, трудового. На наш взгляд, аналогично понимают эти аспекты Е. Егоров, И. Пшеницын, В. Щетинин, С. Дятлов, С. Курганский, Б. Салихов и др.

Что же касается того, какое понятие шире, а какое *уже*, то такие рассуждения, по нашему мнению, уместны в отношении лишь однородных категорий – *потенциала* человеческого и *потенциала* трудового. Мы можем говорить о трудовом потенциале как неотъемлемой составной части общечеловеческого потенциала страны, региона.

В целом для преодоления терминологической путаницы возможно употреблять термин «*потенциальный человеческий капитал*», но имея в виду определенную качественную составляющую трудового потенциала. Ведь в составе трудового потенциала есть многое из того, что не функционирует как человеческий капитал (например, семейное положение)[3]. Потенции человеческого капитала, по нашему мнению, приобретаются уже в привязке к требованиям конкретных производственно-хозяйственных условий, конкретных организаций-работодателей, конкретных рабочих мест в ходе доподготовки, переобучения, прохождения дополнительных курсов и т.п.

Целесообразно прояснить усматриваемые нами теоретические дефиниции между процессами *накопления человеческого капитала* и *развития человеческого потенциала*. По данному вопросу интересная позиция представлена в диссертационном исследовании Г.Колесникова[4], где человеческий потенциал представлен врожденными способностями, прибавление к которым приобретенных способностей дает трудовой потенциал, а время, мотивации и труд превращают его в человеческий капитал.

Конечно, процессы накопления человеческого капитала и формирования и развития человеческого потенциала взаимообусловлены и взаимоувязаны, одно

---

[1] Колин К. Человеческий потенциал и социальные технологии в XXI в. //Alma Mater. 2003. №6. С. 20.

[2] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. М.: Прогресс, 1988. С. 219.

[3] Согласно определению, трудовой потенциал работника – это совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности: возраст; физическое и психическое здоровье; личностные характеристики; общеобразовательная и профессиональная подготовка; способность профессионального роста; отношение к труду; стаж работы по специальности; семейное положение / См.: Глоссарий. ru. Трудовой потенциал. Трудовой потенциал работника [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_find.cgi

[4] Колесников Г.И. Экономико-математические методы оценки проектов инвестиций в человеческий капитал фирмы. Дисс… канд. экон. наук. СПбГУ, 2000. С. 26.

предполагает другое. Человеческий капитал формируется из потенциала, а накопление человеческого капитала есть собственно развитие человеческого потенциала, это процессы параллельные, и на практике сливаются в один и тот же процесс. Действительно, мероприятия по накоплению человеческого капитала способствуют повышению не только трудовых качества людей, но и за счет сфер образования, здравоохранения, рекреации и др. в конечном итоге способствуют и развитию человеческого потенциала в целом.

Вместе с тем, с точки зрения прикладного аспекта, в целях реализации грамотной социально-экономической политики необходимо иметь в виду, по крайней мере, следующие главные отличия указанных процессов. Развитие человеческого потенциала есть *разнонаправленное*, *разностороннее* пополнение «запаса» человеческих способностей, который может реализовываться полностью или частично. Накопление же человеческого капитала предполагает *специализацию* и качественное совершенствование используемых в конкретных производственно-хозяйственных условиях человеческих знаний, способностей, мотиваций. Вне *сферы производства* человеческий капитал не рассматривается, а для его накопления средства должны инвестироваться целенаправленно, и прежде всего, самими собственниками средств производства (работодателями). Формирование и развитие же человеческого потенциала этой сферой не ограничивается. Здесь участвуют все сферы жизни общества (экономическая, социальная, духовная, культурная, политическая и пр.), в развитие потенциала вкладывают свои силы и средства сам человек, его семья, государство, общество.

Наконец, развитие человеческого потенциала имеет целью достижение, прежде всего, *социального эффекта* (повышение уровня образованности населения, увеличение средней продолжительности жизни и пр.), ключевым показателем служит индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Накопление человеческого капитала преследует, прежде всего, *экономические цели*: прибыль и доход для непосредственных участников отношений (предпринимателя и работника), а на уровне государства – вклад в экономический рост и приращение национального богатства, при этом учитывается экономическая эффективность вложений. Заметим, что в последнее время заметно активизировались исследования именно инвестиционной привлекательности вложений в человеческий капитал.

Таким образом, самостоятельность категории «человеческий капитал» очевидна. И тем более это прослеживается в исследуемом нами соотношении человеческого капитала и рабочей силы, человеческого капитала и интеллектуального капитала, не рассматриваемых в рамках данной статьи. В целом результаты исследования подтверждают, с одной стороны, правомерность существования категории «человеческой капитал» в качестве самостоятельной, а с другой - возможность и необходимость органичного встраивания этой категории в категориально-терминологический аппарат экономической науки.