
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ, СОЦИАЛЬНЫЙ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ И РОЛЬ В РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

М.Н. Базылева

Человек – главная производительная сила общества, чем и объясняется пристальное внимание к нему. Но в соответствии с требованиями времени и уровнем развития хозяйственных систем его характеристики менялись. Так, первоначально анализировались такие категории, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», а затем на смену им приходят понятия «человеческого», «социального» и «интеллектуального» капитала.

Рабочая сила трактуется традиционно как способность человека к труду, совокупность его физических и духовных сил, благодаря которым индивид производит необходимые жизненные блага. «Трудовые ресурсы» как категория занимают промежуточное положение между понятиями «население» и «рабочая сила». Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая способна участвовать в производстве материальных благ и услуг благодаря своим физическим и интеллектуальным возможностям. При такой трактовке они включают население в трудоспособном возрасте за исключением неработающих инвалидов и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях, а также население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в экономике. Рабочая сила – совокупность занятых и безработных, т.е. это население, экономически активное в данном периоде.

Смещение акцента в анализе в сторону трудового потенциала работников знаменовало новый этап в развитии человека, поскольку он перестал рассматриваться как просто счетная единица на производстве, а приоритет стал отдаваться его потребностям, устремлениям, интересам. Само понятие потенциала предполагает определенный двойственный характер, т.е. это и совокупность

определенных параметров и возможность их использования. Необходимо отметить, что существует множество трактовок рассматриваемого понятия. Трудовой потенциал характеризуется и как общая часть экономически активного населения, которая обладает необходимыми физическими и профессиональными параметрами, обеспечивающими возможность участия в трудовой деятельности; и как совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и групп работников в целом; и как часть потенциала как личности, которая формируется на основе природных способностей, образования, воспитания, жизненного опыта; и как трудовые ресурсы в качественном измерении [1, с. 53]. Трудовой потенциал можно определить как меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность [2, с. 7]. Какое бы определение ни было принято за основу, очевидно, что отличие данной категории от рабочей силы и трудовых ресурсов заключается в учете качественных особенностей работника, это как бы индивидуализированная рабочая сила в ее определенном носителе.

Можно говорить об определенных видах трудового потенциала. Прежде всего, это трудовой потенциал определенной личности, это качественная характеристика труда отдельного лица. Возможно выделить трудовой потенциал рабочей группы, т.е. это собирательная качественная система определенного трудового коллектива, исходя из особенностей взаимосвязи и взаиморасстановки на производстве его членов. И, наконец, совокупный трудовой потенциал производственных групп, который представляет качественную совокупность отдельных трудовых потенциалов рабочих групп.

Наиболее значимым является трудовой потенциал работника. Он будет включать в качестве составляющих совокупность качественных характеристик: *психофизиологические* – это пол, возраст, способности, характер, работоспособность, состояние здоровья, выносливость, которые обеспечивают сам факт наличия трудового потенциала; *ценностно-ориентационные* – это потребности, установки, мотивы, чувства, эмоции, нравственные устои, на их основе работник выделяю положительные и отрицательные моменты своего поведения и определяет свою стратегию и тактику; *нормативно-ролевые* – это общая и профессиональная культура, нормы поведения в обществе, организационная культура предприятия, они обеспечивают включение работника в определенный коллектив и принятие им его; *адаптационные* – активность, творчество, мобильность, предприимчивость – они обеспечивают непосредственно контакты в группе и распределение обязанностей; *статусные* – квалификация, образование, должность – они обеспечивают итог предшествующей социализации и развития работника в рабочей группе.

Таким образом, трудовой потенциал выступает как совокупность социальных свойств, которая формируется на основе качественных особенностей конкретного работника и включенности его в определенную общность. Трудовой потенциал начинает характеризовать определенную перспективную направленность социального развития, и для усиления ее значимости происходит смещение акцента анализа в сторону характеристики человеческого потенциала.

Человеческий потенциал традиционно рассматривается как самостоятельная социально-экономическая категория, которая включает экономический социальный аспект. Бессмысленно говорить о человеческом потенциале отдельного человека или небольшой группы людей. Человеческий потенциал понимается не только в смысле воздействия или связи с производством, но и как основа для последующего воспроизводства человечества. В этом контексте необходимым является анализ тех качеств или свойств человека, которые отражали бы опережающий образ человека, его динамическую направленность (здоровье населения, обеспечивающее его жизнедеятельность, квалификация и знания, культурно-ценностные ориентации и т.п.). Таким образом, человеческий потенциал в социально-экономической системе трактуется не только

в качестве меры воплощенных в человеке способностей к трудовой деятельности и качественных характеристик, но и в качестве меры для раскрытия творчески-созидательного потенциала человека как личности и члена социума, т.е. меры достигнутого уровня человеческого развития и возможностей для реализации.

Таким образом, можно согласиться с определением человеческого потенциала, которое синтезирует следующие характеристики:

социально-организационный уровень – человеческий потенциал выступает как человеческие ресурсы;

экономический уровень – как человеческий капитал;

социально-экологический – как жизненный потенциал;

духовно-практический – как личностный потенциал [3, с. 10].

ООН разработана специальная методика для оценки уровня развития человеческого потенциала и последующего сопоставления по странам мира. Соответственно, она осуществляется на макроэкономическом уровне и используется как индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Этот показатель был введен ООН с 1990 г. в порядке подготовки мировых «Докладов о развитии человека». ИРЧП представляет собой сводный показатель, учитывающий три аспекта развития государства:

- долгая и здоровая жизнь, измеряемая показателем средней продолжительности жизни;
- знания, измеряемые долей грамотного взрослого населения и совокупной общей долей учащихся начальных, средних и высших учебных заведений;
- достойный уровень жизни, измеряемый показателем ВВП на душу населения (по ППС в долл. США).

Приведенная структура расчета ИРЧП свидетельствует о том, что он учитывает большинство составляющих элементов человеческого капитала и достаточно полно и всесторонне определяет уровень развития конкретного государства. На самом деле, улучшение здоровья населения можно рассматривать как возможность повышения работоспособности и роста производительности труда, получения знаний и мастерства. Уровень образования определяет накопленный образовательный, научный, творческий и интеллектуальный потенциал общества и составляет духовное богатство общества. В качестве недостатков ИРЧП необходимо отметить, что

он не может дать оценки ряду параметров, которые не могут быть измерены количественно: экономическая и политическая свобода, равенство, условия развития личности, этические параметры развития общества и т.п.

В отечественной литературе предложена комплексная методика для оценки воспроизводства человеческого капитала на макроуровне, которая включает группу блоков: демографические показатели, показатели состояния здоровья и медицинского обслуживания населения, показатели потребления продуктов питания на душу населения, показатели потребления непродовольственных товаров и услуг, показатели обеспеченности населения жильем, показатели образования, показатели культуры, показатели труда и занятости, показатели доходов и расходов населения, показатели социальной защиты населения, показатели условий отдыха и показатели качества окружающей среды [4, с. 7–13].

В последующем в экономической науке анализ отходит в сторону индивидуализации конкретного человека (человеческий капитал), чтобы вернуться к анализу совокупности людей в новом качестве (социальный и интеллектуальный капитал): через использование категории «капитала» – к широкому спектру проблем и процессов. Необходимо отметить тот факт, что основные положения теории человеческого, социального и интеллектуального капитала формировались в процессе эволюции разнообразных школ экономической мысли. Естественно, что в ходе познания использовались различные методологические подходы, отсюда следовала и неоднозначность трактовки самой категории «капитал». Следует иметь в виду, что идея невещественных форм производительного капитала, который может быть воплощен в знаниях, навыках, умениях работников, технологиях или методиках производства или аналогичных носителях, опирается на традиционные положения теории капитала, которые были выработаны представителями классической экономической науки.

Капитал как экономическое явление рассматривался еще учеными античности и средневековья. Экономическая наука до физиократов имела дело преимущественно с анализом ростовщического капитала (Аристотель, Фома Аквинский) и денежного капитала у меркантилистов. Прежде производительный капитал чаще всего ассоциировался с богатством в материальной форме. Так, сама категория «капитал» появляется у А.Смита, до

него использовалось понятие «богатство». Идея капитала, который имеет невещественную природу, первоначально рассматривалась у классиков. Так, У.Петти впервые отнес к производительному труд во всех сферах производства и уравнивал вещественную и человеческую составляющие богатства. Идеи А.Смита об издержках на обучение, воспитание переключаются с положениями современной теории человеческого капитала; ученый включал в структуру основного капитала не только вещественные компоненты, но и элементы человеческого капитала.

Наиболее законченный вид концепция капитала приобрела в теории К.Маркса. Основопологающий признак капитала – самовозрастающая стоимость. К подобному выводу он приходит на основе анализа формулы кругооборота капитала. Получаемая в результате меновой сделки прибавочная стоимость сразу становится частью первоначально авансированной стоимости, но уже в новом цикле; и так будет продолжаться до тех пор, пока эта стоимость будет находиться в сфере производства и обращения: извлеченный из оборота капитал прибавочной стоимости не принесет. Ученый утверждает, что само по себе обращение денег и товаров не создает приращения капитала, здесь происходит перераспределение созданной стоимости. Поэтому ростовщический и торговый капитал не являются самовозрастающими. Самовозрастание стоимости происходит в результате потребления товара особого рода, каковым является рабочая сила. Потребительная стоимость данного уникального товара заключается в том факте, что она способна создавать стоимость большую, чем та, которой она сама обладает. По мнению К. Маркса, капитал является сложным понятием и может выступать в различных формах: постоянный капитал (материализован в средствах производства), денежный капитал (существует в деньгах), товарный (в товарах). Ученый отмечал, что названные носители существуют не сами по себе, а представляют особое производственное отношение.

При анализе категории капитала представители неоклассического направления, а затем и кейнсианцы в основном придерживались методологических идей, которыми руководствовались их предшественники. Были высказаны определенные предположения относительно существования невещественных форм богатства и капитала, прежде всего человеческого, которые не получили завершения

в виде целостной концепции или теории. В этом контексте заслуживает внимания идея авансирования (Ф. Кенэ, классики), которая трансформировалась в концепцию межвременного предпочтения благ у неоклассиков (У. Джевонс, Е. Бем-Баверк) и подразумевала под инвестициями любые затраты, которые предусматривают отказ от текущего потребления с целью обеспечения определенного дохода в будущем.

Анализируя различные подходы и трактовки категории «капитал», можно выделить ряд признаков, которым должен соответствовать капитал. К ним можно отнести следующие. Во-первых, капитал обладает общим свойством благ – редкостью. Во-вторых, капитал способен накапливаться, он не только хорошо сохраняется, но и активно может пополняться. В-третьих, капитал способен превращаться в денежную форму независимо от своей первоначальной формы. В-четвертых, самое основное его свойство заключается в способности к самовозрастанию, т.е. он должен не только воспроизвести свою стоимость, но и увеличить ее.

Человеческий капитал как разновидность капитала вообще представляет собой в основном совокупность накопленных профессиональных знаний, умений, навыков, полученных в процессе образования и повышения квалификации, которые, будучи использованы индивидом, в состоянии принести ему доход. Человеческий капитал обладает определенными особенностями, которые позволяют выделить его в относительно самостоятельный вид [1, с. 72–73]:

- Капитал может приносить доход и в том случае, если его применяет не собственник, а, например, арендатор. Человеческий капитал нельзя отделить от человека – собственника рабочей силы.

- Капитал можно одновременно продать, а полученный доход использовать как жизненные средства в течение длительного времени. С человеческим капиталом так поступить нельзя: материально-вещественный капитал, и интеллектуальный в том числе, существует отдельно от его собственника и может отчуждаться по желанию собственника, если это ему выгодно. Владлец только способностей к труду это сделать не может, поскольку человек и его способности в принципе неразделимы.

- Цель использования капитала – максимизация прибыли или минимизация издержек. Даже если собственник капитала

одновременно исполняет управленческие, предпринимательские функции, то получаемое в таких случаях вознаграждение включается в издержки производства и обращения, а сверх этой суммы собственник капитала получает прибыль, иначе экономическая деятельность теряет для него смысл. Именно таким образом формируется слой богатых и сверхбогатых. Цель использования человеческого капитала состоит в получении средств существования по жестким системам оплаты и нормам, которые устанавливаются собственниками реального капитала, а не собственниками рабочей силы.

- Процессом производства, реализации продукции управляют либо собственники реального капитала, либо их представители, а большинство наемных работников к этому не имеют никакого отношения. Таким образом, экономическая власть в обществе принадлежит собственнику капитала. Человеческий капитал наемных работников этой властью не обладает даже в тех странах, где расплытие собственности и богатства через акционерную форму богатства приобрело широкий размах.

- Наемный работник продает свою рабочую силу работодателю на определенное время, но если она становится ненужной по причинам, не зависящим от наемного работника, его увольняют.

Таким образом, по мнению автора, человеческий капитал, представляет собой ограниченный и накапливаемый определенным образом ресурс, но он обладает относительно низкой ликвидностью. Для человеческого капитала неприменимы обычные правила отчуждения и приобретения. Хотя человеческий капитал воплощен в определенном человеке, по сути, на рынке может быть продана его услуга. Человеческий капитал обладает способностью к конвертации в другие формы капитала и возрастать в процессе его использования.

Рассмотрение категории человеческого капитала позволило перейти к анализу понятия социального капитала, который является не атрибутом конкретного индивида, а существует только в рамках социальной общности, поскольку в основе своей имеет социальные сети. Он формируется на основе общих интересов, целей, национальной или гендерной принадлежности, религиозных воззрений, способности к риску, уровня благосостояния и квалификации и т.п. Посредством социальных сетей складывается основа

социального капитала – принадлежность индивида к конкретной социальной группе; поскольку социальные ячейки формируются в ограниченном количестве, то можно утверждать, что социальный капитал характеризуется таким общим свойством капитала, как редкость. Размер социального капитала может быть увеличен либо за счет вступления в еще одну социальную сеть, либо за счет усиления сплоченности группы.

Характерной особенностью человеческого капитала является тот факт, что он обладает относительно низкой ликвидностью, чем, например, физический или финансовый капитал. Он не может быть отчужден от сообщества людей, которые им располагают; измерение его возможно лишь посредством включенности человека в те или иные социальные сети. В этом контексте он менее осязаем, поскольку реализуется только в среде взаимодействия людей, однако это никоим образом не снижает его позитивного воздействия на экономический рост.

Социальный капитал характеризуется способностью к самовозрастанию. Это можно связать с двумя моментами: во-первых, чем больше величина социального капитала, тем легче и доступнее накапливать иные виды капитала, человеческий, например. Во-вторых, индивид, который является членом социальной общности, имея обширные связи весьма просто и доступно может превращать случайные знакомства и связи в устойчивые, увеличивая тем самым размеры накопления социального капитала.

Социальный капитал характеризует сложные взаимоотношения между членами группы, сложившиеся нормы поведения и ценности, обязательства и характер информационных потоков. Ввиду этого можно рассматривать проблему существования внешних эффектов применительно к рассматриваемой категории. Социальный капитал может порождать как положительные, так и отрицательные внешние эффекты. Для определения степени воздействия социального капитала на экономическое развитие государства можно использовать критерий Калдора–Хикса, в соответствии с которым ситуация, когда увеличение благосостояния одной группы лиц вызывает уменьшение благосостояния остальных групп, считается эффективной, если при этом первая группа гипотетически может компенсировать другим потерю в их благосостоянии из величины прироста

своего благосостояния, то есть совокупное благосостояние увеличивается [5, с. 33].

Концепции человеческого и социального капитала анализируют знания, которые воплощены в человеке и реализуются посредством социальных связей в контексте мотивирования продуктивной деятельности. Наступил момент развития экономической науки, когда следовало взять эту проблему шире, через трактовку капитала не только как знаний, которые воплощены в человеке, но и объективированы вне индивида, т.е. в технологиях, методиках, программном обеспечении и т.п. На повестке дня появилась проблема анализа интеллектуального капитала, который синтезирует явления человеческого и социального капитала и поднимает их на новый уровень исследования.

Интеллектуальный капитал обладает общими признаками капитала. Прежде всего, это факт его редкости. Знания, воплощенные в невещественных объектах имеются в ограниченном количестве. Следует, однако, иметь в виду, что знания являются редкими и неограниченными одновременно, поскольку в процессе рыночного взаимодействия можно выделить их следующие признаки: неисчерпаемость, неуничтожаемость при потреблении, неделимость, подвижность, мобильность, невозможность выставления ограничений при их перемещении и т.д. Знания как элемент интеллектуального капитала требуют значительных затрат, способны накапливаться и представлять значительный запас, их использование позволяет получить доход. Таким образом, интеллектуальный капитал, образованный знаниями, воплощенными в персонале, технологиях, способах производства, способах организации, обладает общими признаками капитала и потому может рассматриваться в качестве такового.

На сегодняшний момент существует множественность трактовок интеллектуального капитала. В своей первоначальной трактовке, которую представил в 90-х гг. XX в. К.-Э.Свейби, интеллектуальный капитал рассматривался как синоним нематериальных активов предприятия и включал три компонента: внешнюю структуру, внутреннюю структуру и индивидуальную компетентность. Внешняя структура трактовалась как связи с заказчиками и поставщиками, конкурентами, репутация и имидж фирмы. Что касалось, внутренней структуры, то она включала внутренние переменные фирмы, к которым относились цели, задачи, модели,

технологии, административные системы, внутренние сети, культура, неформальная организация, внутренние сети. Индивидуальная компетентность трактовалась Свейби как способность человека действовать в любых ситуациях. Она тождественна трактовке человеческого капитала [6, с. 88–89].

В последующем структура интеллектуального капитала, предложенная Л. Эдвинсоном для мониторинга компании Skandia Navigator, включала два компонента: во-первых, человеческий капитал; во-вторых, структурный капитал. Последний же представлял собой совокупность капитала потребителей и организационного капитала. *Потребительский капитал* – это капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. *Организационный капитал* – та часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к организации в целом – процедуры, технологии, техническое

и программное обеспечение, патенты, бренды, культура организации, отношения с клиентами [7, с. 116]. Подобную трактовку интеллектуального капитала поддерживают многие ученые и практики.

Представляется, что такая трактовка интеллектуального капитала не является корректной: здесь социальный капитал содержится в неявной форме, хотя его наличие предполагается. Поэтому, автору думается, что необходимо использовать понятие интеллектуального капитала как совокупности четырех компонентов: человеческий капитал, формальный, организационный капитал, социальный капитал и потребительский капитал. Поскольку трактовка организационного капитала содержит формальные понятия и неформальные связи, то, представляется, корректным выделение здесь непосредственно формального организационного и социального капитала (таблица).

Таблица – Структура интеллектуального капитала

Интеллектуальный капитал			
Человеческий капитал	Формальный, организационный капитал	Социальный капитал	Потребительский капитал
приобретенные навыки, знания, мотивации и энергия, которыми наделены человеческие существа и могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг	часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к организации в целом – процедуры, технологии, техническое и программное обеспечение, патенты, бренды, культура организации	социально-экономический институт, который направлен на достижение целей развития общества посредством механизма доверия и использования социальных связей	капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями

Примечание: собственная разработка на основе [1,7,8].

Таким образом, развитие представлений о человеке как субъекте экономической деятельности прошло ряд этапов, которые отражают

разные подходы к оценке роли индивида в общественном воспроизводстве.

ЛИТЕРАТУРА

1. Морозова, Н.Н. Механизм управления трудовым потенциалом в Республике Беларусь / Н.Н. Морозова. – Могилев: МГУ им. А.А.Кулешова, 2005. – 312 с.
2. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работников / Н.И.Шаталова. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 398 с.
3. Фролов, И.Т. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / И.Т.Фролов. – М.: Эдиториал УРСС, 2006. – 176 с.
4. Удовенко, И.М. Показатели воспроизводства качественного человеческого капитала и их пороговые значения / И.М.Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2003. – №4. – С. 2–13.

5. *Тарасова, С.В.* Экономическая теория благосостояния / С.В. Тарасова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 84 с.

6. *Климов, С.М.* Интеллектуальные ресурсы общества / С.М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2006. – 199 с.

7. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2004 год. – М.: Весь Мир, 2004. – 160 с.

РЕЗЮМЕ

В статье анализируется сущность человеческого капитала, основные его элементы, а также компоненты инвестиций в человеческий капитал. Теоретические моменты рассматриваются на основе анализа фактического состояния развития человеческого капитала в экономике Республики Беларусь. В статье также рассматривается сущность социального капитала, основные подходы к его определению, выявляются формы реализации: обязательства и ожидания, информационные каналы, отношения к власти, социальные нормы. Определяется характер воздействия социального капитала на экономический рост, а также деятельность государства по стимулированию или торможению развития социального капитала.

* Статья поступила в редакцию 13 ноября 2007 г.