

Эволюция категорий, характеризующих роль человека в экономической жизни

В процессе исследования роли человека и возможности его участия в экономической жизни, производственных процессах был выработан ряд научных категорий, отражающих определенные этапы в развитии общества и стоявшие перед ним задачи социально-экономического развития. В научном обороте в разное время появлялись такие категории как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «человеческий капитал», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал» и другие. Причем появление новых социально-экономических категорий не означало прекращения использования в научном обиходе уже известных понятий и категорий.

На сегодняшний день в экономической литературе можно насчитать более десятка понятий (не считая производных от них), имеющих самое непосредственное отношение к характеристикам трудовых возможностей человека. Каждое из них имеет свои отличительные особенности, рассматривает возможности участия человека или группы людей в экономической жизни общества под определенным, «своим» углом зрения, характеризует способности к труду в разных формах и проявлениях.

К сожалению, до сих пор не сложилось терминологического единства в понимании и трактовке различных категорий, характеризующих производительную роль человека. Такая «разногласица» приводит к тому, что зачастую невозможно однозначно определить объект и предмет исследования, выработать общепринятые и общепотребимые подходы к анализу роли человека в процессе производства, а это в свою очередь создает проблемы при выработке мер по повышению эффективности производительной деятельности человека

Одной из наиболее популярных и широко используемых экономических категорий является категория «рабочая сила». Данная категория восходит еще к исследователям XIX века. Если обратиться к классической трактовке этого термина К.Марксом, то можно отметить, что под рабочей силой или способностью к труду следует понимать «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости». Таким образом, в понимании К.Маркса «рабочая сила» как отдельная экономическая категория возникает в процессе конкретной трудовой деятельности. При этом неизбежно возникает вопрос - можно ли считать носителем рабочей силы лиц, временно не участвующих в общественном производстве по тем или иным причинам (учеба, поиск работы в результате перемены места работы, жительства, семейного положения и др.)? Некоторые исследователи (особенно демографы) сужают понятие «рабочей силы» до совокупности занятых и безработных, тем самым отождествляя данное понятие с понятием «экономически активное население». Экономически активное население — это часть населения, занятая

общественно полезной деятельностью, приносящей доход. Статистика ООН включает в экономически активное население также и безработных. Отмечается, что «в статистико-экономическом аспекте рабочая сила как категория действительно может быть представлена общей совокупностью занятых и безработных». Подобное сужение категории «рабочая сила» по нашему мнению недопустимо, поэтому мы считаем нужным присоединиться к следующей трактовке: «рабочая сила есть совокупность врожденных и приобретенных физических и духовных (в том числе умственных) способностей человека к труду, необходимых и непосредственно предназначенных для использования при производстве товаров и оказании услуг». И далее. «Таким образом, понятие «рабочая сила» может рассматриваться на любом этапе жизни индивидуума, в том числе и до соединения его со средствами производства, то есть рабочая сила представляется общей, ни на что не ориентированной, совокупностью способностей». Такая трактовка понятия «рабочая сила» на сегодняшний день, если и не является общепризнанной, то весьма распространена и с ней можно согласиться.

Другой экономической категорией является термин «трудовые ресурсы». Категория «трудовые ресурсы» в отечественную экономическую науку впервые введена академиком С.Г.Струмилиным в 20-е годы прошлого столетия, который определил трудовые ресурсы как «основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, это живая рабочая сила данной страны или народа». Первоначально показатель «трудовые ресурсы» был использован в статистическом учете, а позже — в практике планирования. Большинство авторов не отходят от подобной трактовки этого понятия. Так Н.М. Еремина и В.П. Маршанова считают, что «трудовые ресурсы — часть населения страны, которая работает в народном хозяйстве или же способна работать, но по тем или иным причинам не работает (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и др.). Таким образом, трудовые ресурсы включают как занятых, так и потенциальных работников». Андреев С.В. в своей монографии пишет, что согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет) и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста. Тех, кто моложе называют работающими подростками, а тех, кто старше - работающими пенсионерами.

Дятлов С.А. так определяет: «трудовые ресурсы - часть населения страны трудоспособного возраста, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями, определенным уровнем образования и квалификации, и занятая в народном хозяйстве, а также способная работать, но не работающая по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и т.д.). В состав трудовых ресурсов включают население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов 1 и 2 групп».

Таким образом, можно согласиться с точкой зрения, что категория «трудовые ресурсы» как понятие отечественной экономической науки близка по значению к категории «экономически активное население».

Можно отметить, что категории «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» близки по смысловой нагрузке, но не равнозначны по своему содержанию. Разница состоит в том, что под «трудовыми ресурсами» понимается численность трудоспособного населения, как фактически принимающего участие в

общественном производстве, так и обладающего потенциальной способностью к этому, в то время как «рабочая сила» - это совокупность свойств, обеспечивающих способность населения к труду. При этом, начиная с момента своего появления, категория «трудовые ресурсы» выступала объектом централизованного управления в странах с административно-командной системой хозяйствования. Трудовые ресурсы воспринимались как «масса» работоспособного населения, которую можно использовать для производства благ. Но они не рассматривались как субъекты, которые могут принимать самостоятельные решения, имеющие личные потребности, интересы, мотивы и право выбора мест приложения своих способностей и сил. По своему социально-экономическому содержанию «трудовые ресурсы» предназначались в условиях плановой экономики, чтобы их формировали, распределяли и перераспределяли, использовали для увеличения национального дохода, т.е. трудовые ресурсы приравнивались к другим экономическим ресурсам - технике, сырью, топливу и т.д. Люди рассматривались не как сознательные субъекты хозяйственной деятельности, а только как объекты управления.

Концепция управления персоналом как некоторым «трудовым ресурсам» была характерна для нашей страны в 30-40-х годах XX века. С изменением социально-политической ситуации в стране в 50-х годах для выражения нового взгляда на роль человека в производстве в экономической литературе все чаще стал использоваться термин «человеческий фактор». При этом обычно предполагается, что понятие человеческий (или иногда личностный) фактор фиксирует внимание на активной роли человека в экономике. В понятие «человеческий фактор» вкладывается более широкий и глубинный смысл, чем в понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». В структурном плане - это в первую очередь рабочая группа, трудовой коллектив. Это не только коллективный работник, но и коллективный субъект общественной жизни, имеющий социальную, демографическую, экономическую и политическую структуру». Касаясь понимания роли человеческого фактора в масштабе общества, можно отметить, что «это система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества.

Если же обратиться к семантическому содержанию термина «фактор» определяемого в словарях как причина, движущая сила чего-либо, то в противоположность термину «ресурс», он подчеркивает активную роль чего-либо, в данном случае - человека. К сожалению, возникнув в рамках административно-командной системы, эта категория носила во многом декларативный характер («совокупный работник», «коллективный субъект общественной жизни»), отражая господствующую тогда идеологию. Признавая за трудящимся человеком активную роль в производственных и социальных процессах, на практике индивидуальность человека, его личные потребности и устремления не учитывались в полной мере. Данная концепция, принижая роль индивида, не позволяет строить гибкую многоуровневую систему управления персоналом.

Помимо рассмотренных категорий, одним из ведущих понятий, характеризующим трудовые способности человека, является «человеческий капитал». Парадоксально, но появление такой «современной» категории «человеческий капитал» историки науки связывают с работами родоначальника

английской политэкономии XVII века У. Петти, который впервые попытался оценить денежную стоимость производительных свойств человеческой личности.

Возрождением и разработкой теории человеческого капитала занимались, начиная с 60-х годов XX века, Т. Шульц и Г. Беккер. Основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесен Т. Шульцем. Из опубликованных исследований по теории человеческого капитала можно также отметить работы Л. Туроу, У. Боуэн, М. Фишер, Дж. Вейзи, позднее вклад в разработку внесли М. Блауг, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, из работ последнего времени (90-е годы) можно отметить работы А. Аулина, К. Ванга, Дж. Грейсона, И. Ирланды, Г. Сент-Пола. В отечественной экономической литературе проблемам человеческого капитала долгое время не уделялось сколько-нибудь серьезного внимания. Такое положение сохранялось до 70-80-х годов прошлого века. В 90-х годах появился ряд научных работ, посвященных исследованию различных аспектов теории человеческого капитала. К разряду таких исследований можно отнести работы А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшникова, М.М. Критского, С.А. Курганского, Т.Г. Леоновой, И.А. Никитиной.

В современной экономической литературе, как в зарубежной, так и в отечественной, имеются самые различные определения понятия «человеческий капитал». В основе того или иного определения лежат определенные принципы исследования, характеризующие своеобразие авторского взгляда на проблему. Не ставя перед собой цель, разобрать своеобразие подходов к анализу того или иного автора, приведем в качестве примера имеющиеся в экономической литературе определения понятия «человеческий капитал».

Человеческий капитал есть способность индивида к производству товаров и услуг, его «производственные способности, дарования и знания».

Чаще всего человеческий капитал понимается как совокупность всех производительных качеств работника. Так У. Боуэн полагает, что он «состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которым наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг».

«Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию».

А.И. Добрынин дает характеристику человеческому капиталу как определенному типу хозяйствующего субъекта: «Человеческий капитал - это совокупность всех атрибутивных качеств, свойств, производственных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночной экономики в качестве ведущего творческого фактора общественного воспроизводства».

Р.А. Фатхутдинов определяет человеческий капитал «как совокупность характеристик человека, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для индивидуума, его семьи, предприятия и общества в целом».

Наиболее полным и обоснованным является определение, данное Г. Беккером, который рассматривает данное понятие в широком смысле: «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых

можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию, и поиски информации о ценах и доходах». Согласно теории человеческого капитала и логической схемы Г. Беккера поведение человека, основывается на рациональных ожиданиях и принципе экономической целесообразности. Суть теории «человеческого капитала» состоит в том, что одной из главных форм богатства являются материализованные в человеке знания, общие и специальные, его способность к производительному труду. Под понятием «человеческий капитал» нужно видеть: 1) приобретенный запас знаний, умений, навыков; 2) что этот запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, и это способствует росту производительности труда и производства; 3) что использование данного запаса приводит к росту зарплаток (доходов) данного работника в будущем путём отказа от части текущего потребления; 4) что увеличение доходов способствует заинтересованности работника, и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал; 5) что человеческие способности, дарования, знания и т. д. являются неотъемлемой частью каждого человека. Развивая концепцию «человеческого капитала», Г. Беккер исследовал экономические последствия инвестирования индивидов в образование и приобретение профессиональных навыков. Он показал, как рассчитать объем этих инвестиций и оценить экономический эффект таких инвестиций. По некоторым оценкам в США для большинства домохозяйств величина человеческого капитала в 4-10 раз больше имеющегося у них финансового капитала (денежные средства, акции и т.п.). Таким образом, подводя итог краткого обзора категории «человеческий капитал», можно отметить, что он представляет собой финансовую оценку приобретенных индивидом знаний, умений, навыков. Появление этой категории знаменует важный этап развития экономической науки. Как ни кощунственно это звучит, но введение данной категории показывает, что человек может рассматриваться как ресурс, имеющий стоимостную оценку наравне с материально-вещественными составляющими производственной деятельности. Концепция «человеческого капитала» дает инструментарий, позволяющий оценить эффективность инвестиций в персонал и выразить ее в общей для других видов ресурсов денежной форме. Обеспечивая сопоставление «человеческого капитала» и финансового капитала, данный подход способствует рационализации и оптимизации человеческой деятельности путем максимизации совокупного капитала индивида, домохозяйства, предприятия. Не смотря на привлекательность и перспективность использования данной экономической категории, можно отметить, что она является несколько одномерной, сводя все в основном к финансовой оценке, игнорируя многомерность и неоднозначность человеческой личности.

Проведенный анализ категорий, предназначенных для исследования роли человека в экономической жизни, показывает, что только категория «человеческий капитал» позволяет построить систему оценки возможностей человека в процессе конкретной производственной деятельности.