

## ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

© В.А. Носков, Н.О. Михаленок\*

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, развитие человеческих ресурсов, человеческий капитал.

Рассматриваются теоретические предпосылки использования институциональных методов в экономике. Определяется их роль в процессе формирования человеческого капитала. Показано, что учет разнонаправленности процессов в сфере трудовой деятельности является важным аспектом совершенствования институционализации человеческого потенциала.

Исходя из активной деятельной роли человека в современной экономике, его динамично изменяющихся функций, скрытых творческих резервов, накопленных знаний и навыков, большинство современных исследователей наряду с понятием “человеческий фактор” стали употреблять категорию “человеческий потенциал”.

Понятие “человеческий потенциал” в вышеуказанном значении широко применяется как в отечественных, так и в зарубежных источниках. Английский термин “*human development*” часто переводится на русский язык как “гуманитарное развитие”. Однако это существенно расширяет объект исследования. Аналогичная ситуация возникает и в английском языке из-за расширительного термина “развитие человеческих ресурсов” (*human resource development*), который акцентирует внимание на развитии человека, в первую очередь, с точки зрения вложений в него как в фактор производства, а не на развитии его возможностей, способностей и самостоятельности. С позиций индустриально-организационной психологии чаще всего рассматривается понятие “человек работающий”. В этом случае подчеркивается, что в истории развития организаций сложились три наиболее распространенных представления (стереотипа): “экономический человек”, “психологический человек”, “институциональный человек”.

Но наиболее часто употребляемым как в отечественной, так и в зарубежной литературе является понятие “человеческий капитал”. Этот термин был впервые введен в научный

оборот американским экономистом и социологом Т. Шульцем. Автор предложил использовать его для трактовки перспектив роста стран с низкими доходами. Через термин “человеческий капитал” Т. Шульц пытался определить качественные аспекты роли государства в развитии человека. Он считал, что человеческому капиталу свойственны отличительные черты приобретаемых населением качеств, которые являются общественно значимыми (ценными) и могут наращиваться (воспроизводиться) с помощью соответствующих инвестиций. Главный вывод Т. Шульца состоит в том, что “человеческий капитал” требует вложения средств, ухода и опеки. Последователи данной, весьма распространенной сегодня позиции полностью разделяют идеологию всеобщего рынка и исходят из того, что человек – это стоимость, приносящая прибыль<sup>1</sup>. Понятие “человеческий капитал” (англ. – *human capital*) используется сейчас в зарубежной экономической теории и практике для оценки интеллектуальных способностей человека, которые он приобретает благодаря стандартному обучению, образованию или на основе практического опыта. Такая оценка является одним из важнейших условий дифференциации уровня заработной платы.

Таким образом, категории “человеческий потенциал”, “трудовой потенциал”, “человеческий капитал” в экономической литературе встречаются часто. Однако до сих пор недостаточно полно дается характеристика их свойств и взаимодействия с точки зрения теории институционализма. Рассмотрим эти

\* Носков Владимир Анатольевич, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой социально-экономического образования Самарского государственного экономического университета; Михаленок Наталья Олеговна, кандидат экономических наук, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита Самарского государственного университета путей сообщения.

понятия, прежде всего “потенциал”. В слова-  
рях это слово трактуется как совокупность  
имеющихся средств, возможностей в какой-  
либо области, в том числе экономической<sup>2</sup>.  
Но для оценки человеческих свойств этого  
недостаточно. По нашему мнению, необхо-  
димо добавить еще три признака:

а) совокупность уже имеющихся способ-  
ностей человека;

б) совокупность не только наличных, но  
и вновь приобретаемых способностей (в пер-  
спективе - творческий рост);

в) возможности (механизм) для поддержа-  
ния таких способностей и выработки новых.

В таком случае мы можем говорить о че-  
ловеческом потенциале в условиях форми-  
рования общества знаний.

В литературе понятия “человеческий” и  
“трудовой” характеризуются как слова-сино-  
нимы. По нашему мнению, это не так. С точ-  
ки зрения теории институционализма, тер-  
мин “человеческий” относится к совокупно-  
сти людей всех возрастов от младенчества до  
кончины. Понятие же “трудовой” характе-  
ризует трудоспособную часть населения. Не  
случайно термины “трудовой потенциал” и  
“трудовые ресурсы” оцениваются как сино-  
нимы. Кроме того, человек может трудиться  
еще до достижения трудоспособного возрас-  
та (детский труд, в том числе деятельность  
высокоодаренных детей - чемпионов, призе-  
ров) и после трудоспособного возраста (в об-  
щественном и семейном хозяйстве). Причем  
регулирование трудовых отношений на каж-  
дой стадии такой деятельности осуществля-  
ется с применением разных норм.

Диалектика взаимосвязи указанных по-  
нятий не является линейной. Она подразуме-  
вает не только разные уровни функциониро-  
вания, но и специфические свойства в соот-

ветствии с переходом от возможности к дей-  
ствительности, от содержания к формам вы-  
ражения. Так человеческий и трудовой по-  
тенциалы отражают лишь возможность вступ-  
ления индивида в сферу трудовых отноше-  
ний, а человеческий капитал - это уже фак-  
тор производства, реальная действительность.

Обобщая сказанное, сконструируем схе-  
му взаимодействия рассмотренных категорий.  
На рис. 1 пунктирные линии подчеркивают  
разноуровневую связь, а непрерывные - од-  
ноуровневую.

Рассмотрим категорию “человеческий  
потенциал” более подробно.

Признание человека - носителя рабочей  
силы, функцией которой и выступает труд, -  
полноправным и сознательным участником  
общественного развития выдвигает на первый  
план (наряду с потребностями в жизненных  
средствах) потребности в различных видах  
активности - политической, социальной, тру-  
довой, участие в управлении, в информации,  
общении, творческой деятельности и т. д. Но  
в этом случае человеческий потенциал, как и  
любой другой компонент производства, нуж-  
дается в оценке. Такая оценка выступает как  
форма стоимости рабочей силы в виде:

♦ фонда жизненных средств, включающего  
в себя материальные условия жизнедеятельно-  
сти людей, затраты на воспитание, образование,  
профессиональную подготовку, формирование  
интеллектуальной составляющей личности;

♦ затрат на поддержание здоровья и тру-  
доспособности людей, поддержание их нор-  
мального психофизиологического и эмоцио-  
нального состояния;

♦ затрат на информационное обеспече-  
ние и формирование общекультурного уров-  
ня, отвечающего потребностям современно-  
го производства.

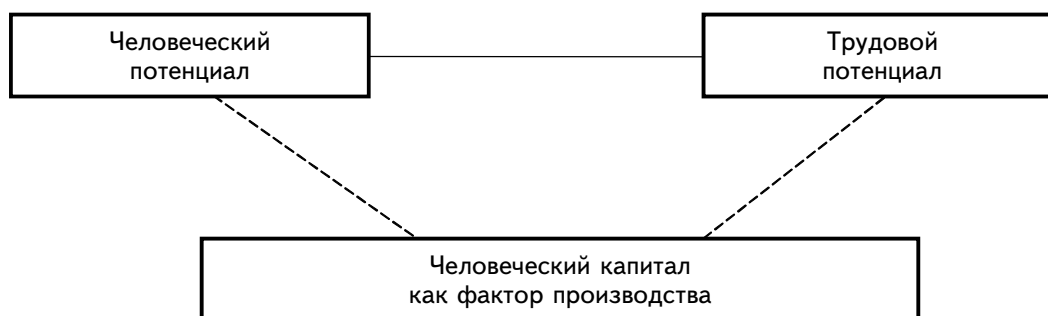


Рис. 1. Структура взаимодействия категорий “человеческий потенциал”, “трудовой потенциал” и человеческий капитал

Для характеристики человеческого потенциала как фактора производства, кроме перечисленных показателей, важную роль играют: а) мотивация деятельности; б) отношение к труду; в) инициативность, предприимчивость; г) потребности и интересы; д) способности поведения в тех или иных ситуациях.

Таким образом, с экономической точки зрения, человеческий потенциал государства, компании, личности - это коллективный субъект общественного производства, имеющий социальную, демографическую, профессиональную и квалификационную структуру, взаимодействие элементов которой обеспечивает развитие экономики.

Совокупность экономических отношений, возникающих по поводу воспроизводства человеческого потенциала, качественно сложнее и количественно разнообразнее, чем экономические отношения по поводу воспроизводства материальных благ. Во-первых, воспроизводство материальных благ осуществляется только в материальном производстве, а воспроизводство человеческого потенциала - во всех сферах деятельности людей (в производстве материальных благ, услуг, знаний, идей). Во-вторых, воспроизводство материальных благ происходит только в рабочее время, а воспроизводство человеческого потенциала охватывает и рабочее и вне рабочее, в том числе свободное, время. Наконец, в-третьих, воспроизводство материальных благ имеет место только в процессе производственного потребления, а воспроизводство человеческого потенциала - в процессе производственного и личного потребления.

Формирование человеческого потенциала имеет циклическую форму. В процессе своего воспроизводственного движения человеческий капитал совершает естественный экономический и инновационный оборот. Следует также различать функциональный кругооборот, общий оборот (индивидуально и совокупного) человеческого капитала.

Циклический характер воспроизводства человеческого капитала проявляется в трех главных видах: 1) естественный оборот обусловлен естественным выбытием и заменой работников при завершении перехода их трудовой деятельности (при выходе на пенсию); 2) экономический оборот обусловлен заменой традиционно применяемой технологии,

техники с целью поддержания непрерывного процесса воспроизводства и сопровождается подготовкой работников традиционно используемых профессий на средненормальном для данной отрасли уровне; 3) инновационный оборот связан с качественным обновлением технологии и техники, совершенствованием способов организации труда и производства и сопровождается переподготовкой работников, получением ими новых профессий, повышением их профессионально-квалификационных характеристик, улучшением качества, ростом производительности их труда.

Человеческий потенциал находится одновременно в состоянии естественного и экономического оборотов, обеспечение которых требует определенных затрат (материальных, трудовых, финансовых). Инновационный оборот имеет место в условиях качественного обновления и совершенствования физического капитала, человеческого капитала и организационного капитала и требует не только значительных инвестиций, но и активного использования достижений новых научно-образовательных знаний (технологий). Для каждого данного вида оборота характерны своя длительность цикла, амортизационного периода и нормы амортизации.

Основу экономического и инновационного оборота человеческого потенциала составляют смена технологий, типов, способов труда и производства, их обновление научными знаниями, современными способами сбора, анализа информации. Функциональный кругооборот человеческого потенциала осуществляется посредством жизнедеятельности его носителя - живой личности человека, производительные силы которого в процессе воспроизводственного движения принимают различные функциональные формы.

В качестве примера приведем рис. 2. Те стадии, которые рассматриваются как стадии жизнедеятельности человека, обозначены рамками с двойной линией, а те, которые представляют собой их денежные и иные оценки, с одинарной линией. Мы считаем, что данная схема отражает движение человеческого потенциала.

Всего существует восемь последовательно сменяющих друг друга логических стадий функционального кругооборота человеческого потенциала.



Рис. 2. Функциональный оборот человеческого потенциала

Итак, процесс непрерывного движения человеческого потенциала, последовательно проходящего все выделенные стадии и принимающего на каждой из них особую функционально-логическую форму, следует называть функциональным кругооборотом человеческого потенциала. Постоянно повторяющийся и возобновляющийся в каждом новом цикле на качественно новом уровне функциональный кругооборот человеческого капитала является общим оборотом индивидуального человеческого потенциала. Интеграция, переплетение, взаимосвязь всех общих оборотов индивидуальных человеческих капиталов в единый процесс общественного воспроизводства можно называть общим оборотом совокупного человеческого потенциала.

Аналогичный методологический прием нужно применить к анализу матрицы оборота человеческого капитала (ЧК), предлагаемого рядом авторов. Однако в ней даны вместе свойства человеческого потенциала и человеческого капитал, поэтому мы уточняем ее название. Кроме того, целесообразно внести еще ряд дополнений, в том числе ресурсы для творческого роста, а также откорректировать величину дохода в связи со старением работника (во время четвертого оборота). Покажем два варианта такой матрицы. Первый вариант, охватывающий все этапы жизни человека, предлагает К.В. Гуменников<sup>3</sup>.

Матрица общего оборота человеческого капитала представляет собой свободную таблицу основных элементов и частей дан-

Таблица 1

Матрица общего оборота человеческого капитала

Количество оборотов	Оценки							Σ оценки ЧК за оборот
	Инвестирование	Накопление	Труд	Выпуск	Доходы	Потребление	Мотивации	
0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	10	10	20	40	20	10	10	80
2	20	20	40	80	40	20	20	160
3	30	30	60	120	60	30	30	240
4	40	40	80	160	80	40	40	320
Всего 4	100	100	200	400	200	100	100	800

ного оборота, в которой отражены взаимосвязь и взаимообусловленность количества оборотов, совершаемых человеческим капиталом за весь период трудоспособной жизни человека (табл. 1). Это своего рода главный документ, характеризующий человеческий капитал как категорию общественного воспроизводства одновременно с точки зрения его структуры и динамики.

Второй вариант предлагается нами (табл. 2).

Тем самым нами подчеркиваются следующие тенденции, которые типичны для работника в связи с изменением возраста:

- ♦ “пик” инвестирования - на третьем обороте, когда человек находится на вершине трудовой дееспособности (первая графа);

- ♦ снижение инвестирования на четвертом обороте; соответственно сокращается трудовая оценка, выпуск продукции, потребление

работника (первая, третья, четвертая, пятая, шестая графы);

- ♦ вводится новая графа - творческий рост работника, который инвестируется преимущественно самим человеком; но в четвертом обороте данное инвестирование из-за возрастных особенностей имеет тенденцию к сокращению; соответственно ослабевает мотивация (шестая графа).

В итоге меняются не только итоговые показатели за каждый оборот, но и совокупная сумма. По нашему мнению, такая матрица более точно соответствует нашей концепции о разграничении понятий “человеческий потенциал” и “человеческий капитал”.

Анализ матрицы позволяет выявить основные направления совершенствования институционализации проектирования человеческого потенциала. На первом месте, по на-

Таблица 2

Матрица общего оборота человеческого потенциала за период жизнедеятельности человека (цифры условные)

Количество оборотов	Оценки								Σ оценки ЧК за оборот
	Инвестирование	Накопление	Труд	Выпуск	Доходы	Творческий рост	Потребление	Мотивации	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	10	10	20	40	20	10	10	10	90
2	20	20	40	80	40	20	20	20	180
3	30	30	60	120	60	30	30	30	270
4	10	40	50	100	50	10	10	10	280
Всего 4	70	100	170	340	170	70	70	70	1060

Таблица 3

## Оценка положения дел в сфере образования

Оценка	% ответивших
Хорошее	7
Скорее хорошее	32
Скорее плохое	37
Плохое	16
Затрудняюсь ответить	8

шему мнению, находится сфера образования. Она фактически охватывает все фазы оборота и должна строиться в соответствии с принципом непрерывности. Между тем оценка дел в системе образования в обществе во многом негативная, хотя и прошло достаточно много времени с 2006 г., когда началось осуществление приоритетной программы. Приведем данные социологического обследования, проведенного ВЦИОМ в конце 2006 г. (табл. 3).

Иными словами, свыше 50% опрошенных считали ситуацию плохой, а 39% - хорошей и "скорее хорошей". Говоря о причинах такой негативной оценки, нужно выделить несколько наиболее важных обстоятельств. Первое. Сфера образования в числе последних переходит на рыночные методы управления. До сих пор среди граждан и многих управленцев не преодолена концепция "бесплатности образования".

Второе. Российская система образования многие десятилетия рассматривалась как самая лучшая в мире. В связи с этим негативно оценивались все попытки использовать опыт других стран. Всех, кто стремился взять на вооружение достижения передовых держав, включали в лагерь "антипатриотов России". Отсюда возникла ситуация серьезного отставания российского образования от мировых образовательных процессов. Так, по комплексной оценке качества работы вуза наш передовой университет - Московский государственный им. М.В. Ломоносова - оказывается в 2005 - 2006 гг. на 92-м месте в мире.

С большими трудностями внедряется концепция Болонской декларации. Главная суть внедрения новой европейской системы - через унификацию основных требований к содержанию и качеству подготовки специалистов сделать образование разных стран эквивалентным. Между тем процесс перехода на новую систему осуществляется крайне медленно. По данным Минобрнауки РФ, в России из более 600 вузов двухуровневую мо-

дель образования (бакалавр - магистр) ввели около половины к концу 2006 г. Но непосредственно по этой новой системе учатся только 7% студентов.

Третье. Не решена важная институциональная проблема разграничения финансовых обязательств между тремя основными участниками образовательного процесса: государством, бизнесом и семьей. Основные затраты приходятся на государство, которое призвано активно развивать образовательную инфраструктуру. Однако участие бизнеса ограничивается благотворительностью и инициативными акциями отдельных ведущих фирм. Поможет переломить ситуацию принятый в 2006 г. Закон "Об автономных учреждениях". Но это первая попытка институционально-правового регулирования коммерциализации образования и взаимодействия государства и бизнеса.

Семья же в России по уровню доходов в значительной степени не приспособлена к коммерческому образованию. Попытка решить некоторые проблемы с помощью государственных именных финансовых обязательств (ГИФО) не решает принципиальной проблемы, а лишь частично дает возможность выбора вариантов.

Четвертое. Нуждается в существенном изменении система образовательных программ, которые выступают как институциональное обеспечение обновления содержания и качества подготовки и переподготовки и новой, и функционирующей рабочей силы.

По своему содержанию и ведущей концепции образовательные программы завершают первый этап развития и переходят к новому - второму этапу. На первом этапе программы ориентировались на *минимальный* набор учебных знаний, умений и навыков по отдельным предметам, которые были обязательны для формальной оценки по итогам обучения. Главный методологический тезис нового поколения программ: они не являются миниму-

мом, а показывают *оптимальный* уровень, который позволит людям адаптироваться и реализовать себя в сложном и изменяющемся современном мире. Это создает условия для непрерывности образования.

Важным критерием оценки использования человеческих интеллектуальных активов, безусловно, является показатель времени. Исходя из этого, при оценке использования человеческих интеллектуальных активов можно предположить, что существуют отрезки времени, на которых происходят определенные изменения с приобретаемыми знаниями, их модификация.

Можно выделить ряд этапов приобретения и усвоения новых знаний не только индивидом, но и группой. На первом этапе выявляется, какие знания имеют решающее значение для успеха; на втором - осуществляется приобретение знаний, опыта, методов и квалификации; на третьем - обеспечивается оценка полезности знаний. На четвертом этапе отобранные знания классифицируются и вносятся в корпоративную память. На пятом этапе знания извлекаются из корпоративной памяти, и обеспечивается их доступность для использования, т.е. при реализации заданий, решении проблем, принятии решений, поиске идей. Шестой этап - это выявление новых знаний путем наблюдения за клиентами, организации обратной связи. Тем самым обеспечивается создание нового интеллектуального продукта, который может быть реализован на рынке<sup>4</sup>. Наиболее существенными параметрами, на которые следует ориентироваться при выполнении работ каждого этапа, являются повышение эффективности, нацеливание на потребителя, усовершенствование и повышение качества, гибкости и адаптации уровня профессионального опыта и знаний, скорости обучения и инноваций.

Однако на каждом из этапов приобретения и усвоения новых знаний существуют проблемы, которые могут помешать осуществлению целей этапа в полном объеме.

Наличие проблем позволяет утверждать, что нельзя останавливаться в приобретении новых знаний, упорядочении уже имеющих-

ся и оценке их полезности. Для достижения значимых результатов надо обеспечить должное хранение имеющихся знаний, информации. Но какое бы количество знаний ни хранилось в памяти человека, компьютера, на бумаге, нельзя прекращать создание новых технологий, проведение исследований, опытов и экспериментов. Только в таком случае обеспечивается непрерывность воспроизводства человеческого капитала.

При развитии человеческого потенциала государству и обществу приходится учитывать разнонаправленность динамических процессов, происходящих в сфере трудовой деятельности. Одни факторы оказывают позитивное воздействие на человека и в итоге обеспечивают поступательное развитие общества; другие, напротив, оказывают ограниченное воздействие на человеческий потенциал (например, медленные темпы обновления основного капитала в России в конце XX - начале XXI в.); третьи - негативно влияют на рынок труда, на формирование человеческого капитала.

К числу указанных факторов можно отнести остаточный принцип финансирования социальной сферы, ошибки в организации социальной поддержки недостаточно защищенным слоям населения. Например, до сих пор институционально не закреплены реальные права граждан России на достойно оплачиваемый труд. Таким образом, учет разнонаправленности процессов в сфере трудовой деятельности является важным аспектом совершенствования институционализации человеческого потенциала.

<sup>1</sup> Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб., 1994. С. 25.

<sup>2</sup> Современный словарь иностранных слов. М., 1992. С. 484.

<sup>3</sup> Гуменников К.В. Процесс формирования человеческого капитала как фактора общественного производства в условиях инновационного развития: Автореф. дис. Ярославль, 2006. С. 15.

<sup>4</sup> См.: Макаров В. Л. Экономика знаний. М., 2003. С. 44; Мильнер Б.З. Управление знаниями. М., 2003. С. 14.