

Краткое сообщение
УДК 33.011,005.96, 331.101.262
ББК 65.240,65.497
JEL J 20, J24, O10, O15
DOI: 10.14529/em230318

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАТЕГОРИЙ: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

А.С. Щербаков, *sherbakov.artem@mail.ru*, <https://orcid.org/0000-0003-0788-2897>

И.Б. Тесленко, *iteslenko@inbox.ru*, <https://orcid.org/0000-0001-5376-3958>

Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, Владимир, Россия

Аннотация. Развитие современного цифрового общества неразрывно связано с такими однопорядковыми категориями, как человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал. В статье уточнены взаимосвязи вышеперечисленных категорий, что позволяет выявить наиболее приоритетную область исследования в современных условиях. Методологическую базу исследования составляют теории человеческих ресурсов, человеческого капитала, человеческого потенциала, экономики труда. Для достижения целей и задач исследования были использованы общенаучные и частнонаучные методы, к которым относятся: дедукция, индукция, синтез, анализ, дихотомия и моделирование. Результаты исследования позволяют уточнить взаимосвязи управленческих категорий, что способствует уменьшению семантических барьеров в научном и бизнес-сообществах, а также позволяет определить наиболее приоритетную категорию исследования в современном обществе, которой являются человеческие ресурсы. Полученные результаты могут применяться специалистами служб управления человеческими ресурсами с целью конкретизации политики в области управления человеческими ресурсами, а также научными сотрудниками, студентами в области совершенствования понятийного аппарата управленческой мысли.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовые ресурсы, взаимосвязь категорий, дефиниция, модель взаимосвязи категорий, понятийный аппарат, сложности интерпретации, однопорядковые категории

Для цитирования: Щербаков А.С., Тесленко И.Б. Взаимосвязь категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2023. Т. 17, № 3. С. 183–188. DOI: 10.14529/em230318

Brief reports
DOI: 10.14529/em230318

INTERRELATION OF CATEGORIES: HUMAN RESOURCES, HUMAN CAPITAL, AND HUMAN POTENTIAL

A.S. Shcherbakov, *sherbakov.artem@mail.ru*, <https://orcid.org/0000-0003-0788-2897>

I.B. Teslenko, *iteslenko@inbox.ru*, <https://orcid.org/0000-0001-5376-3958>

Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, Vladimir, Russia

Abstract. The development of a modern digital society is inextricably linked with such single-order categories as human resources, human capital, and human potential. The article clarifies the interrelationships of the above categories, which makes it possible to identify the area of the highest research priority in modern conditions. The methodological basis of the research consists of the theories of human resources, human capital, human potential, and labor economics. To achieve the goals and objectives of the research, general scientific and private scientific methods were used, which include: deduction, induction, synthesis, analysis, dichotomy and modeling. The results of the study make it possible to clarify the interrelationships of management categories, which helps to reduce semantic barriers in the scientific and business communities, and also allows us to determine the category of the highest research priority

© Щербаков А.С., Тесленко И.Б., 2023

in modern society, that is, the human resources. The obtained results can be applied by specialists of human resource management services in order to concretize the policy in the field of human resource management, as well as by researchers and students in the field of improving the conceptual apparatus of managerial thought.

Keywords: human resources, human capital, human potential, labor resources, interrelation of categories, definition, model of interrelation of categories, conceptual apparatus, difficulties of interpretation, single-order categories

For citation: Shcherbakov A.S., Teslenko I.B. Interrelation of categories: human resources, human capital, and human potential. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2023, vol. 17, no. 3, pp. 183–188. (In Russ.). DOI: 10.14529/em230318

Введение

В отечественной и зарубежной научной литературе общепризнанным стало утверждение о том, что человеческие ресурсы являются главной ценностью современного информационного общества.

Неоднократно нобелевскими лауреатами становились учёные, посвящавшие труды исследованию человеческих ресурсов и однопорядковых категорий: человеческий капитал, человеческий потенциал: Г. Беккер [13], Т. Шульц [22], Дж. Минсер [19], Дж. Хекман [17, 18]. Данный факт свидетельствует о важности рассматриваемой темы для научного сообщества.

При этом для общественного развития тема также является актуальной. Проходящая смена технологических укладов [3, с. 3] в условиях острого дефицита ресурсов направляет развитие экономической научной мысли по экстенсивному пути.

Как ответная реакция научного сообщества на вызовы современного общественного развития, актуализируются исследования в области: человеческих ресурсов, человеческого капитала, человеческого потенциала [11, 12, 14, 15, 16, 18].

Профессор В.Т. Смирнов отмечает, что теоретические позиции отечественной научной мысли являются более чёткими в области разграничения сущности, содержания, форм или видов человеческого капитала [9, с. 97].

Авторы видят необходимым провести прикладное исследование, посвящённое уточнению взаимосвязи категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал в связи с их актуализацией и необходимостью поддержания высоких стандартов отечественной теории в области изучения понятийного аппарата теории человеческого капитала.

Проведённый анализ теоретических и эмпирических исследований подтверждает актуальность выбранной темы статьи.

Целью настоящего прикладного исследования является уточнение взаимосвязи категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал.

К задачам относятся:

1. Вывести актуальные определения категорий человеческие ресурсы, человеческий капитал, че-

ловеческий потенциал, используемые в научной литературе, и сложности их интерпретации.

2. Описать взаимосвязь категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, развивая исследования отечественных исследователей.

3. Определить наиболее приоритетную категорию для исследований среди рассмотренных однопорядковых категорий в современном обществе.

Теория и методология

За методологическую основу исследования были взяты исследования представителей Санкт-Петербургской школы человеческого капитала [8–10], работы зарубежных специалистов в области человеческого потенциала [23], исследования отечественных и зарубежных учёных в области изучения понятийного аппарата теорий человеческих ресурсов [1, 5, 10, 21], человеческого капитала [2, 4], в том числе его оценки [11, 12, 16, 20].

Основа понятийного аппарата данного исследования представлена в большей степени категориями: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал и в меньшей степени – трудовыми ресурсами. В основной части работы были использованы такие общенаучные методы, как индукция, дедукция, анализ, синтез, дихотомия. Для описания взаимосвязи категорий использовался частнонаучный метод моделирования, представленный графической моделью.

Результаты

Проведённый анализ отечественной и зарубежной литературы позволил выявить актуальные определения категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, а также сложности их интерпретации.

1. Человеческие ресурсы

Наиболее часто используемой интерпретацией категории человеческие ресурсы является определение, данное профессором В.Т. Смирновым. Это численность населения страны или региона и его демографические характеристики [9, с. 127].

Данная интерпретация, по мнению авторов, имеет много общего с толкованием термина трудовые ресурсы академиком АН СССР С.Г. Струмилиным, что свидетельствует о внутреннем гене-

зисе отечественной научной мысли в рамках данной категории.

К выявленным сложностям интерпретации категории человеческие ресурсы можно отнести: подмену категории человеческие ресурсы категорией трудовые ресурсы [9, с. 127]; использование категории человеческие ресурсы при групповом подходе и человеческие ресурсы при индивидуальном подходе [1, с. 82; 5, с. 12].

2. Человеческий капитал

Наиболее часто используемой интерпретацией категории человеческий капитал является определение, данное А.Н. Добрыниным и С.А. Дятловым. Это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка [9, с. 99].

Данная интерпретация, по мнению авторов, является оригинальной. Она сформулирована на основе синергии исследований отечественных (Р.И. Капелюшникова, В.С. Гойло) и западных учёных (Г. Беккер, Т. Шульц).

К выявленным сложностям интерпретации категории человеческий капитал можно отнести: подмену категории человеческие ресурсы категорией пассивный человеческий капитал [1, с. 82]; использование категории человеческий капитал при групповом подходе и человеческий капитал при индивидуальном подходе [4, с. 63; 5, с. 12]; рассмотрение человеческого капитала как части человеческих ресурсов, а не как его продукта его реализации.

3. Человеческий потенциал

Наиболее часто используемой интерпретацией категории человеческий капитал в отечественной научной мысли является определение, данное нобелевским лауреатом А. Сенном. Это совокупность физических и духовных сил ее жителей, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей [23], что свидетельствует о внешнем влиянии западных идей на отечественную научную мысль в рамках данной категории. Это может быть связано с тем, что отечественные учёные в конце XX века интенсивно изучали категорию трудовой потенциал [7,

с. 32], которая явилась менее актуальной по сравнению с западной категорией человеческий потенциал.

К выявленным сложностям интерпретации категории человеческий капитал можно отнести подмену категории человеческий потенциал категорией максимальный человеческий потенциал [9].

Основываясь на вышеперечисленных интерпретациях и сложностях, а также на исследованиях отечественных учёных в области изучения понятийного аппарата [2, с. 52; 6, с. 65–66; 8, с. 123; 9, с. 127–128; 10, с. 145], предложена графическая модель взаимосвязи категорий (см. рисунок).

Согласно модели:

– *человеческие ресурсы* (индивидуальные человеческие ресурсы и групповые человеческие ресурсы, как совокупность характеристик всех индивидов, используемых для достижения индивидуальных и общественных целей, *создают человеческий капитал*,

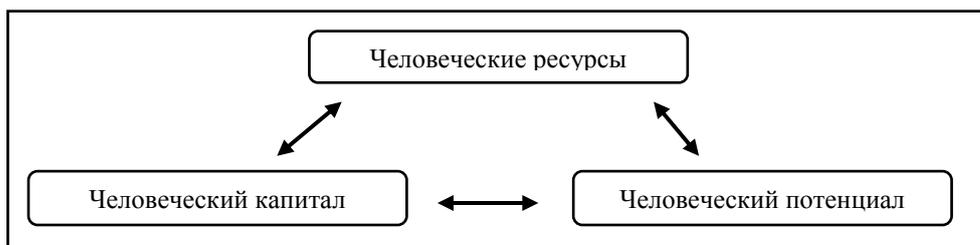
– та часть *человеческих ресурсов* (количественный аспект) и те характеристики *человеческих ресурсов* (физические, когнитивные и социально-эмоциональные – качественный аспект), которые не используются в настоящее время для достижения индивидуальных и общественных целей, *составляют человеческий потенциал*;

– *развитие человеческих ресурсов* является предпосылкой *увеличения человеческого потенциала*;

– развитие механизмов по вовлечению, оценке *человеческих ресурсов* и задействованию по максимуму их характеристик в общественном производстве ведет к приращению *человеческого капитала*.

Основываясь на предложенной модели, авторы считают, что наиболее приоритетным направлением исследования среди рассмотренных однопорядковых категорий являются человеческие ресурсы. Так как именно они выступают основой для создания и наращивания человеческого капитала, использования в будущем характеристик, составляющих человеческий потенциал.

Приоритетное изучение категории человеческие ресурсы позволит исследователям совершенствовать управление ими в современных условиях. Совершенствование, по мнению авторов,



Модель взаимосвязи категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал

Источник: составлено автором

может выражаться в создании моделей управления, способствующих определению наиболее востребованных и эффективных зон роста, составляющих человеческий потенциал, а также в упрощении механизмов по определению характеристик, необходимых для наращивания стоимости компаний.

Обсуждения и выводы

В рамках проведенного прикладного исследования были выполнены все поставленные задачи, и достигнута цель, которая заключалась в уточнении взаимосвязи категорий: человеческие ресурсы, че-

ловеческий капитал, человеческий потенциал. Определение человеческих ресурсов как наиболее приоритетной категории для будущих исследований соотносится с социально-экономическими изменениями, проходящими на макроуровне, которые заключаются в смене технологических укладов [3]. Выявленные актуальные определения категорий, уточнение их взаимосвязи расширяют теорию в области управления человеческими ресурсами, активизируя интенсивное направление развития экономической науки и меритократические принципы общества.

Список литературы

1. Арнаут М.Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2021. № 2. С. 79–85. DOI: 10.24412/2071-6435-2021-2-79-85
2. Батракова Л.Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика. 2021. № 7. С. 51–58. DOI: 10.52957/22213260_2021_7_51
3. Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. Москва: ЦФР, 2022. С. 43.
4. Маклакова Е.А. Человеческий капитал: понятие, оценка, учет // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2010. Т. 6, № 1. С. 56–69.
5. Николаев Н.А. «Человеческие ресурсы» в системе понятий менеджмента и экономики труда // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 2. С. 7–14. DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14.
6. Подвойский Г.Л. Вопросы воспроизводства человеческого потенциала в условиях новых вызовов // Мир новой экономики. 2022. Т. 16, № 3. С. 63–74. DOI: 10.26794/2220-6469-2022-16-3-63-7.
7. Полищук Е.А. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации: монография. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2005. 184 с.
8. Скоблякова И.В., Ефремова С.М. Специфика формирования человеческого капитала в условиях перехода рынка труда на цифровую модель развития // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 4 (52). С. 117–125. DOI: 10.26456/2219-1453/2020.4.117-125
9. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Скоблякова И.В. и др. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. проф. В.Т. Смирнова. М.: Машиностроение 1, 2005. 324 с.
10. Цыренова Е.Д., Сахаровский С.Н., Целовальникова Л.Ю. Человеческий капитал в системе родственных понятий // Вестник ВСГУТУ. 2014. № 6 (51). С. 140–146.
11. Щербаков А.С. Преимущества применения фактической модели оценки человеческого капитала в целях государственного управления // Государственное управление. Электронный вестник. 2023. № 98. С. 96–113. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-98-96-113
12. Щербаков А.С. Фактические модели оценки человеческого капитала // Journal of New Economy. 2023. Т. 24, № 2. С. 86–103. DOI: 10.29141/2658-5081-2023-24-2-5. EDN: GYZVCZ
13. Becker G.S. (1994). Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. University of Chicago Press, Chicago. P. 412.
14. Chakir K. (2023). The Intermediary Role of Territorial Economic Intelligence Between Human Capital and The Economic Development of Territories // Revue Internationale du Chercheur. Vol. 4, No. 1. P. 403–428. DOI: 10.5281/zenodo.7750012
15. Forsyth H. (2023). Education as Economic Stimulus in the Human Capital Century // History of Education Review. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: 10.1108/HER-03-2022-0008
16. Geng H. (2022). The Relationship Between Human Capital and Economic Growth Beyond Logarithmic Production Function // Advances in Multimedia. No. 4. P. 1–9. DOI:10.1155/2022/6554127
17. Heckman, J.J., Jagielka T., Kautz T.D. (2019). Some Contributions of Economics to the Study of Personality // NBER Working Paper. P. 76. DOI: 10.2139/ssrn.3488180
18. Heckman J.J., Zhou J. (2022). Measuring Knowledge. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics. Working Paper No. 2022–60. DOI: 10.2139/ssrn.4101470
19. Mincer J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. New York, National Bureau of Economic Research. 178 p.

20. Mubarik M.S., Chandran V., Devadason E.S. (2018). Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises: What Matters? // *Social Indicators Research*. No. 137(2). P. 605–623. DOI: 10.1007/s11205-017-1601-9
21. Mubarik M.S., Shahbaz M., Abbas Q. (2023). Human Capital, Innovation and Disruptive Digital Technology. New York, NY: Routledge. P. 172. DOI: 10.4324/9781003195894
22. Schultz T.W. (1975). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // *Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium VI*. N.Y. P. 1–84
23. Sen A. (1989). Development as Capability Expansion // *Journal of Development Planning*. No. 19. P. 41–58. DOI: 10.1007/978-1-349-21136-4_3

References

1. Arnaut M.N. Definition of the Concepts of «Human Capital», «Human Potential» and «Human Resource». *ETAP: Economic theory, analysis, practice*, 2021, no. 2, pp. 79–85. (In Russ.).
2. Batrakova, L.G. Human Capital in the 21st Century Economy: Political Economy Aspect. *Teoreticheskaya ekonomika* [Theoretical Economics], 2021, no. 7, pp. 51–58. DOI: 10.52957/22213260_2021_7_51 (In Russ.).
3. Budzinskaya O.V. *Sistema kadrovogo obespecheniya kak mekhanizm rasshirennoho vosproizvodstva chelovecheskikh resursov* [Staffing System as a Mechanism for Expanded Reproduction of Human Resources: Dissertation Abstract for the Degree of Doctor of Economics]. Moscow, 2022, p. 43.
4. Maklakova E.A. Human Capital: Concept, Assessment, Accounting] *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina* [Bulletin of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin], 2010, no. 1, pp. 56–69 (In Russ.).
5. Nikolaev N.A. Human Resources in the System of Concepts of Management and Labor Economics. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics], 2019, no. 2, pp. 7–14. (In Russ.) DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14
6. Podvoisky G.L. Human Potential Reproduction in the Context of New Challenges. *Mir novoy ekonomiki* [The World of the New Economy], 2022, vol. 16, no. 3, pp. 63–74. (In Russ.) DOI: 10.26794/2220-6469-2022-16-3-63-74
7. Polishchuk E.A. *Chelovecheskiy kapital v ekonomike sovremennoy Rossii: problem formirovaniya i realizatsii* [Human Capital in the Economy of Modern Russia: Problems of Formation and Implementation]. Izhevsk, 2005. 184 p.
8. Skoblyakova I.V., Efremova S.M. Specific Formation of Human Capital Under the Conditions of the Labor Market Transition to a Digital Model of Development] *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management], 2020, no. 4 (52), pp. 117–125. (In Russ.) DOI: 10.26456/2219-1453/2020.4.117-125
9. Smirnov V.T. *Chelovecheskiy kapital: sodержanie i vidy, ocenka i stimulirovanie* [Human Capital: Content and Types, Evaluation and Stimulation]. Moscow, 2005. 324 p.
10. Tsyrenova E.D., Sakharovsky S.N., Tselovalnikova L.Yu. Human Capital in the System of Related Concepts. *Vestnik VSGUTU* [Bulletin of VSGUTU], 2014, no. 6 (51), pp. 140–146 (In Russ.).
11. Shcherbakov, A.S. Advantages of Factual Model of Human Capital Assessment for Purposes of Public Administration. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik* [Public administration. Electronic Bulletin], 2023, no. 98, pp. 96–113. (In Russ.) DOI: 10.24412/2070-1381-2023-98-96-113
12. Shcherbakov A.S. Factual Models for Human Capital Assessment. *Zhurnal novoy ekonomiki* [Journal of New Economy], 2023, vol. 24, no. 2, pp. 86–103. (In Russ.) DOI: 10.29141/2658-5081-2023-24-2-5. EDN: GYZVCZ
13. Becker G.S. (1994). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. University of Chicago Press, Chicago, p. 412.
14. Chakir K. (2023). The Intermediary Role of Territorial Economic Intelligence Between Human Capital and the Economic Development of Territories. *Revue Internationale du Chercheur*. Vol. 4, no. 1, pp. 403–428. DOI: 10.5281/zenodo.7750012
15. Forsyth H. (2023). Education as Economic Stimulus in the Human Capital Century. *History of Education Review*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: 10.1108/HER-03-2022-0008
16. Geng H. (2022). The Relationship Between Human Capital and Economic Growth Beyond Logarithmic Production Function. *Advances in Multimedia*, no. 4, pp. 1–9. DOI: 10.1155/2022/6554127
17. Heckman J.J., Jagielka T., Kautz T.D. (2019). Some Contributions of Economics to the Study of Personality. *NBER Working Paper*. P. 76. DOI: 10.2139/ssrn.3488180
18. Heckman J.J., Zhou J. (2022). Measuring Knowledge. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics*. Working Paper No. 2022–60. DOI: 10.2139/ssrn.4101470

19. Mincer J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York, National Bureau of Economic Research. 178 p.
20. Mubarik M.S., Chandran V., Devadason E.S. (2018). Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises: What Matters? *Social Indicators Research*, no. 137(2), pp. 605–623. DOI: 10.1007/s11205-017-1601-9
21. Mubarik M.S., Shahbaz M., Abbas Q. (2023). *Human Capital, Innovation and Disruptive Digital Technology*. New York, NY: Routledge, p. 172. DOI: 10.4324/9781003195894
22. Schultz T.W. (1975). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. *Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium VI*. N.Y., pp. 1–84.
23. Sen A. (1989). Development as Capability Expansion. *Journal of Development Planning*, no. 19, pp. 41–58. DOI: 10.1007/978-1-349-21136-4_3

Сведения об авторах

Щербаков Артем Сергеевич, ассистент кафедры бизнес-информатики и экономики, Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, Владимир, Россия, sherbakov.artem@mail.ru

Тесленко Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бизнес-информатики и экономики, Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, Владимир, Россия, iteslenko@inbox.ru

Information about the authors

Artem S. Shcherbakov, assistant at the department Business Informatics and Economics, Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, Vladimir, Russia, sherbakov.artem@mail.ru

Irina B. Teslenko, Head of the Department Business Informatics and Economics, Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, Vladimir, Russia,

Статья поступила в редакцию 28.08.2023

The article was submitted 28.08.2023