

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ИЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

**Фирсова С. А.**

*к.э.н., доцент,*

*Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет,*

*Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос формирования человеческого капитала вместо привычного понятия «человеческие ресурсы». Изменение взгляда на содержание труда рассматривается в связи с изменением бизнес-моделей, используемым организациями нового информационного общества. Человеческий капитал, как стоимость, приносящая новую стоимость, базируется на иной структуре потребностей человека, что необходимо учитывать и работникам, и работодателям. Так же как и при организации бизнеса, при формировании человеческого капитала, на первый план выходят динамические способности личности, ее возможности к адаптации к новым условиям труда в изменившейся экономике.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческие ресурсы, бизнес-модель, динамические способности, конкурентное преимущество, человек-капитал, человек-ресурс.

## ***HUMAN RESOURCES OR HUMAN CAPITAL***

***Firsova S.A.,***

*Ph.D. in economics,*

*St. Petersburg State Economic University*

*Saint Petersburg, Russia*

### **Abstract**

The article explores the issue of Human Capital formation, rather than more common Human Resources. This change is explored with relation to the change of business models used by companies in the new information-driven society. Human Capital, as

a value bringing new value, is based on a different structure of human needs, which has to be taken into account by employers and employees alike. Similarly to business setup, in terms of Human Capital formation, a person's dynamic capabilities and ability to adapt to the new conditions of labour in the new economy are at the forefront of this trend.

**Keywords:** human capital, human resources, business model, dynamic capabilities, competitive edge, capital human, resource human

Еще несколько лет назад Сергей Иванов, сегодня один из руководителей государственной корпорации «Ростех», а в ту пору – вице премьер, выступая в Санкт-Петербурге на торжественном форуме, посвященном 150-летию со дня рождения великого русского ученого, изобретателя радио Александра Попова., произнес свою знаменитую фразу: «Люди - вот наша "вторая нефть"». [6] Фраза эта неоднократно цитировалась, причем, сугубо в отрицательной коннотации.

Действительно, представляя регионы, где идет добыча природных ресурсов, их ландшафты, экологическую ситуацию, социальную инфраструктуру, а затем, перенеся этот образ на людей, можно прийти к печальным выводам. Вот так, как нефтяную скважину или угольный разрез, использовать до конца, а затем бросить и искать другой источник углеводородов, так и человека – использовать и ...

Попробуем взглянуть на этот тезис с другой стороны. Экономика, опирающаяся на природные ресурсы, имеет свои особенности. Валовой внутренний продукт в этом случае, в основном состоит из продукции первичного сектора, т.е. с низким удельным весом добавленной стоимости. Соответственно доля вторичного, а особенно третичного и четвертичного секторов экономики низкая. Такая структура экономики не соответствует передовым (пятому-шестому) технологическим укладам.

Чтобы структура экономики соответствовала современному информационному обществу необходимо увеличивать долю отраслей с

высокой долей добавленной стоимости, т.е. с низкой материалоемкостью и высокой долей оплаты труда, причем высококвалифицированного труда. При этом продукция таких предприятий должна быть высокорентабельной, что, разумеется, также увеличивает долю добавленной стоимости.

Таким образом, нужен другой драйвер для развития экономики – не ресурс, но капитал. Ресурс — всё, что используется целевым образом. Капитал – стоимость, приносящая новую стоимость. Соответственно использование человека как ресурс (по назначению) недостаточно для изменения структуры экономики. Необходимо изменить угол зрения на труд и рассматривать именно человеческий капитал, способный приносить дополнительную стоимость. [3]

Попробуем увидеть характеристики этого нового драйвера: человека-капитала. Во-первых, это человек, первичные базовые потребности которого удовлетворены. Вопрос выживания и жизнеобеспечения не стоит. Такой человек может выбирать работу не по критерию заработной платы, достаточной для выживания, а по качественно другим критериям. Чем же будет заниматься человек, не зарабатывая на хлеб насущный? Скорее всего, он будет делать то, что будет соответствовать его самореализации, его призванию, делать то, что приносит сначала радость удовлетворения творческих способностей, а затем деньги. Человек-капитал имеет возможность рискнуть делать новое, т.к. его дети не будут голодать и сам он не окажется на улице, если его проект не окажется коммерчески успешным. В этом его базовое отличие от человека-ресурса, который полностью зависим от текущих доходов и не имеет возможности, да и морального права, рисковать и выбирать новые направления деятельности, которые могут оказаться разрушительными для его текущего материального состояния. Для человека-ресурса вопрос развития может никогда не стать актуальным, т.к. любой перебой в обеспечении воспроизводимости текущего состояния может стать фатальным.

Во-вторых, в продолжение рискованности и активности в достижении самореализации человек-капитал получает признание коллег, клиентов, общественности. Заметим, что изначально цель общественного признания не

стоит как актуальная и может рассматриваться как приятный бонус к самореализации человека-капитала. В процессе достижения самореализации формируется общность людей, достигших такого состояния или существенно продвинувшихся к нему. Именно в такой среде уважение имеет особенную силу, поскольку это признание коллег равных или выше по значимости. На этом этапе реализуется монетизация результатов того процесса, который на первоначальном этапе рассматривался как акт созидания и реализации творческих возможностей.

И, наконец, в-третьих, удовлетворение потребности в самореализации и уважении открывает путь для реализации потребности в принадлежности. Самореализация через работу, достигшая стадии монетизации проявляет свойство человеческого капитала создавать новую стоимость, которая является продуктом развития личности и результатом ее качеств. Речь идет именно о личностных качествах, таких как предпринимательская инициатива, способность к риску, стрессоустойчивость, способность сконцентрироваться на цели и т.п. Человек-капитал работает для достижения удовлетворения как такового, а не ради обеспечения своей жизнедеятельности.

Таким образом, мы видим, что традиционная система потребностей выступает в перевернутом виде: сначала самореализация, затем уважение коллег и лишь после этого, возможность создать сообщество из привлекаемых участников, которые развиваются, благодаря причастности к некому пространству с характерными целями и правилами жизни. Создается новая среда обитания человека, приспособленная к потребностям человека-капитала, который может себе позволить не думать о текущем выживании.

Изменение отношения к трудовым процессам по своей сути сходно с динамикой развития бизнес-моделей, описанных в классической литературе по теории менеджмента. Для постиндустриального общества не подходят бизнес модели, основанные на принципах закрытости, обособленности и конкурентной борьбы в рамках, заданных определенным типом продукта и рынка. Новые концепции менеджмента основаны на принципиально новом пути развития, вне

классической конкурентной борьбы: стратегии «голубых океанов» [1], концепция подрывных инноваций [2] или концепция динамических способностей фирмы. [4]

Подобно тому, как организации переходят от классических конкурентных стратегии по Портеру к качественно другим категориям, так и изменяются требования к работникам организаций. Работники со статическими компетенциями и навыками, даже высокого уровня, теряют конкурентное преимущество перед обучаемыми и адаптивными сотрудниками точно так же, как технологически отлаженные производства с качественным продуктом и технологиями производства, уступают новым компаниям, которые успевают быстрее сменить продукт, технологию или рынок. В современных условиях выигрывают компании, которые могут отказаться от сегодняшних конкурентных преимуществ, в пользу будущих динамических способностей.

На рынке труда имеют место сходные тенденции. Все меньше рабочих мест, требующих устойчивых статических знаний, которые могли бы быть использованы в течение длительного срока, практически в течение всей жизни работника. Рабочие места, не требующие вариативных действий все в большей степени автоматизируются, их количество сокращается физически и работники, ориентированные на подобную занятость уже сегодня могут не найти свое рабочее место, а в будущем эта тенденция еще более усилится.

С ростом производительности труда все меньше времени необходимо для обеспечения процесса жизнедеятельности, рабочие места, не требующие постоянного обучения, постепенно сокращаются. Меняется организация труда, в частности все большее распространение получают дистанционные способы выполнения рабочих действий, «портфель занятости», т.е. одновременное участие в нескольких проектах – все это проявления нового характера труда и нового отношения к труду, как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

Проблеме качественных изменений в области создания человеческого потенциала и его реализации в человеческий капитал посвящено недавнее

масштабное исследование «Россия 2025: от кадров к талантам». Исследование проходило в феврале-мае 2017 года и охватило более 90 компаний 22 отраслей. Инициаторами исследования выступили The Boston Consulting Group (BCG) и Сбербанк. [5] Результаты исследования наглядно свидетельствуют, что в ближайшей перспективе возрастут потребности российской экономики в работниках, способных проявляться именно как капитал, а не как ресурс.

### **Библиографический список**

1. Ким У. Чан, Моборн М. Стратегия голубого океана. Как создать свободную нишу и перестать бояться конкурентов. М : Hippo, 2005, 272 с.
2. Кристенсен К.М. Овердрофт М. Организационный ответ вызову «подрывных технологий» Российский журнал менеджмента 2 (4), 2004, С. 97-112
3. Первухина Н.А. Фирсова С.А. Гуманизация труда в эволюции терминов: от человеческих ресурсов к человеческому капиталу Евразийский юридический журнал, № 6, 2018
4. Тис Д.Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент», № 4 2003, С. 133-183
5. <http://marketing-course.ru/russia-2025-sberbank-bcg/>
6. РИА Новости <https://ria.ru/economy/20090316/165063972.html>