

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ТРАНСФОРМАЦИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

А.К. Тащеев

Статья посвящена проблемам использования понятий трудового потенциала и человеческого капитала, их трансформации и применения для управления промышленными предприятиями. Выполнен исторический анализ формирования и трансформации понятий капитала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, промышленное предприятие.

В научных трудах и дискуссиях о потенциалах промышленных предприятий порой забывается о неоднозначном восприятии этих слов участниками суждений, и они начинают не понимать друг друга.

Слово «потенциал» не экономического происхождения. Этимологи утверждают, что оно происходит от латинского *potential*, что в переводе означает мощь и силу [1, с. 574]. Если следовать этому утверждению, то применительно к экономике оно должно отражать наличие ресурсов, необходимых для достижения каких-либо целей. Следовательно, рост потенциала должен оцениваться как положительное действие. Чем больший потенциал хозяйствующего субъекта, тем серьезнее воспринимается он внешним миром, тем большим капиталом он владеет.

Такой подход к раскрытию содержания понятия «потенциал» можно назвать количественным. Любой ресурс, характеризующий потенциал хозяйствующего субъекта (материально-технический, трудовой, финансовый, экономический и пр.), определяется точно, т. е. на конкретный момент времени. Он может со временем расходоваться, пополняться, структурно изменяться, но вопрос о возможных изменениях при количественном подходе не ставится. Например, об экономическом потенциале страны можно судить по миллионам тонн выплавленной стали, о трудовом потенциале региона – по численности трудоспособного населения, о рыночном потенциале предприятия – по количеству произведенной продукции, пользующейся спросом и т. д.

Наряду с количественным подходом предлагается и иной подход к раскрытию содержания понятия «потенциал», который условно можно назвать качественным, поскольку он отражает структуру потенциала на определенных моментах времени. В основу такого подхода положено понятие *potenzia* (потенция), означающее, по сути, скрытые возможности достижения чего-то. При качественном подходе под потенциалом промышленного предприятия понимается возможность достижения какой-либо цели, существующая в скрытом виде, но которая может быть использована при возникновении благоприятных условий [1, с. 561]. При этом предполагается, что факт наличия ресурсов существует априори, а структурно

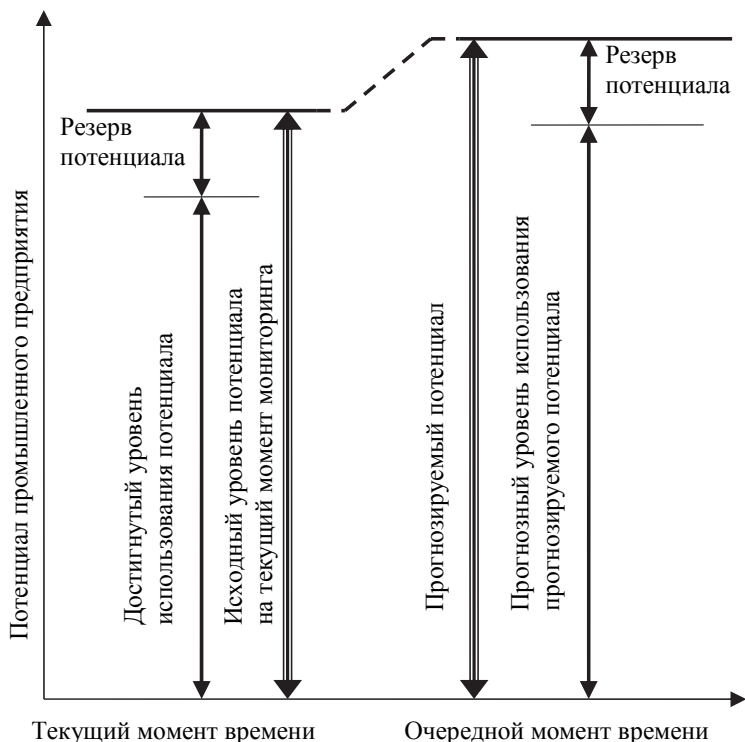
ресурсы состоят из двух частей: использованные в предшествующем периоде при существовавших условиях и резервные, возможные для использования в будущем периоде при возникновении благоприятных условий. На рисунке эти соотношения отражены в графическом виде.

Термин «потенциал» в производственной практике применялся с незапамятных времен. Применялся он в основном в качестве прилагательного к существительному «возможность». Например, потенциальная возможность увеличения выпуска продукции без дополнительных капитальных вложений.

Сейчас этот термин начал использоваться в экономическом лексиконе иначе. Из прилагательного к слову «возможность» он перешел в разряд существительного, т. е. приобрел самостоятельное значение. Оказалось, что у предприятия много потенциалов, поскольку много частных и общих задач, подлежащих решению. Например, П.В. Аристархов насчитал таких потенциалов у промышленного предприятия пятнадцать: экономический, производственный, инновационный, организационный, интеллектуальный, имущественный, ресурсный, материально-технический, финансовый, профессионально-квалификационный, управленческий, трудовой, творческий, потенциал персонала [2]. Другие исследователи дают иной набор потенциалов предприятия, однако во всех случаях в этом перечне присутствует трудовой потенциал, занимая особое место.

Особенность трудового потенциала объясняется тем, что носителем его является человек, люди, персонал предприятия. При этом каждый человек – личность, с физическими и умственными внутренними ресурсами, с врожденными и приобретенными способностями к труду, с личностным восприятием всего происходящего на предприятии и за его пределами.

Более того, трудовой потенциал приобрел социально-экономическое значение. Он представляет собой не только производственный ресурс, а, прежде всего, внутренний ресурс человека, его способность к труду (способность как потенция, как возможность использования при желании и благоприятных условиях). Данная способность не расходуется в процессе труда, а наоборот, развивается, накапливается за счет приобретения опыта и



Формирование структуры потенциала

новых знаний, или наоборот, девальвируется. Это происходит за счет устаревания приобретенных ранее знаний, появления новых способов производства, новых технологий и прочих новшеств.

Различие содержания терминов «потенциал» и «ресурсы» состоит именно в том, что потенциалы не расходуются в процессе производства и труда, а ресурсы расходуются. Для повторения производственного цикла ресурсы расходуются, в то время как потенциальные возможности в виде знаний и умений остаются неизменными, а иногда даже возрастают.

Большинство исследователей трудового потенциала считают, что это понятие включает в себя совокупность таких характеристик человека, как здоровье, самочувствие, образование, профессионализм, умение и желание трудиться и другие особенности характера, состояния организма человека. Вряд ли такие характеристики трудового потенциала можно достаточно точно измерить и, тем более, свести воедино в одном всеобъемлющем показателе, как бы того не хотелось.

Поскольку каждый человек – личность со всеми присущими ей особенностями характера и состояния организма, то одно и то же воздействие на формирование и применение трудового потенциала может иметь совершенно разные результаты.

Рассмотрим процесс возникновения и развития у человека его способности к труду. Примем при этом за аксиому, что трудовой потенциал личности может проявиться лишь в процессе труда, а его результативность зависит как от внутреннего

состояния личности, так и от внешних условий, от организации трудового процесса.

Начнем с рождения человека. Каждый человек с рождением наделяется природой и генетикой жизненным потенциалом, т. е. скрытыми до поры до времени возможностями роста и развития. Поначалу они проявляются частично, интуитивно, а затем все полнее и осмысленнее. По мере взросления, т. е. накопления знаний, умений, навыков и логического мышления, человек наращивает свой жизненный потенциал permanently и занимает определенное положение в жизненной иерархии (ребенок, школьник, студент и т. д.). Важнейшей составляющей жизненного потенциала со временем станет трудовой потенциал, т. е. возможность, умение и желание трудиться. Именно наличие трудового потенциала и его осмысленное применение отличает человечество от всего животного мира, а человеческий ресурс – от производственных ресурсов.

На наш взгляд, трудовой потенциал личности – это нечто, не имеющее материальной формы выражения, а поэтому неизмерим. Мы можем познавать

состав такого потенциала, факторы, влияющие на рациональность его применения; наблюдать результаты применения потенциальных возможностей человека, можем оценивать эти результаты количественно в натуральном, стоимостном или ином измерении.

Интересную трактовку позиции классика экономической мысли XIX века К. Маркса по вопросам сути потенциальных возможностей человека дает выдающийся экономист XX века Й. Шумпетер. Он пишет: «Ум, мускулы и нервы рабочего образуют, как таковые, фонд или запас потенциального труда (*der Arbeitskraft* – термин не всегда правильно переводимый как рабочая сила). Этот фонд или запас К.Маркс рассматривает в виде некой субстанции определенного количества, которая в капиталистическом обществе является таким же товаром, как все прочее» [3, с. 401].

В современных условиях разделения и кооперации труда лидирующее положение занимает корпоративный (совместный) труд. Трудовой потенциал отдельных личностей вливается в трудовой потенциал организаций, предприятий. Теория и практика показали, что трудовой потенциал предприятий отличается от суммы трудовых потенциалов личностей наличием синергетического эффекта, что находит свое отражение в более высокой производительности совместного труда.

Проявление трудового потенциала в процессе совместного труда людей порождает трудовые, межличностные отношения между ними, а также производственные отношения между собственни-

ками орудий и предметов труда, государством и наемными работниками. Не потенциал, а именно процесс труда порождает трудовые, межличностные, производственные отношения. Трудовой потенциал лишь позволяет людям осуществлять трудовой процесс с определенной результативностью. Именно поэтому трудовой потенциал не является только экономической категорией, а является в равной степени категорией экономической, социальной и нравственной.

Трудовой потенциал многогранен, и потому под этим словосочетанием кроются разные понимания его сущности. Мы считаем, что трудовой потенциал связан с деятельностью человека, персонала предприятия, в каких бы формах он не проявлялся: непосредственно в осуществлении производственного процесса, в конструировании продукции, в разработке технологий, в информационном обеспечении участников трудового процесса и т. д. Исходя из такого понимания проявления трудового потенциала, следует полагать, что он имеет две принципиально разные формы. Одна форма проявления трудового потенциала – в виде производственного ресурса; вкупе с материальными, технико-технологическими и финансовыми ресурсами. В основе образования производственных ресурсов лежит капитал предприятия: есть капитал – будут ресурсы, нет капитала – не будет ресурсов, в том числе трудовых. Такой трудовой потенциал можно определять через трудоемкость продукции, нормы времени, зарплатоемкость продукции и т. п.

Другая форма проявления трудового потенциала – интеллектуальная. Творческий, инновационный и т. п. потенциалы являются составными частями потенциала интеллектуального. В основе образования интеллектуального потенциала лежат знания и накопленный опыт: есть знания, проверенные опытом, – есть и интеллектуальный потенциал. Трудовой интеллектуальный потенциал сосредоточен в основном в управленческих службах предприятия, в научно-исследовательских, конструкторско-технологических, информационных и прочих подразделениях. Особенность трудового интеллектуального потенциала состоит в том, что он не всегда взаимосвязан с численностью персонала предприятия. Можно иметь большую численность и низкий уровень потенциала и наоборот. Исключительное значение для развития трудового интеллектуального потенциала предприятия имеет наличие одаренных личностей в составе персонала. Трудовой интеллектуальный потенциал может быть и в составе трудового ресурсного потенциала. Здесь он проявляется, прежде всего, в виде совершенствования действующей технологии.

Переход России к капиталистическому способу производства, где ключевым словом является «капитал», натолкнул научных работников на мысль, что это слово должно проникнуть во все элементы промышленного производства. И процесс внедрения пошел. Появились в экономическом лексиконе такие немудреные словосочетания, как «человеческий ка-

питал», «организационный капитал», «социальный капитал» и т. д. Первым в этом многообразии признается человеческий капитал.

Оказалось, что подход к рассмотрению производственного процесса с позиции капитала – не российский изобретение. Исследования человеческого капитала ведутся за рубежом уже более полувека. Однако однозначного понятия человеческого капитала нет и сегодня – ни с теоретических, ни с практических позиций. Да и само слово «капитал» имеет разные подходы к раскрытию его содержания. Еще А. Смит и Д. Рикардо понимали под капиталом все средства производства. Этого понимания придерживаются многие современные экономисты. В современном экономическом словаре Б.А. Розенберга, А.А. Лозовского и Е.Б. Стародубцева дается два определения капитала. Первое – «это все то, что способно приносить доход, или ресурсы, созданные людьми для производства товаров и услуг». Второе – «это вложенный в дело, работающий источник доходов в виде средств производства (физический капитал)» [4, с. 141]. Сейчас появились и другие «капиталы». По данным Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16 % общего объема богатства каждой страны, природный – 20 %, а человеческий капитал – 64 %.

К. Маркс к понятию «капитал» подходил с других позиций. Он говорил, что капитал не вещь, не сумма средств производства, а определенные производственные экономические отношения [1, с. 260].

Различные аспекты макроэкономического изучения проблемы человеческого капитала получили довольно широкое освещение в научных трудах теоретиков разных периодов человеческой деятельности. Однако применение понятия человеческого капитала во всех его аспектах функционирования на промышленных предприятиях находится в самом начале, по крайней мере, в России. Каждый ученый вкладывает в это понятие свое содержание. В Большом экономическом словаре под редакцией проф. Арзилияна читаем: «Капитал человеческий – образование, квалификация, приобретение в процессе производства, знания и навыки, воплощенные в рабочей силе» [1]. Проф. Генкин Б.М. [5] рассматривает человеческий капитал как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Проф. Е.С. Строев [5] считает, что человеческий капитал – это достижения личности в стоимостном выражении, выступающие на рынке в виде конкретных осязаемых результатов: изобретений, открытий, конструкторских разработок, результатов научных и практических исследований, а также особых способностей человека к выполнению тех или иных работ. Проф. Ю.Г. Одегов [5] определяет человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас физического здоровья, знаний, навыков, умений, мотивации, которые

используются в той или иной сфере приложения труда и приносят доход как собственнику рабочей силы, так и работодателю. Проф. С.М. Пястолов [5] считает, что человеческий капитал – это чистая дисконтированная величина прироста объемов производства за счет дополнительного опыта и квалификации персонала по сравнению с объемом производства некавалифицированного труда. Проф. Э.М. Коротков [5] рассматривает роль человеческого капитала в возможности приращения успехов совместной деятельности за счет креативных, социально-психологических и корпоративных факторов.

Несмотря на разное толкование, в процессе данных исследований произошло четкое разграничение в трактовке человеческого капитала на экономическую категорию и экономическое понятие, а также приземление их до уровня промышленного предприятия. Так, например, Т.А. Коркина в докторской диссертации [6], рассматривая содержание человеческого капитала как экономической категории, пишет: «Это отношения между экономическими субъектами по поводу распределения дохода, полученного от реализации производственных сил человека». Далее, рассматривая человеческий капитал с позиций экономического понятия (применительно к предприятию), замечает: «Это неосязаемый актив, включающий совокупность личностных свойств человека и институциональных условий предприятия, которая предполагает реализацию креативных способностей человека» [6, с. 15–16]. Под креативностью работников Т.А. Коркина понимает желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения, поставленные задачи, а также способность их реализовывать.

Близкое к этим определениям понятий «человеческий капитал» и «человеческий капитал предприятия» находим в недавно выпущенной монографии В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной и Л.Б. Владкиной. Понятие «человеческий капитал» для отдельного человека – «это способность к труду, приносящая доход», а «человеческий капитал предприятия» – это «совокупная способность его персонала к труду, дающая синергетический эффект в совместной деятельности и приносящая доход персоналу, предприятию и государству» [5, с. 32].

В общем виде персонал – это совокупность личностей, обязанных трудиться на предприятии в соответствии с трудовым договором. Однако личность потому и личность, что отличается от других людей физическими, антропологическими, нравственными, психологическими и другими человеческими качествами. Личность долгое время не понимала, да и сегодня не сможет понять, что обладает собственностью в виде человеческого капитала и потенциальными возможностями его применения. Не понимает, потому что человеческий капитал не ощутим. Человеческий капитал, точно так же, как трудовой потенциал, не имеет имущественной (вещной) формы. Говорят, что человеческий капитал – это нематериальное благо, при определенных

обстоятельствах приносящее пользу (доход) и доставляющее удовлетворение его владельцу. Для отдельного человека было бы понятнее, если бы это благо называлось бы не капиталом, а товаром, который он обменивает на заработную плату.

Примем пока на веру утверждения, что открытие человеческого капитала является «революцией в экономической мысли, что концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе» [7] и будем рассматривать человеческий капитал с позиции возможности практического применения.

Длительное время исследователи рассматривали «трудовой потенциал» и «человеческий капитал» одновременно, но не совместно и таким образом рассматривались как два совершенно разных новых направлений отражения участия человека в трудовом процессе. Совместное рассмотрение позволяет получить более полное представление об их природе, взаимосвязи и сделать более осмысленным в практическом применении.

Пока же термины «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» активно входят в обиход без содержательного понимания. Говорят, например, вкладываем деньги в человеческий капитал. Но ведь человеческий капитал может проявляться в реальной жизни лишь тогда, когда использован трудовой потенциал, а произведенная продукция реализована. До этого человеческого капитала существует как неопознанное явление, как некое обстоятельство. Фактически деньги вкладываются не в человеческий капитал, а в развитие трудового потенциала: личных качеств человека, повышения образовательного-квалификационного уровня и т. д. Это касается как отдельного человека, так и персонала предприятия в целом. Косвенную оценку увеличения человеческого капитала и трудового потенциала за счет инвестиции получить более или менее удастся, а общую величину обладания – нет. Парадоксально, но факт. Вероятно, таковы особенности человеческого капитала и трудового потенциала.

Промышленное предприятие – это хозяйствующий субъект, целью которого является получение прибыли. Поэтому все виды капиталов, которые им используются для осуществления производственного процесса и реализации продукции (услуг), в конечном счете, имеют денежное выражение и отражаются финансовым учетом в бухгалтерском балансе предприятия. С использованием на практике понятий человеческого капитала и трудового потенциала в денежном измерении произошла «осечка». Их величину измерить не удастся: слова есть, а цифр – нет. Между тем, любое экономическое понятие, вводимое в научный и хозяйственный оборот, должно иметь четкое определение, поддаваться количественной оценке и находить эффективное применение в жизненной практике. Хорошо по этому поводу сказал американский ученый Поль А. Страссман: «Нельзя измерить то, чему не дано определения. Нельзя также сказать, что вы что-то улучшили, если этого нельзя измерить» [8, с. 84].

Трудовой процесс в старом измерении характеризовался использованным временем (личностью или персоналом), полученными в результате труда объемами продукции или работ, производительностью труда и т. п. Все это вполне измеримо. К трудовому процессу в новом подходе пытаются применить те же измерители (время, объемы) и как-то оценить результаты, но убедительно измерить имеющийся человеческий капитал и трудовой потенциал пока не удается. Рекомендации по использованию человеческого капитала и трудового потенциала сводятся в основном к факторам, влияющим на этот процесс. Факторы для использования трудового потенциала и человеческого капитала в основном равнозначны. В практическом плане можно сказать: человеческий капитал есть отражение потенциальных возможностей человека (или персонала в целом) к участию в трудовом процессе.

На рынок труда человек выходит, обладая своими потенциальными возможностями к труду. В процессе труда потенциальные возможности человека трансформируются, т. е. приобретают виртуальную форму человеческого капитала. Его невозможно физически ощутить, измерить, сопоставить с результатами труда, отразить ни в активах, ни в пассивах предприятия. Если учесть, что понятие трудового потенциала также виртуально, то получается «виртуальность в квадрате». Если учесть, что параллельно с понятиями «потенциал» и «человеческий капитал» появились на свет понятия «организационный капитал», «социальный капитал» и др. капиталы, то невольно возникает вопрос о целесообразности их практического применения.

Ответ на этот вопрос с достаточным откровением дает доктор экономических наук, профессор В.Н. Белкин: «В экономическую науку привносятся новые термины, понятия и категории, что способствует ее развитию. К сожалению, нередко ввод в научный оборот новых понятий не сопровождается объяснением их необходимости, иначе говоря, исследователи предлагают понятия, не указывая, чего можно достичь с их помощью, какие задачи можно решить, какой прирост знаний они дают» [9, с. 9]. С этим нельзя не согласиться.

Несмотря на наличие недоговорок по поводу сути, содержания понятий трудового потенциала и человеческого капитала, они уверенно входят в лексикон экономического делового общения как на государственном уровне, так и на уровне предприятий. От них вроде бы веет чем-то новым, привлекательным, отличным от обычных

понятий, таких как план, производственная мощность, квалифицированный рабочий и т. п. Понятия «трудовой потенциал» и «человеческий капитал» как бы поглощают некоторые старые понятия. Они подходят однозначно для отражения разнообразных производственных проблем. Немаловажное значение имеет благородство позывов обобщающихся и красота звучания слов.

Значит, необходимо обратить особое внимание на четкость формулировок этих понятий и на выявление их практической значимости, с особой осторожностью относиться к введению в оборот «новых капиталов», поскольку пока совершенно не видна их роль в управлении промышленными предприятиями и в повышении результативности их деятельности.

Литература

1. *Большой экономический словарь* / под ред. А.И. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 1997.
2. Аристархов, П.В. *Разработка элементов механизма управления экономическим потенциалом промышленного предприятия в условиях модернизации: автореферат дис. ... канд. экон. наук* / П.В. Аристархов. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012.
3. Шумпетер, Й.А. *Теория экономического развития* / Й.А. Шумпетер. – М.: Эксмо, 2008.
4. Розенберг, Б.А. *Современный экономический словарь* / Б.А. Розенберг, А.Н. Лазовский., Е.Д. Стародубцева. – М.: Инфра-М., 1996.
5. Белкин, В.Н. *Формирование конкурентоспособного человеческого капитала* / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, Л.Б. Владкина. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2011.
6. Коркина, Т.А. *Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий: автореферат дис. ... д-ра экон. наук* / Т.А. Коркина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012.
7. Щетинин, В. *Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки* / В. Щетинин // *Мировая экономика и международные отношения*. – М., 2001. – № 12.
8. Страссман, П.А. *Информация в век экономики. Проблемы управления* / П.А. Страссман. – М.: Экономика, 1987.
9. Белкин, В.Н. *Теория человеческого капитала* / В.Н. Белкин. – Екатеринбург: Изд-во Института экономики УрО РАН, 2012.

Поступила в редакцию 29 декабря 2012 г.

Ташев Александр Кузьмич. Доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и финансов, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – управление трудовым потенциалом коллективов промышленных предприятий в условиях рыночной экономики. Контактный телефон: (351) 267-92-81, факс: (351) 267-98-17, e-mail: baev@econom.susu.ac.ru

Alexander Kuzmich Tashchev. Doctor of Science (Economics), professor of the Economy and Finance Department of South Ural State University, Chelyabinsk. Research interests: labour potential management of the staff of industrial enterprises in terms of market economy. Contact phone number: (8-351) 267-92-81, fax: (8-351) 267-98-17, e-mail: baev@econom.susu.ac.ru