

УДК 330.1

М. Н. Арнаут

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»,
Владивосток, e-mail: Marina.Kulakova@vvsu.ru

КЛАССИФИКАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ключевые слова: человеческий капитал, классификация, вид, определение, комплементарность.

Человеческий капитал, вопросы идентификации человеческого капитала от любого другого, управления человеческим капиталом, его оценка и классификация – объект пристального внимания ученых и исследователей на протяжении более полувека, что доказывается многочисленными работами по представленным вопросам. При этом, до сих пор отсутствует общепринятая трактовка понятия «человеческий капитал», соответственного, имеются и разнообразные представления о системе управления человеческим капиталом и его классификации. Классификация человеческого капитала – важная составляющая системы управления им, ведь без понимания того, какое многообразие человеческого капитала можно выделить, дальнейшие проработки систем оценки и управления им становятся нерелевантными. В настоящей статье автором, на основании проведенного теоретического анализа работ в области человеческого капитала, дано собственное определение человеческого капиталу и аккумулирована и разработана система его классификации, включающая следующие классификационные основания: по уровню отдачи инвестиций, по виду инвестора, по уровню получателя комплементарной полезности инвестиций, по степени ликвидности, по виду риска вложенных инвестиций. Опираясь на разработанное определение и представленную классификацию человеческого капитала, возможно развить теоретико – методологическую базу, обеспечивающую решение одной из главных проблем при развитии современного общества – создание условий для формирования, развития, реализации и воспроизводства человеческого капитала, способного привести отдельно взятый хозяйствующий субъект, регион, страну к достижению поставленных целей.

M. N. Arnaut

Vladivostok State University of Economics and Service, Vladivostok,
e-mail: Marina.Kulakova@vvsu.ru

CLASSIFICATION OF HUMAN CAPITAL

Keywords: human capital, classification, type, definition, complementarity.

Human capital, issues of identification of human capital from any other, management of human capital, its assessment and classification have been the object of close attention scientists and researchers for more than half a century, which is proved by numerous works on the issues presented. At the same time, there is still no generally accepted interpretation of the concept “human capital”, respectively, there are also various ideas about the human capital management system and its classification. The classification of human capital is an important component the human capital management system, because without understanding what diversity human capital can be distinguished, further studies of evaluation and management systems become irrelevant. In this article, the author, based on the theoretical analysis of works in the field human capital, has given his own definition of human capital and accumulated and developed a system of its classification, including the following classification bases: by the level of return on investment, by type of investor, by the level of recipient complementary utility investments, by the degree of liquidity, by the type of risk of invested investments. Based on the developed definition and the presented classification of human capital, it is possible to develop a theoretical and methodological basis that provides a solution to one of the main problems in the development of modern society – the creation of conditions for the formation, development, realization and reproduction human capital that can lead a single economic entity, region, country to achieve its goals.

Введение

Исследования в области человеческого капитала, его идентификации и управления им интересуют ученых и исследователей довольно давно. Современные группы исследований по проблемам управления человеческим капиталом (ЧК) разделяются на исследования, посвященные методам и моделям количественного оценивания челове-

ского капитала (представители В.В. Локозов, Е.В. Рюмина, В.В. Ульянов, О.В. Забелина, Т.М. Козлова, А.В. Романюк, Д.В. Семенов, И.Г. Головцова, А.П. Добровинский, Ю.В. Демьяненко., А.А. Герасименко, Н.Н. Шаш, Е.А Гафарова, О.Г. Кантор, Ю.И. Колоскова и др.); исследования, посвященные оценке влияния различных направлений инвестирования на развитие че-

ловеческого капитала (представители: А.Г. Аганбегян, Л.С. Мазелис, К.И. Лавренко, Е.Д. Емцева, Е.В. Красова, А.А. Красько, Woo, Y., А.В. Корицкий, И.А. Коршунов, О.С. Гапонова, Н.С. Гапонова М.В. Пьянова, Kottaridi C., Louloudi K., Karkalakos S., Salike N., О.О. Волкова, Т.А. Шендрикова, Herdanmin H., Kartika M., Soubjaki M., Pelinescu E., Т.В. Ермошина, Fraumeni B.M., He J., Li H., Liu Q., Estrin S., Mickiewicz T., Stephan U. и др.); исследования, посвященные оценке взаимосвязи между человеческим капиталом и развитием стран и регионов (Мазелис Л.С., Емцева Е.Д., Красова Е.В., Красько А.А., В.С. Olopade, Н. Okodua, М. Oladosun, А.А. Asaleyе, Zallé О, McDonald B.D. и др.) [1-31].

При этом, не смотря на многообразие и внушительный объем исследований, в существующем методологическом аппарате выявлены «белые пятна», а именно:

- синонимичное употребление понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «человеческий ресурс»;
- «обезличивание» человека как «ядра» человеческого капитала;
- проблемы в вопросах эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Для решения обозначенных проблем необходимо в первую очередь решить следующие научные задачи:

- идентифицировать само понятие «человеческий капитал», отличающее его от понятий «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс»;
- привести классификацию человеческого капитала.

Цель исследования: представить авторское определение человеческого капитала и аккумулировать классификацию человеческого капитала.

Материал и методы исследования

В ходе исследования автором использовался материал из открытых источников научной информации, таких как elibrary.ru, Scopus, Web of Science и других. Основными методами исследования явились теоретический анализ и синтез, дедукция и индукция, сравнение и абстрагирование.

Результаты исследования и их обсуждение

Принимая во внимание результаты проведенного теоретического анализа, для целей дальнейшего исследования определим авторские теоретические основы понятий-

но-категориального аппарата. Отметим, что большинство исследователей наделяют человеческий капитал следующими особенностями:

- 1) человеческий капитал влияет на результаты деятельности хозяйствующего субъекта, территории;
- 2) человеческий капитал является определенным набором качественных характеристик человека;
- 3) человеческий капитал является продуктом и предметом инвестиций;
- 4) человеческий капитал уникален.

Помимо этого, основу идентификации человеческого капитала от человеческого потенциала и ресурсов составляет понятие «капитал», который представляет прибавленную стоимость или стоимость в обороте, получаемую путем инвестиций. Но при этом также важно понимать особенность человеческого капитала, который может выступать и как предмет инвестиций (то, во что вкладывают) и как продукт инвестиций (то, что получают от инвестиций). Следовательно, для целей дальнейшего исследования под человеческим капиталом будет пониматься предмет и продукт комплементарной полезности (способность удовлетворять какую-либо потребность) инвестиций, вкладываемых в уникальную систему качеств (целостная характеристика знаний умений и навыков и других характеристик) и свойств (раскрываются в конкретных условиях и с отдельных сторон личности) человека.

Комплементарность в данном случае рассматривается от латинского слова «complementum» – взаимодополнение. При этом комплементарная полезность инвестиций – дополнительная ценность (выгода) не только для инвестора (отдельного человека, субъекта хозяйствования, государства и т.д.), но и для всех участников инвестиционного процесса.

Согласно представленному определению, возможно представить авторскую классификацию человеческого капитала (рисунок).

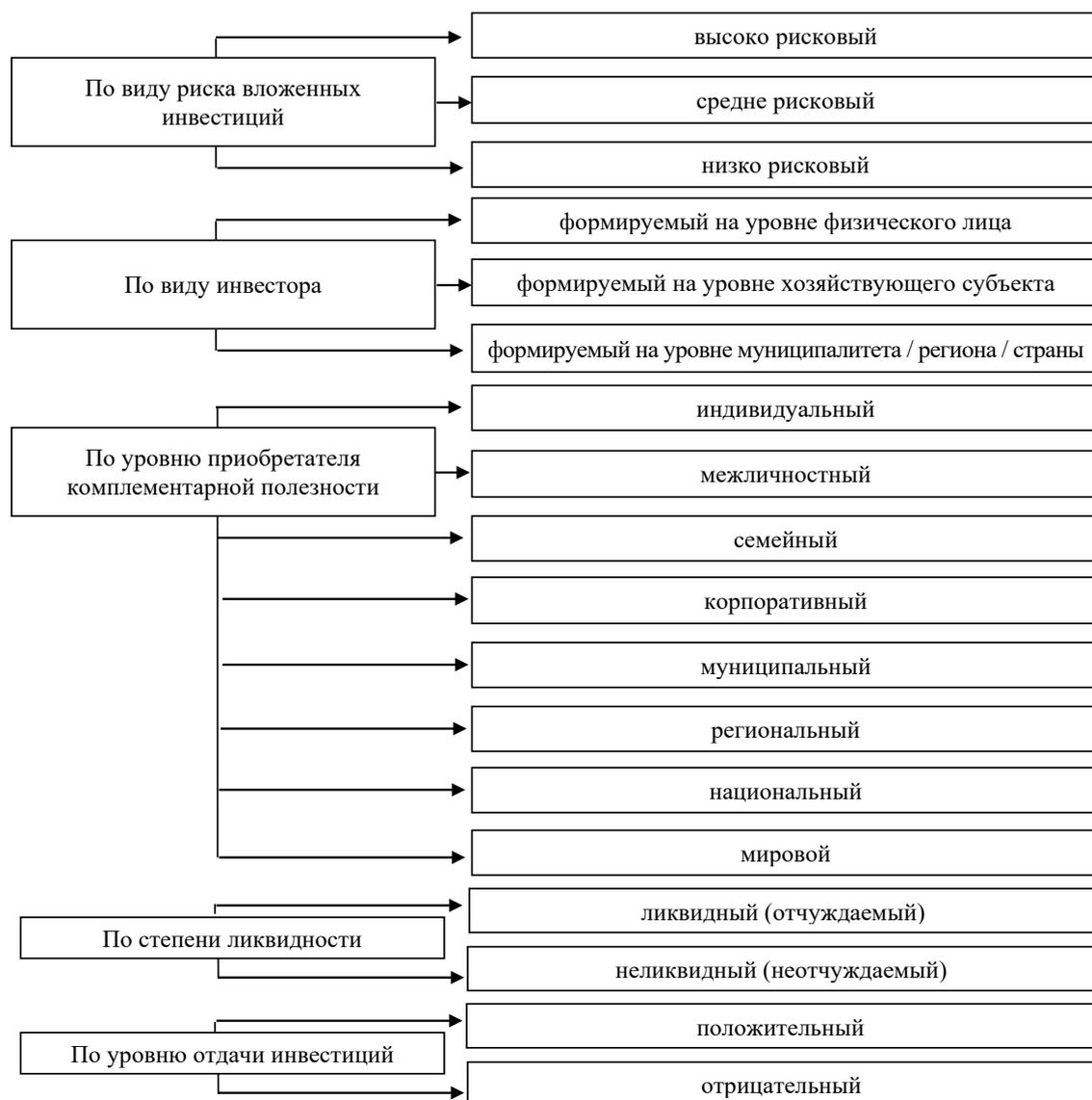
Рассмотрим более подробно каждый из видов человеческого капитала.

По виду риска вложенных инвестиций выделим высоко рисковый, средне рисковый и низко рисковый человеческий капитал. При этом отнесение человеческого капитала к одному из видов риска зависит от степени определенности / неопределенности прогнозируемой комплементарной полезности инвестиций (к примеру, ин-

вестиции в дорогостоящие новые образовательные программы, спрос на которые, в виду их слабой изученности, спустя время обучения может оказаться невостребованным, относятся к инвестициям с высокой степенью неопределенности, соответственно, высоко рискованными; а, например, инвестиция в изучение массового иностранного языка, скорее всего, будет иметь высокую степень определенности комплементарной полезности и, соответственно, относиться к низко рискованному виду человеческого капитала).

По виду инвестора человеческий капитал может формироваться, развиваться и воспроизводиться за счет самого человека и его за-

трат (формируемый на уровне физического лица, например, покупка самим человеком учебной литературы); за счет предприятия или организации, на которой работает человек или на которой планируется его работа или какое-то иное участие в будущем (формируемый на уровне хозяйствующего субъекта, например, инвестиции фирмы в дополнительное профессиональное образование, адаптацию новых сотрудников и т.д.); за счет государственных или муниципальных инвестиций, инвестиций мирового сообщества в здравоохранение, экологию, поддержание мира через развитие ответственного гражданского общества и т.д. (формируемый на уровне муниципалитета / региона / страны).



Классификация человеческого капитала

По уровню получателя комплементарной полезности инвестиций можно выделить индивидуальный человеческий капитал (выгодоприобретателем остается только сам человек, далее по классификации такой вид капитала определяется как неликвидный); межличностный человеческий капитал (или капитал группы) – выгодоприобретателем является группа людей, связанных между собой определенными целями и задачами (например, партнеры по бизнесу, рабочая группа проекта и т.д.); семейный человеческий капитал определяет выгодоприобретателей с позиции родственных связей (например, представители семейного бизнеса); корпоративный человеческий капитал формирует выгодоприобретателей как сотрудников одного хозяйствующего субъекта (фирмы). Муниципальный человеческий капитал формируется, развивается и воспроизводится в пределах одного муниципалитета (города, поселения), в то время как региональный влияет уже на конкретный регион, область и край (формируемый, например, региональными программами развития и привлечения молодежи). Национальный человеческий капитал приобретателем определяет конкретную страну, а также ее сограждан за пределами страны (например, сформированный путем национальных проектов по развитию здоровья, образования, науки и т.д.). Мировой человеческий капитал является самым высоким уровнем и определяет в качестве выгодоприобретателя все мировое сообщество (мировые программы по, например, разоружению, поддержанию экологического здоровья и т.д.).

Человеческий капитал по степени ликвидности возможно разделить на отчуждаемый и неотчуждаемый. Неотчуждаемый капитал неотделим от личности конкретного человека и не могут быть в полном объеме обращены в деньги (к примеру, вложения в здоровье человека). Отчуждаемый вид че-

ловеческого капитала является ликвидными в большей или меньшей степени, поскольку полезность инвестиций распространяется на ряд выгодоприобретателей (семья, фирма, государство и т.д.).

По уровню отдачи инвестиций выделим положительный и отрицательный человеческий капитал. Отрицательным человеческий капитал является тогда, когда продукт инвестиций ставится фактором, имеющим негативное, разрушительное, мешающее процессам развития воздействие (к примеру, инвестиции в формирование или развитие экстремистских движений). Также на устранение негативных последствий отрицательного человеческого капитала затрачивается гораздо больше инвестиций, чем на его создание или развитие. Положительный человеческий капитал является продуктом созидательным, становится катализатором социально-экономического развития.

Заключение

Таким образом, опираясь на представленное определение и классификацию человеческого капитала, возможно разработать теоретико – методологическую базу, обеспечивающую решение одной из главных проблем при развитии современного общества – создание условий для формирования, развития, реализации и воспроизводства человеческого капитала, способного привести отдельно взятый хозяйствующий субъект, регион, страну к достижению поставленных целей. Помимо этого, важно не забывать о специфичности человеческого капитала от любого другого, потому как в основе его стоит человек, отдельно взятая личность со своими знаниями, умениями, навыками и потребностями, о которых, зачастую, забывают при формировании моделей управления, «обезличивая» человека, отождествляя его с любым другим видом ресурса, и применяя к нему не адаптированные методики развития и управления.

Библиографический список

- 1 Абросимов А.В., Кузнецов Н.Н., Урушев С.В. Человеческий ресурс – ресурс особый // Железнодорожный транспорт. 2011. № 5. С. 69-70.
- 2 Божков Ю.Н. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития промышленного предприятия // Белгородский экономический вестник. 2013. № 4 (72). С. 15-26.
- 3 Буракова Е.С., Самойлова Т.Д. Человеческие ресурсы как источник конкурентного преимущества наряду с другими ресурсами компании // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2020. № 1. С. 458-460.
- 4 Шакирова А.А. Человеческий ресурс, как один из факторов повышения конкурентоспособности организации // Инновационная наука. 2018. № 7-8. С. 74-78.

- 5 Матвеёнок Т.В. Человеческий капитал как основной инновационный ресурс развития экономики в современном мире // Управление в социальных и экономических системах. 2016. № 25. С. 134-135.
- 6 Ковель П.В., Миренкова И.В. О содержании и составе инвестиций в человеческий ресурс в сельском хозяйстве // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. № 4. С. 5-11.
- 7 Кувалдина Т.Б. Человеческий капитал и человеческий ресурс: сущность и возможные варианты учета // Инновационная экономика и общество. 2017. № 4 (18). С. 42-50.
- 8 Горбунов Д.В. Человеческий ресурс как фактор повышения стоимости корпорации // Вестник международного института рынка. 2006. № 1. С. 42-58.
- 9 Перова М.Б. Человеческий капитал как производительный ресурс экономического развития // Социальные и экономические системы. 2019. № 6 (12). С. 5-32.
- 10 Коробцов А.С. Человеческий ресурс в системе менеджмента качества сварочной продукции // Вестник донского государственного технического университета. 2011. № 9 (60). С. 1611-1620.
- 11 Калинин Н.Н. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития: теоретические подходы к исследованию // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 2. С. 135-137.
- 12 Цурак Л.А., Образков И.А. Проблемы развития экономики региона в разрезе эколого-экономического влияния предприятий на человеческий ресурс // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2013. № 3. С. 406-408.
- 13 Игнатьева С.С., Никифорова В.С. Национальная творческая интеллигенция как основной человеческий ресурс в сохранении культуры севера // Вестник славянских культур. 2014. № 2 (32). С. 93-100.
- 14 Грешнов М.В. Человеческий ресурс как фактор финансового взаимодействия государства и малого бизнеса // Вестник международного института рынка. 2015. № 1. С. 59-64.
- 15 Лесина Л.А. Человеческий капитал молодежи как особый ресурс развития экономики и общества // Креативный менеджмент. 2015. № 2. С. 60-63.
- 16 Юнусова Г.Р. Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал // Государственное Управление. Электронный вестник. 2021. № 88. С. 190-203.
- 17 Кончакова Л.Н., Чугунова С.В. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. Т. 3. № 13. С. 48-50.
- 18 Кондаурова И.А., Жильченкова В.В., Геммерлинг В.А. Друкеровский Развитие человеческих ресурсов в системе управления человеческим капиталом предприятия // Вестник. 2020. № 1 (33). С. 208-215.
- 19 Пронина З.Ю. Экономика знаний: от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом // Евразийское научное объединение. 2018. № 4-2 (38). С. 109-111.
- 20 Ващейкина Ю.Ю. Человеческий капитал и человеческий потенциал региона: соотношение понятий // Экономика и предпринимательство. 2018. № 10 (99). С. 1212-1215.
- 21 Королькова А.А., Шамрина И.В. Анализ и оценка политики управления человеческим капиталом на основе концепции дисконтирования денежного потока // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2020. № 1. С. 487-489.
- 22 Мелехина П.Ю., Дмитриев А.Г. Перспективы развития человеческого капитала в экономике Российской Федерации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Т. 11. № 3-1. С. 355-364.
- 23 Hiroki Iwamoto, Hideo Suzuki The Relationships Between Human Capital, Quality Management and Corporate. Social Performance: A Bayesian SEM Approach Procedia Manu-facturing. 2019. № 39. P. 695-701.
- 24 Alzhbeta Kukharchikova Emese, Tokarchikova Martina Blashkova. Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education Procedia // Social and Behavioral Sciences. 22 April 2015. № 177. P. 48-60.
- 25 Pilichovska Paulina. Human capital as a condition for the development of Industry 4.0 in the European Union countries. Prace komisji geografii przemyslu polskiego towar-zystwa geograficznego-studies of the industrial geography commission of the polish geographical society. 2021. № 35 (2). P. 9-26.
- 26 Vaitkevicius Sigitas, Chutienė Ruta, Meylene Evelina, Savaneviciene Asta Typology of Human Capital Development in EU countries. 2nd global conference on business, economics, management and tourism. 2015. № 23. P. 1641-1648.
- 27 Sun R., Li S., Liu W. A congruence perspective on how human and social capital affect learning capability and innovation. PLoS ONE. 2020. № 15(4).
- 28 Sehresh Hena, Luan Jingdong, Ouxiang Zhang Human capital in the manufacturing sector from 1972 to 2015 and its association with economic growth of Pakistan. International journal of advanced and applied sciences. Jun 2019. № 6 (6). P. 43-50.
- 29 Rios Manriques March. Human capital and its influence on the e-readiness of the company: an empirical case. International journal of innovation. Jan-Apr 2021. № 9 (1). P. 79-107.
- 30 Qian Zhi-Wang, Huang Ganges. Human capital and innovation ability in medical education: an empirical study. Eurasia journal of mathematics science and technology education. Aug 2017. № 13 (8). P. 5395-5403.
- 31 Афонькина Ю.А., Кузьмичева Т.В. Категоризация понятия «человеческий потенциал» в контексте трансформации профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60. С. 31-34.