

РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ю. Ш. Капкаев, Д. С. Руденко

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

Статья посвящена изучению теории человеческого капитала. Актуальность исследования человеческого капитала выражена в глобализационных процессах, переходе к цифровому обществу, которое требует особого внимания к управлению человеческими ресурсами. Цель статьи — провести ретроспективный анализ представлений исследователей-экономистов, позволяющий сформировать современный подход к категории «человеческий капитал». Проанализированы исследования, позволяющие связать исторические представления ученых о рабочей силе и современное понимание человеческого капитала. Выявлено, что в современном мире необходимо развивать и инвестировать в человеческие ресурсы, так как они являются активом любой компании. Эффективность человеческого капитала определяется уровнем квалификации, умений и навыков, трудолюбием, а также физическим здоровьем.

Ключевые слова: *человеческий капитал, человеческие ресурсы, цифровая экономика.*

В век цифровых технологий изменения претерпевают все стороны жизни общества. В сфере экономики все нарастает конкуренция на рынке. Быстроменяющиеся, неопределенные условия требуют больше внимания к главному звену в компаниях, а именно к человеческому капиталу. Очевидно, что переход к информационному обществу создает новые требования к профессионализму сотрудников. Изменяются качество и эффективность труда, появляются новые формы занятости, с каждым днем увеличиваются риски работодателей и усложняется поиск высококвалифицированных сотрудников. В современных условиях участие работника в производстве является не только техническим, но и сложным социально-экономическим процессом. Поэтому изучение человеческого капитала с различных позиций и ракурсов сохраняет свою актуальность [1].

Современное общественное производство — это процесс взаимодействия личностного и материально-вещественного факторов, в этом процессе важнейшая роль принадлежит живому труду. В настоящее время развитие современных технологий, распространение информационной и компьютерной техники предполагают новую интеллектуальную, творческую, креативную роль человека при принятии решений. Новые условия на рынке труда предъявляют современные требования к человеческому капиталу. Поэтому теория человеческого капитала становится актуальной и активно применяется при исследовании факторов развития организаций в современных условиях [2].

Теория человеческого капитала актуальна с XVIII в. Для того чтобы управлять человеческими ресурсами, следует знать теорию, так как именно она рассматривает людей как значимое звено, в которое необходимо постоянно инвестировать. Первоначальное рассмотрение человеческого капитала началось с английских ученых в XVII—XVIII вв. Одним из представителей и первым разработчиком теории трудовой стоимости считается В. Петти. По его мнению, затраты на работника составляют основу цены любого продукта. Также В. Петти определил, что богатство государства зависит не только от численности населения, но и от способности и трудолюбия. А низкий уровень заработной платы может побудить интенсивнее трудиться рабочего [3]. В современной экономике данная теория применяется по обратной схеме. Работники готовы трудиться больше и упорнее за повышенную заработную плату. При этом способности имеются не у всех, что говорить и о трудолюбии. Трудолюбивые люди понимают смысл своего труда, готовы вкладывать силы и энергию, лишь бы приносить пользу людям. Во главе стоит сам процесс любимого дела, финансовая сторона вопроса мало касается трудолюбивых людей, она уходит на второй план. На фоне внедрения цифровой среды у большинства людей способности повысились в трудовом плане. Но также осталась немалая часть населения, которая не готова к новым условиям, поэтому их способности оставляют желать лучшего. Поэтому в России в современных условиях значительное внимание работодателей направлено на обучение и переподготовку персонала [4].

Именно способность заработной платы стимулировать рабочих к росту производительности труда отмечал в своих работах А. Смит, который выделил такой важный фактор повышения эффективности, как разделение труда. А. Смит писал, что необходимо учитывать уровень квалификации работников и степень тяжести труда. Таким образом, если для производства требуются особые знания и навыки, то в заработную плату должна быть включена надбавка за квалификацию, возмещавшая расходы на обучение [5]. В современной экономике уровень квалификации учитывается в системе заработной платы. Также стоит отметить, что чем выше уровень квалификации, тем больше возможностей продвижения по карьерной лестнице, а также увеличивается и финансовое состояние.

Исследование способностей человека к труду вел и экономист промышленного переворота Д. Рикардо. Он считал, что увеличение заработной платы приведет к росту рождаемости, а следовательно, предложение рабочей силы будет больше, чем спрос на нее, что приведет к снижению уровня дохода. Особое внимание Д. Рикардо уделял такому фактору развития государства, как образование, для любого слоя населения. Увеличению капитала быстрыми темпами способствует уровень образования [6]. Современная теория также указывает на приращение человеческого капитала, с помощью инвестиций в образование [7].

Первый этап исследования человеческого капитала основывался на численности населения отдельных стран с учетом способностей и желания работать и рассмотрением влияния заработной платы и образования. Однако в качестве капитала этот фактор не рассматривался.

Исследования трудовой теории стоимости, сформулированной А. Смитом и Д. Рикардо, легли в основу учения К. Маркса. Введя в оборот понятие «рабочая сила» и указав на то, что работник вкладывает в экономические процессы «способность к труду», он предложил усреднять уровень квалификации и интенсивность труда для учета общественно необходимых затрат труда. К. Маркс установил взаимосвязь между рабочим временем и производительностью труда, которая зависит от квалификации рабочего, эффективности средств производства, научно-технического прогресса и т. д. Он разделил понятия «труд» и «рабочая сила», выделив простой и сложный труд. Основная идея заключается в том, что навыки, знания, способности рабочей силы реализуются в более сложном труде, который производит больше стоимости в расчете на единицу времени [8].

Несмотря на то что К. Маркс не обозначал рабочую силу в качестве капитала, он ставил эти категории на один уровень. При этом многозначительность описания капитала как совокупности денежных средств, финансовых вложений, материальных ценностей, затрат на приобретение прав и привилегий, нематериальных элементов позволяет на современном этапе исследовать и человеческий капитал.

В XIX—XX вв. развитие теории человеческого капитала продолжались в исследованиях ученых неоклассического направления, среди которых можно выделить И. Фишера, Г. Маклеода, Л. Вальраса, Н. Сениора, А. Маршала. Швейцарский экономист Л. Вальрас, являясь родоначальником теории предельной полезности, учитывал в качестве капитала любого человека независимо от того, полезен он или нет [9]. Новым развитием теории человеческого капитала были исследования А. Маршала, который использовал новый термин «персональный капитал». Жизненные средства для обеспечения жизни и труда, а именно жилье, пища, одежда, отдых, свобода, являются основой формирования богатства. Он указывает, что здоровье, моральная и умственная сила человека являются основой производительности труда [См.: 10].

На сегодняшний день данная теория подтверждается. Действительно, если нет одежды, места жительства и нет возможности обеспечить себя даже едой, то теряется социальный статус, и, как следствие, формируется новый слой населения — «без определенного места жительства». Все больше компаний проявляют особый интерес вопросам здоровья своих сотрудников, вводят расширенные дополнительные медицинские полисы, поддерживают сотрудников морально, прибегая к услугам психологов и другим видам помощи, а также повышают коммуникации между сотрудниками различными совместными мероприятиями. Как правило, работники в таких компаниях чувствуют себя защищенно, возникает меньше конфликтов между сотрудниками и уровень текучести кадров остается на низких показателях [11].

Для получения дохода основой выступает капитал, как любая экономическая величина, утверждал Г. Маклеод [12]. К основным величинам он относил материальные ценности, права, человеческие способности, только те, которые могут приносить доход. Не считал нужным включать в экономический анализ умения человека, если он не приносит выгоды.

Научно-техническая революция, огромный интерес к сфере труда, недостаток высококвалифицированных

кадров в 1950—60-х гг. сформировали новые теории развития человеческого капитала. Появляются новые труды ученых, а именно Б. Вейсборда, Э. Дениссона, Т. Шульца, Г. Беккера, И. Фишера, Дж. Минцера. Важность государственных вложений в сферы образования и здравоохранения показал в своих трудах Б. Вейсборда [См.: 13]. Образование, по его мнению, является основой производительности труда, так как качество рабочей силы улучшается. Дж. Минцер разработал уравнение заработной платы, которое включало в себя опыт на рынке, стаж работы, продолжительность и уровень обучения, однако расчет не учитывал такого показателя, как здоровье [14]. Если физическое состояние сотрудника в норме, то и производительность у него больше, нежели у больного человека. Чтобы эффективность работоспособности человека росла, необходимо учитывать такой важный показатель, как здоровье, и также инвестировать в него. Человек нуждается в поддержании своего здоровья и смене обстановки для восполнения своих сил. В современных крупных организациях уделяют этому вопросу особое внимание и заботятся о своих сотрудниках. Многие компании предоставляют расширенный пакет медицинских услуг, посещение в фитнес-клуба и бассейна, в некоторых организациях предусмотрено ежегодное посещение санатория либо отдых на море. Такие «бонусы», к сожалению, предусмотрены не во всех компаниях.

Большой вклад в теорию человеческого капитала внесли ученые Т. Шульц и Г. Беккер. Ключевым фактором повышения производительности труда является вложение в дополнительное образование. Развивать способности человека можно с помощью инвестирования в образование на всем жизненном пути, начиная со школы, университета, постоянного обучения на рабочем месте, отмечал Т. Шульц [См.: 15]. Для повышения благосостояния развивающихся стран особое внимание стоит обратить на применение знаний молодого поколения, имеющих высшее образование. Продолжая теорию Т. Шульца, Г. Беккер делал акцент на поведении личности. Основной момент в его исследовании отводится анализу вложений в человеческий капитал и их влияния на распределение получаемых доходов. Поскольку с возрастом способности, память, умения, навыки ухудшаются, то предельные доходы также будут уменьшаться [16].

Российские экономисты также исследовали теорию человеческого капитала, среди них Л. Абалкин, В. Ефимов, Ю. Корчагин, В. Радаев, М. Критский, Л. Тульчинский. Общий тезис указывает на многообразный и сложный механизм изучения

новых форм и свойств значения человеческого капитала. В. Радаев утверждал, что, под влиянием собственных целей и мотивов вступая в любые хозяйственные или экономические отношения, человек располагает имеющимися у него ресурсами [17]. Важная особенность, которая содержится в человеке, — это ликвидность, которая трансформируется в доход. А, следовательно, доход — это движимая категория и говорит о том, что человеческий капитал также изменяется и подстраивается под изменения и потребности рынка труда.

М. Критский утверждал, что человеческий капитал способствует движению человеческого общества. Также это производственный и социальный фактор, который постоянно необходимо инвестировать в знания, воспитание, искусство, культуру, свободу, интеллектуальные способности. Т. Шульц трактовал, что каждый индивид обладает набором человеческих ресурсов, которые могут быть врожденными или приобретенными. Врожденный потенциал изменить нельзя, а вот приобретенный может быть усилен различными вложениями в процессе социализации, которые конвертируются в человеческий капитал. Л. Абалкин выделяет важные показатели в структуре человеческого капитала, которые расширяют возможности получения дохода, а именно образование, способности к творчеству, здоровье, мотивацию и врожденные способности [18].

Ю. Корчагин утверждает, что человеческий капитал — это социальный фактор. Эффективность и качество жизни населения напрямую зависят от вложенных инвестиций. Ученый утверждает, что под влиянием инвестиций приумножаются интеллектуальная собственность, экономическая свобода, информационное оборудование труда и быта, предпринимательский климат и безопасность [19]. В. Ефимов в своих трудах рассматривает человеческий капитал как самостоятельный процесс производства, который создает дополнительную стоимость продукта. Он разделяет человеческий капитал на три составляющие: биологическую, которая сохраняет человеческий капитал; социальную, которая способствует развитию человеческого капитала; и экономическую, способствующую капитализации человеческого капитала [См.: 15].

Таким образом, в узком смысле авторы рассматривают «человеческий капитал» как совокупность навыков, знаний и умений человека, а также как форму интеллектуальных способностей, приобретенных благодаря формальному обучению. В широком смысле — как сумму факторов, обеспечива-

ющих возможность приносить доход, приобретенный профессиональный опыт и физическое здоровье. Авторы определяют широкий диапазон для обозначения человеческого капитала [18]. Человеческий капитал состоит из совокупности врожденных и приобретенных в течение всей жизни навыков и знаний, используемых в производстве товаров и услуг.

Исследования такого важного экономического фактора, как труд, в процессе своего развития опирались на важнейшую его роль в процессе создания любого продукта. При этом разносторонне анализировался уровень заработной платы и ее роль в стимулировании производительности. Особое внимание уделялось трудолюбию и степени тяжести труда. Принимались во внимание расходы на обучение возмещение которых должно находить отражение в надбавке, основанной на оценке уровня квалификации. С другой стороны, уровень квалификации отмечался как основа возможностей карьерного роста и повышения финансового благосостояния. Общим для большинства ученых является понимание того, что производительность существенно зависит от инвестиций в человеческий капитал, а также то, что такие вложения обеспечивают воспроизводство рабочей силы.

Современные исследования часто обращены именно к качеству человеческих ресурсов, которые воплощают в себе возможность приносить доход. Упор делался на значении здоровья, материального

благополучия, эмоционального состояния и прочих факторов [19].

На сегодняшний день в быстроменяющемся мире необходимо наращивать человеческий капитал с помощью постоянного развития человеческого потенциала, включая профессиональные умения и навыки. Ведь человеческий капитал рассматривается как актив, который требует инвестиций. Для успешного решения задач по формированию «экономического человека» на уровне государства предусмотрены различные программы в области образования, которые сосредоточены на умениях, навыках и компетенциях человека, необходимых для инновационной деятельности. Внедрение новых технологий стимулировало проведение мониторинга новых алгоритмов, новых обстоятельств, ценностей, способствующих формированию нового человеческого капитала [20]. Непрерывное образование в течении всей жизни формирует систему нового человека в зависимости от разных факторов, а именно возраста, социального статуса, дохода, профессионального опыта и т. д. Реализация человеческого капитала будет эффективна тогда, когда в своей профессии работник будет применять не только опыт, знания, умения, а также профессиональные компетенции, деловые качества, soft-skills, работу в команде. Человеческому капиталу необходимо уделять пристальное внимание, так как от человеческих ресурсов напрямую зависит прибыль компании и развитие экономики в целом.

Список литературы

1. Barkhatov V. Actual situation and future perspectives about smes's human capital in Russia and other countries // *European journal of business and economics*. 2016. Vol. 2. P. 1—4.
2. Роков А. И., Бакина Е. С., Ледовская К. А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики // *Стратегии бизнеса*. 2020. Т. 8, № 1 (69). С. 27—30.
3. Иванов М. И. Основные положения теории человеческого капитала и их развитие // *Вестник Чеченского государственного университета*. 2019. Т. 36, № 4. С. 92—97.
4. Капкаев Ю. Ш., Емельянова Д. С. Потенциал развития персонала предприятий в условиях цифровой экономики // *Комплексное развитие территориальных систем и повышение эффективности регионального управления в условиях цифровизации экономики* Материалы национальной (всероссийской) научно-практической конференции. 2018. С. 379—384.
5. Абдельмаджид Фатхи Э. Ю. Теоретический обзор роли человеческого капитала в экономическом росте // *Креативная экономика*. 2019. Т. 13, № 4. С. 651—660.
6. Рикардо, Д. Сочинения. Т. 1. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. 539 с.
7. Алексеева Ю. С., Левченко А. С., Рудычева А. А., Кузнецова И. А. Модель управления человеческим капиталом с целью повышения конкурентоспособности предприятия // *Казанский экономический вестник*. 2019. № 4 (42). С. 107—114.
8. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. В 3 т. Т. 1. Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1983. 592 с.

9. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. М.: Изограф, 2000. 448 с.
10. Коберник Е. Г., Рудаков Д. В. От человеческого капитала к интеллектуальному: теоретические аспекты // Двадцать пятые апрельские экономические чтения: материалы междунар. науч.-практ. конф. 2019. С. 84—89.
11. Kuznetsova I. G. Problems and prospects of human capital development in modern Russia // *International Journal of Economics and Business Administration*. 2019. Vol. 7, № 2. P. 164—175.
12. Macleod H. D. *The Elements of Economics*. New York: D. Appleton and Co. 1881.
13. Дадашев А. З. Человеческий капитал: сущность, структура, продуктивность // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2018. № 1. С. 4—7.
14. Кондаурова И. А. Конкурентоспособность рабочей силы как характеристика человеческого капитала в условиях формирования экономики знаний // *Фотинские чтения*. 2018. № 1 (9). С. 174—183.
15. Брюхина Н. Г. Основные концепции человеческого капитала в научных исследованиях // *Управление устойчивым развитием*. 2020. № 2 (27). С. 11—19.
16. Becker G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago. 1994. 412 p.
17. Радаев В. В. *Экономическая социология: учеб. для вузов / Гос. ун-т — Высшая школа экономики*. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. 603 с.
18. Абалкин Л. И. Парадоксы измерения человеческого капитала // *Вопросы экономики*. 2009. № 9. С. 51—70.
19. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал и процессы развития на макро и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ, 2004.
20. Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р., Пуляев В. Т. *Краткая экономическая энциклопедия*. СПб.: Петрополис, 1998.
21. Капкаев Ю. Ш., Нурмухаметов И. А. К вопросу о формировании качественного человеческого капитала в контексте цифровизации российской экономики // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2019. № 7 (429). С. 91—101.
22. Самородов А. А., Афанасьева Н. В. Роль и значение рынка человеческого капитала в развитии современной экономики // *Научные труды Вольного экономического общества России*. 2018. Т. 212, № 4. С. 112—123.

Сведения об авторах

Капкаев Юнер Шамильевич — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики отраслей и рынков Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. zam@csu.ru

Руденко Дарья Сергеевна — аспирантка кафедры экономики отраслей и рынков Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. eds@csu.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.

2020. No. 6 (440). *Economic Sciences. Iss. 69. Pp. 38—43.*

DEVELOPMENT OF THE THEORY OF HUMAN CAPITAL IN MODERN CONDITIONS

Yu. Sh. Kapkaev

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. zam@csu.ru

D. S. Rudenko

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. eds@csu.ru

The paper demonstrates the study of the theory of human capital. The relevance of the study of human capital is expressed in globalization processes, the transition to a digital society, which requires special attention to human resource management. The purpose of the paper is to conduct a retrospective analysis of the views of researchers and economists, allowing to formulate a modern approach to the category of «human capital». Studies that allow to relate the historical ideas of scientists about labor and a modern understanding of human

capital were analysed. In the modern world it is necessary to develop and invest in human resources, since they are an asset of any company. The effectiveness of human capital is determined by the level of qualifications, skills, hard work, and also physical health.

Keywords: *human capital, human resources, digital economy.*

References

1. Barkhatov V. (2016) *European journal of business and economics*, vol. 2, pp. 1—4.
2. Rokov A. I., Bakina E. S., Ledovskaya K. A. (2020) *Strategii biznesa*, vol. 8, no. 1 (69), pp. 27—30 [in Russ.].
3. Ivanov M. I. (2019) *Vestnik Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta*, vol. 36, no. 4, pp. 92—97 [in Russ.].
4. Kapkaev Yu. Sh., Emelyanova D. S. (2018) *Kompleksnoe razvitie territorial'nyh sistem i povyshenie effektivnosti regional'nogo upravleniya v usloviyah cifrovizacii ekonomiki Materialy nacional'noj (vserossijskoj) nauchno-prakticheskoy konferencii*, pp. 379—384 [in Russ.].
5. Abdelmajid Fathi E. Yu. (2019) *Kreativnaya ekonomika*, vol. 13, no. 4, pp. 651—660 [In Russ.].
6. Ricardo D. (1955) *Sochineniya. T. 1. Nachala politicheskoy ekonomii i nalogovogo oblozheniya* [The beginning of political economy and taxation]. Moscow, Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoy literatury. 539 p.
7. Alekseeva Yu. S., Levchenko A. S., Rudycheva A. A., Kuznetsova I. A. (2019) *Kazanskij ekonomicheskij vestnik*, no. 4 (42), pp. 107—114 [in Russ.].
8. Marx K. (1983) *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomiki. V 3 t. T. 1. Process proizvodstva kapitala* [Capital. Criticism of the political economy. In 3 vol. Vol. 1. The process of capital production]. Moscow, Politizdat. 592 p.
9. Walras L. (2000) *Elementy chistoj politicheskoy ekonomii* [Elements of pure political economy]. Moscow, Izograf. 448 p.
10. Kobernik E. G., Rudakov D. V. (2019) *Dvadcat' pyatye aprel'skie ekonomicheskie chteniya Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*, pp. 84—89 [in Russ.].
11. Kuznetsova I. G. (2019) *International Journal of Economics and Business Administration*, vol. 7, no. 2, pp. 164—175 [in Russ.].
12. Macleod H. D. (1881) *The Elements of Economics*. New York, D. Appleton and Co. 415 p.
13. Dadashev A. Z. (2018) *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*, no. 1, pp. 4—7 [in Russ.].
14. Kondaurova I. A. (2018) *Fotinskie chteniya*, no. 1 (9), pp. 174—183 [in Russ.].
15. Bruhin N. G. (2020) *Upravlenie ustojchivym razvitiem*, no. 2 (27), pp. 11—19 [in Russ.].
16. Becker G. (1994) *Chelovecheskij kapital: teoreticheskij i empiricheskij analiz s osobym akcentom na obrazovanie* [Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education]. Chicago: The University of Chicago. 412 p.
17. Radaev V. V. (2005) *Ekonomicheskaya sociologiya: uchebnik dlya vuzov. Gos. un-t — Vysshaya shkola ekonomiki* [Economic sociology. Higher School of Economics]. Moscow, GU VSHE. 603 p. [in Russ.].
18. Abalkin L. I. (2009) *Voprosy ekonomiki*, no. 9, pp. 51—70 [in Russ.].
19. Korchagin Yu. A., Vechkanova G. R., Pulaev V. T. (2004) *Chelovecheskij kapital i processy razvitiya na makro i mikrourovnyah* [Human capital and development processes at the macro and micro levels]. Voronezh, CIRE. 106 p. [in Russ.].
20. Vechkanov G. S., Vechkanova G. R., Pulaev V. T. (1998) *Kratkaya ekonomicheskaya enciklopediya* [Brief Economic Encyclopedia]. St. Petersburg, Petropolis. 197 p. [in Russ.].
21. Kapkaev Yu. Sh., Nurmyhametov I. A. (2019) *Vestnik CHelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 7 (429), pp. 91—101 [in Russ.].
22. Samorodov A. A., Afanasieva N.V. (2018) *Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*, vol. 212, no. 4, pp. 112—123 [in Russ.].