

УДК 331.1

**Гафурова А.А.**

*Ульяновский государственный технический университет*

## **СТРУКТУРА, СОСТАВ И КЛАССИФИКАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

**A. Gafurova**

*Ulyanovsk State Technical University*

### **STRUCTURE, COMPOSITION AND CLASSIFICATION OF HUMAN CAPITAL**

*Аннотация.* Статья рассматривает проблемы формирования категориального аппарата актуального явления – «человеческого капитала». Автор указывает на неоднозначность трактовки явления «человеческого капитал» в современной экономической литературе и в связи с этим предлагает разграничить понятия индивидуального и общественного «человеческого капитала». Дается логическое обоснование и систематизация оснований для формирования структуры, состава и классификации разновидностей человеческого капитала.

*Ключевые слова:* индивидуальный человеческий капитал, общественный человеческий капитал, компоненты человеческого капитала, элементы классификации, структурный уровень.

*Abstract.* The paper considers difficulties in categorizing such a topical concept as “human capital”. The author highlights ambiguous interpretation the concept receives in modern literature on economics. In this regard the differentiation of individual and public “human capital” is offered. The author substantiates and systematizes the criteria for identifying and classifying “human capital”.

*Key words:* individual human capital, public human capital, composition of human capital, elements of classification, structural level.

На современном этапе базой для разработки стратегии развития и использования людских ресурсов служит теория человеческого капитала. Понятие «человеческий капитал» характеризуется высокой активностью использования, но является достаточно размытым для понимания его содержания, возникают трудности в определении его структуры, состава и классификации [1-3]. На наш взгляд, в первую очередь, начать необходимо с разграничения между человеческим капиталом индивидуума и человеческим капиталом общества (страны, региона), так как в зависимости от рассматриваемого объекта исследования наполняемость соответствующего определения различна, что и ведет к дальнейшей неоднозначности использования категориального аппарата.

Человеческий капитал индивидуума подразумевает состояние его здоровья, уровень воспитания и образования, набор различных качеств, позволяющих че-

© Гафурова А.А., 2013.

ловеку осуществлять некую деятельность; с точки зрения экономического подхода, человеческий капитал – это совокупность инвестиций, вложенных в развитие конкретной личности, где в качестве таковых могут выступать материальные, финансовые, образовательные, воспитательные, духовные, нравственные – все то, что направляется в любых формах на развитие личности сначала в семье, затем – в дошкольном образовательном учреждении, далее – в школе, университете, на рабочем месте и иных дополнительных сферах деятельности. Таким образом, человеческий капитал индивидуума – это конкретный набор качеств и характеристик человека, сформировавшихся, с одной стороны, под влиянием среды, в которой он находился на том или ином промежутке времени, с другой, в результате инвестиций как со стороны третьих лиц, так и самостоятельно аккумулированных (самообразование) на базе заложенных природой способностей и потенциальных возможностей.

Человеческий капитал группы людей определяется как не просто совокупность элементов капитала его носителей, а система, где каждый элемент не только воздействует на другого подобного, но и сам подвергается воздействию, при этом при внедрении каждого нового носителя капитала вся система качественно преобразовывается. Человеческий капитал – это достигнутый на данный момент уровень интегральной оценки общества, где, безусловно, фигурируют такие показатели, как: уровень здравоохранения, образования, экологический, культурный, религиозный уровень, уровень

развитости транспортно-логистических систем, уровень обеспеченности социальной инфраструктурой и многое другое, т.е. все те жизненно необходимые условия, которые являются факторами формирования и развития человеческого капитала. С точки зрения экономического подхода человеческий капитал общества – это совокупность инвестиций, направленных на создание и развитие вышеперечисленных условий с той же конечной целью.

Сегодня «человеческий капитал» стал универсальным, повсеместно употребляемым словосочетанием, и значение определения его структуры высоко. Под структурой понимают совокупность устойчивых связей между множеством компонентов объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях [4, с. 775]. Структурное содержание предполагает наличие самостоятельных компонентов в изучаемом объекте, наличие связей, отношений между этими компонентами, взаимовлияние компонентов друг на друга и на всю систему в целом, упорядочение компонентов в определенную модель.

Итак, в качестве основных компонентов, образующих структуру человеческого капитала, выступают: а) личностные: физическое, психологическое, моральное здоровье человека, мировоззрение, мировосприятие, определенный склад ума, морально-нравственные качества, духовные ценности, эмоциональное и чувственное состояние, образ и стиль жизни, имидж, амбициозность и многие другие, которые создают индивидуаль-

ную Личность; б) образовательные: знания, навыки, умения, профессиональный и жизненный опыт, квалификация, способности – все то, что накапливалось на пути роста человека как профессионала в своей области; в) экономические: отношение к труду и материальным ценностям, предпринимательские способности, прагматичность, экономическая активность и подобные, которые характеризуют человека как существо деятельностное и прагматичное; г) социальные: общественные связи, социальная и личная ответственность, социальный статус в обществе, открытость для общества, социальная активность и другие, которые определяют место человека в обществе и все его действия, направленные на определение социальной ниши; д) политические: принадлежность к какому-либо политическому направлению, политическая активность. Следует отметить, что вышеназванные компоненты не представляют собой исчерпывающий список, в этом и заключается интерес изучения Человека и его модели поведения в различных системах (в данном случае – в экономической среде).

Человеческий капитал общества (страны, региона) представляет собой срез, который включает в себя, с одной стороны, людей как обладателей вышеуказанного набора индикаторов, с другой, – уровень развития в данном обществе тех самых индикаторов. Вследствие этого предлагается выделить компоненты человеческого капитала общества в следующие блоки: а) личностный капитал – уровень развития Личности в обществе на данном этапе исторического развития (т.е. степень развития

личностных качеств, их популяризация в обществе); б) капитал здоровья – уровень развития системы здравоохранения в обществе; в) капитал образования – уровень развития системы образования, ее доступности, качества, адекватности существующим запросам общества; г) экономический капитал – достигнутый уровень экономических отношений, складывающихся в обществе, в том числе уровень развития производства, техники, технологии, уровень развитости рыночных отношений и конкуренции; д) социальный капитал – уровень развития общества, его зрелость, в частности, уровень развитости гражданского общества; е) политический капитал – развитость политической системы, ее открытость обществу, прозрачность политических структур, способность отвечать запросам общества.

В работе Смирнова Б.В., как и в ряде других источников, помимо социального, культурного, интеллектуального капитала, капитала здоровья выделяются также: трудовой капитал, организационный и бренд-капитал [5]. На наш взгляд, такую градацию можно было бы охарактеризовать производной по отношению к предлагаемой выше, поскольку трудовой капитал формируется в результате участия человека в жизни общества посредством влияния экономических мотивов; организационный капитал является частью личностного капитала, т.к. характеризуется умением эффективно направлять предпринимательские способности в нужное русло; бренд-капитал представляет собой также часть личностного капитала, характеризующийся такими маркерами, как:

стиль и образ жизни, имидж, мировосприятие.

На наш взгляд, структуру человеческого капитала можно представить в виде иерархической модели, схожей с моделью потребностей А. Маслоу (пирамида человеческого капитала), где в качестве фундамента будет выступать физический капитал, как основа существования Человека, затем личностный капитал, образовательный капитал, экономический капитал и, наконец, в качестве «верхушки» – социальный капитал, как наивысшее возможное состояние человека, когда он находит свое место в обществе, т.е. посредством всех имеющихся личностных характеристик, под влиянием экономических мотивов достигается желаемая ниша с возможностью осуществления максимально эффективной деятельности. Особенностью данной модели является то, что она может использоваться как для описания человеческого капитала индивидуума, так и для человеческого капитала общества.

Следующая важная проблематика выражается в том, что содержание состава и структуры схожи и в ряде случаев подменяют друг друга, что является неправомерным. Состав – совокупность отдельных частей, предметов, людей, образующих единое целое [4, с. 750]. На наш взгляд, основное отличие структуры от состава – наличие взаимосвязей между элементами, которые в том и в другом понятии образуют целое. Касательно состава индивидуального человеческого капитала предлагается вывести труд и его качество. Поскольку труд как «процесс сознательной, целесообразной деятельности

людей, направленной на видоизменение предметов природы для удовлетворения своих потребностей» [7, с. 814], то совершенно логично, что труд может выступать в качестве основной составляющей индивидуального человеческого капитала. Качество труда зависит от соотношения компонентов структуры человеческого капитала, а также от общего уровня жизни в обществе.

Совершенно иным является подход к определению состава человеческого капитала общества, в основе которого лежат естественные свойства людей. Среди признаков, позволяющих охарактеризовать состав человеческого капитала общества, выделяются:

1) возрастной признак характеризует человеческий капитал с помощью временных интервалов: зарождение человеческого капитала (человеческие ресурсы в возрасте от 0 до 3 лет), этап формирования (3-17 лет), этап развития и самосовершенствования (18-35 лет), этап зрелости (35-50 лет), этап спада активности человеческого капитала (свыше 50 лет);

2) половой признак человеческого капитала делит население на мужское и женское, которые явно отличаются друг от друга по различным характеристикам (мировоззрение, приверженность к тому или иному виду труда), что в ряде случаев позволяет мужчине или женщине выбрать свойственный только им род занятий, занимать свою определенную нишу;

3) уровень образования;

4) религиозный признак;

5) принадлежность к территории: коренные жители и мигранты, которые могут отличаться структурой своего че-

ловеческого капитала, что в некоторых случаях дает возможность перенять положительный опыт;

б) территориальное деление страны (человеческий капитал каждого из субъектов РФ);

7) степень урбанизации.

Таким образом, состав человеческого капитала общества (страны, региона) несколько схож по основаниям группировки с демографическими показателями и представляет собой отдельные группы людей, характеризующие человеческий капитал с различных позиций. Нередко признаки группировки компонентов, представленные выше, употребляются при классификации человеческого капитала. **Классификация** представляет собой процесс распределения, разделения объектов, понятий, названий по классам, группам, разрядам, при котором в одну группу попадают объекты, обладающие общим признаком [4, с. 276]. При классификации человеческого капитала происходит взаимодействие элементов и структуры человеческого капитала, и его состава. Предлагается следующая классификация:

1) по структурным уровням экономики: на микроуровне – человеческий капитал индивидуума, на мезоуровне – человеческий капитал предприятий, отраслей, регионов, на макроуровне – человеческий капитал страны;

2) по области приложения: специальный человеческий капитал, включающий в себя навыки и знания, востребованные лишь в узком кругу (как правило, связанные с отраслевой спецификой); универсальный – капитал для широкого спектра областей применения [6];

3) по степени эффективности: положительный (созидательный) человеческий капитал, обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций в него (например, «трудоголики», профессионалы, специалисты мирового уровня); отрицательный (разрушительный) человеческий капитал, не дающий какой-либо полезной отдачи от инвестиций в него для общества, экономики и препятствующий росту качества жизни населения, развитию общества и личности (коррупционеры, наркоманы, любители спиртного, преступники);

4) по формам, в которых воплощается человеческий капитал: живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке; неживой характеризуется знаниями, воплощенными в материальных формах;

5) в зависимости от подхода к определению человеческого капитала: экономический подход (в основе лежат инвестиции), т.е. количественная оценка, и подход, рассматривающий в центре человеческого капитала Человека и его качества, не подлежащие количественному измерению;

б) в зависимости от сферы применения: производственный человеческий капитал, используемый в сфере материального производства; структурный человеческий капитал – в сфере инфраструктуры и общественных услуг (например, государственное управление, охрана правопорядка); гуманитарный человеческий капитал – в сфере создания нового человеческого капитала (образование, художественное творчество) [6];

7) по направлениям использования человеческого капитала: теоретическое направление (носители выступают

двигателями науки) и практическое направление (задействованы в реальных секторах экономики);

8) по форме реализации: человеческий капитал высокого качества, накопленный лицами, нацеленными, прежде всего, на креативную, творческую деятельность в различных сферах; человеческий капитал работников массовых профессий преимущественно умственного труда, ориентированных в основном на выполнение рутинных работ; человеческий капитал лиц преимущественно физического труда разной степени квалификации.

Итак, результатом вышеизложенного является установление определенных признаков для понятий, которые, на первый взгляд, представляются синонимичными: зачастую структура, состав и классификация человеческого капитала имеют одинаковое содержание. Однако стоит их различать. Структура представляет собой не простой набор элементов, а наличие взаимосвязей между ними и возможность влияния на всю систему в целом. Данный подход применим как для характеристики человеческого капитала индивидуума, так и общества, поскольку и человека, и общество можно представить в виде функционирующей системы. Касательно состава человеческого капитала следует отметить разные подходы к человеку и обществу. Классификацию можно рассматривать как синтез структуры и состава, так как классификационные группы – это различные формы представления человеческого капитала.

Несмотря на имеющиеся многочисленные подходы к определению человеческого капитала, его состава, структуры, классификации ядром, безусловно,

был и остается Человек. Человеческий капитал сегодня определяет основную долю национального богатства страны, регионов, муниципальных образований. Человек как носитель социально-экономических отношений в одном лице совмещает две основные роли: с одной стороны, является производственно-экономическим субъектом и социальной личностью, и одновременно, с другой стороны, индивидуален по своему характеру, физическим и умственным способностям. В связи с этим определение места и роли человеческого капитала в системе экономических категорий труда, выявление признаков классификации и определение структуры человеческого капитала имеет определенное практическое значение.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Буланов В., Катайцева Е. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала // Общество и экономика: международный научный и общественно-политический журнал. – 2011. – № 1. – С. 13-22.
2. Жукова Е.Б. Особенности формирования человеческого капитала в постиндустриальной экономике // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – №3 (37). – С. 19-21.
3. Козлов А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 49-52.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. – 4-е изд., доп. – М.: ООО «Издательство ЭЛПИС», 2003. – 944 с.
5. Смирнов Б.В., Ткаченко А.В. Методологические основы классификации человеческого капитала // Власть и управление на Востоке России. – 2009. – № 4. – С. 119-126.
6. Тугускина Г. Моделирование структуры человеческого капитала // Кадровик [Кадровый менеджмент]. – 2009. – № 9. – С. 12-20.
7. Экономический энциклопедический словарь / Л.П. Кураков, В.Л. Кураков, А.Л. Кураков. – М.: Вуз и школа, 2005. – 924 с.