долл. США, причем средний объем ончейн-транзакций со стейблкоинами в четыре раза превышает показатели двух последних лет.

Активно инвесторы интересуются стабильной монетой DAI.

Банк международных расчетов (BIS - *Bank for International Settlements*) указывает на рост непринятия наличных денег среди населения развитых стран, пострадавших от вспышки коронавируса.

В этой связи отмечается, что Центральные банки должны быть готовы к выпуску суверенных криптовалют как альтернативных фиатным деньгам.

Все это обеспечивает массовое принятие криптовалют за счет осведомления населения и технологии, ставшей основой для государственных валют.

Разработчики Blue Wallet тоже открыли пользователям доступ для покупки и продажи Bitcoin по рыночному курсу с низкой комиссией. Они внедрили в кошелек API биржи криптовалют Hodl Hodl. Площадка поддерживает p2p2 обмены, что позволяет пользователям получать банковские переводы напрямую на карту или транзакции BTC в кошелек.

Стоит отметить, что мировой экономический спад и пандемия послужили катализаторами в процессе укрепления криптовалюты в мировой экономике. Несмотря на отрицательные прогнозы многих аналитиков данный финансовый инструмент активно входит в повседневную жизнь населения и постоянно развивается.

1. Информационный ресурс «TTRCoin.com» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.ttrcoin.com> (дата обращения: 23.05.2020).
2. Сервис капитализации криптовалют «Coinmarketcap» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.coinmarketcap.com> (дата обращения: 21.05.2020).
3. Информационный ресурс «Investing.com» [Электронный ресурс] // URL: <https://ru.investing.com> (дата обращения: 25.05.2020).
4. Международное информационное агентство «LetKnow News». [Электронный ресурс] // URL: <http://www.letknow.news> (дата обращения: 20.05.2020).
5. Информационный ресурс «ProMining» [Электронный ресурс] // URL: <https://promining.net/> (дата обращения: 16.05.2020).
6. Дорофеев М.Л., Роль и перспективы внедрения криптовалют в современную финансовую систему, Финансы и кредит 2019, т. 25, вып. 2, стр. 392-408.
7. Halpern S. Bitcoin mania / New York Review of Books. - 2018. - Vol. 65, N 1 (18 January).

Троицкая А.А.

Взаимосвязь понятий трудового потенциала и человеческого капитала

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/sr-10-06-2020-57

idsp: sciencerussia-10-06-2020-57

Аннотация

Статья посвящена трактовке понятий человеческого капитала и трудового потенциала в прошлом и в настоящее время. Автором предложен собственный подход к разграничению данных понятий и классификации их общих черт и отличий.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, инвестиции, отдача

В отечественной экономической науке в течение нескольких десятилетий используется понятие «трудовой потенциал», при этом его трактовка большинством авторов заметно менялась со временем. В 1980-е годы многие авторы (Л.И. Абалкин, В.Г. Костаков и А.А. Попов и др.) отождествляли его с трудовыми ресурсами. Так, по

мнению Г.П. Сергеевой и Л.С. Чижовой, «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество» [1]. Другими подчеркивался «факторный» характер данной категории. По определению Р.П. Колосовой, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора [2]. В дальнейшем у большинства авторов трактовка трудового потенциала стала сближаться с человеческим капиталом, теория которого в России обрела и сохранила популярность. По мнению Н.Р. Хадасевича, «трудовой потенциал, как собирательная категория, включает в себя трудовой потенциал отдельных личностей, трудовой потенциал определённых слоёв и групп населения (прежде всего объединённых уровнем образования и профессиональной подготовки), трудовой потенциал организаций разного профиля деятельности и отраслей» [3].

Единой классификации используемых в экономике труда терминов на сегодняшний день нет, но предпринимались попытки разграничить понятия трудового потенциала и человеческого капитала. Так, у Б. Генкина можно увидеть сравнение и разграничение человеческого капитала с трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом, а также с человеческим (личностным) потенциалом. По его мнению, трудовой потенциал – понятие более емкое, чем человеческий капитал, но, в свою очередь, является частью еще более общего понятия – человеческого потенциала (потенциала личности), реализуемого не только в экономических аспектах человеческой деятельности, но и во многих других. Личностный потенциал (наиболее общее понятие) формируется на основе природных данных, образования, воспитания и жизненного опыта [4]. По мнению Б. Генкина, компонентами человеческого капитала являются: здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность. Поскольку трудовой потенциал он трактует как более широкое понятие по отношению к человеческому капиталу, компонентов здесь несколько больше: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность; образование; профессионализм, ресурсы свободного времени.

Несмотря на довольно удачное определение компонентов трудового и личностного потенциала, точность данной градации категорий можно оспорить. Трудовой потенциал, в соответствии со смыслом данного термина, может реализоваться только в трудовой деятельности – в качестве наёмного работника, самозанятого либо в домашнем производстве. Однако человек может обладать не только трудовыми, но и предпринимательскими качествами и способностями, реализация которых предполагает не трудовую, а предпринимательскую деятельность. Иначе говоря, человеческим капиталом обладает не только наёмный работник, но и предприниматель. Совокупность предпринимательских качеств, позволяющих преуспевать в бизнесе, достаточно специфична и включает зачастую не только необходимые компетенции (знания, навыки, опыт), но и личностные качества и черты характера (агрессивность, расчетливость, хитрость, склонность к риску, лидерские качества, способность подчинять людей своей воле и др.), которые не требуются от наёмного работника, хотя в управленческой деятельности многие из них востребованы.

Поэтому мы считаем некорректным рассматривать трудовой потенциал и человеческий капитал как общее и частное по отношению друг к другу, говоря о человеке безотносительно к сфере его деятельности. Подобный подход становится возможным, если сузить область анализа и осуществлять его по отношению к наёмным работникам.

Второе существенное отличие проистекает из смысла понятия «капитал» как такового. Любой капитал подразумевает наличие актива, который должен приносить определённую отдачу, и человеческий капитал не является исключением. Сформулированное С. Фишером определение человеческого капитала, ставшее одним из наиболее популярных, гласит: «Человеческий капитал есть мера воплощённой в

человеке способности приносить доход» [5]. Если отдача от капитала и тем более от осуществлённых в него инвестиций отсутствует или слишком мала и не покрывает понесённых затрат, такие инвестиции можно оценивать как неэффективные и бесполезные. Таким образом, затраты на увеличение человеческого капитала необходимо рассматривать в связи с настоящими или будущими доходами экономического субъекта, которым может быть не только индивид, но и группа людей, семья или организация.

Понятие «потенциал», подразумевающее источник неких возможностей или средств, такой увязки не требует. Кроме того, если вести речь о трудовом потенциале, то сама полезная отдача от тех или иных его компонентов может заключаться не только в увеличении потока доходов. Возросшая продуктивность труда не всегда приносит работнику соответствующее денежное вознаграждение, особенно если он работает в такой сфере, где уровень зарплат определяется иными факторами. Хороший учитель или врач в современной России в большинстве случаев зарабатывают немного, даже обладая высоким трудовым потенциалом и успешно реализуя его в своей профессиональной деятельности. В этой связи инвестиции в его человеческий капитал (например, обучение или повышение квалификации), не сопровождающиеся ростом дохода, выглядят бесполезными; если же рассматривать их в качестве инвестиций в трудовой потенциал, то польза от них несомненна, поскольку качество оказываемых услуг (образовательных или медицинских) в результате вырастет. Такое различие особенно заметно, если не ограничиваться анализом на микроуровне, но также рассматривать уровень региона, отрасли, страны в целом.

Можно сделать вывод, что человеческий капитал индивидуума – это запас знаний, умений, опыта и способностей, а также здоровья, мотивационных и духовных качеств, которые производят добавленную стоимость для экономики и способны приносить доход как ему самому, так и группе (сообществу) людей, к которой он принадлежит: семье, предприятию (организации), отрасли, региону, стране. Аналогичное можно сказать и о трудовом потенциале, но с важной оговоркой: все вышеперечисленные качества работника способны повысить продуктивность его труда и принести пользу организации, в которой он трудится, и/или обществу в целом, но не обязательно станут источником более высокого дохода его самого. Более того, инвестиции в повышение трудового потенциала, в отличие от инвестиций в человеческий капитал, могут этот доход (точнее, поток доходов) не увеличить или увеличить незначительно, что вовсе не будет означать их бесполезности для организации и общества.

1. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – 64 с.
2. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М., 1987. – 162 с.
3. Хадасевич Н. Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Интернет-журнал «Наукovedenie» <http://naukovedenie.ru> Выпуск 6 (25), ноябрь – декабрь 2014.
4. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях – М.: Изд-во НОРМА, 2006, с.96.
5. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. — М., Юнити, 2002. – 420 с.