

## ПЕРСОНАЛ КАК НОСИТЕЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

### PERSONNEL AS A MEDIA OF HUMAN CAPITAL

*S. Baksheyev  
E. Schirinkina*

#### Annotation

Staff is seen as the carrier of human capital. In today's economy, which is often referred to as the "knowledge economy", the importance of a skilled worker increases and staff management should be viewed as a multidimensional model.

**Keywords:** personnel, human capital, knowledge economy.

*Бакшеев Сергей Леонидович*

*Доцент,*

*Сургутский государственный университет,  
г. Сургут, ХМАО–Югра, Тюменская обл.*

*Ширинкина Елена Викторовна*

*Доцент,*

*Сургутский государственный университет,  
г. Сургут, ХМАО–Югра, Тюменская обл.*

#### Аннотация

Персонал рассматривается как носитель человеческого капитала. В современной экономике, которую часто называют как "экономику знаний", возрастает значение квалифицированного работника и управление персоналом следует рассматривать как многоаспектную модель.

*Ключевые слова:*

Персонал, человеческий капитал, экономика знаний.

**В** современный период с развитием экономики знаний возрастает роль человека в организации. Это самый ценный ресурс организации с позиций повышения эффективности ее работы и повышения ее конкурентоспособности в рыночной среде. Оценивание персонала с этих позиций необходимо с учетом двух подходов: в узком смысле (деловая оценка персонала) и в широком смысле (содержание работы и трудовая деятельность персонала, трудовое поведение и потенциал, система управления персоналом) [6]. Думается, что более плодотворен второй подход – в широком смысле, так как только в этом случае персонал рассматривается (самый ценный ресурс) как единство трех компонентов, так необходимых для активной, созидательной деятельности работника: трудовой функции, участие в системе социальных отношений в организации, реализация профессиональных личных качеств, что позволяет продуктивно использовать все производственные ресурсы в организации [17]. А это (в большей степени) все возможно, когда более пристальное внимание обращается не на количественные характеристики персонала, а на качественные: структура персонала, уровень его квалификации и образования и т.д. В связи с этим нам представляется важной теория "человеческого капитала", где каждый работник рассматривается как "носитель" определенного "количества" этого капитала и в первую очередь уровень и качество образования, совокупность профессиональных знаний, опыт работы. Эта теория противоположна точке зрения, когда работник рассматривается как "рабочая сила" – совокупность физических и умственных

способностей человека к труду, а заработная плата является уже не ценой труда, а платой за обладание определенными элементами, составляющими сущность человеческого капитала: здоровье, уровень интеллекта, качество образования и т.д.

Теория человеческого капитала – результат эволюции социально-экономического подхода к закономерностям развития общества. Сегодня достаточно исследований в зарубежной и российской литературе об истории возникновения и развития концепции человеческого капитала, как и определений сущности данного капитала.

Думается, что если рассматривать человеческий капитал как форму общественного богатства, то это не просто накопленный запас навыков, знаний, способностей работника и его здоровья, что является простым кумулятивным эффектом, а именно использование всех этих ценностей человека в интересах общественного производства. С этих позиций человек как носитель творческого начала – бесспорен, но дело в том, что "сложность анализа современного этапа развития состоит в том, что по большей части мы вынуждены исследовать не результаты, а процессы" (Валлентей С., 1993) [5]. Конечно, никто не спорит, например, с общеизвестным положением М. Кастельса, что в последние два десятилетия в мире появилась экономика нового типа, которую называют ин-формационной и глобальной, но нормативно-ценностные границы современного общества только формируются, поэтому проблемный и в определенной степени амбива-

лентный подход вышеуказанного С. Валлентея имеет право на гражданство [10]. Не случайно, что при таком процессном подходе к эволюции общества, есть и несколько иные мнения о сути человеческого капитала. Например, А. Бузгалин и А. Колганов считают, что теория человеческого капитала – это коррекция теории "трех факторов", когда (в частности) простыми методами экстраполяции и редукции на качественно новый объект (творческую деятельность) переносится старая теория [4]. Эти известные российские экономисты предпочитают говорить о "работнике, обладающем креативными способностями", трудящегося в условиях рождающейся креатосферы – мира культурных ценностей [4].

Социально-экономическую мозаичность современного миропонимания дополняет несколько пессимистический подход Г. Маркузе, который определяет современное общество, как "царство комфортабельной, мирной, умеренной демократической несвободой", где подавляется индивидуальность в процессе социально необходимых видов деятельности [13].

Конечно, развитие общества (равно как и его членов) происходит диалектически, а мы часто просто констатируем известные истины, которые рассматриваются специалистами современного общества, в том числе и роль работника в нем. Все это с одной стороны, дает необходимый материал для определенных обобщений (один из результатов этого – появление теории "человеческого капитала"), а с другой стороны – трудно поддаются формализации (при стремлении достичь общественного оптимума) тенденции социально – экономической формации общества.

Думается, что не только дискуссионная трактовка сущности человеческого капитала, но и даже (в определенном смысле) неприятие теории "человеческого капитала" – плодотворный подход. Ибо, как давно подмечено, только устойчивые характеристики (общепринятые определения) отрицают понимание процесса социально-экономического развития как "сложного, многомерного и крайне противоречивого явления" [9]. На это же указывал и Э. Мунье (основоположник французского персонализма): "Забота о доступности сделает бесполезным наш поиск, а вытекающая из этого идея о преобразовании будет надуманной, безжизненной..." [14].

Один из основателей теории человеческого капитала Т. Шульц, изучая трудное положение населения слабо-развитых стран, пришел к выводу, что изменить положение людей к лучшему могут в большей степени знания, чем традиционные факторы производства. Знания и человеческие способности – основа человеческого капитала. Поэтому вполне закономерно, что современную хозяйственную систему рассматривают как "экономику знаний". Это общепринятое понимание общественного

прогресса. Но способности человека с помощью его знаний реализуются, развиваются только через средство самовыражения индивида, поэтому сам труд – форма творчества. Это делает человеческий капитал общественным благом. Но творчество всегда индивидуально, конкретно, поэтому общественные блага – результат интегрального взаимодействия разных факторов человеческого капитала.

*Сегодня (говоря об общественном производстве) можно описать человеческий капитал как комбинацию следующих факторов:*

1. качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;
2. способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка;
3. побуждение человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели [19].

Использование этих факторов эффективно через выраженное целеполагание и прежде всего с экономической стороны – создание новой стоимости. С одной стороны, человеческий компонент самый обременительный из всех активов, а с другой – это единственный компонент, способный производить стоимость.

Социальным свойством человека является его неповторимость, что оказывает влияние на специфичность социально-экономических отношений в обществе, коллективе. Отсюда – все возрастающая роль человека в условиях новой ("информационной", есть и другие варианты названия) экономики. Возникает новый тип работника с точки зрения возрастания значимости его интеллектуальных способностей. Не случайно в двадцать первом веке основа материального производства – "экономика знаний". Управлять работником в этих условиях становится сложнее, чем в индустриальной экономике, так как необходимо (в том числе) создавать условия для формирования творческой атмосферы в коллективе, а это в определенной степени самовыражение работника.

Некоторым диссонансом звучит мнение Дж. Гэлбрэйта о том, что при выборе между работниками с заурядными, средними и исключительными способностями, часто делается выбор в пользу "самых обыкновенных людей" (с заурядными и средними способностями), "тем самым снимается необходимость в особо одаренных людях", так как последние в своем поведении менее предсказуемы, чем вышеуказанные категории работников [7].

В современных условиях управление работником (и персоналом в целом) нужно рассматривать как многоаспектную модель, включающую в себя: корпоративную культуру, социально-психологический, экономический, кадровый и социально-бытовой аспекты [8]. При таком

подходе соблюдается баланс интересов всего коллектива и организации, возникают эмерджентные свойства в коллективе: снижаются деструктивные взгляды на процесс взаимодействия работников и администрации, происходит более быстрая адаптация организации к изменениям во внешней среде и в результате организационная структура юридического лица становится более динамичной (как результат самоорганизации) и формируется иерархия более высокого порядка, чем прежде. В результате полипрофессиональное развитие работников приобретает поступательно линейный характер (в противоположность бифуркационному, если ранее это имело место) и эта "идеология развития" становится доминантой. В интересах персонала его обучение организуется с учетом вышеперечисленных аспектных направлений как корпоративное обучение (формирование основных ценностей организационной культуры), социально-психологическое обучение (формирование навыков общения), экономическое обучение (понимание экономической политики организации), социально-бытовое обучение (адаптация к социально-бытовым условиям в организации), профессиональное обучение (переподготовка и повышение квалификации) [8]. В результате создаются оптимальные условия для возрастания стоимости и значения индивидуального и коллективного человеческого капитала в организации и особенно таких его элементов, как профессиональных знаний, умений, опыта. Кроме того, нельзя не учитывать и усиление социального капитала организации как меры доверия и активности всего коллектива, основанного на нормах нравственности и духовности.

Вышеуказанные действия коллектива в современных условиях реализуются в рамках концепции "управление знаниями": формирование, распределение, обогащение знаний. Это постоянный процесс, основанный на разнонаправленных (но интегрированных) векторах развития знаний:

1. в техническом отношении – централизация знаний, которые свободно распространяются в организации;

2. в социальном и политическом отношении – знания отдельных работников становятся достоянием всего коллектива;

3. в экономическом отношении – знания должны быть необходимы организации, а управление талантами должна сформироваться как система по поиску, привлечению и удержанию талантливых работников [1].

Результат – формирование совокупного работника, то есть, в рамках единого коллектива формируется совокупность людей с разным уровнем квалификации [2].

Почему образованные (квалифицированные) работники должны получать более высокую оплату труда? С одной стороны, уровень образования создает убеждение у фирм, что такие работники лучше будут делать свою ра-

боту по сравнению с менее образованными работниками. И это разумно в той степени, в какой образование ведет к росту производительности труда. В данном случае и работодатель заинтересован делать свои вложения в повышение образовательного уровня работника. Г. Беккер называет это специальной подготовкой и добавляет, что затраты на подготовку на рабочем месте важнее всего [3]. Но здесь возможны ошибки (не так обучали, не того обучали), ибо "инвестор в человеческий капитал импульсивнее и поэтому больше подвержен ошибкам, чем инвестор в физический...капитал" [3]. С другой стороны, сложно определить пределы роста производительности труда из-за уровня образования. Дело в том, что часто уровень образования – это своеобразный сигнал фирме, что работник может трудиться весьма продуктивно [18]. Но необходимо помнить, что в текущем столетии, как и несколько столетий назад актуальным остается тезис о том, "краткое обучение" в "короткое время" ценится невысоко и этому "может научиться всякий деревенский багтрак" [12].

С позиций персонализма теорию человеческого капитала можно рассматривать как усилия отдельного работника, направленного на формирование и развитие отдельных элементов этого капитала с учетом запросов общества. Но удовлетворение этих запросов может быть прямым – с учетом разделения труда, когда работник непосредственно участвует в этом разделении, и косвенным – с позиций сохранения социальных устоев общества. В последнем случае, сохранение "здоровых" традиций в любом обществе (государстве) всегда приветствуется, а это по силам лишь работнику с высоким уровнем человеческого капитала. В этом случае мы можем говорить (в противовес экономической) о духовной стороне, присущей человеку вообще: преданности, надежности, позитивности и так далее. Значение этой стороны в работнике в современном обществе (по сравнению с индустриальным) повышается и совмещение частных интересов с общественными (и коллективными) дает основание отдельным экономистам о переходе в будущем к нравственной экономике [11]. Ф. Фукуяма в своей книге "Доверие" назвал этот процесс "одухотворением экономической жизни" и справедливо подчеркнул, что экономическая деятельность людей – это часть социальной жизни, где "задействованы общественные традиции и ценности, в т.ч. нравственные" [20]. Поэтому не случайно во второй половине двадцатого века появились теории, несколько ограничивающие всеобщий восторг ростом стоимости общественных благ с помощью преимущественно знаний, формирующихся в первую очередь под воздействием высокотехнологических наукоемких отраслей экономики. В частности, к ним относятся, "гипотеза Гордона" по которой на рост производительности труда в других отраслях экономики (кроме компьютеризированных) информационные технологии прямого воздействия не оказали, "гипотеза Дэвида", по которой инфор-

мационные технологии окажут свое непосредственное полифункциональное воздействие лишь по истечении определенного времени, подобно тому, как применение электроэнергии оказало воздействие на производительность труда лишь через сорок лет после начала использования электроэнергии [16]. В данном случае происходит ретардация воздействия информационного подхода к созданию общественных благ и возрастание роли общественных ценностей: культуры, традиций, религии и так далее.

Русский философ Н. Бердяев справедливо (для XX в.) подчеркивал, что мы живем в ином мире, чем мир XVIII и XIX веков. Мы также можем сказать, что XXI век иной, чем XX век. Современное высокотехнологическое производство требует от работников выполнять элементы сложного труда. Кажется, все просто – обучай работников и персонал будет представлять собой коллектив квалифицированных работников, повышающих производительность труда и качество продукции. Но с учетом зако-

на убывающей производительности труда, если норма отдачи от инвестиций (в развитых странах) в среднее образование составляет 11%, то в высшее образование уже 9% [15]. Поэтому предпринимателю выгодна грамотная политика государства в области образования, а свои вложения в обучение работников он будет строго лимитировать.

Подведем некоторые выводы: во-первых, персонал, обладающий человеческим капиталом (в зависимости от профессии доминировать могут его разные элементы) является необходимостью как для самого работника, так и для предпринимателя, во-вторых, человеческий капитал – персонафицированное достижение отдельного работника, в-третьих, кроме утилитарной "выгоды", человеческий капитал должен формировать у работника и чувство социальной ответственности (социальный капитал), в четвертых, неоднозначность мнений в отношении человеческого капитала является свидетельством о диалектической ценности этой теории.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./ Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб: Питер, 2009. – 848 с.
2. Багатуриа Г.А., Выгодский В.С. Экономическое наследие Карла Маркса (история, содержание, методология). М.: "Мысль". – 1976. – 325 с.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ./ Сост., науч. ред., послесл., Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
4. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Глобальный капитал. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 512 с.
5. Валлентей С. На пути к мировой цивилизации // Вопросы экономики, 1993. № 11. С. 57.
6. Воробьева Н.В., Рыбкина О.Н. Развитие оценочной функции в системе кадрового менеджмента / Проблемы и управленческие технологии в экономике ТЭК. Сб. науч. тр. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2004. – С. 223–229.
7. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество: Пер. с англ. / Дж. Гэлбрейт. – М.: ООО "Издательство АСТ"; ООО "Транзиткнига"; СПб.: Terra Fatastica, 2004. – 602 с.
8. Дырин С.П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской практики. – СПб.: ИД "Петрополис", 2008. – 216 с.
9. Зубаревич Н.В. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 264 с.
10. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Под редакцией О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 620 с.
11. Львов Д.С. Экономика развития. / Д.С. Львов. – М.: Экзамен, 2002. – 512 с.
12. Маркс Карл. Капитал: Квинтэссенция ВСЕХ ТОМОВ "Капитала" в одной книге. Пер. с нем. / Сост., предисл. и прилож. Ю. Борхардта. Изд. 6-е. М.: Книжный дом "Либроком", 2016. – 400 с.
13. Маркузе Г. Одномерный человек / Г. Маркузе; Пер. с англ. А.А. Юдина. – М.: ООО "Издательство АСТ"; ЗАО НПП "Ермак", 2003. – 331 с.
14. Мунье Э. Манифест персонализма: Пер. с фр. / Вступит. ст. И.С. Вдовиной. – М.: Республика, 1999. – 559 с.
15. Обучение рынку/ Под ред. С.Ю. Глазьева.–М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2004. – 639 с.
16. Стрелец И.А. Новая экономика и информационные технологии / И.А. Стрелец. – М.: Издательство "Экзамен", 2003. – 256 с.
17. Теория и искусство управления / Под. Науч. ред. А.М. Лялина, З.П. Румянцевой; Государственный университет управления, Институт государственного управления и права ГУУ. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ГУУ, 2011. 503 с.
18. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: "Дело ЛТД", 1993. – 864 с.
19. Фитценц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитценц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
20. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М.: ООО "Издательство АСТ"; ЗАО НПП "Ермак", 2004. – 730 с.