«Человеческий потенциал»: оптика социологии*

Павел Сорокин, Екатерина Позднухова

АННОТАЦИЯ Статья предлагает обзор и интерпретацию с социологических позиций тех дискуссий, которые ведутся вокруг понятия «человеческого потенциала» в современной науке. Отмечается, что постепенное распространение в научной литературе понятия «человеческого потенциала» (в дополнение к более традиционному термину «человеческого капитала») отвечает на необходимость поиска новых концептуальных моделей, описывающих и объясняющих процессы социально-экономического развития и роль в них человека. На основе библиометрического анализа мы анализируем и обобщаем современные дискуссии с учетом таких аспектов, как содержание, механизмы и эффекты человеческого потенциала. Согласно предлагаемому в настоящей работе подходу, опирающемуся на современные социологические дискуссии о «структуре-действии» («structure-agency»), «человеческий потенциал» включает все характеристики, которые ранее рассматривались как компоненты «человеческого капитала», но ими не ограничивается. В дополнение понятие «человеческий потенциал» вбирает в себя и другие «стратегические активы» человека, которые, во-первых, не являются «капиталом», ценным на рынке труда, сегодня, но могут стать им завтра (например, с изменением спроса), во-вторых, важны не только для производства, но и для потребления (например, так называемого креативного потребления, которое становится все более важным видом экономической активности), а в-третьих, позволяют не только реагировать на существующие институциональные условия, подстраиваясь под них, но и проактивно сознательно менять среду, в том числе создавая новые рынки и ниши для приложения своих умений. Дополняя традиционные для экономической науки модели, а также опираясь на разработки социологов и психологов, проведенный анализ показывает важность углубленного понимания того, какова роль самого индивида, а не только структурных условий, в социально-экономическом развитии в современную эпоху.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА Человеческий потенциал, человеческий капитал, факторы развития человеческого потенциала, механизмы работы человеческого потенциала, эффекты человеческого потенциала, полидисциплинарные дискуссии.

DOI 10.22394/2078–838X-2023–2-45-55

Человеческий потенциал: актуальность темы

«Человеческий потенциал» – относительно новое понятие для мейнстрима социально-экономических наук. Для того чтобы понять причины появления этого понятия в современных научных и практических дискуссиях, необходимо определить его соотношение с другим концептом – «человеческого капитала». На протяжении последних десятилетий ключевым термином в дискуссии о факторах развития, связанных с человеком, был именно он – «человеческий капитал» [Асмолов, Гусельцева,

* Глава из книги «Человеческий потенциал: современные трактовки и результаты исследований», ВШЭ, издательство ВЦИОМ.



Павел Сергеевич СОРОКИН

к. соц. н., доцент, заведующий лабораторией, ведущий научный сотрудник, Институт образования, Центр развития навыков и профессионального образования, Лаборатория исследований человеческого потенциала и образования, Департамент образовательных программ, НИУ ВШЭ, 101000, РФ, Москва, Потаповский пер., 16. Researcher ID: H-1885-2015, ORCID ID: 0000-0003-3910-2090.
E-mail: psorokin@hse.ru



Екатерина Александровна ПОЗДНУХОВА

Выпускница программы «Доказательное развитие образование», Институт образования, НИУ ВШЭ, 101000, РФ, Москва, Потаповский пер., 16

2019]. Человеческий капитал в различных формах включен в теоретические рамки умного (smart growth), устойчивого (sustainable growth) и инклюзивного роста (inclusive growth). Все эти подходы предполагают, что человек является носителем характеристик, ключевых для социально-экономического развития. Для теории человеческого капитала, наряду с показателями демографии и здравоохранения, особое место занимает образование (основной институт формирования человеческого капитала): как показали исследования основателей теории человеческого капитала Г. Бэккера и Т. Шульца на данных первой половины и середины XX века, именно рост образованности населения в существенной степени объяснял общие успехи национальных экономик.

ЦЕНТРОМ ДИСКУССИИ ОСТАЕТСЯ ИДЕЯ О ТОМ, ЧТО ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ – ЧЕЛОВЕК (В СООТВЕТСТВИИ С ТЕОРИЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА). НО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НЕОБХОДИМЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ЧЕЛОВЕКА, ОБСУЖДАЕМЫЕ В ПОЛЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ, ПЕРЕСМАТРИВАЮТСЯ

Одна из наиболее важных причин, почему сегодня на первый план в дискуссиях постепенно выходит новое понятие, «человеческий потенциал», состоит в том, что XXI век высветил проблемы научных моделей и политических стратегий, основанных на традиционном толковании «человеческого капитала» через призму формального уровня образования, опыта работы, а также общепризнанных в мире показателей качества образования, измеряемых в таких мониторингах, как Programme for International Student Assessment (PISA) или The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). В отечественной научной литературе критикуются стратегии развития общества, опирающиеся исключительно на концепции человеческого капитала и сугубо рационального поведения человека [Асмолов, Гусельцева, 2019]. В частности, правомерно отмечается ограниченность представления об образовании как о сфере услуг, а не как об институте развития личности. Однако даже если смотреть сугубо прагматически, то рост охватов послешкольным образованием и даже показатели качества этого образования (в той мере, которой это качество может быть измерено сегодня массовыми инструментами) в недостаточной степени позволяют объяснить наблюдаемые изменения в экономическом росте как на глобальном, так и на национальном уровне [Brynjolfsson et al., 2013; Komatsu et al., 2017]. При этом особенно остро стоит вопрос об отдаче от высшего образования, с учетом его бурного расширения, в том числе для России [Капелюшников, 2021]. На этом фоне в литературе последние годы нарастала критика теории человеческого капитала, в том числе с позиций, требующих отказа от идеи образования как источника развития экономики и признания образования в качестве «права», а не «услуги» [Klees, 2016].

Кроме того, обострился вопрос о новых типах навыков, актуальных для современного мира. Центром дискуссии остается идея о том, что главная цель образования – человек (в соответствии с теорией человеческого капитала). Но представления о необходимых характеристиках человека, обсуждаемые в поле практической политики, пересматриваются. Утверждается, что представления, заложенные в теории человеческого капитала, оказываются недостаточно эффективными для описания взаимодействий между рынком труда и образованием [Marginson, 2019]. Исследователи сходятся в мысли о том, что в современном мире отдача на рынке труда формируется не только «традиционными» составляющими человеческого капитала (когнитивные, профессиональные навыки), но и сложно фиксируемыми личностными чертами человека, позволяющими ему быть успешным в конкретно-исторической реальности. Эти характеристики частично операционализируются в рамках теории человеческого капитала (включая дискуссии, инициированные Дж. Хекманом и др. [Kautz et al., 2014]), но, тем не менее, пока не подвергаются

массовой эмпирической проверке и, соответственно, не включаются в основную дискуссию о составных элементах человеческого капитала.

Для социологического взгляда на проблематику факторов социально-экономического развития традиционно характерен фокус на структурных контекстах, определяющих как индивидуальные образовательные и трудовые стратегии, так и динамику развития самого рынка труда. Однако тенденции XXI века свидетельствуют о глобальном процессе деструктурации – то есть росте неустойчивости социальных структур и институтов, усилившемся после начала мировой пандемии COVID-19. Это проявляется не только в снижении доверия к ним, но и в объективном снижении их регулирующего воздействия на индивида [Сорокин, Фрумин, 2020]. На фоне кризиса нестабильности происходит снижение темпов экономического роста, что повышает риски социальной напряженности, в частности в связи с переходом в дистанционный формат работы и обучения [Meyer, 2019; Сорокин, Фрумин, 2020].

Постепенно формирующаяся концепция «человеческого потенциала» предполагает более широкую структуру и более широкий состав компонентов по сравнению с моделью человеческого капитала, что делает ее важной площадкой для определения путей преодоления кризисных тенденций. Кроме того, человеческий потенциал предполагает иной, более широкий характер эффектов. Наконец, еще одно важное направление развития концепции «человеческого потенциала», заданное работами А. Г. Асмолова и коллег [Асмолов, Гусельцева, 2019], характеризуется движением к преадаптивной модели человеческого потенциала с опорой на принципы поддержки разнообразия, ценностей индивидуальности (а не технократизма), приоритетность категорий достоинства (а не полезности) человека, качество его повседневной жизни.

Эта работа является одним из первых шагов в попытке смягчить противоречие между «человеком» как средством и как целью, которое справедливо отмечается в литературе [Асмолов, Гусельцева, 2019]. Согласно предлагаемому в настоящей работе подходу, опирающемуся на современные социологические дискуссии о «структуре-действии» («structure-agency»), «человеческий потенциал» включает все характеристики, которые ранее рассматривались как компоненты «человеческого капитала», но ими не ограничивается. В дополнение понятие «человеческий потенциал» вбирает в себя и другие «стратегические активы» человека, которые:

- во-первых, не являются «капиталом», ценным на рынке труда, сегодня, но могут стать им завтра (например, с изменением спроса);
- во-вторых, важны не только для производства, но и для потребления (например, так называемого креативного потребления, которое становится все более важным видом экономической активности);
- в-третьих, позволяют не только реагировать на существующие институциональные условия, подстраиваясь под них, но и проактивно сознательно менять среду, в том числе создавая новые рынки и ниши для приложения своих умений.

ВЕКТОРЫ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ «ЧЕЛОВЕКА» В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ ОБОСНОВЫВАЮТ ПЕРЕХОД ОТ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА» (КАК БОЛЕЕ УЗКОГО ПОНЯТИЯ) К «ЧЕЛОВЕЧЕСКОМУ ПОТЕНЦИАЛУ» КАК ПОНЯТИЮ БОЛЕЕ ШИРОКОМУ

Современным трактовкам понятия «человеческий капитал» обозначенные «активы» не противоречат, однако в соответствующей литературе они получают ограниченное внимание. В этой связи рассмотренные векторы концептуализации «человека» в современном мире обосновывают переход от «человеческого капитала» (как более узкого понятия) к «человеческому потенциалу» (как понятию более широкому, однако не получившему пока достаточной проработки), включая ревизию уже существующих эмпирических результатов,

трактовок и теоретических моделей, представленных в научной литературе.

В частности, к таким активам можно отнести выделенные Джеймсом Хекманом характеристики личности, или «некогнитивные навыки», которые ряд авторов рассматривает как часть человеческого капитала, но которые в концептуальном плане занимают периферийные позиции и пока не учтены в основных эконометрических моделях [Cunha et al., 2010]. Ценности и мотивация также являются важной областью, которая практически не исследуется в рамке человеческого капитала. Сюда же можно отнести так называемую «(трансформирующую) агентность» [Сорокин, 2021], которая предполагает способность человека к независимому действию и проактивной трансформации окружающей социальной среды [Кузьминов и др., 2019], и для понимания которой вклад социологического концептуального аппарата может быть особенно ценен. Вместе с тем, «агентность» как компонент человеческого потенциала пересекается с идеей о «предпринимательском элементе» человеческого капитала, который был сформулирован Т. Шульцем в 1970-е гг., но до сих пор практически не используется в практиках оценки качества образования и, по сути, игнорируется в дискуссии о человеческом капитале как факторе социально-экономического развития.

Цель настоящей работы – на основе библиометрического анализа критически проанализировать современные дискуссии в мировой литературе, связанные с понятием «человеческого потенциала» («human potential») (а также смежными понятиями), предложить их обобщение с учетом таких аспектов, как содержание, механизмы и эффекты человеческого потенциала.

РАССМОТРЕНИЕ ЛИТЕРАТУРЫ, УПОТРЕБЛЯЮЩЕЙ ПОНЯТИЕ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ» В ДИСЦИПЛИНАРНОМ РАЗРЕЗЕ, ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО ЕДИНОЙ ТРАКТОВКИ ПОНЯТИЯ НЕ СУЩЕСТВУЕТ; ИМЕЕТ МЕСТО НЕСКОЛЬКО ТРАДИЦИЙ ВЗГЛЯДА НА ЧП, РАЗЛИЧАЮЩИХСЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ДИСЦИПЛИНАРНОГО КОНТЕКСТА

Современный академический дискурс вокруг понятия «человеческий потенциал»: результаты исследования

Методология

Для анализа понятия «человеческий потенциал» и смежных понятий был проведен поиск и отбор академической литературы на английском и русском языках. Поиск англоязычных публикаций осуществлялся в базе цитирования Scopus, русскоязычных – в базе eLibrary. Поиск не был ограничен по году выпуска (чтобы охватить первые упоминания о «человеческом потенциале» в академической дискуссии), однако самая ранняя идентифицированная публикация выпущена в 2001 году. При этом поиск был ограничен по отраслям знаний (Psychology; Social Sciences; Business, Management; Economics). Ключевые слова для поиска в названии/ключевых словах/аннотации: «human potential». Поиск русскоязычных статей не был ограничен тематическими областями и годами, только фактом индексируемости журнала в Scopus; ключевые слова – «человеческий потенциал». Общее количество найденных публикаций: англоязычных – 52, русскоязычных – 6.

Отбор публикаций для анализа производился методом «углубленного чтения» («close reading» [Van Dijk, 2001]), основной критерий отбора – наличие содержательного рассмотрения или анализа понятия «человеческий потенциал», в частности, обсуждение его составных частей, а не просто упоминание данного понятия без какой-либо детализации. В результате отбора на следующем этапе было принято решение взять в анализ 20 англоязычных и 4 русскоязычных статьи. Среднее значение цитируемости – 29 (медианное значение – 10). Наиболее цитируемая статья не была

включена в расчет среднего значения [Ryan, Deci, 2001] – 4072 цитирования в Scopus.

Статьи были проанализированы по следующим критериям:

- принадлежность к дисциплинарному дискурсу (психология, экономика и др.);
- акцент на тех или иных факторах формирования человеческого потенциала;
- акцент на тех или иных аспектах содержания человеческого потенциала;
- акцент на тех или иных эффектах человеческого потенциала.

При анализе по каждому критерию за основу брались традиционные для дискурса вокруг человеческого капитала категории и представления, с которыми и соотносился дискурс вокруг понятия «человеческого потенциала».

Базовые дисциплинарные сходства и различия в трактовке понятия «человеческий потенциал»

Понятие «человеческий потенциал» (далее – ЧП) постепенно появляется в дискуссиях специалистов в сферах экономики, менеджмента и образования [Тихонова, 2020; Podra et al., 2020]. При этом единой трактовки данного понятия не существует, а те интерпретации, которые представлены в дискурсе, зачастую остаются размытыми. Из этого вытекает важная задача по концептуальной проработке понятия «человеческого потенциала», включая определение его эмпирических индикаторов. В качестве одного из ключевых оснований в этой проработке, несомненно, может выступить богатая палитра разработок в области человеческого капитала (далее – ЧК). Общий вектор дискуссии о формировании и развитии ЧП во всех проанализированных источниках в целом созвучен с логикой теории ЧК (развитие ЧП рассматривается как инструмент для создания положительных эффектов (как экономических, так и социальных) для индивида и общества). При этом ссылок на классиков теории человеческого капитала, в частности Т. Шульца, в контексте идеи о предпринимательском элементе ЧК [Schultz, 1975] немного (в трех статьях с 2017 по 2020 гг. [Латова, 2019; Аникин, 2017; Podra et al., 2020]; 6 статей ссылаются в целом на рамку ЧК [Тихонова, 2020; Vasenev et al., 2017; Turhan, 2010]). Однако в рассмотренных работах мало ссылок и на другого известного автора, употребляющего понятие «человеческий потенциал» в логике концепции «человеческого развития» («human development») – А. Сена (3 статьи, первое упоминание в 2001 году [Ryan, Deci, 2001], а затем в 2017 [Аникин, 2017] и в 2020 г. [Podra, 2020]). Совместное цитирование рамки ЧК и ЧП представлено только в 2 статьях [Аникин, 2017; Podra et al., 2020]. Это показывает, что развитие понятия ЧП идет вне общей логики развития концепции ЧК (т. к. нет интенсивного взаимного цитирования), но, тем не менее, в их основе лежит общая идея о том, что человек, его возможности, успех и благополучие – главный элемент в дискуссии как о факторах, так и о результатах развития.

Понятие ЧП как полностью синонимичное ЧК или трактуемое в прямой связке с ЧК ожидаемо используется в экономической и менеджериальной литературе. В экономической науке понятие ЧП выстроено в рамке теории ЧК. Эти понятия по содержанию рассматриваются в двух вариантах: во-первых, как идентичные друг другу по своей сути [Vasenev, 2017; Turhan, Topçuoglu, 2010], во-вторых, как взаимодополняющие [Podra et al., 2020]. Основу человеческого потенциала в этом поле составляют компоненты классического ЧК (уровень образования / знания и навыки, демографические показатели и здоровье). Но понятие ЧП расширяется за счет включения дополнительных характеристик (например, ценностные ориентации и жизненные установки [Аникин, 2017]). Дискурс вокруг понятия ЧП в экономике вариативен, но отчасти схож с дискурсом вокруг понятия ЧК. Например, авторы зачастую «преломляют» ЧП на рынок труда (использование ЧП на рынке труда) и исследуют возможности экономической отдачи [Turhan, Topçuoglu, 2010; Podra et al., 2020]. Также обнаружена тенденция рассматривать ЧП как характеристику популяции (на уровне региона / государства / экономической зоны); при этом отмечается, что ЧП создает отдачу как на агрегированном, так и на индивидуальном уровне [Там же].

В социологической трактовке (созвучно экономической) понятие человеческого потенциала рассматривается приблизительно в тех же категориях, что и человеческий капитал [Латова, 2019]. Это некоторый «актив» человека,

который работает на рынке труда, а его основным компонентом является образование и квалификация. Однако содержание понятия расширяется за счет включения личностных характеристик (например, структура ценностей, интересов [Заславская, 2005]).

В дискуссиях в рамках менеджериальной науки понятие ЧП рассматривается как схожее с «человеческими ресурсами» или «ресурсным потенциалом» [Тихонова, 2020], то есть понимается как потенциал компании, от которого зависит производительность («Мы считаем, что будущий конкурентный успех любой организации будет больше зависеть от ее способности выявлять свой скрытый потенциал и управлять им, чем от внешнего управления производительностью или набора персонала» [Williamson, 2011]). По сути, авторы статей выражают человеческий потенциал именно в потенциале компаний, а не отдельных индивидов, подразумевая «человеческие ресурсы» как двигатель успеха компании (что отчасти созвучно логике теории ЧК). Кроме того, в менеджменте рассмотрены дополнительные («неклассические») компоненты ЧП: мотивация, вовлеченность, проактивное поведение, выражающееся, например, в желании обучаться, а также стратегическое предвидение, эмоциональный интеллект, системное мышление, любознательность, коммуникабельность на рабочих местах [Williamson, 2011; Human Resource..., 2019]. Особенное значение для компаний отмечается в воле/стремлении индивида к обучению, так как такой сотрудник стремится положительно реорганизовать деятельность компании – сделать процессы более эффективными [Там же].

Статьи из области психологии зачастую рассматривают достижение индивидуального благополучия как главный аспект реализации человеческого потенциала [Craven, 2008; Ryan, Deci, 2001]. В обнаруженной психологической литературе не дается четкого определения понятия ЧП, оно рассматривается зачастую как «благополучие», которое включает в себя ряд компонентов: психологическое здоровье, самодисциплину, самооценку, самопринятие, позитивный взгляд на мир, а также личностный рост, стратегическое мышление, упорство (волю), исполнительные процессы личности [Dai, 2020]. Более подробно современные психологические дискуссии по проблематике человеческого потенциала рассматриваются в работе Д. А. Леонтьева. Все перечисленные компоненты в психологическом дискурсе опосредованно связаны с понятием ЧП, являясь составными частями благополучия. Исследования показывают, что личность, находящаяся в состоянии благополучия, работает эффективнее, а восстанавливается быстрее. К. Рифф отмечал особую важность персонального роста, самопринятия, а также исполнительных процессов личности в реализации ЧП самим человеком [Ryff, 2018]. Это позволяет сказать о том, что потенциал человека реализуется посредством его взаимодействия как со внутренней, так и со внешней средой [Там же].

А. Дакворт (A. Duckworth) и др. [Duckworth et al., 2007] напрямую не выделяют понятие «человеческий потенциал», однако используют в тексте понятия «лидерский потенциал», «карьерный потенциал», «академический потенциал» и др., что вписывается в общее понимание ЧП в психологической литературе. Авторы-психологи связывают эти понятия в первую очередь со стратегическим образом мышления и твердостью характера для активного взаимодействия с внешней средой. В одной из работ [Duckworth, Seligman, 2005] четко артикулируется позиция взаимного влияния двух характеристик (личностного потенциала и упорства) в подростковом возрасте. Результаты показывают, что (1) установка на личностный рост может формироваться целенаправленными усилиями; (2) особенно активно процесс формирования может проходить в подростковом возрасте.

Таким образом, рассмотрение современной научной литературы, употребляющей понятие «человеческий потенциал» в дисциплинарном разрезе, показывает, что единой трактовки понятия не существует; имеют место несколько традиций взгляда на ЧП, различающихся относительно дисциплинарного контекста. Ниже мы подробнее рассмотрим основные элементы и смежные понятия по отношению к конструкту «человеческий потенциал» в логике «факторы формирования – содержание – эффекты», которая является традиционной для дискуссий и в рамках концепции ЧК.

Углубленный анализ дискуссий вокруг понятия «человеческий потенциал»: «факторы формирования – содержание – эффекты»

Ниже предлагается обобщение проанализированных источников с точки зрения логики «факторы формирования – содержание – эффекты». Каждый из указанных элементов рассматривается социологически, то есть через призму социальных механизмов развития человеческого потенциала, а также включая широкий круг институтов, которые участвуют в его формировании, и эффектов. Как показал проведенный анализ, для психологических дискуссий характерен акцент на личности человека с ограниченным вниманием к структурным объективным эффектам того или иного поведения. Менеджериальные дискуссии, в свою очередь, фокусируются на уровне фирмы, в то время как экономическая наука также имеет свои дисциплинарные приоритеты. Предложенный ниже взгляд обобщает все перечисленные выше дисциплинарные наработки в соответствии с предписанной известным российским и американским социологом П. А. Сорокиным «интегративной» функции социологии.

Содержание понятия «человеческий потенциал»

Выделенные понятия и компоненты ЧП были соотнесены с более устоявшейся рамкой ЧК и его традиционных компонентов: общий ЧК (когнитивные/некогнитивные навыки), специфический ЧК (профессиональные навыки/квалификация), показатели рождаемости и смертности, характеристики здоровья (Human Capital Index, WB). Можно выделить два основных типа соотношения трактовок понятия ЧП и ЧК. Первый – содержательное сходство (выделяются одинаковые компоненты). Второй тип – содержательное различие (либо полное несовпадение компонентов, либо дополнение основных компонентов ЧК другими, новыми компонентами, характерными именно для ЧП). Ниже указанные два типа трактовок рассматриваются более подробно.

1) Содержательное сходство человеческого потенциала и человеческого капитала (ЧП=ЧК):

ЧП трактуется как расширенное понимание ЧК [Латова, 2019; Vasenev et al., 2017]. Однако в качестве «основных» компонентов представлены уровень образования/навыки, а «дополнительные» компоненты – здоровье, демографические характеристики и др., – то есть те характеристики, которые в части современной литературы и практики относятся к человеческому капиталу (Human Capital Index, WB), иными словами, не требуют специального нового понятия.

2) Содержательное различие человеческого потенциала и человеческого капитала (ЧП ≠ ЧК):

2.1) ЧП = ЧК + Дополнительные (иные) характеристики.

ЧП также трактуется как расширенная версия ЧК, однако среди «дополнительных» характеристик выделяются те, которые в «классическом» понимании ЧК не являются его компонентами (например, особенности национального характера, доверие, ценностные ориентиры, нормы и правила поведения) [Заславская, 2005; Тихонова, 2020].

2.2) ЧП = Дополнительные (иные) характеристики.

Компонентами ЧП называются только такие характеристики человека, которые не относят к компонентам ЧК в классическом понимании (такой взгляд характерен для психологической традиции). Например: талант/одаренность, благополучие, ценностные ориентации, мотивация (в т. ч. к труду), самооценка, мировоззренческие и поведенческие особенности личности, проявленное лидерство, стремление к самообразованию, готовность к саморазвитию, вовлеченность, готовность и умение работать в команде [Craven, 2008; Tsypko et al., 2019].

Факторы формирования ЧП

Факторы формирования ЧП в проанализированных публикациях четко не артикулируются, в отличие от дискурса о ЧК. Удалось зафиксировать редкие упоминания двух основных факторов формирования ЧП: система образования [Blackwell et al., 2007] и семья [Duckworth, 2007]. Статьи, рассматривающие указанные факторы, представляют психологический дискурс и не ссылаются на экономическую теорию ЧК. Однако об источниках формирования они пишут в такой же логике – школа

и семья способствуют формированию и развитию определенных характеристик, которые составляют потенциал человека. Такой фактор формирования человеческого потенциала, как рабочее место, не обсуждается в явном виде в проанализированной литературе, однако имплицитно подразумевается в той ее части, которая относится к менеджериальному дискурсу.

Эффекты человеческого потенциала

Теория ЧК предполагает четкую связь между содержанием и эффектами: компонентами ЧК являются исключительно те характеристики, которые способны производить положительную отдачу [Sorokin, Isak, 2021]. Таким образом возникает следующая логическая связь: содержание / компоненты ЧК => экономические эффекты.

В части трактовок, где ЧП по содержанию приравнивается к ЧК, связь между содержанием и эффектами аналогична [Латова, 2019; Williamson, 2011]. Однако стоит отметить, что в публикациях о содержании ЧП эффектам как таковым уделяется относительно меньше внимания. При этом в связке «содержание ЧП => эффекты ЧП» есть варианты нелинейной связи. Ниже эти варианты рассматриваются подробнее.

1) Содержание ЧП => экономические эффекты ЧП + иные эффекты ЧП, непосредственно связанные с экономическими.

В теории ЧК эффекты трактуются как некий положительный прирост (прежде всего экономический). В дискурсе о ЧП зачастую проблематика эффектов не актуализируется, однако в ряде случаев описаны конкретные виды положительной отдачи для конкретного человека [Human Resource..., 2019]. Также, согласно логике теории человеческого капитала, отмечается, что эти отдачи влекут за собой развитие других коллективных экстерналий, например общий национальный экономический рост, трансформации социальных институтов (в контексте экономического развития) и др. [Turhan, Topçuoglu, 2010; Латова, 2019]. Эта логика частично соотносится с идеей экстерналий человеческого капитала, характерной для экономической литературы (хотя институциональные трансформации редко рассматриваются как экстерналии в работах экономистов).

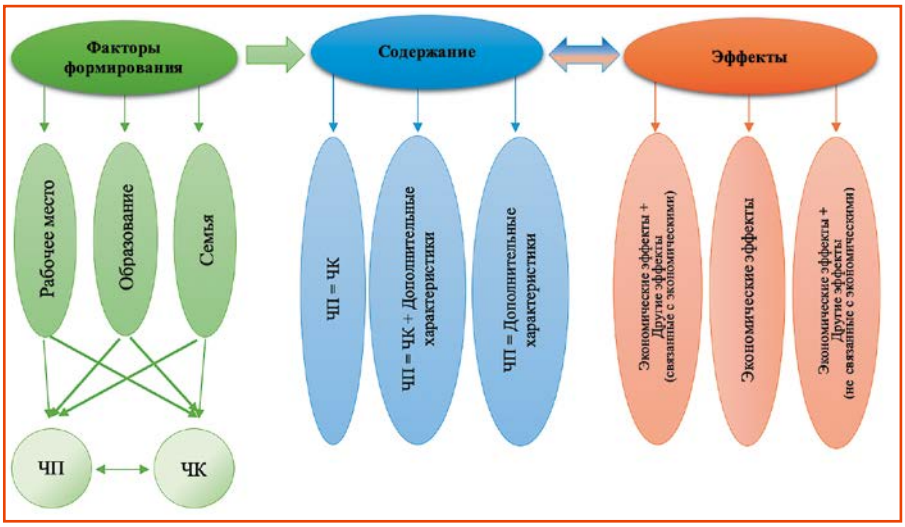
2) Содержание ЧП => экономические эффекты ЧП + другие эффекты ЧП (не связанные с экономическими).

В некоторых статьях эффекты операционализируются как развитие дополнительных личностных характеристик: вовлеченность, самопринятие, ощущение благополучия [Craven, 2008]; или как институциональные трансформации (не связанные с экономическим развитием) [Tsypko, 2019].

3) Содержание ЧП и эффекты ЧП как трудноразделимые понятия.

Четкое разделение компонентов и эффектов ЧП присутствует не во всех проанализированных работах, в частности, некоторые положительные следствия можно трактовать как компоненты ЧП [Заславская, 2005; Lavelle, 2006]. Например, индивидуальное благополучие трактуется и как эффект человеческого потенциала, и как самостоятельный компонент.

Рисунок 1. Концептуальная модель, описывающая современные разработки в области человеческого потенциала через призму «факторы формирования – содержание – эффекты»



Системное понимание содержания, факторов формирования и эффектов человеческого потенциала

Таким образом, на основе проанализированной литературы была разработана рамочная концептуальная модель (карта человеческого потенциала), схематически отображающая обнаруженные в литературе разработки в области социологии, экономики, психологии, менеджмента и других наук (рисунок 1).

Как показало проведенное исследование, комплексное понимание феномена «человеческого потенциала» должно учитывать не только характеристики факторов формирования, содержания и эффектов тех или иных компонентов человеческого потенциала, но и механизмы, через которые человеческий потенциал воздействует на окружающий мир, взаимодействует с ним. В частности, под «механизмами» человеческого потенциала предлагается понимать те способы, посредством которых человеческий потенциал «работает» в экономике и в более широкой социальной среде. Следует подчеркнуть, что механизмы «человеческого потенциала» в изученных источниках не описаны достаточно четко. Однако проведенный анализ подталкивает к идее о необходимости учета роли самого индивида, а не только структурных условий в социально-экономическом развитии.

В данной ситуации классическая для экономической мысли теория человеческого капитала оказывается недостаточной для описания взаимодействий между рынком труда и образованием. Преодолеть это ограничение позволит обращение к теориям, фокусом которых является «способность» личности к проактивному формированию новых социальных образований (в том числе предприятий, стартапов), принципиально важному в условиях снижения устойчивости социальных структур и институтов. Как отмечено выше, есть основания полагать, что социологическая наука может иметь особенно важную роль в этой большой междисциплинарной работе.

На основе проведенного обзора междисциплинарной литературы относительно понятия «человеческий потенциал» (через рамку «факторы формирования – содержание – эффекты») можно сделать следующие основные выводы:

1) дискурс о человеческом потенциале в целом слабо структурирован и пока систематически не обобщался; для первичного подхода к обобщению была использована классическая для созвучной человеческому потенциалу теории человеческого капитала рамка «факторы формирования – содержание – эффекты»;
2) понятие «человеческий потенциал» – предмет обсуждения в разных дисциплинах, существуют разные подходы к трактовке и определению содержательных компонентов человеческого потенциала, требующие соотнесения между собой;
3) четкой связи между дискуссиями о ЧК и о ЧП не прослеживается, хотя есть некоторые содержательные пересечения, особенно в части описания их компонентов. При этом (в особенности за рамками экономического и социологического дискурсов) работы, посвященные понятию ЧП, включают в себя компоненты, которые остаются за пределами мейнстрима обсуждения ЧК;
4) в отличие от дискуссии о ЧК, где есть четкий акцент на эффекты, в дискуссии про ЧП он менее выражен, однако круг рассматриваемых эффектов шире; можно условно выделить эффекты экономические и неэкономические, а также некоторые комбинации этих эффектов;
5) с учетом результатов проведенного анализа перспективной представляется трактовка понятия «человеческий потенциал», включающая, помимо характеристик, традиционно рассматриваемых как аспекты человеческого капитала, следующие параметры:

- во-первых, не являющиеся «капиталом», ценным на рынке труда, сегодня, но способные стать им завтра (например, с изменением спроса);
- во-вторых, важные не только для производства, но и для потребления (например, так называемого креативного потребления, которое становится все более важным видом экономической активности);
- в-третьих, позволяющие не только реагировать на существующие институциональные условия, подстраиваясь под них, но и проактивно сознательно менять среду, в том числе создавая новые рынки и ниши для приложения своих умений.

Список источников | References

1. Асмолов А. Г., Гусельцева М. С. (2019). Генерирование возможностей: от человеческого капитала – к человеческому потенциалу. Образовательная политика, (4 (80), 6–16.
2. Brynjolfsson E., Rock D., Syverson C. (2019). Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics. University of Chicago Press, 23–60.
3. Komatsu H., Rappleye J. (2017). A new global policy regime founded on invalid statistics? Hanushek, Woessmann, PISA, and economic growth. Comparative Education, 53(2), 166–191.
4. Отдача от образования в России: ниже некуда? (2021). М.: Изд. дом Высшей школы экономики (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).
5. Klees S. J. (2016). Human capital and rates of return: Brilliant ideas or ideological dead ends? Comparative education review, 60(4), 644–672.
6. Kautz T. et al. (2014). Fostering and measuring skills: Improving cognitive and noncognitive skills to promote lifetime success. p. 17–19.
7. Сорокин П. С., Фрумин И. Д. (2020). Проблема «структура / действие» в XXI в.: изменения в социальной реальности и выводы для исследовательской повестки. Социологические исследования, 7(7), 27–36.
8. Meyer J. W. (2019). Reflections on rationalization, actors, and others. Agents, Actors, Actorhood: Institutional Perspectives on the Nature of Agency, Action, and A uthority. Emerald Publishing Limited, с. 275–285.
9. Асмолов А. Г., Гусельцева М. С. (2019). О ценностном смысле социокультурной модернизации образования: от реформ – к реформации. Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование», (1), 18–43.
10. Cunha F., Heckman J. J., Schennach S. M. (2010). Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. Econometrica, 78(3), 883–931.
11. Сорокин П. С. (2021). «Трансформирующая агентность» как предмет социологического анализа: современные дискуссии и роль образования. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология, 21(1), 124–138.
12. Кузьминов Я., Сорокин П., Фрумин И. (2019). Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования. Форсайт, 13(S2).
13. Van Dijk T. A. (2001). 18 Critical discourse analysis. The handbook of discourse analysis, 352.
14. Тихонова Н. Е. (2020). Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала. Социологические исследования, 10(10), 71–83.
15. Podra O. et al. (2020). Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. Business: Theory and Practice, 21(1), 71–82.
16. Schultz T. W. (1975). The value of the ability to deal with disequilibria. Journal of economic literature, 13(3), 827–846.
17. Латова Н. В. (2019). Досуговые практики российских работников как фактор формирования их человеческого потенциала. Социологические исследования, 11, 63–72.
18. Аникин В. А. (2017). Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки. Экономическая социология, 18(4).
19. Vasenev S. L. et al. (2017). Influence of» Quality of Living-Anthropogenic Impact on the Environment» System on Human Potential in Russia. International Journal of Economic Perspectives, 11(3).
20. Turhan M., Topçuoglu A. (2010). The Economic and Social Effects of Human Force Potential. Journal of Economic & Management Perspectives, 4(3), 553.
21. Ryan R. M., Deci E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual review of psychology, 52(1), 141–166.
22. Заславская Т. И. (2005). Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. Общественные науки и современность, 4, 13–25.
23. Williamson D. (2011). Mining for hidden human potential. Human Resource Management International Digest, 2011, 3–8.
24. Increasing employability: How human resource practices can increase employee learning and job-recruitment potential. (2019). Human Resource Management International Digest, 27 (4), 7–10.
25. Craven R. (2008). The centrality of the self-concept construct for psychological wellbeing and unlocking human potential: Implicat. Educational & Child Psychology, 25(2), 104–118.
26. Dai D. Y. (2020). Rethinking human potential from a talent development perspective. Journal for the Education of the Gifted, 43(1), 19–37.
27. Ryff C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. Perspectives on Psychological Science, 13(2), 242–248.
28. Duckworth A. L. et al. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. Journal of personality and social psychology, 92(6), 1087–1101.
29. Duckworth A. L., Seligman M. E. P. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. Psychological science, 16(12), 939–944.
30. Craven R. (2008). The centrality of the self-concept construct for psychological wellbeing and unlocking human potential: Implicat. Educational & Child Psychology, 25(2), 104–118.
31. Tsypko V. V. et al. (2019). Information policy of the enterprise as the basis for the reproduction of human potential in the structure of public social interaction. J. Advanced Res. L. & Econ., 10(10), 1664–1672.
32. Blackwell L. S., Trzesniewski K. H., & Dweck C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. Child development, 78(1), 246–263.
33. Duckworth A. L., Peterson C., Matthews M. D., & Kelly D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. Journal of personality and social psychology, 92 (6), 1087–1101.
34. Sorokin P., Isak F. (2021). «Utility» of education and the role of transformative agency: Policy challenges and agendas. Policy Futures in Education, 2021, 1–14.
35. Williamson D. (2011). Mining for hidden human potential. Human Resource Management International Digest, 3–8.
36. Craven R. (2008). The centrality of the self-concept construct

for psychological wellbeing and unlocking human potential: Implicat. Educational & Child Psychology, 25(2).
37. Tsypko V. V. et al. (2019). Information policy of the enterprise as the basis for the reproduction of human potential in the structure of public social interaction. J. Advanced Res. L. & Econ., 10, 1664–1672.
38. Lavelle J. (2006). It's all about context and implementation: Some thoughts prompted by: Unlocking the human potential for public sector performance – The United Nations World Public Sector Report, 2005. Public Personnel Management, 35(3), 217–228.
39. Sorokin P. S. (2020). The promise of John W. Meyer's world society theory: «Otherhood» through the prism of Pitirim A. Sorokin's integralism. The American Sociologist, 51(4), 506–525.

«Human potential»: optics of sociology

Pavel S. SOROKIN
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of Laboratory, Leading Researcher, Institute of Education, Center for Skills Development and Vocational Education, Laboratory for Human Potential and Education Research, Department of Educational Programs, HSE. 101000, Russian Federation, Moscow, Potapovsky Lane, 16. Researcher ID: H-1885–2015, ORCID ID: 0000-0003-3910-2090. E-mail: psorokin@hse.ru

Ekaterina A. POZDNUKHOVA
Graduate of the program «Evidence-based development education», Institute of Education, HSE. 101000, Russian Federation, Moscow, Potapovsky lane, 16

ABSTRACT This research offers an overview and interpretation from the sociological standpoint of the discussions around the concept of «human potential» in contemporary science. It is noted that the gradual spread in the scientific literature of the concept of «human potential» (in addition to the more traditional term «human capital») responds to the need to search for new conceptual models describing and explaining the processes of socio-economic development including the role of a human being. Based on bibliometric analysis, we analyze and summarize contemporary discussions taking into account such aspects as the content, mechanisms and effects of human potential. According to the approach proposed in this article, based on current sociological discussions about the «structure-agency» problem, «human potential» includes all the characteristics that were previously considered as components of «human capital», but is not limited to them. In addition, the concept of «human potential» includes other «strategic assets» of a person, which firstly, are not «capital», valuable in the labor market today, but may become it tomorrow (for example, with a change in demand), and secondly, are important not only for production, but also for consumption (for example, the so-called creative consumption, which is becoming an increasingly important type of economic activity), thirdly, allow not only to respond to existing institutional conditions, adapting to them, but also to proactively change the environment, including by creating new markets and niches for the application of their skills. Complementing the models traditional for economic science, as well as relying on the recent elaborations by sociologists and psychologists, the analysis shows the importance of an in-depth understanding of the role of the individual himself, and not just structural conditions, in socio-economic development in the contemporary world.

KEYWORDS Human potential, human capital, factors of human potential development, mechanisms of human potential, effects of human potential, poli-disciplinary discussions.

