Наталья ШУБИНА

Человеческий потенциал и человеческий капитал организации: соотношение понятий

Многообразие трактовок, а нередко и отождествление понятий человеческий потенциал и человеческий капитал, часто приводит к научно-дефиниционной путанице и к трудностям в их практическом использовании. В этой связи необходимо уточнить их соотношение.

В научной литературе нет однозначного определения термина «человеческий потенциал». В энциклопедической трактовке «потенциал» (от лат. potentia – сила) означает средства, запасы, источники, которые есть в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи*; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области (напр., экономический потенциал)**.

Существует множество современных интерпретаций категории «человеческий потенциал». Так, они характеризуются с точки зрения возможности осуществления субъектом определенного вида и качества деятельности. Они создаются обществом в ходе его исторического развития, определяются комплексом различных факторов в их единстве и взаимосвязи. Человеческая деятельность рассматривается как процесс реализации потенциала, который всегда связан с ожиданиями качественного выполнения своей работы, исходя из наличия у его носителя необходимых знаний и навыков [Келле, 2002].

Используется несколько смежных понятий для изучения содержания человеческого потенциала: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческие ресурсы и т. д.

Например, Р.И. Акьюлов считает, что человеческие ресурсы являются суммой наличного, имеющегося человеческого капитала и человеческого потенциала, использование которого возможно в перспективе. В своей работе «Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория» он отмечает, что «если человеческий потенциал – это возможности для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях, то человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств» [Акьюлов, 2009. С. 11].

---

* Большая советская энциклопедия. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/168433/Потенциал. Дата обращения 03.06.2013.

** Общий толковый словарь русского языка. URL: http://tolkslovar.ru/p15719.html. Дата обращения 03.06.2013.

Наталья Шубина, аспирантка РАНХиГС (119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: nv-shubina@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена актуальным на сегодняшний день процессам развития человеческого потенциала организации и его трансформации в человеческий капитал.

Неоднозначность в определениях понятий человеческий потенциал и человеческий капитал приводит к научно-дефиниционной путанице и к трудностям в их практическом использовании. Цель написания статьи – определение специфики данных категорий. Автором проанализированы соотношения понятия человеческий потенциал с определениями: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. В результате представлена авторская структура общего человеческого потенциала организации. Описаны особенности его трансформации в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал; человеческий потенциал.

THE HUMAN POTENTIAL AND HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION: DIFFERENCES OF CONTENTS

Natalia Shubina, postgraduate student, RANEPA (Russian Federation, 119571, Moscow, Vernadsky Prospekt 82). E-mail: nv-shubina@mail.ru

Summary: The article is devoted to immediate problem of human development in the organization and its transformation in human capital.

The ambiguousness in the definition to the concepts of human potential and human capital leads not only to scientific-definitional confusion, but also to real difficulties in their practical use.

The author examined the relation of concepts human potential and the labor potential, human resources, human capital. Also in article is represented the author's overall structure of the human capacity of the organization, consisting of active and passive human potential, and the features its transformation in human capital.

Keywords: human capital; human potential.

Понятие «человеческий потенциал» применительно к организации часто ассоциируют с понятием «трудовой потенциал». По мнению О.Л. Евдокимовой, человеческий потенциал является результатом эволюции таких категорий, как трудовой потенциал и рабочая сила. Термин «человеческий потенциал» фокусирует внимание на человеческом факторе, «трудовой потенциал» – на рабочей силе [Евдокимова, 2012. С. 34-38].

Смысловые различия понятия «трудовой потенциал» и «человеческий потенциал» заключаются в различиях свойств, а также качественных признаков и характеристик, определяемых соответствующими прилагательными к слову «потенциал». Термин «человеческий» употребляется в более широком смысле, чем термин «трудовой», поэтому является более широким, и включает, по мнению А.М. Кузьмина, основные определяющие характеристики и признаки второго понятия [Кузьмин, 2007. С. 27].

В своей работе «Концептуальные основы теории развития трудового потенциала» В.Г. Былков называет человеческий потенциал фундаментальной основой трудового потенциала. Он считает, что трудовой потенциал является формой агрегирования характерных аспектов человеческого потенциала на этапе формирования трудового потенциала, следовательно, «человеческий потенциал представляет собой совокупность компонентов физического, интеллектуального, поведенческого, социального потенциалов личности» [Былков, 2012].

Ряд авторов анализирует человеческий потенциал с точки зрения способностей. Например, А.Б. Докторович рассматривает человеческий потенциал в качестве целостной совокупности способностей и качеств индивида, социальной группы или общества (носителей человеческого потенциала), обеспечивающей их жизнедеятельность как в нормальных, так и в экстремальных условиях [Человеческий потенциал..., 2011. С. 7].

К.К. Колин под человеческим потенциалом понимает «совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей» [Колин, 2003. С. 3].

Некоторые авторы в структуру человеческого потенциала включают потребности, способности и готовность. В терминах «потребности» и «способности» человеческий капитал рассматривает О.М. Суслова [Суслова, 2011. С. 73]. До появления деятельности субъекта капитала потребности и способности человека можно рассматривать как его потенциал к достижению какой-либо цели, как некие ресурсы.

Некоторые авторы считают, что целостный человеческий потенциал образуют системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей [Человеческий потенциал..., 2011. С. 10]. По мнению авторов, система способностей состоит из двух компонент: знания специальных технологий решения традиционных и нетрадиционных задач и умений (навыков) применять эти технологии. Однако мы считаем, что способности не всегда состоят из знаний специальных технологий и умения их применять, так как некоторые индивиды обладают способностями к решению задач, не имея при этом вышеупомянутых знаний (это относится к решению нетрадиционных задач). При реализации данной системы способностей появляются инновационные идеи, которые превращаются в продукты или услуги уже при наличии и с использованием специальных знаний и особенностей применения специальных технологий. Но при этом условии человеческий потенциал уже превращается в человеческий капитал.

О.И. Иванов под готовностью выполнять определенные виды деятельности понимает возможность приступить к деятельности без специальной предварительной подготовки как профессиональной, так и социально-психологической. С этой точки зрения готовность должна включаться в структуру человеческого потенциала. Однако готовность – это так же и желание (согласие) индивида или группы приступить к деятельности. Исходя из этого, свойство готовности применения своих способностей может и не входить в структуру человеческого потенциала, поскольку индивиды и общности не готовы к реализации имеющихся у них способностей. Этот вид человеческого потенциала мы определяем как пассивный человеческий потенциал. Причем способности могут быть как врожденными (интуиция, склад ума, мышление и т. д.), так и приобретенными (знания и умения). Пассивный человеческий потенциал, приобретая свойство готовности к реализации своих способностей, превращается в активный.

Таким образом, проанализировав вышеприведенные трактовки данного определения, мы предполагаем, что можно говорить об активном и пассивном человеческом потенциале. Создание условий для приобретения индивидом свойства готовности, которое лежит в основе различия выделенных видов, является задачей, которую должны решать процессы мотивации и стимулирования.

Рассмотрим соотношение проанализированной выше категории с понятием «человеческий капитал». Считается, что современная теория человеческого потенциала базируется на теории человеческого капитала. В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.).

Под «человеческим капиталом» понимают меру способности людей получать доход, используя свои

человеческие качества, среди которых особо выделяются образованность и квалификация. А также интеллектуальные способности, приобретенные благодаря формальному обучению, образованию или на основе практического опыта. Ссылаясь на Г.С. Вечканова, О.И. Иванов отмечает, что человеческий капитал является одним из факторов дифференциации заработной платы, поскольку при установлении оплаты труда учитываются интеллектуальные способности [Иванов, 2013].

Это определение рассматривается в качестве «совокупности таких свойств людей, которые возникли у них в результате наличных инвестиций (как личных, так и общественных), которые могут приносить в определенных социально-экономических обстоятельствах владельцу этих свойств, а так же обществу (его институтам и организациям) доход, прибыль, блага, преимущества» [Человеческий потенциал..., 2011. С. 10]. Данное определение рассматривает человеческий капитал как свойства, которые могут приносить доход. Однако при определенных условиях данные свойства людей могут и не приносить доход ни его владельцу, ни организации, ни обществу.

Человеческий потенциал становится человеческим капиталом через общественные отношения деятельного использования человеческого потенциала (как общественного богатства) для достижения экономических целей и решения экономических задач, получения экономической выгоды или выгод обществом, организацией или частным лицом [Быченко, 2009. С. 29].

Исходя из проанализированных выше категорий, можно сделать вывод, что человеческий капитал является частью трудового (человеческого) потенциала, который в определенных условиях и при наличии необходимых ресурсов может быть реализован для производства товаров и услуг.

С нашей точки зрения человеческий капитал – это совокупность свойств и возможностей человека, использованных в определенных внешних условиях для решения проблем и реализованных с определенной выгодой (доход, блага, преимущества) для носителя потенциала (человека или организации).

Потенциал, обладающий свойством готовности (активный человеческий потенциал), приобретает качества, позволяющие при определенных внешних условиях преобразовать его в капитал. Следовательно, человеческий капитал является формой капитализации человеческого потенциала.

Исходя из выдвинутых выше положений, задачей организации является создание условий для превращения пассивного человеческого потенциала в активный, то есть обретения им свойств человеческого капитала. Трансформируясь в человеческий капитал организации, он является основным фактором, определяющим возможность получения синергетического эффекта.

Литература

Акьюлов Р.И. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория // Журнал экономической теории. 2009. №4. С. 10-17.

Былков В.Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала // Известия ИГЭА. 2012. № 3(83). С. 74-79.

Быченко Ю.Г. Механизм инновационного развития человеческого потенциала в условиях модернизации социально-экономической системы России. Саратов: Изд-во СГАУ, 2009. 331 с.

Евдокимова Л.О. Человеческий потенциал в методологии развития сферы услуг // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2012. № 1. С. 34-38.

Иванов О.И. Качество человеческого потенциала экономики как проблема социального действия. Доклад на XIV Апрельской международной научной конференции «Модернизация экономики и общества», 2-5 апреля 2013 г., Москва. http://www.gosbook.ru/node/72100

Келле В.Ж. Проблемы реализации интеллектуального потенциала России // Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение. Сборник научных работ / под ред. Б.Г. Юдина. М.: Институт человека РАН, 2002. 265 с.

Колин К.К. Человеческий потенциал и инновационная экономика // Вестник Российской академии естественных наук. 2003. № 4. С. 16–22.

Кузьмин А.М. Инфраструктура развития человеческого потенциала организации: дисс. ... к.э.н. М., 2007. 186 с.

Суслова О.М. Теоретико-методологические вопросы исследования человеческого капитала // Экономическая наука современной России. 2011. № 1(52). С. 72–82.

Человеческий потенциал для инновационной экономики / колл. монография / под. ред. Иванова С.А. СПб: ГУАП, 2011. 188 с.

References

Ak'iulov R.I. Chelovecheskie resursy kak kompleksnaia ekonomicheskaia kategoriia [Human resources is the complex economic category]. *Zhurnal ekonomicheskoi teorii*, 2009, no 4, pp. 10-17.

Bylkov V.G. Kontseptual'nye osnovy teorii razvitiia trudovogo potentsiala [Conceptual bases of the theory of labor potential development]. *Izvestiia IGEA*, 2012, no 3, pp.74-79.

Bychenko Iu.G. Mekhanizm innovatsionnogo razvitiia chelovecheskogo potentsiala v usloviiakh modernizatsii sotsial'no-ekonomicheskoi sistemy Rossii [The mechanism of innovative human development in the conditions of modernization of socioeconomic system of Russia]. Saratov, Izdatel'stvo FGOU VPO «Saratovskii GAU» Publ., 2009, 331 p.

Chelovecheskii potentsial dlia innovatsionnoi ekonomiki [Human potential for innovative economy]. Kollektivnaia monografiia. Ivanov S.A. (ed.). St.-Petersburg, GUAP Publ., 2011, 188 p.

Evdokimova L.O. Chelovecheskii potentsial v metodologii razvitiia sfery uslug [Human potential in methodology of services sector development]. *Obshchestvo. Sreda. Razvitie,* 2012, no 1, pp. 34–38.

Ivanov O.I. Kachestvo chelovecheskogo potentsiala ekonomiki kak problema sotsial'nogo deistviia [The quality of human potential as a problem of social act] Doklad na XIV Aprel'skoi mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii «Modernizatsiia ekonomiki i obshchestva», Moscow, 2013. Available at: http://www.gosbook.ru/node/72100

Kelle V.Zh. Problemy realizatsii intellektual'nogo potentsiala Rossii [The problems of realization of intellectual potential of Russia]. Chelovecheskii potentsial Rossii: intellektual'noe, sotsial'noe, kul'turnoe izmerenie [Human capacity of Russia: intellectual, social, cultural measurement]. Iudin B.G. (ed.). Moscow, 2002, 265 p.

Kolin K.K. Chelovecheskii potentsial i innovatsionnaia ekonomika [Human potential and innovative economy]. *Vestnik Rossiiskoi Akademii estestvennykh nauk*, 2003, no 4 - Tematicheskii nomer «Intellektual'nye resursy Rossii». Available at: http://wwintellect.ru/forum_pub/vestnik_0.16-22.pdf

Kuz'min A.M. Infrastruktura razvitiia chelovecheskogo potentsiala organizatsii [The development of infrastructure of human potential in the organization. Kand. ec. sci. diss.]. Moscow, 2007, 186 p.

Suslova O.M. Teoretiko-metodologicheskie voprosy issledovanija chelovecheskogo kapitala [The theoretical and methodological research problems of human capital]. *Jekonomicheskaja nauka sovremennoj Rossii*, 2011, no 1, pp. 72-82.

Дополнительная литература

Переверзева А.В. Человеческий потенциал и человеческий капитал: взаимосвязь и взаимовлияние // Сборник материалов по итогам Третьей международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 27–30 июля 2011 г. / Под общ. ред. О.Н. Мельникова. М.: Креативная экономика, 2011. 496 с. URL: http://www.creativeconomy.ru/articles/22152/

Дмитрий МЕДВЕДЕВ

Политическая коммуникация: «харизматичное» стратегирование (на примере инаугурационной речи Б. Обамы)

Церемония инаугурации 44-го президента США Барака Хуссейна Обамы состоялась в январе 2013 г. в Вашингтоне и стала 57-й в политической истории страны. По оценкам организаторов, за церемонией наблюдали от 650 до 800 тыс. человек, разместившихся на Национальном молле, прилегающем к Капитолийскому холму. В популярном интернет-сервисе микроблогов Twitter тема инаугурации американского президента установила рекорд – количество твиттов превысило показатель инаугурации 2009 г. почти в шесть раз и достигло отметки 18712 в минуту.

Традиционное внимание общественности к этой церемонии объясняется во многом тем, что процедура вступления в должность президента сопровождается обращением, в котором находят отражение стратегические приоритеты и ориентиры государственного и общественного развития сроком на четыре года и более.

Инаугурационная речь апеллирует к массовому сознанию с целью генерирования «стратегических субъектов», то есть идеальных образцов гражданской добродетели, стремление к реальному воплощению которых может способствовать повышению безопасности и устойчивому развитию нации [Лепский, 2002. С. 19]. Этот прием позволяет мобилизовать и направлять социальную энергию в заданное русло. Используя синергетическую терминологию, мы говорим об искусно и искусственно созданных аттракторах развития, которые являются идеализированной моделью состояния, к которой стремится система. В данном случае речь идет об аттракторе, созидаемом в массовом сознании американского народа. Инстру-

Дмитрий МЕДВЕДЕВ, аспирант РАНХиГС (119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: dima_med89@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается современный инструментарий стратегического моделирования политической ситуации с учетом особенностей ценностно-смысловой ориентации объекта воздействия, манипулирования смыслами и ценностями общества за счет точечного воздействия на массовое сознание в коммуникативной среде.

Автор исследует понятие политической харизмы, харизматического политического лидерства и потенциал его использования как ключевого инструмента мобилизации социальной энергии и управления аттракторами общественного развития. На примере инаугурационной речи Барака Обамы в феврале 2013 г. автор выявляет новый инструментарий стратегического моделирования, основывающийся на принципах социально-культурной герменевтики и методологии «средового» воздействия. Сделан вывод о возрастающей роли харизматического политического воздействия в стратегическом управлении, основанном на коммуникативной и рефлексивной парадигмах.

Ключевые слова: политическая харизма; стратегическое планирование; массовое сознание; рефлексивное управление.