УДК 331.101

Проблема трактования понятия «человеческий капитал»

П.В Харитонова[a]., Е.И. Луковникова[b], А.М. Патрусова[c]

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия
[a]Hpv83@mail.ru, [b]pro_uch@brstu.ru, [c]patrusova@mail.ru
Статья поступила 21.02.2019, принята 3.03.2019

В статье поставлена проблема непонимания сущности человеческого капитала, терминологической неразберихи в трактованиях, представленных в научной и учебной литературе. Проведен критический анализ основных определений человеческого капитала, которые условно классифицированы по трем характеристикам: узкие, широкие, расширенные понятия. Предложено авторское определение человеческого капитала с учетом не только личностных характеристик индивидуума, но и инвестиций в человека на уровне национальной экономики. Представлено авторское видение сущности и важности формирования человеческого капитала как национального богатства страны. Исторические факты позволили проследить прямую связь между уровнем развития человеческого капитала и экономическим ростом страны. Теоретическая значимость работы заключается в уточнении понятийного аппарата, представленного в научной и учебной литературе относительно понятия «человеческий капитал». Практическая значимость доказывается возможностью грамотного понимания сущности формирования человеческого капитала в целях роста национальной экономики и качества жизни граждан.

Ключевые слова: человеческий капитал; национальная экономика; человеческий потенциал; человеческий ресурс.

The problem of interpreting the concept "human capital"

P.V. Kharitonova[a], E.I. Lukovnikova[b], A. M. Patrusova[c]

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia
[a]Hpv83@mail.ru, [b]pro_uch@brstu.ru, [c]patrusova@mail.ru
Received 21.02.2019, accepted 3.03.2019

The article poses the problem of misunderstanding the essence of human capital, the existing terminological confusion in interpretations presented in scientific and educational literature. A critical analysis of the basic definitions of human capital is given, which were conventionally classified according to three characteristics: narrow, broad and extended concepts. The author's definition of human capital is proposed, taking into account not only the personal characteristics of the individual, but also investments in citizens at the level of the national economy. The author's vision of the essence and importance of the formation of human capital as the national wealth of the country is presented. Historical facts allowed to trace the direct relationship between the level of human capital development and the economic growth of the country. The theoretical significance of the work is to clarify the conceptual apparatus, presented in scientific and educational literature regarding the concept of "human capital". Practical significance is proved by the possibility of a competent understanding of the essence of the formation of human capital in order to grow the national economy and the quality of life of citizens.

Keywords: human capital; national economy; human potential; human resource.

Постановка проблемы

Во время становления в России рыночной экономики вместо обычного понятия «кадры» мы все чаще стали слышать понятие «персонал». А далее в учебной и научной литературе появились термины «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческие ресурсы». Авторы подробно рассматривали представленные трактования [1, с. 116; 2, с. 38–40], выделив в них общие составляющие и существенные различия и доказав, что все определения являются самостоятельными и не могут рассматриваться как синонимы.

В начале XXIв.в научных статьях, монографиях, названиях направлений подготовки в вузах стало появляться новое понятие «человеческий капитал». И теперь именно человеческий капитал, а не персонал и не трудовые ресурсы чаще всего отождествляют с самой важной ценностью не только в организации, но и в экономике страны в целом. Что же такое человеческий капитал?

В чем его отличие от привычных и известных нам управленческих hr-понятий? Сегодня этот вопрос остается актуальным, так как в научной литературе нет универсального определения человеческого капитала, поэтому многие руководители и обучающиеся ошибочно понимают под ним персонал предприятия как таковой. Кроме того, мы наблюдаем массу попыток представления понятия «человеческий капитал» не только экономистами, но и политологами, социологами, педагогами и даже учеными из медицинских областей. Различный подход к трактованию у зарубежных и отечественных ученых также накладывает проблему отсутствия единого взгляда во множестве исследований относительно понятия «человеческий капитал».

Анализ представленных в науке определений. Все представленные в научной литературе определения человеческого капитала условно можно разделить на три группы.

К первой группе мы относим понятия, которые характеризуют человеческий капитал в достаточно узком смысле, и таких трактований множество. К примеру, определение автора выражения «человеческий капитал» Т. Шульца: «это врожденные способности и приобретенные знания, навыки, умения под воздействием общего или специального образования» [3]. Получается, что человеческий капитал в таком понимании —это интеллектуальный капитал либо капитал образования. Нам представляется, что с такой позиции исследователи больший акцент делают на первую составляющую определения — человеческий, так как каждому индивидууму присущи уникальные знания и умения, и они априори составляют так называемый капитал человека. Тем не менее, по нашему мнению, «капитал» должен рассматриваться не только с этих позиций, а намного шире.

Обратимся к определению С. Фишера, который под человеческим капиталом понимает меру воплощенной в индивидууме возможности и умения приносить прибыль [4, с. 102]. Такое определение мы также считаем узким, так как с данных позиций человеческий капитал —это не только врожденные способности и возможности человека, но и его профессия, квалификация, которые и позволяют получать доход. И снова капитал как отдельная экономическая категория не рассматривается.

Известный отечественный ученый Р.И. Капелюшников под человеческим капиталом понимает «запас знаний, навыков и способностей», принадлежащих каждому человеку и используемых им в различных целях [5, с. 18]. Это определение мы также относим к категории узких по вышеперечисленным причинам.

Особый интерес вызывает ряд определений западных ученых. Л.А. Бовенберг под человеческим капиталом понимает коммуникативность, самоконтроль, психическое равновесие, персональный менеджмент, способность брать ответственность и рисковать [6]. По этому же принципу М. Хендель утверждает, что современные руководители уже не обращают внимание на стаж работы или образование человека. Самыми важными ценностями сегодня являются готовность к командной работе, позитив, дружелюбие, коммуникативные способности, личные качества. Можно не быть с человеком друзьями, но на работе чувствовать себя именно такими, причем искренне, и это является настоящим человеческим капиталом для компании и самих сотрудников [7]. Безусловно, данные определения заслуживают внимания и важны для общего понимания сущности человеческого капитала. Однако они имеют узкую направленность и не затрагивают экономическую категорию «капитал».

Другую группу представленных в научной литературе определений мы относим к широким. В таких трактованиях акцент делается преимущественно на мотивацию и инвестиции. Человеческий капитал рассматривается как результат инвестиционной работы в образование человека, его профессиональную подготовку, воспитание, здоровье, поддержание стабильного психоэмоционального настроя, в искусство и культуру. В этой связи особого внимания заслуживает видение академика Л.И. Абалкина, который представил человеческий капитал как сумму различных критериальных показателей, обеспечивающих доход. К этим критериям он относит потенциал человека, в основном творческий, образование, опыт работы, здоровье — не только физическое, но и психологическое, мотивы трудового поведения [8, с. 51–70].

Ряд исследователей существенно развивают тему мотивации, давая определение человеческому капиталу. Так, например, С.С. Беляев акцентирует внимание на развитии у каждого работника предпринимательских способностей, которые и позволяют получать прибыль компаниям через способность адекватного анализа проблем, источников их зарождения, поиск уникальных решений выхода из проблемных ситуаций. То есть каждый человек должен быть мотивирован на самостоятельный поиск лучших решений для компании, и именно организационно-управленческий актив является человеческим капиталом [9, с. 120–127]. Подобные представления мы находим и у других отечественных исследователей [10].

Сегодня мы сталкиваемся со множеством современных определений, где человеческий капитал рассматривается как актив, который является итогом каких-либо инвестиций. А инвестиции авторы описывают различные, от предпринимательских способностей, мотивации, умения подстраиваться под людей до воспитания, образования, ценностных установок человека. По нашему мнению, это только усложняет и загромождает определение понятия «человеческий капитал». К тому же, некоторые исследователи даже инвестиции в определениях начинают разграничивать на те, что человек вкладывает сам в себя в виде времени, финансовых средств, и внешние вложения от работодателя или государства [11, с. 17].

Любое определение должно быть максимально лаконичным и понятным. Представленные выше понятия слишком широкие, в них затрагиваются и безопасность народа, и качество жизни, и инвестиционные составляющие, и мотивация, и ценностные ориентации. Это очень усложняет понимание сущности человеческого капитала. Причем про капитал как самостоятельную экономическую категорию речь так и не идет. А само по себе понимание человеческого капитала уже можно охарактеризовать как парадокс, так как представленные в определениях характеристики могут лишь косвенно влиять на результаты труда.

Попытку перейти к категории «капитал» как таковой мы видим в определении Л. Грэттон и С. Гошалу: «человеческий капитал —это биологический актив и экономический капитал» [6]. Именно в этом определении затронуты обе составляющие исследуемого нами понятия. Под биологическим активом понимается человеческий потенциал в виде образования, здоровья, целенаправленности и т.д., а под экономическим капиталом авторы понимают наличие у индивидуума сбережений, жилья, работы. Мы не разделяем такую трактовку понятия «капитал». Все-таки, возможность получения материальной выгоды —это результат использования человеческого капитала, а не первоначальный ресурс.

И, наконец, третью группу представленных в науке определений человеческого капитала мы называем расширенной. Новые определения все чаще приводят к терминологическим разногласиям, неточностям, нагромождениям, а это, в свою очередь, влияет на выработку методик оценки человеческого капитала. Если непонятна сущность, то непонятна и методика оценки, и не используется потенциал человеческого капитала. О.А. Дроздов отмечает, что «нет пределов расширения трактования человеческого капитала, так как оно неразрывно связано с самой личностью, поэтому человеческий капитал определяется исключительно через индивидуальные особенности конкретного человека» [12, с. 33–38]. Мы согласны с этим мнением, однако понятие «капитал» незаслуженно отброшено всеми исследователями, акцент делается только на человеческих характеристиках. Тогда можно было назвать исследуемое определение «человеческий потенциал» или «человеческий ресурс».

Почему человеческий капитал, а не потенциал? Все рассмотренные нами выше определения по своей сути отражают именно человеческий потенциал, и он является ядром в понимании сущности человеческого капитала как более широкого определения.

В целом под капиталом понимается инвестиция, которая используется для приобретения добавочной стоимости в процессе производства на добровольном обмене. Получается, что капитал способен в несколько раз увеличить свою первоначальную стоимость. К капиталу также относятся нематериальные активы компании. К примеру, это могут быть организационная культура и человеческий капитал. Физический капитал способен к отдаче от инвестиций в краткосрочном периоде, но индивидуума так быстро не изменить, поэтому полагаем, что человеческий капитал окупается гораздо позже [13].

Если капитал —это инвестиции, то кто вкладывает их в человека? Ответ очевиден — государство и сам индивидуум. Но не каждый человек готов к развитию и совершенствованию. К сожалению, бедой нашей страны становится не снижающаяся доля наркоманов, алкоголиков, преступников, бездельников. Эта категория людей оказывает лишь отрицательное влияние на человеческий капитал России. К счастью, большинство людей заинтересованы в собственном развитии, самоактуализации, построению семьи, качестве жизни, поэтому заботятся о своем здоровье, уровне образования и профессионализме. И все же львиную долю в инвестиции человеческого капитала как национального богатства страны вкладывает государство. Это инвестиции в образование, здравоохранение, социальную сферу, в безопасность граждан [14; 15, с. 151]. Отдача от подобного рода инвестиций не будет молниеносной, но обязательно окупится на благо экономического развития государства [16, с. 125; 17, с. 29]. Следует также отметить, что инвестиции в образование и науку могут оказаться лишь затратами для государства, если будут направлены на людей, не способных к обучению. И это настоящая проблема России и высшей школы нашей страны, когда по определенным причинам высшее образование получают те, кто при прочих равных условиях не имел бы шанса сделать это.

Авторский подход к сущности человеческого капитала. Исходя из представленных выше рассуждений, мы полагаем, что под человеческим капиталом необходимо понимать *интенсивный фактор развития национальной экономики, включающий конкурентоспособных специалистов, современные технологии, высокое качество жизни, здоровье населения, высокую производительность труда, безопасность, желание жить и развиваться в своей стране.* Поэтому человеческий капитал — это поистине национальное богатство для любой страны, которое нужно грамотно формировать, развивать и приумножать. Процесс формирования человеческого капитала представлен на рисунке 1.

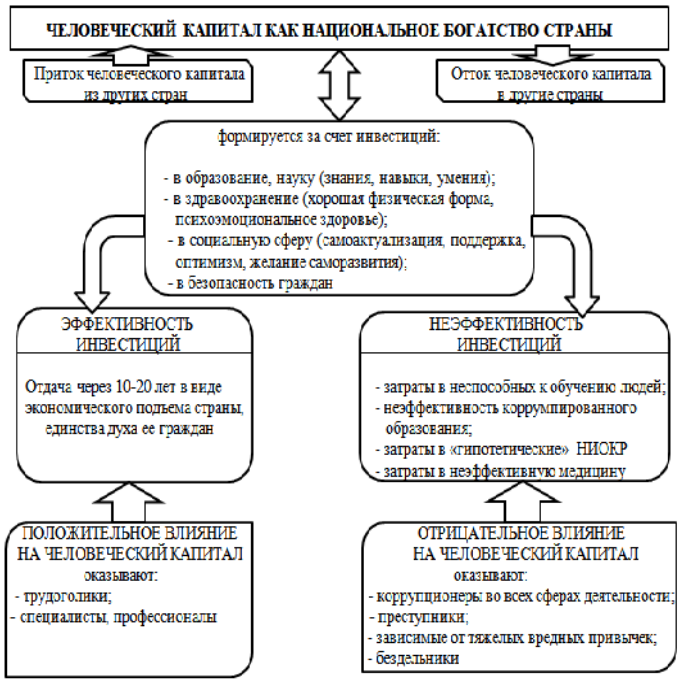

Рис. 1. Формирование человеческого капитала страны как ее национального богатства

Таким образом, представляется, что человеческий капитал является синтезом таких понятий, как человеческий потенциал, человеческие ресурсы, интеллектуальный потенциал, национальная экономика. Ядром человеческого капитала, формируемого на благо экономического развития страны, являются образование, менталитет, знания. Инвестиции в образование и социальную сферу не должны рассматриваться как затраты (как это было в начале XX в., на первых этапах формирования понятия человеческого капитала).

Влияние человеческого капитала на национальную экономику. Тот факт, что вложения в людей являются не затратами, а инвестициями, первыми спрогнозировали в Европе и Северной Америке. Исторически наблюдается опережающее развитие цивилизации в европейских странах, мы же до сих пор догоняем мировые державы в вопросах экономического развития, и неудачи напрямую связаны со слабым человеческим капиталом России и необходимостью его улучшения в вопросах науки, здравоохранения, социального обеспечения.

Исторически мы далее прослеживаем прямую связь в Китае и Индии с их инвестициями в человеческий капитал (согласно статистике бюджетных расходов за несколько лет [6]) и колоссальным экономическим подъемом в этих странах. Также мы прослеживаем интересную корреляцию между грамотностью населения и подушевым объемом ВВП [7]. Сумма слагаемых — уровня образования, экономической свободы, демократии привела к успеху национальную экономику в США и европейских странах еще в конце XVIII в.

Показательными для понимания важности развития человеческого капитала являются данные, опубликованные в 1913 г., включающие среднее число лет обучения взрослого гражданина (кроме школьного образования) и продолжительность жизни (как представление расходов государства на образование, здравоохранение и социальное обеспечение) (табл. 1) [5, с. 20].

Таблица 1

Сравнительная характеристика уровня развития человеческого капитала в разных странах (1913г.)

Страна	Среднее число лет обучения взрослого населения	Средняя продолжительность жизни, *лет*
Япония	5,4	51
Италия	4,8	50
США	8,3	51
СССР	1,2	33

Эти данные во многом объясняют, почему Япония, США и Европа смогли совершить рывок в экономическом развитии в начале XX в. Союз ССР, и без того не имеющий мощного человеческого капитала, был ослаблен в годы Второй мировой войны, в результате чего, по большому счету, распался, и сегодня Россия медленно продвигается вперед, навстречу экономическому подъему.

Фундаментом подъема ВВП может быть только сильный человеческий капитал в сочетании с постоянно развивающимися научными знаниями. Государство обязано инвестировать в человеческий капитал основную долю бюджетных расходов, как это делают ведущие державы, лидирующие в области экономики (табл. 2) [18].

Таблица 2

Структура совокупного капитала в динамике в западных странах и Японии

Капитал	Год						Начало XXI в.
	1800	1860	1913	1950	1973	1998	
Физический, %	80	79	67	52	43	31	20
Человеческий, %	20	21	33	48	57	69	80

Вывод

В настоящее время страны, которые вкладывают внушительные финансовые ресурсы в развитие высоких технологий в ущерб инвестициям в человеческий капитал, не получают должной отдачи в экономическом развитии. Обратную ситуацию мы наблюдаем в таких странах, как Китай, Испания, Финляндия, Сингапур и др., где ядром развития страны и благополучия жителей являются инвестиции в человеческий капитал.

В настоящей работе показано, что в XX в. мировые державы, лидирующие вXXIв., сумели вывести формулу успеха, которая гласит, что затраты в науку, образование, здравоохранение, социальную сферу, безопасность граждан являются долгосрочными инвестициями в национальное богатство страны.

Полагаем, что современную успешную экономику можно с уверенностью назвать экономикой эффективного человеческого капитала.

Говоря кратко, нам всем хочется жить там, где достойно платят, успешно лечат и прекрасно учат, где присутствует уверенность в завтрашнем дне. Именно в такой стране трудящиеся ощущают себя не просто кадрами, а человеческим капиталом!

Литература

1. Харитонова П.В. Анализ взаимосвязи и модель исследования предпринимательской, управленческой и организационной культуры // Вестн. НГУ. Сер. Социально-экономические науки. 2011. Т. 11, Вып. 3. С. 115-120.

2. Патрусова А.М. Теоретические основы управления качеством высшего образования: моногр. Братск: БрГУ, 2013. 86 с.

3. Schultz T.W. Investments in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York: Macmillan Co., 1971.

4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М.: Юнити, 2002.

5. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Высш. шк. экономики, 2012.

6. Bovenberg A.L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues // CESifo Economic Studies. 2008. Vol. 54, № 4. С. 33-45.

7. Handel M. J. Skills mismatch in the labor market. Annual Review of Sociology. 2003. № 29. С. 17-23.

8. Абалкин Л.И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 51-70.

9. Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия // Креативная экономика. 2008. № 10 (22). С. 120-127.

10. Римашевская Н. Человеческий потенциал России и проблемы "сбережения населения" // Российский экономический журнал. 2004. № 9-10. С. 23-27.

11. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. 80 с.

12. Дроздов О.А. Человеческий капитал: есть ли пределы расширения трактовки? // Проблемы современной экономики. 2013. № 01. С. 33-38.

13. Сыготина М.В., Планкова Ю.В. Особенности менеджмента регионального вуза в контексте формирования качественного контингента студентов // Воспроизводство интеллектуального капитала в системе высшего профессионального образования: материалы Всерос. науч.-практической конф. с междунар. участием. Белгород, 2013. 308 с.

14. Сыготина М.В. Теоретический анализ технологии обучения. Братск, 2002. Рукоп. деп. в ВИНИТИ 25.03.2002. № 525-В2002.

15. Вахрушева М.Ю. Роль методов управления персоналом в высшем профессиональном образовании // Ценности и интересы современного общества: материалы междунар. науч.-практической конф. 2013. С. 151-154.

16. Вахрушева М.Ю. Технологии скринкастинга в образовательном процессе // Труды Братского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2016. № 1. С. 124-127.

17. Боярчук Н.Я., Косякова В.В. Формирование творческого потенциала обучающихся как инструмент повышения качества образования // Совершенствование качества образования: материалы XIII (XXIX) Всерос. науч.-методической. конф. 2016. С. 27-32.

18. Мельянцев В. Счастье от ума // Известия. 2000. 17 мая.