

ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

И. Т. Корогодина, Ю. А. Саломакина

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 19 октября 2013 г.

Аннотация: в статье раскрывается воспроизводственный подход к исследованию качества человеческого капитала, основанный на принципе системности и принципе «процесса-результата». Обоснован воспроизводственный процесс движения качества человеческого капитала по стадиям: природное качество, функциональное качество, системное качество, реализованное качество; обеспечивающим его формирование, накопление, развитие и реализацию.

Ключевые слова: воспроизводственный подход к научному исследованию, принцип системности, принцип «процесса-результата», человеческий капитал, качество человеческого капитала, качество рабочей силы, природное качество, функциональное качество, системное качество, реализованное качество, качество труда.

Abstract: in article reproduction approach to research of quality of the human capital, based on the principle of systemacity and the principle of «process-result» reveals. Reproduction process of movement of quality of the human capital on stages is reasonable: natural quality, functional quality, the system quality, the realized quality; providing its formation, accumulation, development and realization.

Key words: reproduction approach to scientific research, principle of systemacity, principle of «process-result», human capital, quality of the human capital, quality of the workforce, natural quality, functional quality, the system quality, the realized quality, quality of labor.

Человеческий капитал становится важнейшим фактором современного социально-экономического развития общества, улучшения качества жизни людей. Он может обеспечить инновационное развитие экономики, повысить производительность труда лишь в условиях, когда человек обладает высококачественными профессиональными, квалификационными и интеллектуальными способностями, умением полностью их реализовать в труде. «Уникальные навыки и способности, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям деятельности, высокая квалификация становятся ведущим производственным ресурсом, главным фактором материального достатка и общественного статуса личности и организации. Инвестиции в интеллектуальный (человеческий) капитал превращаются в наиболее эффективный способ размещения ресурсов» [1].

Существует большое многообразие понятий человеческого капитала, его качества, что свидетельствует о высоком интересе к исследованию данной категории. Так, по определению ОЭСР, которое дается в стратегии «Европа-2020», человеческий капитал представляет собой «знания, квалификации, навыки и другие качества, которыми обладает индивидуум и которые важны для

хозяйственной деятельности». По определению Всемирного банка, человеческий капитал есть «совокупность знаний, профессиональных качеств, опыта, которыми обладают индивидуумы и которые делают их экономически продуктивными» [2, с. 81].

Судя по приведенным определениям, человеческий капитал характеризуется такими структурными элементами, как знания, квалификации, профессии, навыки, опыт, которыми обладают индивидуумы и которые делают их труд производительным. Вместе с тем в них наблюдаются явные различия, связанные с качественной определенностью человеческого капитала.

Во-первых, в одном случае к качеству человеческого капитала относятся квалификации наряду со знаниями и навыками, а в другом – профессиональные качества, которые дополняют знания и опыт. Однако известно, что все работники, независимо от сферы их занятости, обладают и профессиональными, и квалификационными способностями, которые образуют содержательную основу человеческого капитала и тем самым обеспечивают целесообразную производительную деятельность людей.

Во-вторых, в одном случае все структурные элементы человеческого капитала являются качест-

вами как важными свойствами, характеризующими индивидуумов, в другом – признаются лишь профессиональные качества. Выходит, что такой важный элемент, как знания, не является качественной характеристикой человеческого капитала. Но экономисты всегда включали знания в содержание капитала. А. Маршалл, характеризуя капитал, обращал внимание на ту часть, которая заключена в знаниях, полученных человеком. «Значительную часть капитала, – подчеркивал он, – составляют знания и организация... Знания – это наш самый мощный двигатель производства» [3, с. 208]. Благодаря накоплению знаний, можно увеличить человеческий капитал, повысить его качество.

Таким образом, под человеческим капиталом мы понимаем совокупность знаний, навыков, умений, профессиональных, квалификационных и интеллектуальных способностей человека, накопленных и усовершенствованных в процессе своей жизнедеятельности и содействующих росту производительной силы труда. Здесь мы пытаемся показать, что результатом накопления человеческого капитала является рост производительной силы труда, посредством которого реализуется этот капитал.

Человеческий капитал можно увеличить за счет его накопления путем вложения средств в образование, здравоохранение, культуру, спорт. Но это не означает, что увеличение человеческого капитала непременно сопровождается ростом его качества. Чтобы исследовать качественную определенность человеческого капитала, выяснить тенденции его изменения, необходимо, как мы считаем, применить воспроизводственный подход, который бы базировался на принципе системности и принципе «процесса-результата». Принцип системности дает возможность выяснить связи и взаимозависимости между структурными элементами человеческого капитала, их взаимодействия, обеспечивающие формирование и развитие его качества. Принцип «процесса-результата» позволяет изучить стадии движения качества человеческого капитала и его реализацию в процессе производственной деятельности работника.

Человеческий капитал, как и его носитель, характеризуется различными качествами, которые представлены вышеназванными элементами. Это индивидуальные качества человека, его личности. Качества одного работника отличаются от качеств другого работника. Эти отличия связаны с разными свойствами, которыми обладает каждый индивидуум и которые характеризуют качество его человеческого капитала.

Категория «качество» формируется и развивается в тесном единстве с категорией «свойство». Однако качество и свойство – это не одно и то же. Если человеческий капитал теряет какое-либо свойство, то он по-прежнему обладает качеством, благодаря наличию в нем устойчивых элементов, т.е. совокупности свойств. Качество отличается от свойства тем, что оно представляет собой некоторую целостность, определенность предмета. «Качество есть свойство прежде всего лишь в том смысле, что оно в некотором *внешнем отношении* показывает себя *имманентным определением*» [4, с. 175].

Человеческий капитал обладает множеством свойств, характеризующих различные стороны полезности и в совокупности составляющих его качество. Следовательно, качественная определенность человеческого капитала представляет собой совокупность свойств, ему присущих. При этом свойства можно сгруппировать в отдельные элементы, которые образуют структуру содержания качества человеческого капитала.

Свойствам качества человеческого капитала присуща своя специфичность. Она состоит в том, что каждый человек обладает своими специфическими свойствами, в отличие от тех свойств, которыми обладает другой человек. Это связано с тем, что свойства, образующие качества человека, в том числе и качество его капитала, в своей основе базируются прежде всего на знаниях. Если человек изменяет и развивает свои знания, приобретает новые, то вместе с ними изменяются и многие свойства его качества. Первичность развития знаний предполагает превращение их в основной источник роста качества человеческого капитала.

Воспроизводственный подход к исследованию качества человеческого капитала, основанный на принципе системности и принципе «процесса-результата», позволяет изучить кругооборот его движения по стадиям, обеспечивающим возрастание этого качества, а следовательно, и полезности данного ресурса. В соответствии с этими принципами движение качества человеческого капитала представлено как сочетание процессов формирования, развития, функционирования, взаимодействия и реализации. По сути, это движение состоит из отдельных стадий воспроизводства. Каждая стадия имеет свои виды качества, совокупность которых посредством их преобразований образует целостное качество человеческого капитала, которое в конечном итоге реализуется в качестве труда.

Итак, мы считаем, что данный воспроизводственный процесс включает образование следующих видов качества: природное качество, функциональное качество, системное качество, реализованное качество. Каждое из этих качеств формируется на собственной объективной основе, которая отражает возникновение и развитие способностей человека. Способности как совокупность тех или иных свойств индивида представляют собой отдельные элементы определенного качества.

Природное качество. Оно присуще рабочей силе человека как специфического образования его живого организма. Природное качество рабочей силы есть совокупность свойств человека, которыми обладает его живой организм. В основе качества рабочей силы лежат свойства, порожденные самой ее природой: физическая сила, здоровье, талант, реакция и др. Таким образом, природное качество рабочей силы имеет объективное природное начало.

В западной экономической литературе встречается и другое мнение, согласно которому природные свойства присущи и человеческому капиталу. Так, С. Фишер считает, что «человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [5, с. 303]. Речь здесь идет о врожденных способностях человека, созданных самой природой. С этим трудно согласиться.

Во-первых, человек не рождается с готовыми способностями. Они формируются, накапливаются, развиваются и реализуются в процессе жизнедеятельности человека. Такие природные дарования, как здоровье, талант, могут быть переданы по наследству и находятся в оптимальном состоянии. В дальнейшем, в процессе жизнедеятельности человека, в зависимости от среды его обитания, и талант, и здоровье могут резко измениться. И здесь очень важно, какое количество средств будет направлено на развитие таланта, на поддержание и улучшение здоровья. Поэтому то здоровье, тот талант, которые по своей природе присущи рожденному индивидууму, не могут быть свойством человеческого капитала. Эти свойства характеризуют природные качества человека. В дальнейшем эти свойства становятся основой образования природного качества рабочей силы. Но те средства, которые вкладываются в человека для развития его таланта, для поддержания и улучшения здоровья, являются инвестициями в человеческий капитал, а здоровье и талант как результат этих инвестиций становятся структурными элементами человеческого капитала.

Во-вторых, человеческий капитал, как и любой другой капитал или капитальные блага, – это созданные и накопленные человеком средства, которые способны к самовозрастанию и увеличению богатства людей. Отсюда важнейшим критерием, выражающим суть капитала, является его накопление. Именно капиталом во всех случаях являются накопленные средства (денежные, вещественные, информационные и др.), а также знания и способности, из которых люди рассчитывают извлечь доход. «К капиталу относят, – подчеркивал А. Маршалл, – весь накопленный запас средств для производства материальных благ и для достижения тех выгод, которые обычно считаются частью дохода» [3, с. 208]. Сама по себе природа, включая и врожденные свойства человека, не приносит доходов. Для этого она должна соединиться и взаимодействовать с трудом человека.

Функциональное (социальное) качество. Это приобретенное человеком качество, в основе которого лежат сформированные в процессе его жизнедеятельности свойства, образующие специализацию этого качества. Главное предназначение данного качества – способность выполнять труд вообще и конкретный труд в частности. Приобретенные свойства характеризуют у человека его знания, профессиональные и квалифицированные способности, опыт, навыки, мастерство и т.д. Им присущи такие черты, как преобладание субъективного в их происхождении, специализация в предназначении и др.

Функциональным качеством, в отличие от природного, обладают и рабочая сила, и человеческий капитал, причем сочетание их последовательное. Сначала формируются свойства качества рабочей силы. Эти свойства во многом зависят от природных свойств человека. Иначе говоря, функциональное качество рабочей силы формируется на базе природного качества рабочей силы. В процессе жизнедеятельности человек преобразует свои природные свойства в те свойства, которые придают рабочей силе способность выполнять конкретный труд. Благодаря же инвестициям в человека, у него накапливаются знания, свойства профессиональных, квалификационных и интеллектуальных способностей, обеспечивающих формирование качества человеческого капитала. Таким образом, функциональное качество рабочей силы в процессе своего развития переходит в новое качество, обладателем которого становится человеческий капитал. Здесь качество рабочей силы является субстанцией качества человеческого капитала. Посредством качества

рабочей силы природные свойства человека превращаются в фактор формирования и развития качества человеческого капитала.

Системное качество. Оно присуще в большей степени человеческому капиталу, нежели рабочей силе. Именно качество человеческого капитала на этом завершающем этапе своего формирования приобретает целостную систему как совокупность взаимосвязей между его содержанием и общественной формой. По своему содержанию качество человеческого капитала включает совокупность приобретенных и накопленных свойств, характеризующих его структурные элементы: знания, опыт, профессиональные, квалификационные, интеллектуальные способности. Общественную форму качества человеческого капитала представляют социально-экономические и социально-трудовые отношения, различные институты, складывающиеся между людьми по поводу его развития, накопления и реализации в процессе целесообразной трудовой деятельности.

От этих отношений зависит социально-экономический характер соединения непосредственных производителей со средствами производства. Если непосредственный производитель соединен со средствами производства, то он выступает в качестве индивидуального предпринимателя. Если средства производства отчуждены от непосредственного производителя, то последний выступает в качестве наемного работника. Соответственно, и свойства, образующие качество человеческого капитала, будут изменяться в зависимости от отношений, институтов и вида деятельности.

Важно при этом знать, что в любом случае содержание качества человеческого капитала более динамичное, нежели его общественная форма. Это означает, что при отставании в своем развитии общественной формы от содержания рост качества человеческого капитала будет сдерживаться. В данном случае нарушается качественное соответствие между двумя взаимозависимыми сторонами качества человеческого капитала. Чтобы не допустить подобной ситуации и создавать условия для постоянного роста качества, необходимо непрерывно совершенствовать экономические и трудовые отношения, институты, приводя их в соответствие с его содержанием.

Итак, методологический анализ воспроизводственного подхода к исследованию качества человеческого капитала, основанного на принципе системности и принципе «процесса-результата», позволяет нам сделать вывод. Согласно нашему

предположению, под качеством человеческого капитала следует понимать устойчивую совокупность свойств его структурных элементов, образующих профессиональные, квалификационные и интеллектуальные способности, постоянно обогащающихся в процессе накопления знаний, опыта, умений, навыков и обеспечивающих рост качества труда.

Принцип «процесса-результата» предполагает анализ не только процесса формирования, развития качества человеческого капитала, но и его реализации посредством качества труда. Качество рабочей силы и качество человеческого капитала выступают определенной предпосылкой образования качества труда и его объективной основой. Однако эта основа должна быть приведена в движение в процессе труда. Накопленные профессиональные, квалификационные и интеллектуальные способности человеческого капитала приводятся в движение с помощью энергетических и духовных сил человека. В этой связи и методологический подход к исследованию качества труда должен быть иной в той части, в которой рассматриваются структурные элементы, образующие качественную определенность. При анализе качеств человека, их структурные элементы были взяты в неизменном виде, как и рабочая сила, и человеческий капитал, которые находились вне процесса их функционирования. К качеству труда мы должны применить динамический подход. Все элементы качества труда, в отличие от элементов качества человеческого капитала, характеризуются динамизмом как совершающийся процесс, т.е. процесс труда. Поэтому они постоянно находятся во взаимозависимости, взаимодействии и движении.

Качество труда, рассматриваемое как его содержание, объединяет множество свойств, которые можно свести к трем основным элементам:

– свойства рабочей силы и человеческого капитала в момент их функционирования, характеризующие уровень способностей к труду как его потенциальную возможность;

– свойства умственной и физической энергии, расходуемой в процессе труда, отражающие степень проявления накопленных знаний, навыков, опыта;

– свойства духовного элемента, проявляющиеся в процессе целесообразной деятельности человека. Подробнее об этом см.: [6, с. 65–72].

Вполне можно предположить, что важным элементом содержания качества труда выступает энергетическая сила. В процессе труда, чтобы

полнее проявились свойства рабочей силы и человеческого капитала, работнику необходимо затратить больше своей умственной и физической энергии, которая и приведет в движение эти свойства. В момент функционирования рабочей силы и человеческого капитала их свойства переходят в иное качество, т.е. в качество труда в виде затрат мозга, нервов, органов чувств и т.д. При этом качество труда будет зависеть не только от уровня приобретенных человеческих способностей, но и от степени реализации этих способностей в процессе труда. Чем полнее будут реализованы накопленные свойства человеческого капитала в процессе труда при прочих равных условиях, тем выше его качество.

По этому поводу еще Д. Рикардо писал: «Качество труда в значительной мере зависит от сравнительного искусства работника и напряженности выполняемого труда. Труд более высокого качества и более высокой напряженности в единицу рабочего времени создает более высокую стоимость» [7, с. 409]. Однако при анализе значения качественного человеческого капитала в экономическом росте не всегда учитывается его результативность, выраженная в качестве и производительности труда. Так, некоторые экономисты считают, что «высококачественные человеческие ресурсы, невостребованные в процессе создания добавленной стоимости... не могут считаться человеческим капиталом» [2, с. 82].

Во-первых, качественные человеческие ресурсы, невостребованные бизнесом по причине низкого качества рабочих мест, являются малой долей инновационных факторов, применяемых в производстве. Российская экономика – это экономика, движимая в основном факторами производства, а не инновациями. В этих условиях бизнесу выгоднее нанимать работников с низкой стоимостью рабочей силы, которая имеет малую долю в добавленной

стоимости, что обеспечивает ему получение большей прибыли.

Во-вторых, формирование качественного человеческого капитала зависит в большей степени не от востребованности его бизнесом, а, как показал проведенный нами анализ, от накопления знаний, умений, опыта, профессиональных, квалификационных и интеллектуальных способностей путем увеличения инвестиций в человека.

Таким образом, воспроизводственный подход к исследованию качества человеческого капитала позволяет более углубленно изучить и процесс его формирования, накопления, развития и шире представить результаты, получаемые от него. Результаты качества человеческого капитала реализуются через труд. Лишь качественный человеческий капитал во взаимодействии с инновационными факторами производства способен обеспечить рост качества труда, качества продукции и производительности труда, а в конечном итоге повысить конкурентоспособность экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия Российской Федерации в области развития науки и инноваций на период до 2015 г. – Режим доступа: http://inag.icp.ac.ru/laws/strat_2015.htm
2. Клинова М. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты / М. Клинова, Е. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – № 8.
3. Маршалл А. Принципы экономической науки : в 3 т. Т. 1 / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993.
4. Гегель Г. В. Ф. Наука логики : в 3 т. / Г. В. Ф. Гегель. – М. : Мысль, 1970. – Т. 1.
5. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – 2-е изд. – М. : Дело ЛТД, 1993.
6. Корогодина И. Т. Качественный и производительный труд как важный потенциал конкурентоспособности : монография / И. Т. Корогодина. – М. : РУДН, 2013.
7. Рикардо Д. Антология экономической классики / Д. Рикардо. – М. : Экономика, 1991.

Воронежский государственный университет

Корогодина И. Т., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой общей экономической теории

Саломахина Ю. А., аспирантка кафедры общей экономической теории

E-mail: s.j.a.86@mail.ru

Тел.: 8-952-540-68-17

Voronezh State University

Korogodin I. T., Doctor of Economics, Professor, Head of the General Economic Theory Department

Salomahina J. A., Post-graduate Student of the General Economic Theory Department

E-mail: s.j.a.86@mail.ru

Tel.: 8-952-540-68-17