

УДК 331+330.8

ЖИЛЕНКОВА ЕЛЕНА ПЕТРОВНА

к.э.н., доцент, доцент кафедры «Экономика, оценка бизнеса и бухгалтерского учета»
ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет», г. Брянск,
e-mail: JHelen21@yandex.ru

ШЕВАТУРИНА ЯНА ВЛАДИМИРОВНА

магистр ФГБОУ ВО
«Брянский государственный инженерно-технологический университет», г. Брянск,
e-mail: JHelen21@yandex.ru

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ И СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ¹

Аннотация. В современных условиях концепция человеческого капитала является прочной основой для разработки программ развития системы образования, науки, здравоохранения, распределения трудовых ресурсов. Человеческий капитал превратился в главный фактор развития общества, экономики и государства в целом, при изучении которого важно знать истоки зарождения и формирования концепции «человеческого капитала». **Целью работы** является исследование динамического развития понятия «человеческий капитал», обобщение рассмотренных концепций и обозначение места интерспецифических ресурсов в процессе его формирования и воспроизводства. **Метод или методология проведения работы.** Многоаспектный анализ системы экономических отношений, связанных с формированием, развитием и функционированием человеческого капитала, предопределил необходимость использования общенаучных методов и приемов познания, а также ряда специфических методов и приемов, взаимно дополняющих друг друга, а именно: системного подхода, структурно-функционального и структурно-логического анализа, эволюционного, исторического подходов, методы аналогии, обобщения и моделирования. **Результаты работы.** Исследование вопросов влияния человеческого капитала на развитие регионов необходимо предварить выяснением некоторых позиций, характеризующих самые общие границы рассматриваемых явлений и особенность авторского подхода к их изучению. Это относится к общим представлениям о понятии человеческого капитала, о характере методологии и способах его развития. В статье исследуются различные подходы к трактовке и развитию понятия «человеческий капитал» в контексте исторической хронологии этой экономической категории, дается обзор ключевых определений, разработанных в рамках различных экономических школ, направлений и работ отдельных исследователей. Автором представлена структура человеческого капитала с выделением природно-генетических и приобретенных свойств и качеств, а также обозначены факторы, влияющие на его формирование. **Выводы.** Разнообразие подходов к изучению категории «человеческий капитал» дает возможность объяснить многогранность этого понятия и определить его в качестве основного элемента развития социально-экономических отношений на современном этапе.

Ключевые слова: человеческий капитал, знания, навыки, творческие способности, работоспособность.

ZHILENKOVA ELENA PETROVNA

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of "Economics, Business Valuation and Accounting" of FSBEI of HE "Bryansk State Engineering-Technological University", the city of Bryansk,
e-mail: JHelen21@yandex.ru

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения гранта Федерального государственного бюджетного учреждения «Российский фонд фундаментальных исследований» № 17-12-32002 «Повышение конкурентоспособности предприятий лесопромышленного комплекса региона (на примере Брянской области)».

SHEVATURINA YANA VLADIMIROVNA

Master's Degree at FSBEI of HE

"Bryansk State Engineering-Technological University", the city of Bryansk,

e-mail: JHelen21@yandex.ru

THE CONCEPT OF DEVELOPMENT OF THE NOTION OF HUMAN CAPITAL: HISTORICAL ASPECTS OF THE MAIN PROVISIONS AND THE SYSTEM ANALYSIS

Abstract. *In the modern conditions the concept of human capital is a sound foundation for the development of programs of development of the system of education, science, healthcare, distribution of labor resources. Human capital turned into the main factor of development of the society, economy and state overall. When studying the human capital it is important to know the sources of origin and formation of the concept of "human capital". **The goal of the study** is a study of dynamic development of the notion of "human capital", summarization of the discussed concepts and indication of the place of inter-specific resources in the process of its formation and reproduction. **The method or methodology of completing the study.** A multi-aspect analysis of the system of economic relations related to the formation, development and functioning of human capital predestined the need to use the general scientific methods and methods of perception, as well as a number of specific methods that mutually complement each other, specifically: a systemic approach, a structural-functional and structural-logical analysis, evolutionary, historical approaches, methods of analogy, summarization and modelling. **The results of the study.** The study of the issues of impact of human capital on the development of the regions is necessary to precede by finding certain provisions characterizing the most general bounds of the discussed phenomena and the typical feature of a proprietary approach to studying them. This refers to the general ideas about the notion of human capital, about the character of methodology and ways of its development. The manuscript studies different approaches to the interpretation and development of the notion of "human capital" in the context of a historical chronology of this economic category, there is a review provided of the key definitions developed in accordance with different economic schools, approaches and studies of separate researchers. The author has presented a structure of human capital distinguishing natural-genetic and acquired features and qualities, as well as specifying the factors that impact its formation. **The conclusions.** A variety of approaches to studying the category of "human capital" gives an opportunity to explain the multi-faceted character of this notion, and define it as the main element of the development of social-economic relations in the modern period.*

Keywords: *human capital, knowledge, skills, creative abilities, working efficiency*

Введение. Двадцать первый век стал свидетелем перехода от экономики производства к экономике знаний, и произошел сдвиг парадигмы в том, как «активы» рассматриваются внутри организаций. Традиционно прежнее понимание заключалась в том, что физические активы фирмы приводят ее к экономическому успеху; однако, как описывает Беккер, «физические ресурсы объясняют лишь относительно небольшую часть роста доходов в большинстве стран» [11]. С точки зрения стратегического управления, физические ресурсы приносят мало преимуществ организациям, потому что их можно легко купить и продать на открытом рынке [14].

Методы исследования. В современных условиях ролевая миссия человеческого капитала в создании и формировании экономики постоянно увеличивается, так как многие фундаментальные проблемы не могут быть разрешены только лишь на основе усовершенствования физических условий производства и требуют рационального развития фактора труда.

Развитие материально-технической базы производства образовало иллюзию главенства физического капитала над человеческим при воздействии на экономический рост. В минувшие десятилетия ситуация изменилась. Многочисленные ученые обратились к проблемам, сопряженным с предназначением человека, его производственным и интеллектуальным способностям, а также определения его места в экономике, модернизация и совершенствование которой обусловлены процессами формирования и развития человеческого капитала.

В условиях инновационно-цифровой экономики человеческий капитал стал одной из обла-

стей, представляющих интерес как в прикладном, так и научном плане, однако теории управления человеческим капиталом развивались без надлежащего междисциплинарного обсуждения [18].

Многие современные инновационные компании пришли к осмыслению того, что нематериальные активы фирмы, такие как знания и умения их работников, обладают основополагающим значением для создания ценности и достижения стабильного преимущества перед конкурирующими фирмами. Сегодня организации оказываются в экономике знаний, и это порождает много вопросов о том, как фирмы могут способствовать созданию, формированию и обмену знаниями среди своих сотрудников.

Формирование концепций, рассматривающих место человека в теории общественного производства, способствовало тому, что наряду с такими понятиями, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», в научной практике возникла такая категория, как «человеческий капитал».

Исторические предпосылки формирования теории человеческого капитала могут быть найдены в работах таких ученых, как А. Смит, У. Петти, К. Маркс, Г. Сиджвик, А. Маршалл, Г. Рошер, У. Фарр, Э. Эйнгель, Т. Витстейн и др.

А. Смит подразумевал, что повышение «производительности полезного труда» находится в зависимости «от повышения ловкости и умения рабочего», и только после от улучшения машин и оборудования, с помощью которых он трудится. В одном из своих определений капитала А. Смит отметил: «...Приобретение ... талантов во время ... образования, учебы или ученичества стоит реальных расходов, которые являются капиталом в человеке. Эти таланты являются частью его состояния и также состояния общества» [17].

А. Смит писал, что капитал состоит не только из зданий, земли, машин, инструментов и оборудования, но и «из приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества...» [10], получения таких способностей, а также учета развития обладателей данных способностей в процессе его воспитания, обучения или ученичества.

В период с XVIII по начало XX века, период промышленной революции, был предложен новый подход к толкованию категории человеческого капитала, не разделяющий его экономическую сущность от физической основы, а наоборот, объединяющий и уравнивающий их. Данный личностно-субъективный подход был разработан Д. Р. МакКаллохом, И. Фишером, А. Шторхом и Л. Вальрасом [8]. Их идеи сводились к тому, что в качестве капитала рассматривался непосредственно индивид в совокупности с его знаниями, умениями и навыками. Главным доводом такого отождествления являлся тезис о том, что образованный человек выполняет труд более качественно, последовательно и продуктивно, то есть даже в случае если затраты, не связанные напрямую с развитием, повышением квалификации, приносят непосредственный экономический результат.

В экономической литературе имеются различные определения человеческого капитала. Возникновение термина «человеческий капитал» углубляется своими корнями к истоку 1960-х годов, когда Т. Шульц [15] предложил, чтобы человеческий капитал состоял из «знаний, навыков и способностей людей, занятых в организации». Данное изложение первоначального определения человеческого капитала несколько ограничено тем, что оно не предусматривает понятие «ценность» и влияние «инвестиций» на развитие человеческого капитала. В 1981 году Т. Шульц пересмотрел данное определение и обозначил человеческий капитал как: «...все то, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков или того и другого вместе; любой актив — материальный или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов. Все человеческие способности — либо врожденные, либо приобретенные. Атрибуты ..., которые ценны и могут быть дополнены соответствующими инвестициями, будут человеческим капиталом» [15].

Спустя несколько лет Г. Беккер [11] дал следующее определение человеческого капитала — это «запас знаний, информации, идеи, навыки, мотивация и здоровье людей». Определение Беккера, как и первоначальная классификация Шульца, несколько ограничено. Определение Беккера интересно с позиции дополнительного измерения человеческого капитала с точки зрения «здоровья людей». На самом деле, состояние здоровья и благополучие отдельных людей считается важным фактором в современных исследованиях, которые затрагивают контекстное

развитие человеческого капитала в организациях.

Г. Беккер [1] заявлял, что «человеческий капитал — отдельный от физического вид капитала, обладающий аналогичными свойствами: он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по ремонту и содержанию; может устаревать еще до того, как произойдет его физический износ».

М. Фридмен трактовал человеческий капитал как некий актив, обеспечивающий своему владельцу непрерывный доход, равный величине прогнозируемых поступлений дохода в будущем. Он рассматривал его как долю капитала, находящегося во владении человека, наряду с деньгами или ценными бумагами [2].

Э. Долан под человеческим капиталом понимает умственные способности, полученные как через формальное обучение, так и посредством практического опыта.

Теория развития человеческого капитала также развивалась в исследованиях Л. Туроу, М. Блауга, М. Гроссмана, Д. Минсера, С. Кузнецца, Д. Коулмана и других ученых.

Бонтис и др. [12] определяют человеческий капитал как «человеческий фактор в организации, который объединяет интеллект, навыки и опыт, которые придают организации свой отличительный характер. Носители человеческого капитала организации способны учиться, меняться, внедрять новаторство и обеспечивать творческий подход. При этом надлежащим образом мотивированный человеческий фактор организации может обеспечить ее долгосрочное выживание». Бонтис и др. подчеркивают важность инноваций, изменений, творчества и их роли в развитии человеческого капитала. Кроме того, в определении подчеркивается роль мотивации в использовании этих возможностей и признается важность «отличительного характера» для конкретной, отдельно взятой компании, что приводит к устойчивости бизнеса, который определяется как «долгосрочное выживание организации».

В научной литературе человеческий капитал определяется как особая форма капитала, носителем которой является человек, отображающая резервы его физического и духовного здоровья, способности, мотивацию, интеллектуальный потенциал, общие и профессиональные знания, навыки и умения, обеспечивающие его конкурентоспособность на рынке труда и получение доходов, необходимых для поддержания определенного качества жизни и воспроизводства человека и его семьи. В настоящее время человеческие ресурсы рассматриваются как один из важнейших ресурсов предприятия [13].

Оригинальные определения структуры, форм проявления и содержания человеческого капитала также представлены в работах таких ученых-соотечественников, как И. В. Васильев, А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, И. В. Ильинский, Р. И. Капелюшников, М. М. Критский, Б. В. Корнейчук, Л. Г. Симкина, Н. Ф. Челухина, А. А. Цыренов и другие авторы.

Человеческий капитал С. Дятлов, А. Добрынин и др. определяют как «совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства» [4].

Человеческий капитал рассматривается С. Дятловым как всеохватывающая определенная модель жизнедеятельности и осуществляющаяся посредством исторического движения человеческого общества [5]. При этом отмечается потребность соответствия человеческого капитала формам и организации деятельности человека, в которых может проявляться его активность и энергия [6].

Отечественный экономист М. М. Критский характеризовал человеческий капитал как всеобщую конкретную форму жизнедеятельности, ассимилирующую предыдущие формы и осуществляющуюся как результат исторического движения и развития человеческого общества к его современному состоянию [3]. Он выделял следующие превращенные формы человеческого капитала: производственную, потребительскую и интеллектуальную и рассматривал человеческий капитал как основное производственное отношение современного общества в его формальных преобразованиях.

Б. В. Корнейчук [9] определяет человеческий капитал как систему личностных качеств работника, воздействующих на его продуктивность, т. е. способность создавать полезные про-

дукты (блага).

Многочисленные исследователи предлагают собственное определение человеческого капитала, однако в большинстве случаев он определяется, как совокупность физических, интеллектуальных и предпринимательских способностей человека, его знания, умения, способности, компетенции, навыки, опыт и мастерство, используемые при производстве товаров и услуг и обеспечивающие получение дохода в будущем.

Результаты. По нашему мнению, человеческий капитал — это совокупный показатель, характеризующий как генетически обусловленные способности: физический, духовно-нравственный, интеллектуальный, творческий потенциал индивида, так и приобретенные в результате воспитания и образования знания, навыки, опыт, мотивация, используемые в производственной деятельности и способствующие повышению эффективности его жизнедеятельности.

Человеческий капитал представляет собой сумму знаний, умений, навыков и интерспецифических ресурсов, присущих личности. Он формируется благодаря как формальному обучению, подтвержденному аттестатами, дипломами и удостоверениями школ, вузов и т. п., так и несертифицированному обучению, полученному за счет накопления опыта на рабочем месте, непрерывному обучению и самообразованию [7].

В соответствии с этим человеческий капитал не является простым объединением или запасом способностей, умений, знаний, навыков, которыми обладает человек. Такая совокупность, во-первых, должна применяться человеком в процессе производства товаров и услуг и, во-вторых, способствовать росту совокупных доходов. Кроме этого, носителям человеческого капитала с целью извлечения наиболее большей прибыли следует осуществлять определенные вложения в отдельные его структурные составляющие. В связи с этим функционирование человеческого капитала сопряжено с формированием, накоплением, использованием и инвестированием.

С целью достижения желаемых результатов в процессах управления, формирования и использования человеческого капитала, выделения первостепенных направлений инвестирования в его развитие, следует отчетливо представлять его содержание и структуру (рисунок 1).

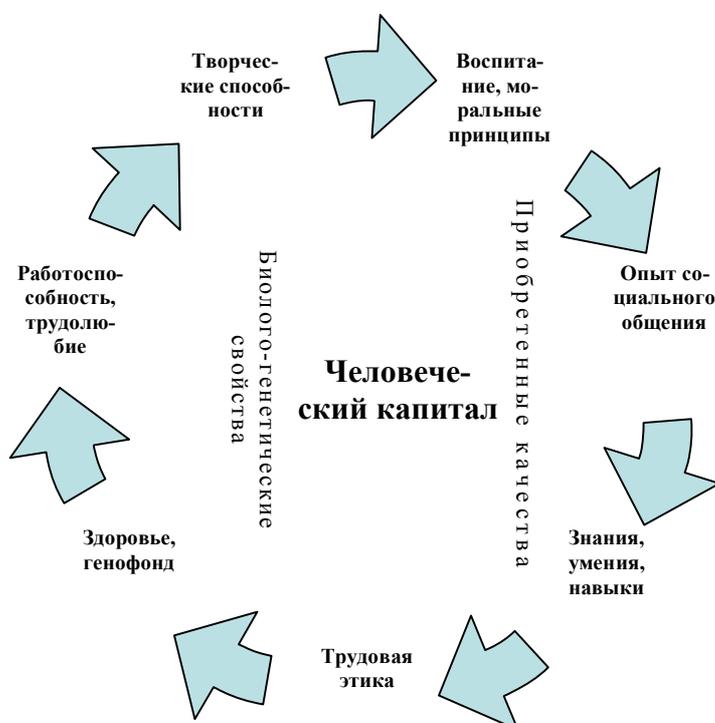


Рис. 1. Структура человеческого капитала.

На формирование, сохранение и использование человеческого капитала воздействует ряд факторов:

- биологические факторы — комплекс врожденных способностей и физических свойств и качеств человека, которые он способен применять в своей практической деятельности;
- фактор здоровья — совокупность признаков, подтверждающих физические и психические способности индивидуума к участию в производственном процессе;
- социальный фактор — комплекс свойств и качеств, присущих человеку как субъекту общественных взаимоотношений;
- экономический фактор — совокупность компонентов, связанных с действиями индивидуума в рыночной экономике.

Выводы. Выполненное исследование формирования понятия человеческого капитала продемонстрировало то, что данная экономическая категория зарождалась в трудах экономистов-классиков и в процессе развития исследовалась в рамках различных подходов, раскрывавших ее природу и экономическую сущность. Многообразие подходов к исследованию, изучающих проблематику человеческого капитала, дает возможность объяснить многогранность этого явления, сформировать его концепцию и обозначить его в качестве основного элемента развития социально-экономических отношений на современном этапе.

Обобщение и систематизация подходов зарубежных и отечественных исследователей к сущности определения «человеческий капитал» представляют возможность сделать вывод о том, что базовой основой человеческого капитала выступает запас знаний, навыков и умений, сформированных в результате инвестиционных вложений в его развитие, который следует применять в практической производственной деятельности, что непосредственно приводит к увеличению индивидуальных доходов, инновационной активности населения и развитию территорий.

Литература

1. Беккер Г. С. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ./ Сост., науч. ред., послес. Р. И. Капелюшиников; предисл. М.И. Левин.* — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
2. Иконникова О. В. Развитие теории человеческого капитала: общественно-исторические и экономические аспекты // *Проблемы современной экономики.* — 2012. — № 4 (44).
3. Дорофеева Н. Концепция «человеческого капитала» // *Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция.* — 2012. — № 1. — С. 228–231.
4. Добрынин А. И., Дятлов С. А. и др. *Производительные силы человека: структура и формы проявления.* — СПб: УЭФ, 1993. — С. 4.
5. Дятлов С. А. *Основы теории человеческого капитала.* — СПб.: СПбУЭФ. — 2004.
6. Дятлов С. А. *Экономика образования в условиях переходного периода.* — СПб.: СПбУЭФ. — 2005.
7. Жиленкова Е. П., Буданова М. В. Роль и место человеческого капитала в повышении конкурентоспособности предприятий в условиях инновационно-цифровой экономики // *Экономика и предпринимательство.* — 2017. — № 10–2 (87–2). — С. 631–634.
8. Капелюшиников Р. И. *Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политэкономии.* — М.: Наука, 1977. — 80 с.
9. Корнейчук Б. В. *Экономика труда: учеб. пособие / Б. В. Корнейчук.* — М.: Гардарики, 2007. — 286 с.: ил.
10. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики.* — М.: Эконов. — 2006. — 574 с.
11. Becker G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* New York: Columbia University Press. 1964
12. Bontis N., Dragonetti N.C., Jacobsen K. and Roos G. *The knowledge toolbox: a review of tools available to measure and manage intangible resources.* *European Management Journal.* Vol. 17. No 4. P. 391–402. 1999.
13. Cania L., 2014. *The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance.* *Economia. Seria Management.* Vol. 17. Issue 2. P. 373–383.
14. Rothaermel F. T. *Strategic management concepts and cases.* New York: McGraw-Hill/Irwin. 2012.
15. Schultz T. W. *Investment in human capital.* *American Economic Review.* Vol 51. P. 1–17. 1961, 1981.
16. Schultz T. *The Emerging Economic Science and Its Relation to High School Education // The High School in a New Era.* 1958.
17. Smith, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Book.* 1996.
18. Wright P., Coff R., Moliterno T., 2014. *Strategic Human Capital: Crossing the Great Divide.* *Journal of Management* 40 (2). P. 353–370.

References:

1. Becker GS more behavior: an economic approach. *Prohibition of transactions on economic theory: Per.*

- with English./ Cost., nauch. red., poles. R. I. Chapel; proud. M. I. Levin. - Moscow: HSE, 2003. - 672 c.
2. About Iconic. Development of the theory of human capital: socio-historical and economic aspects // *Problems of modern economy*. - 2012. - № 4 (44).
3. Dorofeeva N. The concept of human capital // *Risk: resources, information, supply, consent*. - 2012. - № 1. - P. 228-231.
4. Dori AI, With Woodpeckers. A. etc. the Manufacturers of manpower: structure and forms of expression. - St. Petersburg: UEF, 1993. - S. 4.
5. With Woodpeckers. A. Fundamentals of the theory of human capital. — SPb.: Spbuf. - 2004.
6. With Woodpeckers. A. Economics of education in the conditions of the pen of the period. — SPb.: Spbuf. - 2005.
7. Lanka E. P., Bans M. V. the Role and place of human capital in the world of competitiveness of enterprises in terms of innovation-digital economy // *Economics and entrepreneurship*. -2017. - № 10-2 (87-2). - P. 631-634.
8. Chapel R. I. the Concept of human capital. Critics of modern bourgeois are polite. - Moscow: Science, 1977. - 80 p.
9. Korneychuk B. V. labor Economics: studies. manual / B. V. Korneychuk. - Moscow: Garry 2007,. - 286 p.: Il.
10. Smith A. Research about the nature and pricing of bots peoples // the anthology of economic classics. - M.: Con. - 2006. - 574 p.
11. Becker G. S. human capital: a theoretical and empirical analysis, with special emphasis on education. New York: Columbia University Press. One thousand nine hundred sixty four
12. Bontis N., Dragonetti N. C., Jacobsen K. and Roos G. knowledge Toolkit: an overview of tools available to measure and manage intangible resources. *European Journal Of Management*. Thom. 17. No. 4. P. 391-402. 1999.
13. Kania L., 2014. The impact of strategic human resources management on the performance of the organization. *Saving. Seria Management*. Thom. 17. Issue 2. P. 373-383.
14. F. T. Rothaermel strategic management concepts and cases. New York: McGraw-Hill / Irwin. 2012.
15. Schultz T. investment in human capital. *The American Economic Review*. Vol 51. P. 1-17. 1961,1981.
16. Shultz T. Formation of economic science and its relationship with higher education // *Higher school in the new era*. 1958.
17. Smith, Adam. Study of the nature and causes of the wealth of peoples, the book. 1996.
18. P. Wright, Abusive, R., Moliterno, T., 2014. Strategic human capital: bridging a large gap. *Management journal* 40 (2). P. 353-370.