

## ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ИЗНОСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

*Ю. Ш. Капкаев, Д. С. Руденко*

*Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия*

Технологические изменения, развитие информационных систем и сетей, а также особые, сложившиеся в пандемию условия, которые требуют пересмотра параметров вовлечения человеческого капитала в производственный процесс, обуславливают важность изучения интенсивности использования человеческого капитала. В статье рассмотрено использование человеческого капитала, сопряженное с наличием факторов напряженности, которые связаны с необходимостью поддерживать должный уровень квалификации, освоением новых знаний, мобильностью. В сложившихся условиях наблюдается рост интенсивности износа человеческого капитала. Особое внимание уделяется проблеме профессионального выгорания как важному аспекту износа человеческого капитала. Предложенный подход к оценке человеческого капитала основан на его износе и особой роли родительского труда как в формировании человеческого капитала, так и в качестве фактора износа. Сделан вывод о необходимости объединения усилий бизнеса и государства по обеспечению стабильности и равновесия родительского труда.

**Ключевые слова:** *рабочая сила, напряженность рабочей силы, износ рабочей силы, родительский труд.*

В современных условиях возрастает роль человеческого капитала в экономике. Значение труда как фактора производства подчеркивалось на всех этапах развития экономической науки. Система трудовых отношений в России в конце XX — начале XXI в. претерпела существенные изменения. В условиях перехода к постиндустриальному развитию важное значение приобретает цифровое, информационное, сетевое пространство, которое влияет на все сферы жизни человека, в том числе на трудовые аспекты. В современных условиях проблемы эффективности использования рабочей силы приобрели новую значимость.

В экономической литературе содержанию понятия «рабочая сила», исследованию его развития уделяли внимание многие зарубежные и российские ученые начиная с XVIII в. В классической школе рассматривали способность к рабочей силе как измеритель ценности, которая зависела от умений и стараний рабочего. А также рабочая сила выступала специфическим товаром на рынке, имеющим физиологические характеристики, которые принадлежат индивиду и являются составляющей качества рабочей силы [1].

Среди отечественных представителей экономической школы можно выделить ученых В. А. Гордеева и А. А. Гордеева. Они указывают на то, что рабочая сила не соответствует качественному образовательному уровню [4]. По мнению Ю. Г. Одегова, Г. Г. Руденко, Н. К. Луновой, рабо-

чая сила является товаром, которая проявляет себя в условиях различных социально-экономических систем [2]. А. В. Бузгалин обозначает понятие рабочей силы как непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное повышение образовательного уровня [См.: 3].

На сегодняшний день рабочая сила не рассматривается как производственный фактор. Она определяется как движущий инструмент повышения производительности, экономического развития, внедрения новшеств на микро- и макроуровне. Экономические отношения базируются на купле-продаже не только товаров, услуг, знаний и технологий, но и рабочего времени, трудовых и творческих усилий людей, обладающих профессиональными навыками и умениями. Формирование потенциала и уровня рабочей силы напрямую влияет на конкурентоспособность любой компании.

Инновационный этап развития общества с применением компьютерной интеграции требует особых знаний и умений. С учетом постоянных внешних экономических изменений предъявляются особые требования к работникам, а именно: освоение новых знаний, повышение квалификации, мобильность, а также универсализация работника, который должен совмещать несколько профессиональных специальностей [4].

Деятельность любой компании основывается на ее активах. Под активами можно понимать

имущество, вовлеченное в деятельность компании. В совокупности материальные, нематериальные и финансовые активы компании используются в финансово-хозяйственной деятельности, отображаются в бухгалтерском балансе в денежном выражении, обеспечивая в будущем экономические выгоды. За последние десятилетия произошли существенные изменения в экономике фирмы. В недалеком прошлом традиционная компания обладала высокой капиталоемкостью, вертикальной интеграцией, жестким стилем управления, материальными активами. Новая компания базируется на человеческом капитале, возрастающую долю занимают ноу-хау, патенты, бренды, в большей части они определяют уровень рыночной капитализации компании. Успешность функционирования любой экономической системы обеспечивает человеческий капитал. В постиндустриальном обществе в качестве стратегического ресурса человеческий капитал вытесняет финансовый. В то же время в отличие от имущества, механизмов, инфраструктурных активов человеческий капитал не принадлежит компании, так как человек в отличие от станка не может быть объектом купли-продажи. Поэтому на рынке устанавливаются цены на использование человеческого капитала в виде заработной платы. Стоимость человеческого капитала в компании зависит от категории сотрудника (творческие, квалифицированные, обладающие уникальными компетенциями, временные, особо востребованные на рынке, опытные и т. п.). На стоимость человеческого капитала влияют следующие качества сотрудника: творческий и интеллектуальный потенциал, умение быстро адаптироваться к новым условиям, высокий уровень профессиональной компетентности, ответственность, личностные характеристики. При этом ценность не учитывает значение личности в семье и обществе [5].

На формирование и воспроизводство человеческого капитала на протяжении всей жизни влияют несколько институтов, а именно: семья, фирма и государство, притом что вносить свои коррективы институты могут как по отдельности, так и одновременно. Процесс воспроизводства человеческого капитала начинается с его формирования. Базой для человеческого капитала является образование, получение новых знаний, навыков, умений. На данном этапе формируется представление о будущем роде деятельности, то, каким будет положение в обществе, а также уровень доходов человека. Следующим этапом можно обозначить накопление человеческого капитала. Оно происходит в процессе

трудовой деятельности, повышая профессиональные умения и навыки, от которых напрямую зависит увеличение доходов. Завершающим этапом рассматривается использование человеческого капитала. Совокупность всех знаний и опыта применяется непосредственно в трудовой деятельности, которая отражается на заработной плате. Данные институты оказывают влияние на качество и содержание образования, уровень развития творческих способностей, образ жизни, трудовую мотивацию, социальную активность и мобильность в обществе.

По мере развития общественных отношений изменился как сам работник, так и его роль, место и значение в трудовом процессе. В быстроменяющихся условиях компании претерпевают трансформации. В свою очередь для конкурентоспособности компании и российской экономики в целом решающим нематериальным фактором становится качество рабочей силы. Оно определяется совокупностью уровня образования работника и его опыта производственной деятельности, а также зависит от состояния здоровья, возраста, пола и образа жизни человека. В целях повышения производительности труда важно повышать ценность человеческого капитала путем инвестирования в него. Затраты компании на повышение квалификации, обучение, переподготовку персонала рассматриваются как долгосрочные капитальные вложения, которые должны быть экономически необходимыми и обоснованными [6]. Ценность человеческого капитала может возрастать либо снижаться со временем, обладая способностью к амортизации [7].

Качество рабочей силы может как улучшаться, так и ухудшаться, так как на результат влияет множество факторов. Актуальность и значимость данной проблемы вызвали интерес в конце XX в. у экономистов и психологов. Однако рассмотрение вопроса о качестве рабочей силы остается открытым и требует пересмотра с учетом возникающих новых факторов в современной экономической науке. Можно обозначить следующие факторы, влияющие на качество рабочей силы: личностные, физиологические, психологические и социально-экономические. Личностный аспект указывает на роль качеств работника, которые в последующем применяются в профессиональной деятельности. В данном аспекте рассматривается личная и социальная ответственность, справедливость, чувство собственного достоинства, эмоциональная устойчивость. Ядром сформированной личности является нравственность работника. Физиологический аспект выражается через состояние здоровья, ко-

торое наряду со способностями и образованием является важным элементом человеческого капитала. В нормальном состоянии человек способен выполнять социальные функции, которые в дальнейшем влияют на оценку удовлетворенности жизнью. Психологический аспект отражается на социально-психологическом климате, который создается в коллективе. Благоприятная атмосфера способствует эффективной работе, творческой инициативе. Психологический фактор напрямую зависит от состояния физического здоровья [17]. Социально-экономический аспект характеризуется совокупностью воспитания, образования, культуры, формирующихся навыков, знаний, применяемых в процессе трудовой деятельности. Таким образом, на качество рабочей силы влияет множество аспектов. Для достижения высокого уровня качества необходимы баланс и удовлетворенность во всех аспектах [8].

Для достижения высокого уровня производительности труда сотрудники вынуждены работать сверхурочно [9]. Как показывает статистика, в России 87% профессионалов работают сверхурочно. Как видно в таблице ниже, сотрудники вынуждены задерживаться на рабочем месте от одного до восьми часов. Стоит заметить, что при таком высоком уровне сверхурочной работы 46% сотрудников заявили, что их компании не компенсируют переработки (данные взяты за 2019 г.). Эксперты в сфере занятости выяснили, что россияне сталкиваются с переработкой. Чаще сверхурочно трудиться приходится строителям, охранникам, секретарям, директорам.

#### Статистика переработки рабочего времени за неделю в России за 2019 г.

Переработка	3—5 часов	6—8 часов	1—2 часа
%	29	21	20

Источник: Федеральная служба государственной статистики (<https://rosstat.gov.ru/>; дата обращения 16.12.2020).

Таким образом, данная статистика напрямую связана с профессиональным выгоранием и износом рабочей силы.

Вышеприведенные факторы могут оказывать негативное влияние, которые сказываются на износе рабочей силы. Износ является многоаспектным технико-экономическим понятием. Смысловое содержание зависит от сферы применения данного понятия. Изначально термин «износ» рассматривался учеными технических специальностей,

вскоре заинтересовались данным термином ученые в области экономики [11].

Если рассматривать износ, применимый к человеческому капиталу, то он может быть двух видов: физический и моральный. Уровень и динамика износа человеческого капитала зависят от особенностей, личных качеств человека. Моральный износ выражается социально-психологическим настроением индивида, этическими и поведенческими изменениями, уровнем мотивации и трудовой деятельности. Моральный износ может быть первого и второго рода. В первом случае происходит утрата накопленных знаний из-за ненужности применения их на практике. Во втором случае устаревают знания, которые использовались на практике, в силу внедрения научно-технического прогресса. В большинстве случаев часть полученных знаний подвержена моральному износу после получения, так как мировой рынок нестабилен и постоянно изменяется. Процессы износа ускоряются ввиду низкой мобильности [12].

Физический износ человеческого капитала связан с ухудшением здоровья, старением человеческого организма, стрессами, болезнями и различными факторами. Влияние факторов может происходить на микроуровне, а именно влияют морально-психологический климат, условия труда, наследственная предрасположенность к различным заболеваниям и т. д. Макроуровень связан с неблагоприятными экологическими, политическими и экономическими условиями. Для эффективной реализации и поддержания крепкого физического здоровья человека, все участники экономических отношений должны быть нацелены на здоровый образ жизни, профилактику уровня здоровья. Физический и моральный износ человеческого капитала может выявляться и прогрессировать в совокупности либо попеременно.

Стоит отметить, что основным и важным показателем, влияющим на износ человеческого капитала, является родительский труд, который, как правило, не учитывают в измерительных показателях. Совмещение родительства и профессиональной деятельности оказывает влияние на моральный и физический износ человеческого капитала. Одной из важнейших решений социально-экономических задач является повышение рождаемости. Национальный проект «Демография» направлен на увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни, повышение суммарного коэффициента рождаемости, увеличение доли граждан. К сожалению, в последние годы естественный прирост

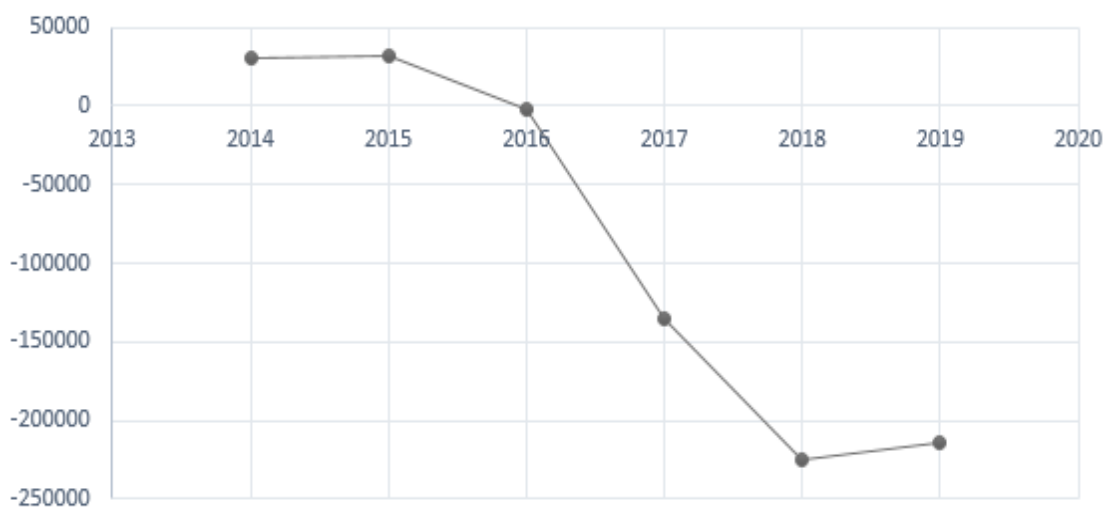
в России показывает негативную тенденцию (см. рисунок ниже).

Со стороны государства необходимо повышать данные показатели, но многие не готовы стать родителями, так как испытывают неуверенность в своем будущем за семью. Как со стороны государства, так и со стороны предприятия, на взгляд авторов, для семьи осуществляется недостаточная поддержка. Для того чтобы прокормить и нормально обеспечивать свою семью, необходимо иметь достойную заработную плату. Все усилия ложатся на супругу или супруга, который становится единственным добытчиком в семье. Помимо трудовых будней, появляется дополнительная семейная нагрузка, которая сказывается на профессиональной деятельности сотрудника. В совокупности вся нагрузка сказывается на истощении физических и моральных сил, что приводит к конфликтам во всех сферах жизни человека [10]. На рабочем месте допускается множество ошибок, интенсивность труда стремительно падает, происходит профессиональное выгорание. Стабильность и равновесие родительского труда, на наш взгляд, должны быть обусловлены поддержкой со стороны государства, предприятия, а также самого родителя [14].

Для того чтобы не снижать социальные и экономические показатели страны, государству следует поддерживать родителей, воспитывающих детей; применять дополнительные выплаты, которые будут способствовать улучшению жизни семьи. Также стоит обратить внимание на нематериальную под-

держку. Нематериальная помощь может быть выражена в предоставлении детского сада с раннего возраста — в большем объеме, чем представлена на сегодняшний день, чтобы родитель вернулся на рабочее место раньше положенного срока. Этот факт также сказывается положительно на экономике страны. Полезно проведение разного рода обучения на тему родительства, предоставление образовательных услуг для развития детей с малого возраста. В таком случае родители ощущают себя более комфортно и безопасно, зная о том, что государство заботится о них [15].

Однако остается проблема с предприятиями. Выбор делается в пользу тех сотрудников, чьи дети уже совершеннолетние, либо тех, кто в ближайшее время не планирует стать родителем. Работодатель редко делает выбор в пользу родителей с маленькими детьми или в пользу молодежи, зная, что будут пропуски из-за болезни детей либо предстоит декретный отпуск, что мешает нормальному функционированию его предприятия. Но, как известно, молодежь лучше приспосабливается к изменяющимся условиям, которые так часто возникают в стране, и имеет более высокую работоспособность по сравнению со старшим поколением. Поэтому данной категории стоит больше уделять внимание. С 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе



*Естественный прирост населения в России за 2014—2019 гг.*

Источник: Правительство Российской Федерации (<http://government.ru/rugovclassifier/section/2641/>; дата обращения 06.12.2020).



работодателя в исключительных случаях». Как для работодателя, так и для сотрудника это положительно сказывается на их деятельности. В случае ухода в декретный отпуск сотруднику можно предложить перейти на удаленную работу, обговорив все детали. Компания не потеряет своего ценного квалифицированного сотрудника, а семья будет иметь дополнительный заработок. Для того чтобы сотрудники всегда были в курсе всех событий, происходящих в компании, необходимо держать их в курсе всех новшеств. Это возможно сделать через удаленную работу, через мессенджеры, почту, видео. После выхода из декретного отпуска будет проще осуществлять рабочую деятельность, зная все изменения [16].

Также важной составляющей должна быть социальная сфера. На базе предприятия необходимо создавать санаторно-профилактические учреждения. Они должны способствовать улучшению и поддержанию здоровья сотрудников. А также полезно организовать детские комнаты по будням и комнаты выходного дня, праздничные детские дни, чтобы родители смогли отвлечься от рутинной работы и направить свои силы в нужное русло.

Также стоит и самим родителям не стоять на месте и развиваться. Пока продолжается декретный

отпуск, буквально даже за год, экономическая ситуация в стране может измениться. Меняются профессии, появляются новые программы, предъявляются новые требования к сотруднику. Для того чтобы оставаться на плаву и не потерять рабочее место, а может, и дополнительно его приобрести, необходимо постоянно совершенствоваться. Можно пройти переквалификацию, переподготовку либо обучиться совершенно новой профессии. В век цифровых технологий можно пройти практически любое обучение не выходя из дома. Родителям стоит рассчитывать на помощь и пользоваться благами, предоставляемыми государством и предприятием [13].

Таким образом, решение социально-экономических проблем на уровне государства может получить положительную динамику с помощью усиления поддержки родителей и семей с детьми. В свою очередь родители, имея поддержку, а также помощь от государства и компании, могут быть уверены в завтрашнем дне. Находясь в декретном отпуске, продолжать обучаться, быть конкурентоспособным и быть востребованным на рынке труда. Благодаря различным программам минимизировать и исключить физический и моральный износ человеческого капитала.

### Список литературы

1. Ясинский Д. Ю. Содержание понятия «качество рабочей силы» // Теоретическая экономика. 2018. № 2 (44). С. 150—160.
2. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика): учебник. М.: Альфа-пресс, 2007. 900 с.
3. Рахматов Б. Б., Иброгимова А. У. Некоторые трактаты ученых-экономистов в контексте рабочей силы // Научный журнал. 2018. № 5 (28). С. 65—68.
4. Гордеев В. А. Повышаем научный уровень разработки и развития теоретической экономики // Теоретическая экономика. 2014. № 5.
5. Колесникова О. А., Донецкий А. М. Современный рынок труда: требования к качеству рабочей силы возрастают // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 4 (23). С. 183—187.
6. Тохирджонов Б. Т., Кабиров С. Д., Ашуров И. С. Несоответствие на рынке труда спроса и предложения рабочей силы // Вестник Бохтарского государственного университета им. Носира Хусрава. Сер. гуманитарных и экономических наук. 2018. № 1-3 (55). С. 196—202.
7. 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.
8. Шермухамедов О. Повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на региональном рынке труда // Архивариус. 2019. № 12 (45). С. 46—48.
9. Хайитов Ш. Н. Развитие инновационных процессов и их влияние на качество рабочей силы // Научный результат. Экономические исследования. 2020. Т. 6, № 2. С. 13—18.
10. Порядина О. В. Проблема роста производительности труда в контексте динамики статистических показателей рынка труда // Труды Поволжского государственного технологического университета. Сер.: Социально-экономическая. 2020. № 8. С. 44—50.

11. Черных Е. А. Недоиспользование рабочей силы: методологические подходы к измерению и статистический анализ // *Уровень жизни населения регионов*. 2019. № 2 (212). С. 52—62.
12. Фетисов В. Д., Фетисова Т. В. Моральный износ рабочей силы и проблемы его использования в условиях экономического кризиса России // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 12-3 (77). С. 678—682.
13. Лаврентьева И. В., Внуковская Т. Н. Риски репродуктивного труда и ценность человеческих ресурсов // *Современные проблемы науки и образования*. 2014. № 3. С. 345.
14. Щербаков Н. В., Ананских А. А. Проблемы воспроизводства рабочей силы // *Теория и практика мировой науки*. 2017. № 1. С. 65—66.
15. Angelov N., Johansson P., Lindahl E. Parenthood and the Gender Gap in Pay // *Journal of labor economics*. 2016. Vol. 34. P. 545—579.
16. Капкаев Ю. Ш., Руденко Д. С. Развитие теории человеческого капитала в современных условиях // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2020. № 6 (440). С. 38—43.

### Сведения об авторах

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

**Руденко Дарья Сергеевна** — аспирантка Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. eds@csu.ru

*Bulletin of Chelyabinsk State University.*  
2021. № 3 (449). *Economic Sciences. Iss. 72. Pp. 89—95.*

## INTENSIFICATION OF HUMAN CAPITAL DEPRECIATION IN THE RUSSIAN ECONOMY

***Yu. Sh. Kapkaev***

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

***D. S. Rudenko***

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

Technological changes, the development of information systems and networks, and the particular conditions that have developed during the pandemic, which require a revision of the parameters for involving human capital in the production process, determine the importance of studying the intensity of the use of human capital. The article discusses the use of human capital, associated with stress factors associated with the need to maintain the required level of qualifications, master new knowledge, and mobility. Under the current conditions, there is an increase in the intensity of human capital's depreciation and tear. Special attention is paid to professional burnout as an essential aspect of the depreciation and tear of human capital. The proposed approach to assessing human capital is based on its depreciation and tear, with a unique role of parental labor, both in human capital formation and depreciation. It is concluded that it is necessary to combine business and the state's efforts to ensure the stability and balance of parental work.

**Keywords:** *labor force, labor force tension, labor depreciation and tear, parental labor.*

### Reference

1. Iasinski D. Yu. (2018) *Theoretical economics*, no. 2 (44), pp. 150—160 [in Russ.].
2. Odegov Yu. G., Rudenko G. G., Luneva N. K. (2009) *Labor market (practical macroeconomics)*. Moscow. 900 p. [in Russ.].
3. Rahmatov B. B., Ibrogimova A. U. (2018) *Nauchnyy zhurnal*, no. 5 (28), pp. 65—68 [in Russ.].
4. Gordeev V. A. (2014) *Teoreticheskaya ekonomika*, no. 5 [in Russ.].
5. Kolesnikova O. A., Doneckij A. M. (2017) *Vestnik Voronezhskogo instituta vysokikh tekhnologiy*, no. 4 (23), pp. 183—187 [in Russ.].

6. Tohirdzhonov B. T., Kabirov S. D., Ashurov I. S. (2018) *Vestnik Bokhtarskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Nosira Husrava. Ser. gumanitarnykh i ekonomicheskikh nauk*, no. 1-3 (55), pp. 196—202 [in Russ.].
7. Капкаев Ю. Ш., Нурмухаметов И. А. (2019) *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 7 (429), pp. 91—101 [in Russ.].
8. Shermuhamedov O. (2019) *Arhivarius*, no. 12 (45), pp. 46—48 [in Russ.].
9. Hajitov Sh. N. (2020) *Nauchnyy rezul'tat. Ekonomicheskie issledovaniia*, vol. 6, no. 2, pp. 13—18 [in Russ.].
10. Poryadina O. V. (2020) *Trudy Povolzhskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. Ser.: Sotcial'no-ekonomicheskaiia*, no. 8, pp. 44—50 [in Russ.].
11. Chernykh E. A. (2019) *Uroven' zhizni naseleniia regionov*, no. 2 (212), pp. 52—62 [in Russ.].
12. Fetisov V. D., Fetisova T. V. (2016) *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, no. 12-3 (77), pp. 678—682 [in Russ.].
13. Lavrentieva I. V., Vnukovskaya T. N. (2014) *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, no. 3, p. 345 [in Russ.].
14. Shcherbakov N. V., Ananskih A. A. (2017) *Teoriya i praktika mirovoy nauki*, no. 1, pp. 65—66 [in Russ.].
15. Angelov N., Johansson P., Lindahl E. (2016) *Journal of labor economics*, vol. 34, pp. 545—579.
16. Капкаев Ю., Руденко Д. (2020) *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 6 (440), pp. 38—43 [in Russ.].