

УДК 005.331
ББК Ю526.6

Т.В. ИВАНОВА, М.В. ХАБАКЕ

ВЗАИМОСВЯЗЬ ДЕФИНИЦИЙ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ» И «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий потенциал, количественные и качественные аспекты их взаимосвязи.

Предложена авторская трактовка дефиниции «человеческие ресурсы». Дифференцированы возможности применения термина на уровне региона, отрасли и предприятия. На основе систематизации имеющихся в литературе определений человеческого потенциала предложены различные подходы к его исследованию, в частности: ресурсный, факторный, интегральный, институциональный. Обоснованы количественные и качественные аспекты взаимосвязи дефиниций «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал».

T. IVANOVA, M. HABAKE

INTERCONNECTION OF DEFINITIONS «HUMAN RESOURCES» AND «HUMAN POTENTIAL»

Key words: human resources, human potential, quantitative and qualitative aspects of their interconnection.

The author's interpretation of the definition «human resources» is put forth. Opportunities for using the term at the level of a region, an industry and a company are differentiated. Basing on systematization of available definitions for a human potential, different approaches for its study are offered: resource-based view, factorial, integral and institutional approaches. Quantitative and qualitative aspects of interconnection between definitions «human resources» and «human potential» are substantiated.

Главным богатством любого общества являются люди, а конечным критерием прогресса выступают мера развития человека и удовлетворение его потребностей. В сегодняшних условиях резко возрос интерес к человеческим созидательным способностям и путям их активизации, в связи с чем приоритетной задачей политики Правительства РФ на средне- и долгосрочную перспективу являются сохранение и развитие национального человеческого потенциала страны как главного фактора экономического роста и основы конкурентоспособности России в глобальной экономике.

В связи с этим целью данной статьи является исследование терминологической базы (взаимосвязь дефиниций «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал») для повышения объективности и обоснованности принимаемых государственных решений.

Существенное влияние на формирование концепции человеческих ресурсов оказала теория человеческого капитала, но мы не будем останавливаться на ней подробно¹. Науке известно двоякое происхождение человека: с одной стороны, он является частью животного мира, а с другой – частью общественных отношений. Это означает, что он вообрал в себя все необходимые ему для жизни функции животного: он здоровый, энергичный, хваткий, но в

¹ Теория человеческого капитала рассмотрена в рамках монографии одного из авторов статьи [6].

то же время общество, устанавливая свои нормы поведения, мораль, обязывает его выполнять свои функции, которые человек не в состоянии нарушить, иначе он превратится в животное. Подтверждение этому мы находим также в словах Б. Гильдебранда: «Человек, как существо общественное, есть, прежде всего, продукт цивилизации и истории», «его потребности, его образование и его отношение к вещественным ценностям ... никогда не остаются одними и теми же, и географически и исторически непрерывно изменяются и развиваются вместе со всей образованностью человечества» [1. С. 19]. Очевидно, в таком сочетании следует подходить к понятию «человеческие ресурсы».

Первые исследования, доказавшие необходимость учета качества человеческих ресурсов в процессе производственной деятельности, содержатся в работах К. Маркса и Ф. Энгельса, которые отмечали: «...история промышленности и возникшее предметное бытие промышленности являются раскрытой книгой человеческих сущностных сил», и чтение этой книги обычно проходило «не в ее связи с сущностью человека, а всегда лишь под углом зрения какого-нибудь внешнего отношения полезности» [10. С. 594–595].

Базовые основы концепции развития человеческих ресурсов были заложены в работах Д. Макгрегора и М. Фоллет, Э. Флэмхольца, появившихся в 1960-х гг. Последнему принадлежит одна из наиболее интересных и известных попыток использования концепции человеческого капитала на корпоративном уровне – концепция «Анализ человеческих ресурсов», где он выделял три основные задачи, среди которых основополагающей, на наш взгляд, является мотивация руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а скорее как об активах, которые следует оптимизировать [Цит. по: 13. С. 132].

Более прочно термин «человеческие ресурсы» (от фр. *ressorce* – резервы, запасы) вошел в употребление в 1970-х гг. в развитых капиталистических странах и вплоть до конца XX в. чаще всего отождествлялся с категорией «трудовые ресурсы» и трактовался как имеющиеся в наличии люди, людские запасы (резервы) с их профессиональными и физическими способностями. Данная дефиниция отражала экономическую целесообразность капитальных вложений в человека, развитие его умений, навыков, способностей в следующей пропорции: чем выше производительность труда работника и более продолжителен период его деятельности, тем больший доход он производит и тем самым представляет большую ценность как для предприятия, так и для общества.

Эволюционируя, концепция «человеческих ресурсов» стала развиваться по двум основным направлениям: рационалистическому и гуманистическому. Первое базируется на положении о том, что достижение высокого уровня адаптируемости фирмы к конкурентной среде возможно за счет эластичности форм организации персонала, интенсификации труда высококвалифицированных работников и участия работников в распределении прибыли. Второе основано на принципах возложения работниками на себя ответственности за создание конкурентных преимуществ фирмы и достижения их вовлеченности в дела организации за счет развития корпоративной культуры (приверженно-

сти определенным ценностям, правилам, нормам поведения), эффективной коммуникации, высокой мотивации и гибкого руководства.

Таким образом, термин «человеческие ресурсы» представляет собой сложное, многоструктурное образование, в рамках которого человек рассматривается как целостное существо со своей историей, ценностями, жизненными перспективами и образом жизни. В последние годы смысловая нагрузка понятия «человеческие ресурсы» наполняется новым содержанием, акценты в котором смещаются в сторону более полного использования всех потенциальных (и прежде всего интеллектуальных) возможностей человека.

Новые подходы к развитию человеческих ресурсов в нашей стране ориентированы на становление и развитие творческой личности, где расходы на ее содержание рассматриваются не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции; принцип «управления человеческими ресурсами» все больше вытесняет концепцию и практику «отдела кадров». Некоторые отечественные ученые видят прямую взаимосвязь между переходом от концепции трудовых ресурсов к концепции человеческих ресурсов и сменой экономического строя: «... человеческие ресурсы – это ресурсы труда, которые в рыночной экономике являются важнейшим фактором производства» [2. С. 56].

Следует подчеркнуть, что понятие «человеческие ресурсы» – более емкое, чем «трудовые ресурсы». Оно отражает главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий развития каждого человека. Человеческие ресурсы определяются не численностью, а качественными характеристиками населения. В самом общем виде под человеческими ресурсами понимается определенный набор качеств, позволяющий добывать жизненные блага и завоевывать социальные позиции [4. С. 256].

Резюмируя вышесказанное, можно согласиться с мнением Ю.Ф. Лукина, что «человеческие ресурсы – это, по существу, все население какой-либо страны, территории, которое рассматривается не как средство для достижения каких-то идеологизированных целей, а как цель любого экономического развития, управления, политики» [9. С. 156]. В связи с этим наиболее полное определение человеческих ресурсов, на наш взгляд, будет звучать так: «... человеческие ресурсы – это часть населения страны, обладающая физическими, психическими и эмоциональными врожденными и сформированными в результате инвестиций способностями, а также исполнительским, творческим и организационным потенциалом, которые целесообразно используются в той или иной сфере деятельности и которые должны рассматриваться не как средство, а как цель (объект) любого экономического развития, управления, политики».

Следует также дифференцировать возможности применения термина на различных уровнях. На наш взгляд, на уровне региона «человеческие ресурсы» целесообразнее рассматривать как социальную категорию, а на уровне отрасли и предприятия данная дефиниция, сохраняя качества экономической, приобретает еще и качества управленческой категории.

Следующей категорией, подлежащей рассмотрению в рамках статьи, является понятие «человеческий потенциал». Теоретически источником этой

категории стала концепция расширения человеческого выбора Л. Сена. Доход в этой концепции рассматривается не как конечная цель, а как средство, расширяющее человеческий выбор цели и того образа жизни, которые человек считает предпочтительными [4. С. 256].

Систематизируя имеющиеся в литературе определения человеческого потенциала, можно сделать вывод, что большинство исследователей склоняется к применению к данной категории ресурсного подхода. Так, Н.В. Коровяковская считает, что «человеческий потенциал является характеристикой (способностей, развития, позиции) субъекта» [8. С. 42]. Таким образом, он базируется на понимании сущности человека как уникальной биосоциальной субстанции, вобравшей в себя физический, эмоциональный и интеллектуальный потенциалы.

Ряд ученых полагает, что более оправданно использование факторного подхода, где человеческий потенциал характеризуется как форма человеческого фактора. При этом ресурсное представление о человеческом потенциале расширяется за счет оценки возможностей работодателя по использованию способностей работников в качестве активного субъекта производства. Т. Шульц, рассматривая человеческий потенциал, называл его производительным потенциалом (*productive stock*), который воплощен в самом человеке. Он пишет, что это – «потенциал, благодаря которому его владелец впоследствии будет получать определенные услуги. Они включают в себя производительные услуги, обеспечивающие прирост будущих заработков, и потребительские услуги, состоящие в удовлетворении потребностей индивида на протяжении всей его жизни» [цит. по: 12. С. 40].

Понятие «человеческий потенциал» трактуется также как интегральная категория, во-первых, потому что «характеризует внутреннюю духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение» [7. С. 13], во-вторых, поскольку она характеризует дифференцированные аспекты включения человека в общественное производство и общественные отношения и связана с экономикой труда, демографией, политическими, религиозными, этическими и этническими условиями. В.В. Сартаков пишет: «С одной стороны, потенциал личности употребляется как характеристика организации (развития) субъекта в том или ином отношении (профессиональный, квалификационный, культурный, интеллектуальный и т.д.) и как его интегрированная характеристика, отражающая его системное качество. Во втором случае данное понятие характеризуют как целостное образование, его совокупную возможность, способность к эффективному взаимодействию с окружающей средой, способность решать технические, экономические и социально-политические задачи» [11. С. 105].

Интерес к категории «человеческий потенциал» в Российской Федерации особенно активизировался в период рыночных реформ. А.Б. Докторович, Т.И. Заславская, Р.И. Капелюшников, Л.А. Мигранова, А. Нецадин и др. начали анализировать структуру и динамику данной дефиниции. Благодаря качественным изменениям взглядов на роль человека в системе общественного

производства в последние годы смысловая нагрузка понятия несколько видоизменяется. Как справедливо отмечает В.Н. Якимов: «Эффективность производства в современных условиях зависит не только от высокого уровня профессионализма работников, но и от всестороннего учета всех разнообразных качеств человека, его склонностей, индивидуальных особенностей, создания условий для творчества, самовыражения личности... когда труд связан с реализацией всех человеческих способностей» [14].

Т.И. Заславская определяет человеческий потенциал индикатором развития общественной системы: «Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации» [5. С. 13–25].

Следовательно, помимо трудовых ресурсов и трудового потенциала «человеческий потенциал» включает также профессиональный, интеллектуальный ресурс, общий уровень культуры и нравственную надежность, способность к творчеству, мотивацию, ответственность за принятые решения, предприимчивость и потенциальные возможности всестороннего развития работника как на производстве, так и вне его, в свободное от работы время. Поэтому необходимо создавать условия, когда человеку предоставляется возможность выбора области применения своих способностей.

Одной из основных целей управления человеческими ресурсами является создание условий, при которых будет реализован скрытый потенциал работников и обеспечена их приверженность делу организации. Этот потенциал, как правило, включает не только способность приобретать и использовать новые знания, умения и навыки, но и накопленные нереализованные идеи совершенствования деятельности организации [15].

Л.И. Евенко предложил оригинальный подход к исследованию роли кадров в производстве, где проблема управления персоналом, кадрами предприятия анализируется с точки зрения постулатов «человек как ресурс» и «человек как субъект» управления, с чем мы в принципе согласны [3. С. 23–25].

Современная теория человеческого потенциала, определяющая человека главным приоритетом и активным субъектом всех социально-экономических процессов, рассматривает развитие человеческого потенциала как конечную цель и критерий общественного прогресса. Во главу угла общество поставило социум, оптимальное развитие которого возможно лишь при базировании на институциональном подходе; его важнейшими инструментами являются общественные институты, именно от их состояния и развития зависит процесс воспроизводства человека как «социального» существа.

Уже на начальном этапе процесса развития теории человеческого капитала был необоснованно обобщен его смысл и расширен понятийный объем, что привело к смещению смысловых границ, разделяющих понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Это не только искажает существенные характеристики, но и значительно усложняет интерпретацию и прак-

тическое использование обеих, а иногда приводит и к противоречиям. Анализируя цели развития данных дефиниций, несложно обнаружить их существенные различия, что является серьезным аргументом в пользу разграничений смысловой структуры соответствующих понятий.

Таким образом, взаимосвязь категорий «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «человеческий капитал» можно выразить простейшей схемой (рис. 1), на которой очевидно, что «человеческий потенциал», базирующийся на категории «человеческий капитал», является составной частью понятия «человеческие ресурсы» (если подразумевать под последними количественный аспект – население, людей).

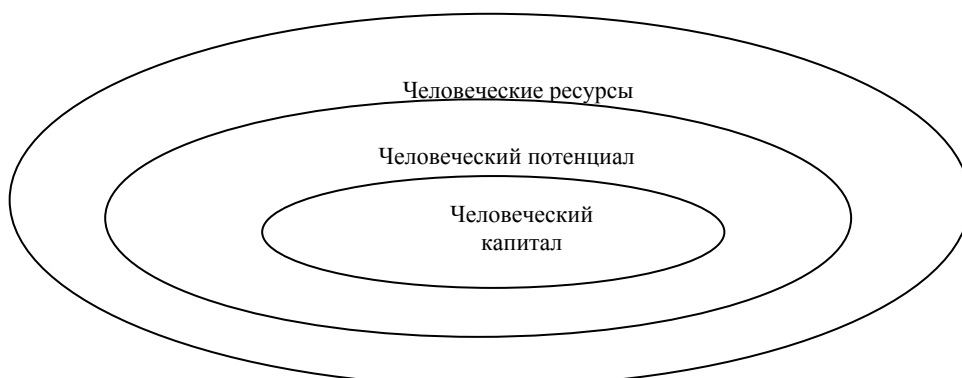


Рис. 1. Взаимосвязь дефиниций «человеческие ресурсы» (количественный аспект), «человеческий потенциал», «человеческий капитал» (разработано автором)

Если же под «человеческими ресурсами» понимать качественную составляющую – совокупность многочисленных характеристик индивидов, то взаимосвязь следует представлять иначе (рис. 2).

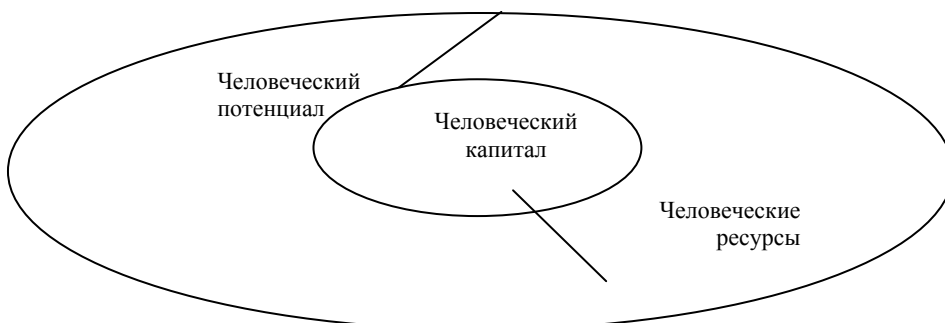


Рис. 2. Взаимосвязь дефиниций «человеческие ресурсы» (качественный аспект), «человеческий потенциал», «человеческий капитал» (разработано автором)

Таким образом, в данной статье рассмотрены и уточнены некоторые дефиниции, отображающие взаимосвязь труда и человека – «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», произведена их адаптация к реалиям российской действительности, так как без перехода на новую теоретическую базу невозможно производить изменения на практике.

Литература

1. Гильдебранд Б. Политическая экономия настоящего и будущего. СПб.: Безобразов, 1860.
2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994.
3. Евенко Л.И. Управление человеческими ресурсами: Стратегия и практика // Тезисы докладов на международной конференции. Алма-Ата, 1996. С. 23–25.
4. Егоршин А.П. Методология управления трудовыми ресурсами / под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. Н. Новгород: НИМБ, 2008. 352 с.
5. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 4. С. 13–25.
6. Иванова Т.В. Кадровый потенциал сельскохозяйственных предприятий: формирование и использование. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2006. 130 с.
7. Иванько Л.И. Личностный потенциал работника: понятие, структура, функции // Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития. М.: Наука, 1987. С. 13–15.
8. Коровяковская Н.В. Совокупный работник социалистического общества. М.: Экономика, 1987.
9. Лукин Ю.Ф. История и экология, экономика в меняющейся России: взгляд из Архангельска. Архангельск: Поморский госуниверситет имени М.В. Ломоносова, 2001.
10. Маркс К. Из ранних произведений // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М.: Изд-во политической литературы, 1956.
11. Сартаков В.В. К вопросу о социологическом анализе субъекта и его деятельности // Понятие деятельности о философской науке. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1978. С. 105–112.
12. Солодуха П.В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2004. 338 с.
13. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2007. 560 с.
14. Якимов В.Н. Человеческий фактор производства и управления в организации // Современные проблемы менеджмента и предпринимательства. 2001. Вып. 2.
15. Keep E. Corporate training strategies, in ed. J Storey, *New Perspectives on Human Resource Vanagement*, Blackwell, Oxford, 1989.

References

1. Gil'debrand B. *Politicheskaya ekonomiya nastoyashchego i budushchego* [The political economy of the present and the future]. St. Petersburg, Bezobrazov Publ., 1860.
2. Dyatlov S.A. *Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala* [Fundamentals of human capital theory]. St. Petersburg, St. Petersburg State University of Economics Publ., 1994.
3. Evenko L.I. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: Strategiya i praktika* [Human Resource Management: Policy and Practice]. *Tezisy dokladov na mezhdunarodnoi konferentsii* [Proc. of Int. Sci. Conf.]. Alma-Ata, 1996, pp. 23–25.
4. Egorshin A.P. *Metodologiya upravleniya trudovymi resursami* [The methodology of human resource management]. N. Novgorod, Nizhny Novgorod Institute of Management and Business Publ., 2008, 352 p.
5. Zaslavskaya T.I. *Chelovecheskii potentsial v sovremennom transformatsionnom protsesse* [Human potential in the modern transformation process]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and the modernity], 2005, no. 4, pp. 13–25.
6. Ivanova T.V. *Kadrovyyi potentsial sel'skokhozyaistvennykh predpriyatii: formirovanie i ispol'zovani* [Personnel potential of the agricultural enterprises: formation and using]. Cheboksary, Chuvash State University Publ., 2006, 130 p.
7. Ivan'ko L.I. *Lichnostnyi potentsial rabotnika: ponyatie, struktura, funktsii* [Personal potential employee: the concept, structure, functions]. *Lichnostnyi potentsial rabotnika: problemy formirovaniya i razvitiya* [Personal potential employee: problems of formation and development]. Moscow, Nauka Publ., 1987, pp. 13–15.
8. Korovyakovskaya N.V. *Sovokupnyi rabotnik sotsialisticheskogo obshchestva* [The total employee of a socialist society]. Moscow, Ekonomika Publ., 1987.

9. Lukin Yu.F. *Istoriya i ekologiya, ekonomika v menyayushcheisya Rossii: vzglyad iz Arkhangel'ska* [History and ecology, the economy in a changing Russia: a view from Arkhangelsk]. Arkhangelsk, 2001.

10. Marks K. *Iz rannikh proizvedenii* [From the early works]. In: Marks K., Engels F. *Sochine-niya* [Works]. Moscow, 1956.

11. Sartakov V.V. *K voprosu o sotsiologicheskom analize sub"ekta i ego deyatel'nosti* [On the question of the sociological analysis of the subject and its activities]. *Ponyatie deyatel'nosti o filosofskoi nauke* [The concept of activity of philosophical science]. Tomsk, Tomsk State University Publ., 1978, pp. 105–112.

12. Solodukha P.V. *Institutsional'nye osnovy vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala: dis. ... d-ra ekon. nauk* [The institutional foundation of reproduction of the human capital. Doct. Diss.]. Moscow, 2004, 338 p.

13. Bazarov T.Yu., Eremin B.L. *Upravlenie personalom. 2-e izd., pererab. i dop.* [Human resources management]. Moscow, YuNITI Publ., 2007, 560 p.

14. Yakimov V.N. *Chelovecheskii faktor proizvodstva i upravleniya v organizatsii* [The human factor of production and management in the organization]. *Sovremennye problemy menedzhmenta i predprinimatel'stva* [The modern problems of management and entrepreneurship], 2001, iss. 2.

15. Keep E. Corporate training strategies, in ed. J Storey, *New Perspectives on Human Resource Vanagement*, Blackwell, Oxford, 1989.

ИВАНОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕРЬЕВНА – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (ivanovatv85@mail.ru).

IVANOVA TATIANA – Candidate of Economics Sciences, Associate Professor, Management and Marketing Department, Chuvash State University, Russia, Cheboksary.

ХАБАКЕ МАДЖЕД ВАЛИДОВИЧ – магистрант направления «Менеджмент», Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (majed_habake@yahoo.com).

НАБАКЕ MADJED – Master's Program Student of the direction «Management», Chuvash State University, Russia, Cheboksary.
