

УДК: 331.101.262

**РАЗВИТИЕ И СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ»**

**А.К. Кулик, С.О. Поторочин**

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет"

*Исследуется содержательное понятие «человеческий капитал», рассматриваются определения человеческого капитала разными авторами.*

На современном этапе развития цивилизации человеческие способности, знания и навыки играют важнейшую роль в экономическом развитии. Эра информации обусловила возникновение концепции человеческого капитала, необходимость разработки методов управления интеллектуальным потенциалом предприятий, регионов, стран.

Предпосылки возникновения теории человеческого капитала представлены в трудах А. Смита, В. Петти, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэя [1-3]. Значительный вклад в становление и развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Дж. Минсер, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас [4-6].

В современной российской экономической литературе концепция человеческого капитала продолжает свое развитие в работах А. Добрынина, С. Дятлова, Б. Корнейчука, С. Курганского, В. Коннова, К. Устиновой, Н. Дорофеевой, Л. Симкиной, Е. Цыреновой, В. Щетинина, В. Гойло, Р. Капелюшникова, В. Ключкова [5-10].

Среди украинских ученых проблемы управления человеческим капиталом, а также его оценки изучают О. Гришнова, О. Захарова, А. Колот, В. Петюх, В. Данюк, В. Куценко, Г. Евтушенко, Т. Шпарага, Я. Дуткевич, В. Антонюк, И. Лашенко, Ю. Скаженик, А. Кудлай [11-13].

Теория человеческого капитала получила широкую известность в 1960-е гг. В 1979 г. Т. Шульц, а в 1992 г. Г. Беккер стали лауреатами Нобелевской премии по экономике за вклад в формирование и развитие теории человеческого капитала [5, с. 26].

Понятие «человеческий капитал» прошло в своем развитии несколько этапов. На первом этапе, в 60-е гг. XX в., стал впервые употребляться термин «человеческий капитал» в достаточно узком

понимании: как совокупность знаний, навыков и способностей человека (Дж. Минсер, И. Фишер) [8].

Впоследствии, начиная с 1970-х гг., в понятие человеческого капитала экономистами были включены инвестиции в здравоохранение, образование и профессиональное развитие, мобильность населения в поисках лучших условий занятости (Дж. Хекман, Р. Топел, Т. Шульц, Г. Беккер) [8].

Начиная с 1990-х гг. и до настоящего времени человеческий капитал понимается в широком смысле как основной фактор конкурентного преимущества, в который включены как материальные, так и нематериальные составляющие [8].

Человеческий капитал рассматривается учеными с точки зрения разных подходов. Так, по мнению Дж. С. Уолша, «капиталом являются унаследованные и приобретенные человеком способности к труду, а также образование и квалификация» [8].

Л. С. Тороу отмечает, что человеческий капитал представляет собой «способность индивидуума к производству товаров и услуг, его производственные способности и знания» [6, с. 96].

Согласно положениям Т.У. Шульца, человеческим капиталом являются «знания и навыки человека, приобретенные в процессе обучения, которые способствуют росту производительной силы труда и могут быть усилены соответствующими вложениями» [7].

По определению Г. Беккера, человеческий капитал – это «форма капитала, выступающего составной частью человека и источником его будущих заработков и/или неденежных выгод. Он состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены индивиды и которые могут использоваться в течение определенного периода времени для целей производства товаров и услуг» [14].

Ф. Махлуп считает, что человеческий капитал – это «любые усовершенствования, которые увеличивают физические или умственные способности человека» [11, с. 97].

По мнению С. Климова, человеческий капитал понимается как «совокупность человеческих способностей, дающая возможность их носителю получать доход» [6, с. 98].

С точки зрения Р. Капелюшникова, человеческий капитал представляет собой «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях» [9, с. 9].

Согласно определению Э. Дж. Долана, человеческий капитал – это «капитал в виде умственных способностей, полученный через

форматное обучение или образование, либо через практический опыт» [10].

Дж. Кендрик понимает под человеческим капиталом «знания человека, общие и специфические, его способности к производительному труду» [10, с. 97].

С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи называют человеческий капитал «мерой воплощенной в человеке способности приносить доход» [4, с. 303].

По определению А. Добрынина и С. Дятлова, человеческий капитал представляет собой «накопленный человеком запас навыков, знаний, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности и тем самым влияют на рост заработков данного человека» [6, с. 99].

О. Гришнова дает следующее определение: «человеческий капитал – это сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный людьми (человеком) определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целенаправленно используется в той или иной сфере общественного производства, способствует росту производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов (заработков) его собственника» [11, с. 101].

Анализ исследований различных авторов позволяет выделить основные черты в определении понятия «человеческий капитал»:

- человеческий капитал представляет собой именно сформированный, развитый и накопленный в результате инвестиций запас здоровья, знаний, навыков, мотиваций, способностей, культурных представлений;

- человеческий капитал целенаправленно используется для получения полезного результата и способствует росту производительности труда;

- использование человеческого капитала приносит его владельцу рост доходов [11, с. 102].

Понятие «человеческий капитал» может рассматриваться на следующих уровнях: индивидуальном (личностном), уровне предприятия (микроэкономическом) и национальном (макроэкономическом) [11].

На индивидуальном уровне под человеческим капиталом понимают запас здоровья, а также знания и навыки, которые индивид получил в результате обучения, профессиональной подготовки, практического опыта, используя при этом свои врожденные способности. При этом использование индивидуального

человеческого капитала в процессе производства товаров и услуг позволяет его обладателю получать доход. На микроэкономическом уровне человеческий капитал представляет собой совокупную квалификацию и профессиональные способности всех работников предприятия, которые получены в том числе в результате проведения мероприятий по развитию персонала и организации труда. На макроэкономическом уровне человеческий капитал включает в себя накопленные вложения в образование, профессиональную подготовку и переподготовку, оздоровление и является частью национального богатства страны.

В результате анализа работ отечественных и зарубежных ученых можно констатировать, что человеческий капитал становится важнейшим фактором эффективности труда, конкурентоспособности и экономического роста.

Человеческому капиталу присущи следующие характерные черты:

- формирование человеческого капитала и его поддержание на должном уровне требует значительных вложений, однако при осуществлении инвестиций его запас значительно увеличивается;

- формирование человеческого капитала требует не только инвестиций, но и мотивации, усилий и способностей «объекта» инвестирования;

- доход от инвестиций в человеческий капитал зависит от продолжительности трудоспособного возраста: чем раньше осуществляются инвестиции, тем быстрее они начнут давать отдачу;

- человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, но также способен накапливаться и умножаться;

- доходность человеческого капитала повышается до предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности, после чего резко снижается [7; 11; 14].

### **Выводы**

Анализ определений отечественных и зарубежных авторов позволяет сделать вывод, что наиболее полное содержание человеческого капитала отражает определение О. Гришновой.

Следует отметить, что особенности использования человеческого капитала обусловлены спецификой видов экономической деятельности. Так, например, ограничение доходности человеческого капитала в тяжелой промышленности может быть связано с ухудшением состояния здоровья человека еще до прекращения активной трудовой деятельности. Следовательно, при исследовании

## РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

методов эффективного использования человеческого капитала его необходимо рассматривать в контексте сферы применения.

### Библиографический список

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1956. – 492 с.
2. Петти В. Антология экономической классики: В 2-х т. Т.1 / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М.: Эконом; Ключ, 1995. – 476 с.
3. Сэй Ж.–Б. Трактат по политэкономии. – М.: Дело, 2000. – 228 с.
4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. – М.: Дело, 1993. – 864с.
5. Крушніцька Г. Б. Генеза концепції людського капіталу в постіндустріальному суспільстві // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2014, № 5. – С. 25-30.
6. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
7. Кравченко Т.О. Генезис наукових поглядів на поняття «людський капітал» в економічній теорії // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва / Редкол.: О.О. Непочатенко (відп. ред.) та ін. – Умань, 2013. – Вип. 83. – Ч. 2: Економіка. – С. 182–288 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://journal.udau.edu.ua/assets/files/83/2/44.pdf>.
8. Устинова К.А. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты // Проблемы современной экономики. – 2012 – №3 (43). – С. 252-257.
9. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.
10. Дорофеева Н. Концепция «человеческого капитала» // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2012. – №1. – С. 228-231.
11. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
12. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – №10. – С. 136-145.
13. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. – Донецьк: ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2010. – 378 с.
14. Омурбекова М.О. К вопросу о содержании категории «человеческий потенциал» в современных условиях // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2012, №10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jurnal.org/articles/2012/ekon72.html>.
15. Лобачева Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике // Гуманитарный вестник МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2013, вып. 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html>.