

Человеческий капитал предприятия

© 2009 Л.Б. Владыкина

Уральский социально-экономический институт (филиал)
Академии труда и социальных отношений, г. Челябинск

В статье обосновано, что вектор конкурентоспособности национальной экономики лежит в области не столько развития сырьедобывающих отраслей, сколько в области динамично меняющегося континуума человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: капитал, конкурентоспособность предприятия, персонал, рабочая сила, человеческий капитал предприятия.

Для современного этапа мирового научно-технического и социально-экономического развития характерно коренное изменение роли и значения человеческого фактора в экономике. При этом в наибольшей степени исследованы проблемы, связанные с конкурентоспособностью товара и предприятия, в меньшей мере - страны, и практически совсем не решенным остается вопрос, связанный с конкурентоспособностью человеческого капитала предприятия. С учетом современных тенденций в экономической науке, когда люди рассматриваются как главный ресурс, наравне с передовыми техникой, технологией и доступом к финансовым ресурсам обеспечивающий предприятию стабильное положение на рынке, учет персонала в процессе формирования общей конкурентоспособности позволяет вскрыть дополнительный источник повышения эффективности деятельности предприятий. Данный факт подтверждался многими исследователями, которые отмечали, что в процессе создания богатства также участвуют: численность и искусство работающих (В. Петти); физические силы рабочих, способности к труду, высокоразвитые способности (А. Смит); творческая сила (К. Маркс); мастерство, навыки, способности рабочего (Н. Сениор); обученный индивидум (И. Фишер); персональный капитал (А. Маршалл). В XX в. теория человеческого капитала получила окончательное оформление, в первую очередь в трудах нобелевских лауреатов Т. Шульца и Г. Беккера, которые обосновали решающую роль человека, его способностей, потенциала в создании стоимости конкретного предприятия и общественном прогрессе.

В условиях становления постиндустриального общества завершился парадигмальный поворот к пониманию наемных работников как “человеческого капитала”, т.е. социально-экономической формы выражения трудовых способностей, производственных знаний и навыков, статусно-ролевых качеств, мотиваций и т.п., включенных в социально-ориентированную экономику и вы-

ступающих основными условиями производительности труда и производства, роста прибыли, процветания организации и решения социальных программ¹.

Для экономического понятия “капитал” характерна многозначность. Под капиталом понимается “денежное имущество, богатство в деньгах, наличные деньги, наличность, ценность всякого заведения, а также способности, знания и труд, само здоровье или сила рабочего”². Классики политической экономии обычно рассматривают капитал в качестве средства производства (для физиократов - это земля, для А. Смита и Д. Рикардо - все средства производства). Такую трактовку разделяет и ряд известных экономистов XX в. По мнению П. Самуэльсона и У. Нордхауза, “капитал состоит из благ длительного пользования, созданных экономикой для производства других товаров”³. В “Современном экономическом словаре” капитал определяется так: “В широком смысле - это все, что способно приносить доход, или ресурсы, созданные людьми для производства товаров и услуг. В более узком смысле - это вложенный в дело источник дохода в виде средств производства (физический капитал)”⁴. Все приведенные выше определения капитала, как отмечал Дж. К. Максвелл, - это научные метафоры, гомоморфный образ созданного человеком богатства (по критерию происхождения различные ипостаси капитала - человеческие).

К. Маркс определял, что капитал - это не просто сумма материальных и нематериальных средств производства. Последние сами по себе столь же мало являются капиталом, как золото и серебро сами по себе - деньгами. “Капитал - это

¹ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Обществ. науки и современность. 2001. № 3.

² Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1999. Т. 2. С. 87.

³ Самуэльсон П. Экономика : пер. с англ. М., 1997. С. 584.

⁴ Райсберг Б.А. Современный экономический словарь. М., 1997. С. 141.

Изменение структуры совокупного капитала в странах Запада, %

Капитал	1800 г.	1860 г.	1913 г.	1950 г.	1973 г.	1997-1998 гг.
Физический	78-80	77-79	67-69	52-53	43-44	31-33
Человеческий	20-22	21-23	31-33	47-48	56-57	67-69

не вещь, а определенное общественное, принадлежащее определенной исторической формации общества производственное отношение, которое представлено в вещи и придает этой вещи специфический общественный характер”⁵. Отсюда следует, что далеко не все затраты⁶, связанные с обеспечением жизнедеятельности (в том числе и трудовой) человека (на образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение, рождение и воспитание детей, поиск приемлемой информации о ценах и заработках), должны изначально признаваться капитализированными, окупаемыми, приносящими доход. Они лишь формируют многоликий потенциал человека, который может быть востребован, а может и нет.

Понятие “человеческий капитал” тождественно понятию “рабочая сила человека”. “Способность к труду” характеризует свойства рабочей силы⁷, а “человеческий капитал” означает капитализированную стоимость этой совокупности способностей⁸. Капитализированная стоимость трудовых способностей входит составной частью в продукт, являющийся “суммой жизненных средств”, необходимых “для поддержания трудящегося индивидуума как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности”.

К. Маркс полагал, что в основе “жизненных средств” лежат “естественные потребности, как-то: пища, одежда, топливо, жилище и т.д.”, а способность к труду, “передачу и накопление искусства (работать) от поколения к поколению” он ставил на второе место⁹. Эти две составляющие необходимого продукта имеют разную природу капитала: Маркс указывает, что “стоимость переменного капитала равна стоимости купленной им рабочей силы”¹⁰. То есть в процессе труда та часть необходимого продукта, которая обеспечивает “естественные потребности”, переносится на предмет труда полностью, а другая часть, “искусство рабочего” - частично. Также и при найме работника уплаченная стоимость рабочей силы (заработная плата) используется для воспроизводства

оборотного капитала на производстве и для удовлетворения естественных жизненных потребностей работника, а для воспроизводства основного капитала применяются полезные трудовые способности, прирожденные и приобретенные, т.е. человеческий капитал.

На протяжении практически всей истории человечества, вплоть до середины XX в., главную роль в производственном процессе играл физический капитал (наиболее высоко ценилось обладание собственностью, средствами производства и т.п.), требования к рабочей силе были минимальны. Работники использовались как придаток к оборудованию, они были легко обучаемы и заменяемы. Это подтверждает динамика соотношения физического и человеческого капитала (см. таблицу)¹¹.

По мере усложнения технологической оснащенности производства требования к рабочей силе становились все выше. На первый план выдвинулись профессионализм, требующий значительного времени на его достижение, и психологические свойства личности.

При современных высоких технологиях образования уже недостаточно. Теперь хороший работник должен не только обладать навыками, но и хотеть их полностью применить. Психологические качества рабочей силы становятся одной из важных характеристик - новым источником человеческого капитала.

Как показал К. Маркс, от обыденного сознания скрыт общественный характер капитала, тот факт, что капитал возрастает благодаря специфическому общественному по своей сути характеру соединения труда с природной средой через средства производства. Параллельно с основным продуктом, предоставляемым на рынок, на предприятии создается продукт, который в современных условиях рыночной экономики определяет конкурентоспособность человеческого капитала.

По оценкам Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16% общего объема богатства каждой страны, природный - 20%, а человеческий - 64%. В таких странах, как Япония и Германия, доля человеческого капитала составляет 80% национального богатства. Половина богатства мира сосредоточена в странах “семерки” и ЕС, что обес-

⁵ Маркс К. Соч. 2-е изд. Т. 25. Ч. 2. С. 380-381.

⁶ Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999. С. 67.

⁷ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. М., 1978. С. 178.

⁸ Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М., 1994. С. 116.

⁹ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. С. 586.

¹⁰ Там же. С. 229.

¹¹ Мельянцева В. Счастье от ума // Известия. 2000. 17 мая.

печивается за счет человеческого капитала. Самое высокое значение показателя накопленного национального богатства на душу населения в России - 400 тыс. долл., т.е. в 4 раза выше мирового уровня. Но в стране еще не полностью осознано значение человеческого капитала как важнейшего фактора экономического роста и необходимости его формирования. Как государство, так и предприятия в современных условиях больше внимания уделяют вещественным факторам производства, их восстановлению и дальнейшему развитию, чем человеческому фактору¹².

Однако и сегодня нет единого взгляда на понятие "человеческий капитал". Большинство исследователей понимает под "человеческим капиталом" "некоторый запас знаний, навыков и других личностных особенностей, которыми располагает отдельно взятый человек" (Т.Ю. Базаров, Е.С. Строев, А.Д. Некипелов). В то же время ряд ученых полагает, что "человеческий капитал" представляет собой "способность человека приносить доход в той или иной форме" (Ю.Г. Одегов, С.М. Пястолов, Б.М. Генкин).

Ученые-экономисты по-разному определяют состав и структуру "человеческого капитала": одни включают в него лишь знания и производственный опыт, другие считают, что такие качества, как здоровье и мотивация человека, также являются его неотъемлемыми частями. Существует и предельно расширенное толкование состава человеческого капитала (не только производственные качества человека, напрямую влияющие на способность приносить доход, но и социальные, психологические и культурные свойства людей). По мнению А.Ф. Лыскова, человеческий капитал неизбежно должен включать индивидуальные и популяционные антропологические (в том числе наследственные) характеристики, такие как: темперамент, типы телосложения, типы нервно-психической реактивности, особенности обмена веществ, гормонального статуса и многие другие; неизбежен также учет групповых ментальных характеристик и ценностных предпочтений, в частности религиозной парадигматики¹³. Все эти определения понятия "человеческий капитал" относятся к работнику, т.е. к конкретному человеку.

Представления о развитии понятия "человеческий капитал", а также позиции ученых по данной проблеме существенно различаются. Такие всеобъемлющие понятия являются продук-

том описательного, а не аналитического подхода к человеческому капиталу. В этом обнаруживается недостаток методологического подхода к этому сложному экономическому явлению. Мы полагаем, что необходимо уточнить научное определение понятия "человеческий капитал", исходя из классического понимания капитала.

В экономической науке существует положение, по которому капитал - это стоимость, приносящая доход. В человеке есть способности, которые могут быть оценены, т.е. могут иметь стоимость. Начиная с А. Смита, Д. Рикардо и К. Маркса, такой стоимостью стали определять его способность к труду, иными словами, рабочая сила человека определяется стоимостью (ценой). Однако анализ повседневной производственной жизни показывает, 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. Человек обладает множеством способностей, но далеко не все они имеют стоимость, ею обладают только те способности, которые используются человеком в процессе труда.

В связи с вышеизложенным считаем возможным ввести в научный оборот авторское определение понятия "человеческий капитал предприятия". Человеческий капитал предприятия - это совокупная способность его персонала к труду, дающая синергетический эффект в совместной деятельности и приносящая доход персоналу, предприятию и государству.

Большинство авторов в своем анализе не поднимаются до определения политэкономической сущности человеческого капитала, не определяют его в качестве экономической категории, затушевывают несовпадения экономических интересов субъектов производственного процесса, ограничиваются организационно-экономическими отношениями - понятиями. Мы предлагаем ввести в научный оборот понятие "человеческий капитал предприятия" как экономическую категорию. В качестве экономической категории человеческий капитал предприятия - это экономические отношения между работниками и предприятием по поводу реализации совокупной способности к труду персонала и распределения между ними полученного дохода. Человеческий капитал предприятия приносит доход: во-первых, персоналу в виде заработной платы; во-вторых, работодателю; в-третьих, государству в виде налогов.

В процессе реализации совокупной способности к труду персонал и работодатель вступают в непосредственные отношения и делят между

¹² Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник. М., 2007. Т. 1. С. 500.

¹³ Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 4.

собой доход от реализации человеческого капитала. Государство тоже получает доход от человеческого капитала предприятия в виде налога на зарплату, налога на прибыль, единого социального налога и т.п.

Исходя из вышеизложенного необходимо уточнить категорию “человеческий капитал предприятия”: она выражает экономические отношения между персоналом, работодателем и государством по поводу реализации совокупной способности к труду и реализации полученного дохода. Таким образом, в ряду экономических категорий “человеческий капитал предприятия”

является одной из самых сложных. Это обусловлено количеством субъектов, возможностью проявления как личных, так и коллективных качеств человека.

Ученые-экономисты постоянно проводят исследования в сфере человеческого капитала. Это, конечно, имеет большое значение при развитии способов повышения конкурентоспособности предприятия, так как именно персонал, т.е. человеческий капитал предприятия, его способность к труду, влияет на расширенное воспроизводство предприятия, которое актуально в современных условиях.

Поступила в редакцию 06.11.2009 г.