

# ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

---

УДК 005:[17+33](035.3)

## ЧАСТНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВАНИЕ МОДЕРНИЗАЦИИ

**В.А. Катунин**

Владимирский государственный  
университет

alexandrkatunin@gmail.com

Предметом исследования выступает проблема эффективного использования основного и оборотного человеческого капитала в системе отношений акционерной собственности посредством изменения содержания и формы капиталистического способа соединения факторов производства на основе трансформации, модернизации капиталистического способа отчуждения в капитальный способ присвоения. Проблемы пенсионной реформы рассматриваются в связи с различением основного и оборотного человеческого капитала.

**Ключевые слова:** частная собственность, основной и оборотный человеческий капитал, технократическое и гуманное управление, пенсионная реформа, модернизация.

Человеческий капитал – это не просто совокупность развитых духовных и физических способностей человека, совокупность накопленных производительных свойств человека, которые способны к самовозрастанию (капитализации) в материальной, духовной и социальной сферах ее проявления. По нашему мнению, человеческий капитал – это экономическая форма присвоения рабочей силы в качестве составной части совокупного капитала фирмы, обеспечивающая его частному собственнику не только простое воспроизводство в форме заработной платы и социальных фондов, но и «арендную плату» (ренту) – часть прибыли фирмы, а также участие в управлении фирмы на равных (паритетных) началах.

Поэтому нельзя согласиться с мнением о том, что переход к капитальной форме рабочей силы не преодолевает процесс отчуждения прибавочного продукта работника, а распространяет его также на отчуждение части необходимого продукта труда, осуществляемое как санкционированными, так и несанкционированными мерами. В качестве фактуального материала для обоснования тезиса об усилении процесса отчуждения в связи с переходом к капитальной форме рабочей силы используется преимущественно статистика пореформенной России (1992–2003 гг.), которая не отражает положения дел в развитых капиталистических странах Западной Европы, США, Канады, Австралии,

Японии и других странах. На 2000–2001 гг. в России, по мнению экспертов, было около 50 передовых фирм<sup>1</sup>, а в 2010 г. около 1000, которые могли быть отнесены к категории фирм, трансформировавших товарную форму рабочей силы в форму «человеческого капитала».

Представляется, что духовный и профессиональный рост личности, ее здоровье и продолжительность жизни – это важные элементы становления материальной основы человеческого капитала, которые в условиях неоекономики проявились в виде усиления требований к профессиональной надежности и ценностной ориентации работника, его адаптационным способностям к изменениям внешней и внутренней среды, степени включенности в духовное и социальное производство, умения участвовать в инновационном процессе, оценивать тенденции развития глобализации и регионализации и их социально-экономические последствия.

Таким образом, в содержание человеческого капитала включают: 1) способность рабочей силы выступать в качестве фактора создания материальных благ и объектов интеллектуальной собственности; 2) способность выступать в качестве носителя специфических социальных отношений (управления, сделки, ратификации и т. д.). Однако эти специфические социальные отношения ограничиваются куплей-продажей «человеческого капитала» в виде аренды и арендной платы в размере зарплаты. Главную особенность капитальной формы рабочей силы усматривают в ее неотделимости от личности

<sup>1</sup> См.: От наемного труда – к свободному. – М., 2001. – С. 176; Сушкина А.А. Развитие управления трудом на предприятии на основе рационального использования человеческого потенциала. Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. – М.: 2008. – С. 51–54.

носителя, в капитализации трудового потенциала в продукте фирмы, интеллектуальной собственности и превращении «неосязаемого» элемента человеческого капитала в бизнес-идею, имидж предприятия, создание новых деловых связей. При этом сохраняется отчуждение прибавочного продукта и добавляется отчуждение части необходимого продукта.

В то же время если сохраняется товарная форма рабочей силы и содержание капитальной формы сводится к «капитализации» во благах, информации, услугах биосоциального, духовно-трудового потенциала личности, то никакой новой «капитальной» экономической формы рабочей силы не появляется. Возникает вопрос: носителем каких новых социальных отношений управления, транзакций, ратификации стал работник, если он по-прежнему продает рабочую силу в качестве товара и выполняет наемный труд?

Из вышесказанного вытекает вывод о том, что фактически процесс «капитализации» редуцирован к конкретно-идеальному труду (в смысле создания духовных благ, ценностей) и некоторым элементам совокупного конкретно-материального труда (деятельность «тактического» менеджмента, НИОКР, ИТР, социологов, психологов и др.) Здесь отсутствует самое главное – изменения в «способе соединения факторов производства» и способе отчуждения труда и его продукта.

Поэтому существующие методики оценки человеческого капитала исходят из оценки потребительной стоимости «производительных сил человека», а не анализа экономической формы рабочей силы как элемента социально-экономического отношения – способа соединения факторов производства. В числе этих мето-

дик можно указать: 1) оценку человеческого капитала на корпоративном уровне (Э. Флэмхольц, М. Александер и др.), в соответствии с которой главная задача состоит в предоставлении информации, необходимой для принятия решений в области управления (капиталом) персоналом, для того чтобы научить управленцев «измерять» стоимость человеческих ресурсов, рассматривать «агентов», персонал в качестве активов, которые следует оптимизировать для повышения эффективности работы фирмы; 2) стандартную модель оценки человеческого капитала, которую включает следующие переменные: норму отдачи от инвестиций в человеческий капитал, число лет обучения, потенциальный опыт на рынке труда, профессиональный опыт на рабочем месте; 3) поэлементный анализ издержек их формирования. Различают первоначальные и восстановительные издержки. Примечательно, что для Л. Туроу исходной базой выступает рыночная цена услуг «человеческого капитала», умноженная на количество этих услуг, метод капитализации будущих доходов исходит из рыночной цены аренды услуг «человеческого капитала» с учетом предпочтения благ во времени; 4) модель индивидуальной стоимости работника ученых Мичиганского университета, в которой различаются понятия условной и реализуемой стоимости как вероятностных величин (индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, которые он может предоставить или реализовать, работая в данной фирме). В стохастической позиционной модели доход можно отнести как к личности, так и к ее позиции в фирме. Стоимость каждой позиции можно определить как дисконтированный будущий доход, принесенный

фирме работником за определенный срок; 5) с позиций социальной психологии для сравнительной оценки человеческого капитала группы, когда критерием величины капитализации персонала фирмы выступает результат труда, степень реализации поставленной цели; 6) индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), рассчитываемый как усредненное значение, во-первых, индекса ожидаемой продолжительности жизни; во-вторых, индекса достигнутого уровня образования; в-третьих, индекса уровня жизни (равного реальному ВВП на душу населения).

Во всех этих методиках не учитывается, что в качестве реального, действительного «человеческого капитала» должна рассматриваться кооперация субъектов конкретно-идеального и конкретно-материального труда с точки зрения достижения эффекта синергии, в качестве показателя которого обычно рассматривается прибыль, полученная на основе эффективности производства и учета динамики рынков ресурсов и продукта<sup>2</sup>. В соответствии с этим А. Пигу отмечает, что идеалом лейбористов в Англии является признание труда важным для общества, а не для капиталиста. Поэтому национальные гильдии самоуправляемых работников совместно с государством должны контролировать результаты труда<sup>3</sup>. Работники выступают против статуса «наемного труда» и купли-продажи товара «рабочая сила», сильной социально-экономической дифференциации общества. В качестве двух основных каналов использования энергии людей А. Пигу рассматривает производ-

<sup>2</sup> Алле М. Экономика как наука. – М., 1995. – С. 130–131.

<sup>3</sup> Пигу А. Экономическая теория благосостояния. – Т. 1. – М., 1985. – С. 80–81.

ство и присвоение, которое должно содействовать промышленности, поскольку «чистое» присвоение – это захват и кража. Обратим внимание, что Кейнс подчеркивает значение общественного воспроизводства человеческого капитала и то, что труд – это единственный производитель человеческого капитала на основе государственного регулирования народного хозяйства и развития гражданского общества. Труд, вооруженный эффективными средствами производства, эффективно управляемый, полностью использующий потенциальные возможности таланта и мастерства, является единственно производительным фактором<sup>4</sup>. В данном контексте Кейнс неявно полемизирует с маржинализмом (конкретно с теорией предельной производительности факторов производства). Строго говоря, А. Маршалл, как мы в этом убедились, говорит о комбинациях ресурсов с разной доминантой – физическим капиталом или трудом – и о выделении организаторского, предпринимательского таланта в качестве самостоятельного ресурса национальной экономики. Однако в двухфакторной производственной функции предпринимательская деятельность (в нашей концепции – это элемент конкретно-идеального труда и функция капитала) неявно фигурирует в составе капитала, дается упрощенное выражение связи капитала и труда в виде замещения труда машинами в процессе НТП.

Именно поэтому Кейнс, несмотря на столь высокую оценку труда и человеческого капитала, понимание роли предельной нормы потребления и занятости в механизме установления макроэкономиче-

ского равновесия и формировании эффектов мультипликатора и акселератора с целью стимулирования экономического роста и повышения благосостояния, указывает на необходимость сохранения и стимулирования частной собственности на средства производства, используя страсть к наживе. Разумеется, «душе» капитала надо дать стимул. Думается, это правильная позиция, если учесть, что речь должна идти о механизме справедливого и честного партнерства частных собственников ресурсов физического и человеческого капитала. В таком хозяйственном механизме персоналу невыгодно оппортунистическое поведение, а принципалу невыгодна эксплуатация, обман и воровство. Из этого следует, что невыгодно лишать частного собственника средств производства функций управления, а также его собственности. И присвоение прибыли должно быть пропорционально величине капитала в соответствии с вкладом в конечный продукт.

К сожалению, Кейнс еще не учитывает, что качественное изменение капитализма связано не только с дополнением рыночного механизма регулирования хозяйственных процессов государственным вмешательством в экономику на макроэкономическом уровне. Оно связано еще и с трансформацией капиталистического способа отчуждения продуктов наемного труда в механизм капитального присвоения созданного совместно продукта и дохода двумя субъектами-партнерами, а именно: частными собственниками физического и человеческого капитала. Как было показано выше, экономическая форма купли-продажи товара «рабочая сила» идентична отношению фактора производства и факторного дохода в формуле

<sup>4</sup> Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики: Мальтус, Кейнс, Ларин. – М., 1993. – С. 302.

А. Маршалла, а также содержанию «обмена овеществленного труда на живой труд» в концепции Маркса. При этом она не включает вторую сторону способа соединения факторов производства. Здесь речь идет не о средствах производства в процессе труда (как технопроизводственном отношении), которые в качестве продукта заводов-изготовителей приобретаются оптом на рынке производственных товаров, как правило (как отмечает Ф. Котлер в книге «Основы маркетинга»), на основе прямых хозяйственных связей, товарного (коммерческого) кредитования.

Из исследования ясно, что рабочая сила не может рассматриваться в качестве товара в обычном смысле. Во-первых, нельзя рассматривать в качестве эквивалентной формы стоимости рабочей силы еще не созданный продукт; во-вторых, как отношение фактора производства к факторному доходу, который возникает при распределении стоимости, добавленной обработкой (т. е. это «настоящее-будущее»). Неправоммерно идентифицировать куплю-продажу рабочей силы с товарным обменом ресурсов – отношением присвоения-отчуждения физического и человеческого капитала в качестве экономической формы «способа соединения факторов производства» (в «настоящем-настоящем»). Здесь мы имеем дело не с обменом продуктами, а с отношением «обмена» ресурсами (капиталом-функцией при сохранении частной собственности на ресурсы). В отношении обмена между физическим и человеческим капиталом не должно происходить отчуждение ресурсов с передачей покупателю всех правомочий полной частной собственности. Отметим, что это специфический «товарообмен» капиталом-функцией, который

на время передается в распоряжение, пользование ее покупателю, т. е. во владение на условиях аренды. Частный собственник ресурса-капитала во время аренды должен сохранять возможность осуществлять мониторинг и контроль за использованием своей собственности и ее сохранением в процессе воспроизводства. Работник, продавая свою рабочую силу как товар, выступает в качестве объекта отчуждения, становится такой же принадлежностью частного собственника, как и средства производства. Специфика такого работника заключается в том, что этот человек, имеющий душу и сознание, в кооперации с другими работниками создает частичным трудом продукт (промежуточный – деталь или операция) и, комбинируя с другими промежуточными продуктами труда, совместно производит конечный продукт (результат деятельности кооперации специализированных работников и системы машин). Этот продукт, согласно коллективному трудовому соглашению и индивидуальным контрактам о «найме» на работу, принадлежит «принципалу»<sup>5</sup>. Поэтому Дж. Кларк отмечает, что капитал не является свойством человека<sup>6</sup>. Действительно, когда человек является товаром при купле-продаже рабочей силы и выступает элементом «переменного капитала» в производстве (по выражению К. Маркса), звеном кооперации частичных работников, этот человек-товар выступает в качестве результата определенных социально-экономических отношений частной собственности и разделения труда при аллокации ресурсов.

<sup>5</sup> Фуруботи Э., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – СПб., 2005. – С. 178.

<sup>6</sup> Кларк Дж. Распределение богатства. – М., 2000. – С. 106.

Отметим, что Э. Фуруботн и Р. Рихтер трудовой договор не относят ни к контракту о купле-продаже рабочей силы, ни к договору об аренде человеческого капитала в связи с тем, что контроль над ресурсами связан с личностью человека. Однако такой договор охватывает услуги, регулируемые особыми распоряжениями в виде отношения, в котором одна сторона-работодатель имеет власть или право приказывать и контролировать деятельность другой стороны – наемного работника – в существенных деталях выполняемой работы. В награду работодатель должен выплачивать наемному работнику согласованную заработную плату. Поэтому Саймон говорит о существовании «властных отношений» между наемным работником и работодателем. Причем Крепс определяет это отношение как «иерархическую трансакцию». Разумеется, право отдавать распоряжения очень важно для работодателя, поскольку он на его основании, в определенных пределах располагает свободой корректировки трудовой деятельности работника, чтобы реагировать на изменения внешних условий и состояний работника в качестве пассивного игрока, обладающего возможностью вместе с другими работниками формировать коалиции. Поэтому, считают они, принцип свободы контракта в случае трудового договора подрывается самым серьезным образом коллективными действиями работников и государственным регулированием (трудовым законодательством).

Как известно, Маркс в «Капитале» отмечает, что в истории Англии неявные и явные коалиции предпринимателей возникли раньше профсоюзов. При этом законодательство было в XIX в. однозначно на их стороне. К сожалению, Э. Фуруботн,

Р. Рихтер забыли о том, что началом регулирования государством трудовых отношений в развитых странах стала Великая депрессия 1929–1933 г., развязанная неконтролируемой, «свободной» игрой рыночных сил и «иерархических трансакций».

Следовательно, согласно взглядам неoinституционализма «способом аллокации ресурсов» в сфере трансакций является трудовой договор работодателя и наемного работника (т. е. юридическое отношение о перераспределении правомочий частной собственности на рабочую силу, в соответствии с которым работодатель получает права распоряжения и использования деятельности работника и право на ее результат). Этот договор относится к категории «отсроченных обменов», когда стороны отношения выполняют свои обязательства в разные моменты времени, причем вознаграждение труда следует только после выполнения работы.

Таким образом, временной интервал между заключением контракта и его исполнением вызывает трансакционные издержки, порождающие важные экономические проблемы: 1) асимметричность информации; 2) трансакционно-специфические инвестиции (человеческий капитал должен начать поставлять услуги работодателю еще до получения своего вознаграждения), что приводит к оппортунистическому поведению.

Таким образом, Э. Фуруботн, Р. Рихтер отмечают то, что в действительности в исходном пункте отношения работодателя и наемного работника не существует акта Д–ТРС (Деньги–Товар, Рабочая сила) купли-продажи товара «рабочая сила», который регулировался бы, по мнению Маркса, законом стоимости, потому что нет денег на зарплату и нет про-

цесса трудовой деятельности, создающей продукт, продажа которого должна принести доход, часть которого работодатель выплатит в качестве вознаграждения за труд. При этом не существует и аренды человеческого капитала, поскольку должна быть возмещена не только сумма его износа (амортизации), но и восстановление его прежнего состояния, а также при этом должна выплачиваться «арендная плата» как часть предельного дохода капитала. Однако этот существенный момент капитального способа присвоения не предусмотрен трудовым договором работодателя и наемного работника. Зададимся вопросом: означает ли это, что отсутствует экономическое содержание у юридического отношения частных собственников ресурсов? Это содержание есть, но в виде потенциально-экономического отношения, потому что заработная плата, о которой договариваются в контракте, проявляется в виде цены (идеальной эквивалентной формы стоимости рабочей силы) труда как товара, создающего в «коалиции с другими работниками» конечный продукт, который служит источником для выплаты вознаграждения за труд. Таким образом, отношение работодателя и работника со стороны его экономического содержания внутренне иррационально, поскольку здесь отсутствует действительный обмен ресурсами как рациональная капитальная форма соединения «коалиции людей» (в процессе кооперативного, ассоциированного труда) со средствами производства в виде системы специализированных машин. Из этого следует, что индивидуальная форма отношений частных собственников ресурсов должна быть основной, корректирующей отношения «коалиции» частных собственников человеческого ка-

питала и частных собственников физического капитала в форме обмена ресурсами как капиталом-функцией, и поэтому должна выступать в форме «передачи» во владение, пользование и управление ресурса-капитала при сохранении на него частной собственности и возможности мониторинга и контроля за процессом распоряжения и использования капитала с тем, чтобы он воспроизводился в полном объеме (фонд амортизации наполнялся своевременно, в полном объеме и не использовался на другие цели).

В этих условиях необходимо отказаться от представления о том, что индивидуальные рабочие силы становятся «переменным капиталом» (по Марксу) только после своей продажи частному собственнику средств производства в непосредственном процессе производства и соединения ресурсов под управлением частного собственника физического капитала. Такой подход оказывается привлекательным для неэффективных собственников и менеджеров, одержимых жаждой абсолютной, неконтролируемой власти, с одной стороны, и стремлением обеспечить выгоду для себя любой ценой, в том числе и эксплуатацией персонала, с другой стороны. Поэтому эффективные частные собственники средств производства не заинтересованы в эксплуатации, поскольку это порождает оппортунистическое поведение персонала и снижает в среднем на 30 % производительность труда при тех же технических, технологических и организационных условиях работы (об этом пишет Джек Стэк в книге «Алхимия прибыли». — М., 1996. — 432 с.). Неэффективность эксплуатации связана также с тем, что снижение доходов персонала при несправедливом и нечестном вознаграждении труда приводит к сокращению

доли потребления в доходе и сокращению совокупного спроса, что приводит к спаду производства.

Отметим, что задолго до Кейнса это хорошо понимал М. Туган-Барановский, который писал о том, что целью национального хозяйства является не накопление богатства, а потребление продукта как средство увеличения человеческого благополучия<sup>7</sup>. Как видим, в неэффективном организованном капиталистическом хозяйстве, где основным инструментом роста прибыли становится эксплуатация наемного труда, получается, что не капитал существует для человека, а человек для капитала; не производство для потребления, а потребление для производства. Поэтому в эффективном капиталистическом хозяйстве «круговорот» капитала должен начинаться реализацией созданной продукции, которая обеспечила бы частных собственников ресурсами необходимыми факторными доходами. В свете этого появляется формула круговорота капитала: Т–Д [Сп–Рс] (Средства производства–Рабочая сила). Идея Туган-Барановского оправдана тем, что, во-первых, если работники располагали бы средствами производства, то общественное потребление не падало бы при росте общественного производства; во-вторых, причина кризиса кроется в духовных особенностях человека, душевном состоянии, и не только собственников банковского капитала и заемщиков, но и всех неэффективных собственников средств производства и эксплуатируемых работников, которые не объединяются в коалиции и не контролируют своих тред-юнионистских лидеров. Поэтому не

только товарная форма включения рабочей силы в процесс производства обеспечила конкурентные преимущества капиталистических мануфактур и фабрик, но и углубление разделения труда, кооперации в комплексе с системами машин. Думается, что при одинаковом уровне развития производительных сил становится видна неэффективность отношений купли-продажи рабочей силы в сравнении с качественно новой формой соединения ресурсов, соответствующей уровню обобществления производства. Разумеется, это обмен ресурсами как капиталом между их частными собственниками, который может сохранять форму «найма» работника, но при этом регулируется коллективным трудовым договором между профсоюзом и работодателями, в котором должны быть указаны следующие положения: 1) участие представителей персонала (агентов) на паритетных началах в управлении фирмой (наличия права вето); 2) совместная собственность на конечный продукт; 3) распределение вновь созданной стоимости пропорционально вкладу капитала, труда и таланта; 4) частный собственник средств производства должен заниматься конкретно-идеальным трудом (мониторинг и контроль за использованием и воспроизводством собственности, стратегическое планирование и управление, «диалог» с персоналом); 5) аренда средств производства персоналом; 6) выплата наряду с зарплатой «ренты» на человеческий капитал, участие в прибыли (этот пункт договора можно объединить с третьим пунктом).

Из этого следует, что капитал должен трансформироваться из власти над трудом в неэффективном производстве, согласно Й. Шумпетеру, в средство господства над производством. Одним словом, капи-

<sup>7</sup> Туган-Барановский М.М. Периодические промышленные кризисы. – М., 1997. – С. 239, 266–267.



тал – это специфическая движущая сила (а не благо или деньги), процесс, метод осуществления новых комбинаций ресурсов, предпринимательства, творчества, основанный на партнерстве и сотрудничестве частных собственников физического и человеческого капитала (а не их конфронтации, порождающей оппортунистическое поведение обеих сторон<sup>8</sup>). Следовательно, трудовой договор об условиях купли-продажи товара «рабочая сила» должен быть трансформирован в контракт «обмена ресурсами», выступающими в качестве физического и человеческого капитала, которые передаются во владение, пользование и управление на условиях аренды. Примером аренды физического капитала может служить процесс приватизации государственных предприятий в Китае, программа выкупа предприятий у неэффективных собственников персоналом при помощи государственного кредита на 5–7 лет (ИСОП) в США. При этом частная собственность на ресурсы должна доминировать (она не может быть только государственной). Главная задача состоит в налаживании со стороны собственника эффективного мониторинга и контроля за воспроизводством его ресурса, а также в своевременном расторжении договора с арендатором при неэффективном распоряжении и использовании ресурсами. Следовательно, отношение «принципал – агент» должно быть заменено отношением «принципал – ресурсы» и «продукт – принципал». Поэтому нельзя согласиться с тем, что собственность на средства производства должна обязательно перейти к самим работникам. Отметим, что Э. Фуруботн, Р. Рихтер верно отмечают недо-

статки деятельности самоуправляемых (работниками) предприятий в Югославии. В этом отношении известны и результаты «производственной демократии» на советских предприятиях в 1989–1991 гг., когда заработная плата на предприятиях росла быстрее производительности труда. При этом сокращались инвестиции и увеличивался фонд потребления, расхищались производственные фонды (передавались на баланс «дочерних» кооперативов), имела место спекуляция, что вызвало «галопирующую» инфляцию. Причем неоправданно увеличивалась численность персонала.

Необходимо отметить, что Томас Питерс и Роберт Уотермен исследовали опыт работы 62 образцовых компаний США в 80-е годы XX в.<sup>9</sup>. Цель исследования – показать несовершенство технократического рационализма в управлении и раскрыть преимущества управления гуманного, основанного на «человеческом отношении к персоналу». В нашем понимании «управление» и «присвоение факторного дохода» являются основными элементами «капитального способа присвоения». Поэтому если эти различия столь существенны, то можно говорить о разных способах соединения факторов производства и способах присвоения-отчуждения.

Необходимо указать основные признаки модели «рационального» управления: 1) тотальное централизованное планирование и контроль сверху, а также установление жестких количественных целей; 2) детальное определение организационной структуры, подробные должностные инструкции, учитывающие каждую мелочь,

<sup>8</sup> Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – С. 269.

<sup>9</sup> Питерс Р., Уотермен Р. В поисках совершенства // Соединенные штаты Америки: экономика, политика, идеология. – 1985. – № 9. – С. 87–92.

принятие «бескомпромиссных» решений, обращение с работниками как факторами производства; 3) люди, продукты, услуги являются средствами для роста прибыли; 4) снижение издержек (прежде всего за счет фонда зарплаты, экономии на условиях труда и др.); 5) работа менеджера состоит в выработке решений и контроле, остальное вторично; 6) менеджмент «мудрее» рынка; 7) увольнение «оппозиции» руководству (возмутителей спокойствия).

Модель «рационального» управления имеет следующие недостатки: 1) редукция человека как личности к фактору труда, игнорирование чувств и стремление сделать людей роботами; 2) наказание за самостоятельность, при этом не учитывается любовь к делу; 3) отрицание внутрифирменной конкуренции и предоставления права на самоконтроль; 4) отказ от инвестиций, необходимых для повышения качества продукции; 5) отсутствие смысла существования для сотрудников; 6) недостаточное внимание к потребителю. Отсюда следует вывод, что модель «рационального» управления игнорирует то обстоятельство, что человек в большей мере живет переживаниями чувств, чем рационально мыслит. Доминантой внутреннего мира человека выступает душевная жизнь, поэтому поведение, деятельность человека определяется или нравственными чувствами, или же страстями. В связи с этим Т. Питерс и Р. Уотермен считают, что человек по своей духовной природе не соответствует модели Тейлора и организационной структуре и стилю, методам «рационального» управления.

Следовательно, деятельность «образцовых» фирм характеризуется: 1) тем, что производительность зависит прежде всего от людей (а не от инвестиций), их отношений между собой и к делу, а поэто-

му нельзя противопоставлять менеджмент и персонал; 2) наличием совместно разделяемых ценностей, общей культуры, когда ценностное руководство осуществляется на основе общей философии фирмы; 3) поощрением самостоятельности и предприимчивости, приверженности к делу; 4) постоянной работой с потребителем, связью с жизнью, ориентацией на высокое качество, надежность, постоянное совершенствование продукции, обновление ассортимента, высокий уровень сервиса; 5) ориентацией на успех, стимулированием лидеров и новаторов; 6) простотой форм управления, немногочисленным штатом, сочетанием централизации и децентрализации, свободы и жесткости.

Исследование показывает, что мы имеем дело с переходной моделью от старого «товарного» способа соединения факторов производства, когда рабочая сила продается в качестве товара, к новому «капитальному» способу обмена ресурсами как капиталом на основе интеграции взаимоспецифических ресурсов в форме контракта об «аренде» (физического или человеческого трудового капитала, выкупа неэффективных фирм у их собственников персоналом с последующей «производственной кооперацией» или акционированием). Следовательно, имеет место трансформация отношений «принципал и агент» в новый тип отношений между «партнерами-принципалами» и превращением капиталистического отчуждения в капитальное присвоение, которое предполагает сотрудничество менеджмента и персонала в области управления, долевое распределение стоимости добавленной обработкой, владение акциями персоналом в соответствии с величиной основного и оборотного человеческого капитала.

Поэтому трудно согласиться с Э. Фуруботном и Р. Рихтером в том, что фирма, управляемая одним собственником, эффективнее партнерства<sup>10</sup>. Эти ученые считают, что соглашение о разделе дохода ведет к снижению мотивации прилагать усилия, поскольку раньше доход присваивал один, а теперь он делится с другими. Отметим, что смысл партнерства проявляется в интеграции взаимоспецифических ресурсов, создающих совместно эффект синергии. Следовательно, партнеры должны получить значительно больший доход по сравнению с прежним, что позволит им при долевом распределении получить персонально абсолютно больший доход. Предположение о росте трансакционных издержек партнеров в связи с отсутствием достоверной информации об уровне усилий партнера представляется проблематичным, поскольку теряется вообще смысл установления партнерских отношений с нечестными и непорядочными людьми. Отметим, что открытость информации и стремление научить партнера владеть ею является важным условием кооперации, выкупа и дальнейшего акционирования фирм по программе ИСОП в США, а также самоуправляемых фирм и производственных кооперативов в России.

В этом смысле вызывает удивление то, что рассматривая фирмы, основанные на противоположности капитала и наемного труда, купле-продаже рабочей силы, Э. Фуруботн и Р. Рихтер предполагают полную рациональность и нулевые трансакционные издержки, что противоречит ими же сделанному утверждению об оппортунистическом поведении агентов в отношении принципала и связанных с этим трудностях

и положительных трансакционных издержках. Поэтому очевидно, что кодeterminация в мире ограниченной рациональности, положительных трансакционных издержек и взаимоспецифических ресурсов, когда права контроля над фирмой принадлежат как капиталу, так и труду, является не только допустимой при определенных обстоятельствах в свободной системе предпринимательства, но и должна стать основной формой организационной структуры, заменив отношение «принципал – агент», присущее классической капиталистической фирме. В этом вопросе Э. Фуруботн и Р. Рихтер правильно отмечают, что стандартного контракта личного найма «по усмотрению сторон» недостаточно, чтобы побудить работников стать членами фирмы в том случае, когда для производительного труда на предприятии работники должны аккумулировать, причем не бесплатно, специфические для фирмы капитальные активы. Поэтому неоклассическая логика неадекватна реальной действительности. Необходима альтернативная организационная структура, учитывающая тот факт, что существует часто два типа собственников капитала корпорации: собственники специфического для фирмы реального (физического, материального) капитала и собственники специфического для фирмы человеческого капитала (техноструктура, менеджмент и трудовой коллектив – формально наемные работники организации)<sup>11</sup>.

Обратим внимание на утверждение Э. Фуруботна и Р. Рихтера о том, что рабочих-инвесторов, которые обеспечивают одну из частей общего запаса капитала,

<sup>10</sup> Фуруботн Э., Рихтер Р. Указ. соч. – С. 448–449.

<sup>11</sup> Филинов В.П. Корпоративная собственность в условиях рыночной экономики // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. – 2009. – № 4(31). – С. 95.

необходимого фирме для осуществления производства, также следует считать владельцами собственного капитала фирмы и поэтому необходимо наделять их правом контроля в принятии бизнес-решений и правом на доход предприятия. Такая ситуация имела бы место в случае добровольной кодeterminации, когда «производственная демократия» в виде свободного выбора основана на соображениях эффективности (а также справедливости).

Следует отметить неточность определения человеческого капитала в качестве «наемных работников организации», поскольку наемный труд основан на купле-продаже рабочей силы, что противоречит пониманию, во-первых, человеческого трудового капитала, который фирма «арендует» у собственников, а не покупает как товар; во-вторых, кодeterminации как способа организации ресурсов, который гарантирует трудящимся законодательно закрепленные права контроля над фирмой в соответствии первым законом о Европейской корпорации, принятым в 1972 г. Поэтому указанное смешение отношений купли-продажи рабочей силы и обмена ресурсами в виде соглашения об интеграции физического и человеческого капитала их собственниками проявляется в различении двух видов кодeterminации: обязательной и добровольной. В этом смысле в качестве характерных черт фирм с обязательной кодeterminацией можно назвать следующее: 1) основные права контроля, предоставленные работникам независимо от осуществления ими специфических инвестиций; 2) работники получают вознаграждение в форме заработной платы, не имеют формальных прав на доход фирмы и не участвуют в распределении остаточного дохода; 3) работники лишены пра-

ва передачи имеющихся у них прав собственности на фирму иным лицам; 4) права, вытекающие из формы обязательной кодeterminации, действительны в течение неограниченного срока; 5) увольнение с работы возможно при предварительном уведомлении об этом и выплате выходного пособия; 6) увольнение по собственному желанию сопровождается потерей стоимости инвестиций в специфические для фирмы активы.

Следовательно, по нашему мнению, развитому (находящемуся в высшей фазе развития) современному капиталистическому рыночному хозяйству с высоким уровнем разделения труда и кооперации не соответствует товарная форма связи ресурсов вследствие более низкой эффективности и низкой степени социальной справедливости, поскольку препятствует социально-экономической и духовной интеграции ресурсов и интересов их собственников. В качестве причин, тормозящих внедрение данной формы организации добровольной кодeterminации в промышленность и другие отрасли, называют: 1) страх потери власти и собственности в связи с личной некомпетентностью и бездуховностью; 2) невозможность управлять по-старому — административно-командными и волевыми методами; 3) необразованность элиты и нежелание учиться у определенной части персонала; 4) нежелание части персонала брать на себя риск и ответственность за деятельность фирмы; 5) предпочтение потребления в настоящем инвестициям в будущее в связи с его неопределенностью; 6) жесткая международная конкуренция и дефицит времени и средств для трансформации отношений собственности и управления. Неслучайно поэтому,

что в 1990-е годы и в начале XXI в. среднегодовые темпы роста в Европе составили 0,8 %, а в Китае, который переходит ко второму типу кодетерминации, темпы роста были 8...10 %.

Поэтому наивно полагать, что суть модернизации экономики страны определяется только оснащением предприятий новой техникой и совершенствованием методов управления (хотя, безусловно, их роль велика), заменой частной формы собственности государственной (общественной). Думается, что необходима полномасштабная трансформация способа соединения факторов производства на капиталистической основе.

Алгоритм трансформации товарной формы частной собственности на рабочую силу в форму частной собственности на человеческий капитал должен, во-первых, включать оценку стоимости человеческого, в том числе трудового, потенциала работника и включение в качестве основного и оборотного человеческого капитала в состав авансированного капитала акционерного общества; во-вторых, рассматривать персонал фирмы в качестве одного из учредителей акционерного общества, который безвозмездно присваивает обыкновенные акции пропорционально величине стоимости человеческого капитала, но не менее 50 % плюс один голос. Дело в том, что вклад труда в конечный продукт в среднем составляет 75 % в рамках производственной функции; в-третьих, включать участие персонала в системе управления акционерным обществом с правом вето; в-четвертых, заменять технократическое управление на систему человеческих отношений партнеров – частных собственников физического и человеческого ка-

питала; в-пятых, предусматривать доленое присвоение прибыли партнерами в соответствии с вкладом физического и человеческого капитала в конечный продукт фирмы.

Акции становятся формой выражения человеческого капитала и способом перераспределения власти и доходов.

Отношение обмена ресурса на доход трансформируется в отношение обмена физического и человеческого капитала при интеграции взаимоспецифических ресурсов в условиях неоекономики. В качестве учредителей ОАО собственники физического и человеческого капитала присваивают акции, которые гарантируют им пропорциональное участие в управлении и прибыли фирмы. Это уже не просто контракт о найме работника, а форма партнерства акционеров.

Основной и оборотный человеческий капитал являются основой модернизации системы пенсионного обеспечения.

Основными проблемами пенсионного обеспечения являются, во-первых, недофинансирование пенсионного фонда; во-вторых, выделение накопительной части пенсии по желанию работников.

Указанные проблемы пытаются решить путем выхода работников на пенсию в 67 и более лет или увеличением трудового стажа до 40 лет, чтобы получать полную пенсию. Это, как известно, вызывает жесткую реакцию со стороны трудящихся и профсоюзов. Против ликвидации накопительной части отчислений в пенсионный фонд выступают высокооплачиваемые работники и бизнес.

Одним из направлений решения указанных проблем может рассматриваться различение основного и оборотного человеческого капитала. Под оборотным

человеческим капиталом следует понимать фонд заработной платы, в основе которого лежит стоимость фонда жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Признание бытия «человеческого» капитала и инвестиции в него, функционирование в течение 35–40 лет, модернизация трудового потенциала персонала фирмы каждые 5–7 лет требуют выделения основного человеческого капитала в качестве актива фирм. Определение его стоимости по формуле дисконтированной стоимости таким образом, чтобы его стоимость была не меньше разницы курсовой (фондовой) стоимости, акционерного капитала и реальной воспроизводственной стоимости капитала. Факторами, определяющими величину стоимости основного человеческого капитала, выступают: социокультурная ценность и интеллектуальная емкость трудового капитала, дивиденды, инвестиции в человеческий капитал, ссудный процент.

Основной человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу. Поэтому необходима его амортизация в размере 3 % его стоимости ежегодно. В течение 35–40 лет будет осуществлена его амортизация, и в момент выхода работника на пенсию амортизационный фонд передавался бы пенсионному фонду. Возможен вариант и аккумуляирования амортизации основного человеческого капитала в пенсионном фонде ежегодно. Существующая же в настоящее время практика функционирования пенсионного фонда за счет оборотного человеческого капитала сокращает совокупный спрос, ухудшает условия функционирования основного человеческого капитала, экономически малоэффективна и социально несправедлива.

Достоинством акционирования человеческого капитала выступает то, что, во-первых, отпадает необходимость в экспроприации частной собственности на средства производства; во-вторых, осуществляется обобществление капитала и труда: все становятся капиталистами, которые трудятся, т. е. исчезает противоположность капитала и наемного труда, эксплуатация; в-третьих, частная собственность и капитал остаются основой рыночной, конкурентной экономики, в-четвертых, становится более эффективным и справедливым распределение собственности и доходов; в-пятых, достигается макроэкономическое равновесие спроса и предложения в условиях полного использования ресурсов; в-шестых, существует производственная демократия. Если работник увольняется, то его акции выкупаются акционерным обществом, т. е. его рабочая сила теряет форму человеческого капитала. Купленные на фондовой бирже акции сохраняются их собственниками. Персонал заинтересован в росте прибыли и курса акций. В-седьмых, в данном исследовании определены роль и функции частной собственности на человеческий капитал в процессе эволюции корпоративной собственности: работники становятся субъектами присвоения человеческого капитала, а дисконтированная стоимость человеческого капитала должна быть включена в капитальные активы фирмы как элемент основного капитала; представители персонала и профсоюзов должны стать членами советов директоров фирм, одновременно каждый работник получает акции на сумму дисконтированной стоимости своего человеческого капитала, пропорционально которому начисляются дивиденды; работ-

ники участвуют в собрании акционеров и управлении фирмой в рамках производственной демократии.

### Литература

*Алле М.* Экономика как наука / сост., пер. с фр., предисл. И.А. Егорова. – М.: НМЦ «Наука для общества»; РГТУ, 1995. – 168 с.

*Пизу А.* Экономическая теория благосостояния / А. Пизу. – Т. I. – М.: Прогресс, 1985. – 512 с.

*Кейнс Дж.* Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс // Антология экономической классики: Мальтус, Кейнс, Ларин. М.: Эконом-Ключ, 1993. – 69 с.

*Кларк Дж.* Распределение богатства. Серия: Классики экономической науки – XX век / Дж. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – 367 с.

*Питерс Р.* В поисках совершенства / Р. Питерс, Р. Уотермен // Соединенные штаты Америки: экономика, политика, идеология. – 1985. – № 9. – С. 87–92.

*Сушкина А.А.* Развитие управления трудом на предприятии на основе рационально-

го использования человеческого потенциала / А.А. Сушкина: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М.; 2008. – С. 51–54.

*Туган-Барановский М.И.* Периодические промышленные кризисы / М.И. Туган-Барановский. – М.: Наука-РОССПЭН, 1997. – 219 с.

*Фуруботи Э.* Институты и экономическая теория / Э. Фуруботи, Р. Рихтер. – СПб.: Издательский дом СПбГУ, 2005. – 702 с.

*Шумпетер Й.А.* Теория экономического развития / Й.А. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.

*Филинов В.П.* Корпоративная собственность в условиях рыночной экономики / В.П. Филинов // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. – 2009. – № 4(31). – С. 94–98 [Электронный ресурс]. – URL: <http://old.rsute.ru/structure/administration/Unad/Vestnik/DocLib4/2009%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A0%D0%93%D0%A2%D0%AD%D0%A3%20%E2%84%964%2831%29.pdf> (дата обращения 11.05.2013)