

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ, ИННОВАЦИОННЫЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И КАПИТАЛ В КЛАССИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

© 2025 О. А. Карпенко

АО «Самарагорэнергосбыт»

Статья представляет собой научный обзор, в котором впервые систематизированы основные значимые подвиды человеческого потенциала и капитала, описан вклад отечественных и зарубежных ученых в развитие теории о подвидах человеческого потенциала и капитала. Даются определения понятий интеллектуального, инновационного, предпринимательского, организационного потенциала и капитала человека, рассматриваются вопросы их участия в воспроизводственном процессе и создании стоимости, а также вопросы распределения получаемых доходов и ренты. В статье делаются обобщения и выводы по каждому подвиду человеческого потенциала и капитала.

Ключевые слова: интеллектуальный, инновационный, предпринимательский, организационный и управляемый потенциал и капитал человека, классическая экономическая теория, прибыль, рента, монополия.

В настоящее время в экономической науке не иссякает интерес к исследованиям человеческого капитала. Появляются углубленные исследования понятия человеческого потенциала и капитала, рассматривающие его отдельные характеристики, аспекты и подвиды [3, 7, 19, 26].

Концепция человеческого потенциала и капитала развивается в рамках как классической, так и неоклассической школы экономической теории. Цель настоящей работы заключается в анализе теоретических подходов к исследованию интеллектуального, инновационного, предпринимательского и организационного потенциала и капитала человека в классической экономической теории.

Рассмотрим определения понятий, которые были даны исследователями, занимавшимися проблемами различных подвидов человеческого капитала в классической теории.

Особенно интересным является проведение исследований отдельных подвидов человеческого капитала в воспроизводственном процессе и создании стоимости.

Интеллектуальный и инновационный потенциал и капитал наиболее тесно связаны с состоянием ментального и психического, а также духовного уровня развития человека.

Понятие «интеллектуальный капитал» разными учеными трактуется неодинаково.

Но обобщив данные определения, можно представить его как стоимость знаний, навыков и способностей человека, приносящих или увеличивающих доход, а потенциал – как стоимость знаний, навыков и умений, потенциально способных к принесению, увеличению дохода.

Исследованиям интеллектуального капитала и потенциала в классической теории посвящено множество трудов российских и зарубежных ученых.

Приведем некоторые трактовки понятия интеллектуального капитала разными учеными:

- С. Алберт и К. Бредли отождествляли интеллектуальный капитал с «процессом превращения знаний в полезные ресурсы»;
- Дж. Даум писал, что интеллектуальный капитал – это структурированное знание и способности, обладающие потенциалом создания стоимости;
- Б. Б. Леонтьев определяет интеллектуальный капитал как стоимость суммы интеллектуальных активов [20];
- В. Л. Иноземцев под интеллектуальным капиталом понимает коллективный мозг и знания работников и др. [10].

Среди западных ученых также выделяют Дж. Гелбрейта, Т. Стюарта, Л. Туру, Л. Эдвинсона, М. Мэлоуна и др.

В российской науке значительный вклад в развитие вопроса с точки зрения уточне-

ния содержания интеллектуального капитала как объекта изучения и выделения его структурных частей внесли, в частности, В. Гойло, В. Иноземцев [10], Б. Леонтьев [20], Р. Капелюшников [11], С. Климов [17], М. Скаржинский, Р. Цывлев и другие.

Отметим некоторые современные исследования, посвященные интеллектуальному капиталу человека:

- О. В. Лосева, Н. М. Абдиеве рассмотрели компоненты человеческого капитала и взаимосвязь человеческого и интеллектуального капиталов в современном обществе [21];
- П. Ю. Макаров изучал соотнесение понятия с близкими по смыслу понятиями (социальный капитал, нематериальные ресурсы и другие) [22].

Иновационный капитал представляет собой другой подвид человеческого капитала, включающий стоимость инновационных и новаторских знаний, навыков и способностей человека, создающих инновации, приносящих (увеличивающих) инновационный доход. А потенциал – это стоимость инновационных и новаторских знаний, навыков и способностей человека, потенциально способных к принесению, увеличению инновационного дохода.

Исследованиям инновационного человеческого капитала также посвящены работы многих ученых и исследователей современности, среди них можно отметить следующих.

- Т. Шульц и Г. Беккер. Американские исследователи-экономисты начали разрабатывать теорию человеческого капитала в рамках экономической науки [1, 2].
- П. Бурдье [5], С. Кузнец, Дж. Коулман, Р. Лукас, Э. Тоффлер и др. внесли значительный вклад в теорию человеческого капитала.
- Ю. Г. Балашова, Т. А. Фоменко рассматривали человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития современного предприятия [4].
- В. Е. Ванкевич рассматривал экономические отношения занятости: законо-мерности развития и регулирования [6].
- И. З. Гарафииев исследовал инновационный человеческий капитал в регионе [8].

• Т. В. Черевичко рассматривала инновационный человеческий капитал как один из факторов становления современной модели «открытых инноваций» [25].

• А. А. Троицкая выделила основные проблемы развития и использования инновационного человеческого капитала российских предприятий [24].

• О. А. Карпенко и Л. В. Левченко исследовали интеллектуальный и инновационный капитал человека. Ими рассмотрен широкий круг вопросов, включая понятийный аппарат, свойства и функции, взаимодействие с другими подвидами человеческого капитала, участие в воспроизводственном процессе, распределения интеллектуальных доходов, ренты, а также институциональную систему, процессы и взаимодействия, влияние образования на развитие интеллектуального потенциала и его качества и др. [12, 13, 15].

В настоящее время роль и значение интеллектуального и инновационного потенциала и капитала возрастает.

В воспроизводственном процессе происходит формирование интеллектуального и инновационного капитала и создание (увеличение) им стоимости.

Интеллектуальный и инновационный капитал участвует в воспроизводственном процессе в качестве фактора производства «знания» и получает свой вид пофакторных доходов:

- заработную плату, интеллектуальную и инновационную ренту на фактор «знания»;
- различные виды заработной платы, доплат и прибавок на фактор производства «труд», в данном случае интеллектуальный и инновационный труд.

В случае получения различных видов и типов интеллектуальной и инновационной ренты интеллектуальный и инновационный капитал становится монополизированным и представляет собой как часть действительного капитала, так и часть фиктивного.

Рента на интеллектуальный и инновационный капитал как специфический монопольный доход распределяется между человеком и фирмой. Человек как собственник получает заработную плату как плату за интеллектуальный и новаторский труд и

знания или может получать часть ренты как плату за монопольное владение соответствующими навыками, знаниями, информацией и т.п. Фирма получает часть прибыли или в зависимости от возможностей монополизации – ренты на интеллектуальный и инновационный капитал, который находится с ней в трудовых взаимоотношениях.

В зависимости от степени монополизации интеллектуального и инновационного человеческого капитала как ресурса возникает противоречие в присвоении рентного дохода на данные подвиды человеческого капитала. Интеллектуальным и инновационным человеческим капиталом сам человек может создавать большую стоимость, чем полученное им вознаграждение (как пример, он может создавать ренту, а получать заработную плату). Здесь возникает противоречие между созданием и присвоением интеллектуального и инновационного рентного дохода.

Таким образом, интеллектуальный и инновационный человеческий капитал полноценно участвует в воспроизводственном процессе в качестве фактора производства «труд» и «знания», в создании, увеличении стоимости и принесении (увеличении) дохода.

Рассмотренные выше подвиды человеческого капитала тесно связаны с организационным, предпринимательским, культурным и духовным капиталом человека [14]. В современных исследованиях о человеческом капитале особое место занимают исследования предпринимательского человеческого капитала.

Предпринимательский человеческий капитал – это предпринимательские знания, навыки, способности и опыт человека, которые позволяют ему получать доход. Как подвид человеческого капитала предпринимательский капитал также участвует в процессе производства и воспроизводства, в котором предпринимательские человеческие ресурсы превращаются в предпринимательский капитал. При этом здесь человек сам как предприниматель, а также собственник и владелец предпринимательского капитала создает производство и определяет всю его работу.

Приведем научные выкладки некоторых западных и отечественных ученых, зани-

мавшихся исследованием предпринимательского человеческого капитала и потенциала:

- Р. Кантильон, Й. Тюнен и др. выделяли способность к риску как один из элементов предпринимательства;
- Й. Шумпетер рассматривал инновационность как ведущую способность предпринимателя;
- Е. М. Самородова и О. Л. Маслова включали предпринимательские способности как «организационно-предпринимательский капитал» в состав человеческого капитала в качестве актива и др.

Также в воспроизводственном процессе происходит формирование предпринимательского капитала и создание или увеличение им стоимости.

Предпринимательский капитал участвует в воспроизводственном процессе в качестве фактора производства «предпринимательство», а также фактора «труд» и получает свой вид пофакторных доходов:

- предпринимательский доход на предпринимательский капитал как фактор «предпринимательство»;
- различные виды заработной платы и прибавок на фактор производства «предпринимательский труд», например, при написании предпринимательского проекта, увеличивающего прибыль фирмы и т.п.

В отношении предпринимательского капитала противоречие в присвоении предпринимательского дохода, как правило, не встречается.

Теперь рассмотрим организационный и управлеченческий потенциал и капитал в классической теории.

Организационный или управлеченческий человеческий капитал представляет собой совокупность организационных и управлеченческих знаний, навыков, способностей и опыта человека, которые позволяют ему получать доход или участвуют в его получении, увеличении. Организационный капитал наиболее тесно связан с состоянием ментального и психического, а также духовного здоровья и уровня развития человека, а также со всеми видами человеческого капитала, рассмотренными выше.

Отметим некоторые труды российских ученых, исследовавших организационный капитал и потенциал:

- работу Л. Ф. Суходоевой, Д. В. Суходоева и Т. В. Стожаровой [23], в которой подчеркивается важность человеческого капитала для достижения устойчивого организационного преимущества фирмы;
- статью А. А. Троицкой [24], посвященную влиянию организационного человеческого капитала на инновационную активность предприятий, а также проблемам и перспективам развития данного вида человеческого капитала;
- работу М. Казаковой и М. Гвоздевой [9] (упоминаемую в статье К. Р. Гимориной, Е. Е. Перваковой), в которой исследователи делают вывод о том, что оценка эффективности работы предприятия зависит от инвестиций компании в свой персонал – в образование и обучение сотрудников, в том числе организационным и управлением навыкам, которые в будущем могут дать гораздо больше отдачи, чем вложение в материальные активы;
- труды О. А. Карпенко и Л. В. Левченко, также посвященные организационному капиталу человека в составе человеческого капитала (исследуются: его сущность, формирование, функционирование, воспроизведение, накопление и тенденции развития в современной экономике [15, 16]).

В настоящее время интерес к исследованиям организационного и управлеченческого человеческого капитала в связи с увеличивающимся спросом на знания и навыки для построения успешной карьеры в экономике и обществе только повышается.

Организационный и управлеченческий капитал, как и в целом человеческий капитал, участвует в процессе производства и воспроизводства, в котором организационные и управлеченческие человеческие ресурсы превращаются в организационный и управлеченческий капитал.

В воспроизводственном процессе происходит формирование организационного и управлеченческого человеческого капитала и создание или увеличение им стоимости.

Отметим, что организационные ресурсы и капитал меньше по объему в сравнении с управлеченческими ресурсами и капиталом, так как это ресурсы обычных сотрудников, а также руководителей групп, проектов, не всегда занятых организаторской деятельностью. А управлеченческие ресурсы и капитал

существенно больше, так как это ресурсы управляющего звена крупных руководителей и топ-менеджеров компаний, как правило, преимущественно занятых управлеченческой деятельностью.

Организационный капитал участвует в воспроизводственном процессе в качестве фактора производства «знания», а также фактора «труд» и получает свой вид пофакторных доходов:

- повышенную заработную плату, а также управлеченческую (организационную) ренту на организационный капитал как рентный ресурс и фактор «знания»;
- различные виды заработной платы, доплат и прибавок на фактор производства «труд», в данном случае организационную и управлеченческую составляющую трудовой деятельности, которая играет значимую роль на руководящих должностях.

В случае получения различных видов и типов организационной и управлеченческой ренты организационный капитал становится монополизированным и представляет собой уже действительный и фиктивный капитал.

Действительный организационный капитал создает действительную стоимость. Фиктивный организационный капитал создает фиктивную (или ложную социальную) стоимость, которая в результате реализации произведенного продуктаносит соответствующую организационную (управлеченческую) ренту.

По отношению к управлеченческой ренте ситуация противоречий в ее распределении, когда управлеченческим ресурсом обладает один человек, а рентный доход присваивает другой человек или субъект, встречается достаточно редко и зачастую бывает связана с враждебной или криминальной деятельностью.

А в отношении организационной ренты отметим, что она как специфический монопольный доход по аналогии с интеллектуальной рентой распределяется между человеком и фирмой. Человек как собственник получает заработную плату как плату за организационный труд и знания или может получать часть ренты как плату за монопольное владение соответствующими навыками, знаниями, информацией и т.п. Фирма получает часть прибыли или

в зависимости от возможностей монополизации – ренты на организационный капитал, который находится с ней в трудовых взаимоотношениях.

В зависимости от степени монополизации организационного человеческого капитала как ресурса возникает противоречие в присвоении рентного дохода. Организационным человеческим капиталом сам человек может создавать большую стоимость, чем полученное им вознаграждение (как пример, он может создавать ренту, улучшая организационные процессы, а получать лишь заработную плату). Здесь возникает противоречие между созданием и присвоением организационного рентного дохода: создает этот доход человек – собственник организационного человеческого

капитала, а большую его часть присваивает фирма.

Таким образом, рассмотрев основные подвиды человеческого потенциала и капитала, принимающие наибольшее участие в воспроизводственном процессе и создании стоимости, можно сделать вывод о том, что они перекликаются между собой своей сущностью – человеческими навыками и способностями, а также схожестью участия в воспроизводственном процессе. Но принимают в данном процессе участие обычно в качестве различных факторов производства и приносят различные виды доходов. Кроме этого, они оказывают различное влияние на фирму, ее воспроизводственные процессы, на экономическое развитие, а также на социальное и человеческое развитие.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. NY., 1968. Vol. 6.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ., под ред. С. К. Мордовича. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 824 с.
4. Балашова Ю. Г., Фоменко Т. А. Человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития предприятия // Инновационная экономика и общество. 2024. № 4 (46). С. 19–25.
5. Бурдье П. Формы капитала / Пер. М. С. Добряковой, ред. В. В. Радаев // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–75.
6. Ванкевич В. Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. Минск: БГЭУ, 2015. 312 с.
7. Ворожбит О. Ю. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса: монография / О. Ю. Ворожбит, Т. Е. Даниловских, И. А. Кузьмичева, А. А. Уксуненко / Под общ. ред. д-ра экон. наук О. Ю. Ворожбит. Владивосток: ВГУЭС, 2017. 129 с.
8. Гарафииев И. З. Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника. Казань: КНИТУ, 2012. 285 с.
9. Гиморина К. Р., Первакова Е. Е. Влияние финансовой архитектуры крупных компаний на величину их интеллектуального капитала // Экономика, предпринимательство и право. 2022. № 9. С. 2395–2410.
10. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. М.: Academia-Наука, 1998. 639 с.
11. Капелюшников Р. И. Концентрация человеческого капитала. Критика современной буржуазной политэкономии. М.: Наука, 1977. 582 с.
12. Карпенко О. А. Интеллектуальный капитал в системе экономических отношений // Актуальные вопросы экономических наук. 2010. № 17–1. С. 28–33.
13. Карпенко О. А. Интеллектуальный капитал как ключевой фактор трансформации экономических систем, а также экономических и производственных отношений // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI века: сборник тезисов докладов Международной научно-практической конференции. СПб.: Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, 2018. С. 362–365.
14. Карпенко О. А. Предпринимательский капитал в составе человеческого: сущность, особенности, формирование, функционирование, воспроизводства и накопления и современные

- тенденции развития // Инновации в науке и образовании: Материалы XIX молодежной всероссийской научно-практической конференции, посвященной 85-летию ШГПУ. Шадринск, 2024. С. 336–347.
15. Карпенко О. А., Левченко Л. В. Интеллектуальный капитал и интеллектуальная рента в экономике. Saarbrucken, 2016. 94 с.
16. Карпенко О. А., Левченко Л. В. Организационный капитал в составе человеческого: сущность, формирование, функционирование, воспроизводство, накопление и тенденции развития в условиях современной трансформационной экономики // Мировые цивилизации. 2024. Т. 9. № 1. С. 1–8.
17. Климов С. М. Ваш человеческий и социальный капитал. URL: <http://www.elitarium.r>.
18. Кравченко Л. А., Троян И. А., Горячих М. В. Теоретические аспекты развития человеческого капитала в условиях креативной экономики // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Серия: Экономика и управление. 2022. Т. 8 (74). № 3. С. 49–58.
19. Лазарев Г. И., Шашло Н. В., Кузьмичева И. А. Научные воззрения на феномен человеческого капитала в ракурсе инновационного развития экономики постиндустриального типа // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 3 (26). С. 51–58.
20. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта: Интеллектуальный капитал в российском бизнесе: Оценка. Ориентиры. Моделирование. Защита прав. М.: Акционер, 2002. 196 с.
21. Лосева О. В., Абдиев Н. М. Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики. URL: <https://elib.fa.ru/art2021/bv503.pdf/download/bv503.pdf?lang=en>.
22. Макаров П. Ю. Интеллектуальный капитал в понятийно-категориальном аппарате экономической науки: критическое осмысление и систематизация // Вопросы экономики. 2022. № (4). С. 5–25.
23. Суходоева Д. В., Стожарова Т. В. Информационное пространство коммерческих взаимодействий // Экономика и предпринимательство. 2015. № 6-2 (59). С. 747–752.
24. Троицкая А. А. Проблемы и возможности развития инновационных качеств человеческого капитала российских предприятий // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда (ЭПОС). 2016. № 4. С. 71–76.
25. Черевичко Т. В. Инновационный человеческий капитал в мировой экономике // Известия Саратовского университета. Серия: История. Международные отношения. 2015. Т. 15. Вып. 4. С. 80–83.
26. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭМО. 2001. № 12. С. 42–49.

INTELLECTUAL, INNOVATIVE, ENTREPRENEURIAL, ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL POTENTIAL AND CAPITAL IN CLASSICAL ECONOMIC THEORY

© 2025 Olga A. Karpenko

Samaragorenergosbyt, Samara, Russia

This article is a scientific review that, for the first time, systematizes the main significant subtypes of human potential and capital and describes the contributions of domestic and international scholars to the development of the theory of these subtypes of human potential and capital. It defines the concepts of intellectual, innovative, entrepreneurial, and organizational potential and capital, discusses their role in the reproduction process and value creation, as well as the distribution of income and rent. The article provides generalizations and final conclusions for each subtype of human potential and capital.

Keywords: intellectual, innovative, entrepreneurial, organizational and managerial potential and human capital, classical economic theory, profit, rent, monopoly.