

*На правах рукописи*

**ХАБИБУЛЛИНА ЗЕНФИРА РАФКАТОВНА**

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КРЕАТИВНОГО РАБОТНИКА**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург – 2021

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

**Научный руководитель –** доктор экономических наук, профессор  
**Миэринь Лариса Александровна**

**Официальные оппоненты:** **Хайкин Марк Михайлович**  
доктор экономических наук, профессор  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский горный университет», заведующий кафедрой экономической теории экономического факультета

**Грузков Игорь Владимирович**  
доктор экономических наук, доцент  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет», профессор кафедры экономической теории, маркетинга и агроэкономики

**Ведущая организация –** Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт проблем региональной экономики Российской академии наук»

Защита диссертации состоится «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г. в \_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.22 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д.21, ауд.\_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://www.unesop.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

А.Б. Камышова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность темы исследования.** Идущие все ускоряющимися темпами технологические изменения, меняющие облик многих экономических процессов, привели к превращению человеческого капитала в одно из фундаментальных оснований эффективного экономического развития. При этом определяющим прогресс человеческого капитала фактором становится креативный потенциал работника. Трудовые компетенции креативного работника превращаются в один из ключевых факторов национальной конкурентоспособности и условие интенсивного расширенного воспроизводства экономики, а значит устойчивого развития государств и повышения благосостояния их населения.

Для российской экономики, перед которой стоят задачи перехода на инновационный путь развития, преодоления сырьевой зависимости и эффективного использования интеллектуального потенциала нашей страны, прогресс человеческого капитала, креативного потенциала работника является особенно значимым.

Субъект творческого труда, выступая активным участником технологического применения науки в производстве, становится критически востребованным элементом инновационного развития экономики и начинает претендовать на некоторое объективное перераспределение части прибыли в свою пользу.

Все это делает теоретически значимой и практически актуальной задачу адекватной характеристики содержания, роли и места креативного работника в процессе производства, где он обретает форму человеческого капитала. Именно вопросы содержания креативного работника, внутреннего качественного развития его квалификационных способностей, изменение производственных отношений и структуры социально-трудовых функций, усложнение способов организации и мотивирования труда и др. делают актуальной выбранную тему исследования, предопределяя ее теоретико-методологическую и практическую значимость.

**Степень разработанности научной проблемы.** Исследование основано на сравнительном критическом анализе и обобщении многочисленных отечественных и зарубежных трудов, посвященных теории и практике развития и механизмов трансформации характера труда в широком историко-экономическом аспекте.

Вопросы о предназначении труда, роли знаний в производстве были глубоко изучены представителями классической политической экономии У. Петти, Ф. Кенэ, А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Дж. С. Милль, К. Маркс и др.

В рамках теории стоимости экономическую природу рабочей силы, динамику ее развития и систему воспроизводства под влиянием прогресса научно-технической революции, методологические предпосылки выявления экономической эффективности образования, актуальные вопросы совершенствования структуры квалифицированного труда и пр. изучали представители советской политэкономии, а затем и российской

политэкономии, например, В.С. Автономов, М.И. Воейков, В.Е. Гимпельсон, В.С. Гойло, Г.А. Егиазарян, В.Я. Ельмеев, В.А. Жамин, Э.В. Ильенков, Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев, С.Г. Струмилин, Н.В. Хессин, И.И. Чангли и др.

Существенный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли такие исследователи, как Г. Беккер, Э. Денисон, Дж. Минцер, Т. Стоуньер, Э. Тоффлер, Л. Туроу, Т. Шульц и др. Среди отечественных исследователей следует отметить В.Н. Белкина, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, И.В. Грузкова, С.А. Иванова, И.В. Ильинского, А.В. Корицкого, И.Т. Корогодина, М.М. Критского, Э.Н. Соболева, И.В. Соболеву, М.М. Хайкина и др.

В трудах А.А. Аузана, А.В. Бузгалина, А.О. Вереникина, С.Ю. Глазьева, А.И. Колганова, В.М. Кулькова, И.А. Максимцева, Д.Ю. Миропольского, Л.А. Миэринь, Р.М. Нуреева, А.А. Пороховского, В.Т. Рязанова, К.А. Хубиева, В.Н. Черковца и др. поднимаются вопросы о необходимости исследовать новые отношения труда и капитала в эпоху современной экономики.

Процесс вытеснения с рынка труда целого ряда специальностей вследствие внедрения и все большего распространения роботизации и искусственного интеллекта, существенно видоизменяющих социально-трудовые отношения, исследуют Д. Асемоглу, С.Д. Бодрунов, Р.И. Капелюшников, А.А. Пороховский, М. Портер, П. Рестрепо, Дж. Рифкин, В.Т. Рязанов, С.А. Толкачев, Дж. Хаппелманн, К. Шваб и др.

Изучение объективных тенденций замещения простой рабочей силы креативным работником отвечает анализу самых современных тенденций в развитии рыночной экономики. Возрастание экономического значения знаний в производстве естественным образом способствовало появлению теорий, ставящих его носителя в центр внимания. Среди различных концепций «нового общества» можно выделить ряд направлений: 1) теория «постиндустриального общества» (Д. Белл, З. Бжезинский, А. Кумарасвами, К. Кларк, Д. Рисмен, У. Росту, Э. Тоффлер); 2) «постмодернизма» (З. Бауман, Ж. Бодрийяр, Ж.-Ф. Лиотар, М. Постер, Д. Харви); 3) «информационного общества» (У. Дайзард, М. Кастельс, Й. Масуда, Ф. Махлуп, Р. Меткалф, М. Порат, Т. Сакайя, Т. Стоуньер); 4) «сетевой экономики» (В.А. Антропов, В.Е. Дементьев, С.А. Дятлов, С.И. Паринов, В.М. Полтерович, Е.В. Устюжанина); 5) «постэкономического общества» (В.Л. Иноземцев); 6) «третьей промышленной революции» (Дж. Рифкин, Р. Курцвейл); 7) «четвертой промышленной революции» (К. Шваб, Н. Дэвис); 8) «общества знаний» (Д. Диксон, П. Друкер, В.Л. Макаров, Т. Сакайя, Дж. Ходжсон); 9) «неоиндустриализма» (Дж.К. Гэлбрейт, С.Ю. Глазьев, Р.С. Гринберг, С.С. Губанов, Е.Б. Ленчук, А.А. Пороховский, А.И. Татаркин, С.А. Толкачев); 10) «ноономики» (С.Д. Бодрунов); 11) «постсоветской школы критического марксизма» (А.В. Бузгалин, Л.А. Булавка-Бузгалина, М.И. Воейков, А.И. Колганов) и 12) «неомарксистского синтеза» (П. Баран, Д.Ю. Миропольский, А.И. Попов, В.Т. Рязанов, П. Сиузи).

Многоаспектность и неоднозначность толкования современных трудовых компетенций креативного работника в форме человеческого капитала определяют сложность трактовки его субстанции. Глубокое

научное исследование представляется возможным только в рамках синергетического контекста, в котором интересующий нас феномен должен изучаться в диалектической органичности комплекса статических и динамических свойств.

Признавая необходимость исследований в рамках заявленной проблематики, вместе с тем следует выделить, что методология качественного развития работника под влиянием креативизации труда, способов современной организации и мотивирования его деятельности по мере перехода к новым отношениям находятся в процессе научного доопределения. Недостаточно изучена производственная роль нового качества работника, его изменение в условиях цифровизации экономики, в том числе вопросы содержания трансформации, механизма движения, воспроизводства и др.

**Цель и задачи исследования.** Целью исследования является системная характеристика человеческого капитала креативного работника и выявление тенденций его трансформаций в условиях современной экономики.

Реализация цели обусловила постановку и решение следующих исследовательских задач:

1. Разработать авторскую модель формирования и кругооборота человеческого капитала креативного работника.
2. Обосновать авторское содержание исследуемой экономической категории.
3. Выявить роль креативного работника в процессе производства и внедрения инноваций.
4. Дать системную характеристику различий в содержании рабочей силы и человеческого капитала, позволяющую обосновать возможность развития новых форм социально-трудовой активности и мотивации труда под ростом значения творческой составляющей деятельности.
5. Раскрыть факторы, влекущие недоиспользование и истощение человеческого капитала российского креативного работника, и возможные пути преодоления соответствующих негативных тенденций.

**Объектом исследования** выступает человеческий капитал креативного работника в современном экономическом пространстве.

**Предметом исследования** выступает качественное изменение характера отношений между трудом и капиталом в условиях повышения значимости человеческого капитала креативного работника.

**Теоретической основой исследования** стали выводы и положения, раскрытые в трудах ведущих российских и зарубежных исследователей альтернативных научных школ и направлений в области теории стоимости, теории человеческого капитала, концепции человеческого развития, когнитивной концепции, теории контрактов, теории экономических трансформаций и др.

**Методологическая основа исследования** опирается на классическую научную политэкономия, а также ряда других альтернативных научных школ (маржинализм, институционализм) и их современных направлений. В основу исследования положены принципы формальной и диалектической логики, среди которых принцип развития и противоречие как источник и его

движущая сила, принцип детерминизма, принцип системности, принцип холизма, принцип монизма и др.

Многогранность и общая неоднородность содержания человеческого капитала креативного работника предопределили необходимость использования альтернативных методов научного познания. Среди основных следует отметить общенаучные (формационный, структурно-функциональный, системный и др.), частнонаучные (эмпирический метод, функциональный метод, каузальный метод и др.), сравнительный историко-логический анализ, абстрактную интерпретацию, компаративистику, экспертные оценки. Кроме того, была использована гносеологическая система эмпирического (наблюдение, квантификация, верификация, эксперимент) и теоретического (гипотеза, формализация, идеализация, моделирование) уровней исследования.

**Информационной базой исследования** послужили сведения федеральной службы государственной статистики России, их региональных структурных подразделений, агентств официальной статистики ряда зарубежных государств, ПРООН, МОТ, ОЭСР, Всемирного экономического форума, Всемирного банка и др. В работе использованы данные исследовательских центров о состоянии, динамике и структуре креативных трудовых ресурсов в российской и мировой экономике.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** подтверждена достоверностью использования аналитических отчетов ряда компаний: Росстат, ОЭСР, ВШЭ, ИСИЭЗ, ВЭФ, ПРООН, ВБ, МОТ. Ключевые тезисы и выводы диссертационного исследования согласуются с научными позициями ведущих западных и российских экономистов и исследователей.

**Соответствие исследования Паспорту научной специальности.** Область исследования соответствует Паспорту научной специальности 08.00.01 – Экономическая теория: п.1.1. Политическая экономия: фазы общественного воспроизводства, взаимосвязь его материально-вещественных и стоимостных факторов; воспроизводство общественного и индивидуального капитала; воздействие новых технологических укладов на процессы формирования и функционирования экономических структур и институтов; инновационные факторы социально-экономической трансформации; гуманизация экономического роста; теория «информационной», «постиндустриальной» экономики и «экономики, основанной на знаниях»; п.3.2. Марксизм, его эволюция, дифференциация марксистских течений. Современная социально-экономическая трансформация и особенности ее отражения в неомарксизме.

**Научная новизна исследования** заключается в обосновании трансформации системы отношений труда и капитала под воздействием изменения роли креативного работника в процессе производства и выявлении факторов, препятствующих увеличению человеческого капитала российского общества.

**К результатам диссертационного исследования, обладающим научной новизной и полученным лично соискателем, относятся следующие:**

1. Разработана концептуальная модель формирования и кругооборота человеческого капитала креативного работника, на теоретическом уровне объясняющая, что инвестирование, направленное на развитие компетенций креативного работника, способствует изменению формы обращения труда как фактора производства (переход от простой рабочей силы к человеческому капиталу креативного работника). Авторская модель поэтапно раскрывает механизм кругооборота человеческого капитала креативного работника, его воспроизводство в структуре современной экономики;

2. Обосновано авторское содержание человеческого капитала креативного работника как развитые и реализованные субъектом труда квалификационные способности, предполагающие затраты на способность в последующем создавать дополнительную экономическую выгоду. Показано, что в условиях роста значения креативизации труда высокоинтеллектуальный потенциал работника приобретает форму человеческого капитала как накапливаемого актива;

3. Предложена модель структуризации исследуемого экономического феномена. В частности, обоснована правомерность и продуктивность деления работников на активных и пассивных субъектов. Активные (креативные) работники вкладывают в производственный процесс свои творческие способности и создают условия для получения компанией (эксплуатантом их труда) экономической выгоды в виде сверхприбыли, извлекаемой за счет производства продукта с высокой долей содержания в нем элементов новизны. Пассивные (некреативные) работники продают работодателю право использовать их труд (рабочую силу). В результате их рутинного участия в процессе производства компания получает только нормальную прибыль;

4. Уточнена системная характеристика различий в содержании категорий «рабочая сила» и «человеческий капитал». Ключевое отличие заключается в том, что рабочая сила выступает как объект купли-продажи, а человеческий капитал – как условие участия в совместном инвестировании. Соответственно, использование рабочей силы происходит посредством найма, предметом которого выступает право использования способностей работника выполнять те или иные производственные функции, а цена (плата за использование) определяется соотношением спроса и предложения и затратами на воспроизводство рабочей силы. Использование человеческого капитала происходит на основе формирования партнерских отношений, предметом которого является совместное участие в создании добавленной стоимости, часть из которой в денежной форме впоследствии перейдет в распоряжение креативного работника;

5. Выделены основные формы недоиспользования и истощения человеческого капитала креативного работника в современных российских условиях. Обосновано, что неэффективное применение квалификационных компетенций означает не только текущие потери отдачи от использования человеческого капитала в стоимостной форме, но и его физическое истощение как в форме эмиграции специалистов высокой квалификации, так и в форме снижения уровня креативного потенциала работников, не находящих применение своим компетенциям. Раскрыты факторы, сдерживающие

развитие креативного потенциала работников, систематизированы причины, последствия и возможные пути преодоления этих факторов.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в предложенном автором варианте уточнений системы понятий, раскрывающих сущность, роль и место креативного работника в системе социально-трудовых отношений. Примененный в исследовании подход сочетания теоретического арсенала трудовой теории стоимости и теории предельной полезности позволил глубже исследовать не только субстанцию экономических феноменов (стоимости, капитала, труда, рабочей силы, производства, потребления и др.), но и тенденцию их видоизменения в современной экономической системе. Полученные в ходе исследования результаты и выводы могут быть использованы в качестве концептуальной базы для последующего развития и критического переосмысления положений классической политэкономии и теории человеческого капитала.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что обозначенные в работе результаты могут использоваться органами государственной власти при разработке политики, направленной на формирование нового качества развития цифровой экономики. Предложенные теоретические положения могут найти применение при разработке федеральных и региональных программ в сферах занятости, образования и подготовки кадров, проектов выстраивания качественных взаимоотношений между участниками производства по линии партнерства, социальной справедливости и демократизации экономических отношений.

Отдельные выводы исследования могут быть апробированы в научно-образовательной деятельности при подготовке и чтении учебных курсов по экономической теории, истории экономических учений, экономики знаний, микро- и макроэкономики, экономики и социологии труда, управления человеческими ресурсами и других дисциплин, затрагивающих общетеоретические и прикладные подходы развития человеческого капитала креативного работника.

**Апробация результатов исследования.** Результаты и выводы исследования были изложены, обсуждены и получили одобрение в докладах и выступлениях на международных конференциях, научных семинарах, симпозиумах, форумах и конгрессах: VI-е «Нугаевские чтения» (Казань, 2013), «Теоретические и практические исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику» (Тюмень, 2013), «Современные тренды российской экономики: вызовы времени» (Тюмень, 2017), «Маркс XXI» (Москва, 2018), «Производство, наука, образование России: технологические революции и социально-экономические трансформации» (Москва, 2018), «Производство. Наука и образование в эпоху трансформаций: Россия в [де]глобализирующемся мире» (Москва, 2019), «Ломоносовские чтения» (Москва, 2018-2019), «Форсайт «Россия»: будущее технологий, экономики и человека» (Санкт-Петербург, 2019), «СПЭК-ПНО-2020» (онлайн-формат, 2020) и др.

**Публикации.** Основные выводы работы опубликованы в 30 научных публикациях автора общим объемом 11,45 п.л. (вклад автора – 10,92 п.л.), в



том числе 8 статьях общим объемом 3,8 п.л. в журналах, входящих в перечень рекомендуемых ВАК РФ изданий.

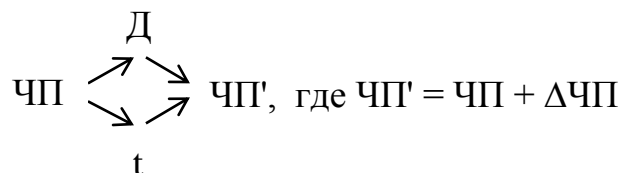
**Логика и структура исследования** определяется заявленной целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, 8 параграфов, заключения, списка использованной литературы, насчитывающего 369 источник (из них на иностранном языке – 57), а также включает 18 рисунков, 11 таблиц и 2 приложения.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

*1. Разработана концептуальная модель формирования и кругооборота человеческого капитала креативного работника, на теоретическом уровне объясняющая, что инвестирование, направленное на развитие компетенций креативного работника, способствует изменению формы обращения труда как фактора производства (переход от простой рабочей силы к человеческому капиталу креативного работника). Авторская модель поэтапно раскрывает механизм кругооборота человеческого капитала креативного работника, его воспроизводство в структуре современной экономики.* Предложенная автором концептуальная модель формирования и кругооборота человеческого капитала позволяет рассматривать трудовые компетенции креативного работника с позиции накапливаемого актива.

Исследование показало, что человеческий капитал и человеческий потенциал тесно взаимосвязаны. Мы придерживаемся позиции, что эти экономические категории имеют единую субстанцию – накопленный и развитый человеком высокоинтеллектуальный креативный потенциал. При этом, если человеческий потенциал интерпретируется в исследовании как *комплекс накопленных индивидом творческих способностей (знаний, умений, навыков и пр.) независимо от его использования в процессе труда*, то человеческий капитал, наоборот, как *вовлеченные в производственный процесс креативные способности, приносящие своему носителю выгоду в стоимостной форме*. На этой основе сделан вывод, что понятие «человеческий потенциал» шире понятия «человеческий капитал», поскольку потенциал представляет собой возможности, не всегда реализующиеся на практике. Обосновано, что не все инвестиции, вложенные в развитие креативных способностей, могут приносить своему владельцу выгоду в стоимостной форме.

До момента трудоустройства направленные на развитие способностей затраты можно считать непроизводительными, поскольку они направлены на накопление креативного потенциала. Движение человеческого потенциала в процессе собственного обращения может проходить как малый (при единичном акте накопления), так и расширенный (при множественных актах накопления) циклы (рис. 1).



где ЧП – человеческий потенциал

Д – денежные затраты

t – временные затраты

ЧП' – возросший человеческий потенциал

Рис. 1. Малый оборот движения человеческого потенциала.

Принимая во внимание тот факт, что в область исследования включены исключительно высокомотивированные на развитие креативных способностей индивиды, прилагающие максимально активные усилия в этом направлении, считаем допустимым переменной, характеризующую интенсивность усилий на приобретение знаний, умений и навыков, исключить из экономического анализа по причине ее эквивалентности. Напротив, включение фактора времени является обязательным, поскольку развитие человеческого потенциала помимо денежных затрат требует также и значительных временных ресурсов.

Расширенный оборот воспроизводства человеческого потенциала и его приращение во времени примет следующий вид (рис. 2).

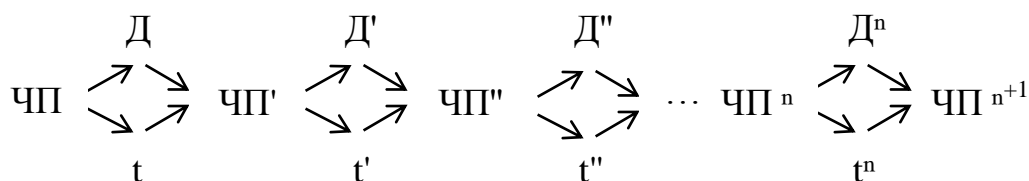


Рис. 2. Расширенный оборот движения человеческого потенциала.

Раскрыто, что человеческий потенциал, накапливаясь во времени, не имеет возможности без практического приложения преобразоваться в фазу человеческого капитала, благодаря чему последний (по аналогии с капиталом) начнет характеризоваться как принадлежащий креативному работнику накапливаемый актив, который может использоваться для извлечения дополнительной экономической выгоды.

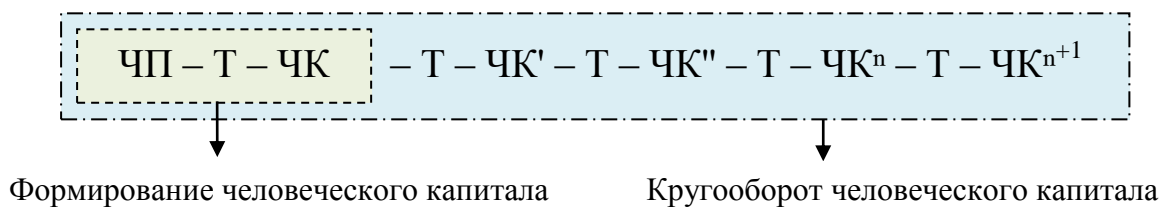
Процесс формирования человеческого капитала из человеческого потенциала может быть реализован только в трудовой деятельности, в процессе которого творческий потенциал индивида трансформируется в квалификационные способности креативного работника. Если в фазе человеческого потенциала (в процессе образования) происходит авансирование денежных средств на развитие творческого потенциала индивида, то в фазе человеческого капитала (во время занятости) востребованный и реализованный на рынке труда потенциал творческих способностей переходит в профессиональные компетенции. Сделан вывод, что

единой субстанцией этих превращений выступает стоимость, стартуя с денежной формы в креативные способности, а затем, наоборот, креативных способностей в денежную форму. С этим можно соизмерять затраты, направленные на формирование способности в последующем извлекать дополнительную экономическую выгоду.

В процессе движения человеческий капитал креативного работника совершает бесконечное множество малых и расширенных оборотов, поступательное движение которых, согласуясь с общей логикой движения капитала, завершается обязательным возвращением формы человеческого капитала в исходное положение, хотя и в возросшей форме.

Приращение человеческого капитала происходит одновременно по двум направлениям: помимо расширения в труде границ профессиональных компетенций и кривой опыта, наблюдается возрастание человеческого капитала креативного работника как накапливаемого актива, в конечном счете, позволяя ему за счет совместного участия в создании добавленной стоимости претендовать на некоторое объективное перераспределение части прибыли в свою пользу.

Общая модель формирования и кругооборота человеческого капитала креативного работника выглядит следующим образом (рис. 3).



где ЧП – человеческий потенциал

Т – трудовая деятельность

ЧК – человеческий капитал

ЧК', ЧК'', ЧК<sup>n</sup>, ЧК<sup>n+1</sup> – возросший человеческий капитал

Рис. 3. Концептуальная модель формирования и кругооборота человеческого капитала креативного работника.

Установлено, что на практике человеческий капитал креативного работника в силу ряда объективных обстоятельств способен не только накапливаться, но и истощаться. Если собственником средств производства созданы условия для максимального проявления творческих способностей креативного работника, то имеет место восходящая траектория развития человеческого капитала (в том числе, возрастание его стоимости как долгосрочно накапливаемого актива). Но если креативный работник вовлечен в рутинную и изнуряющую трудовую деятельность, то будет наблюдаться убывающая траектория движения человеческого капитала, естественным образом влекущая уменьшение как его стоимостных, так и деградацию качественных показателей.

Таким образом, имеет место преодоление классической дилеммы между настоящим и будущим. При эффективном использовании данный актив

одновременно генерирует новую стоимость (прибыль компании, часть из которой в денежной форме достается субъекту креативного труда) и возрастает в стоимости как накапливаемый актив. А при неэффективном использовании – уменьшается в стоимости как актив и не приносит креативному работнику дополнительной (по сравнению с куплей-продажей рабочей силы) экономической выгоды.

**2. Обосновано авторское содержание человеческого капитала креативного работника как развитые и реализованные субъектом труда квалификационные способности, предполагающие затраты на способность в последующем создавать дополнительную экономическую выгоду. Показано, что в условиях роста значения креативизации труда высокоинтеллектуальный потенциал работника приобретает форму человеческого капитала как накапливаемого актива.** Логика исследования содержания человеческого капитала креативного работника обоснована следующими положениями: 1) человеческий капитал может быть активирован только в труде, вне границ хозяйствования его реализация не осуществима; 2) человеческий капитал в процессе использования может как прирастать (продвижение по кривой опыта), так и уменьшаться (если креативный работник лишен возможности реализовать в труде свои компетенции); 3) человеческий капитал может приносить своему носителю выгоду в стоимостной форме (право на участие в прибыли).

Классическое определение капитала как отношения наемного труда и капитала, в процессе которого возникает прибыль (превращенная форма прибавочной стоимости), полностью присваиваемая собственником средств производства, а наемный работник получает в качестве заработной платы стоимость рабочей силы в пределах общественно-необходимых затрат труда, необходимых для ее воспроизводства, перестает работать по отношению к креативному работнику.

Как показывает практика, участие креативного работника, профессионализм которого востребован в процессе производства, способствует приращению его человеческого капитала и одновременно извлечению экономической выгоды в стоимостной форме. Причина этому видится в том, что, поскольку высококвалифицированный специалист выступает критически важным для воспроизводства капитала элементом, собственник средств производства фактически идет на компромисс и в некоторой степени восстанавливает равную переговорную силу субъекта труда, допуская его до участия в распределении прибыли. Это обстоятельство создает условия для характеристики человеческого капитала креативного работника в качестве накапливаемого актива и источника для извлечения дополнительной экономической выгоды.

**3. Предложена модель структуризации исследуемого экономического феномена. В частности, обоснована правомерность и продуктивность деления работников на активных и пассивных субъектов. Активные (креативные) работники вкладывают в производственный процесс свои творческие способности и создают условия для получения компанией (эксплуатантом их труда) экономической выгоды в виде**

*сверхприбыли, извлекаемой за счет производства продукта с высокой долей содержания в нем элементов новизны. Пассивные (некреативные) работники продают работодателю право использовать их труд (рабочую силу). В результате их рутинного участия в процессе производства компания получает только нормальную прибыль.* В ходе исследования выявлено, что в системе производственных отношений и воспроизводства инноваций активный (креативный) работник и пассивный (некреативный) работник находятся между собой в тесной взаимосвязи (рис. 4).

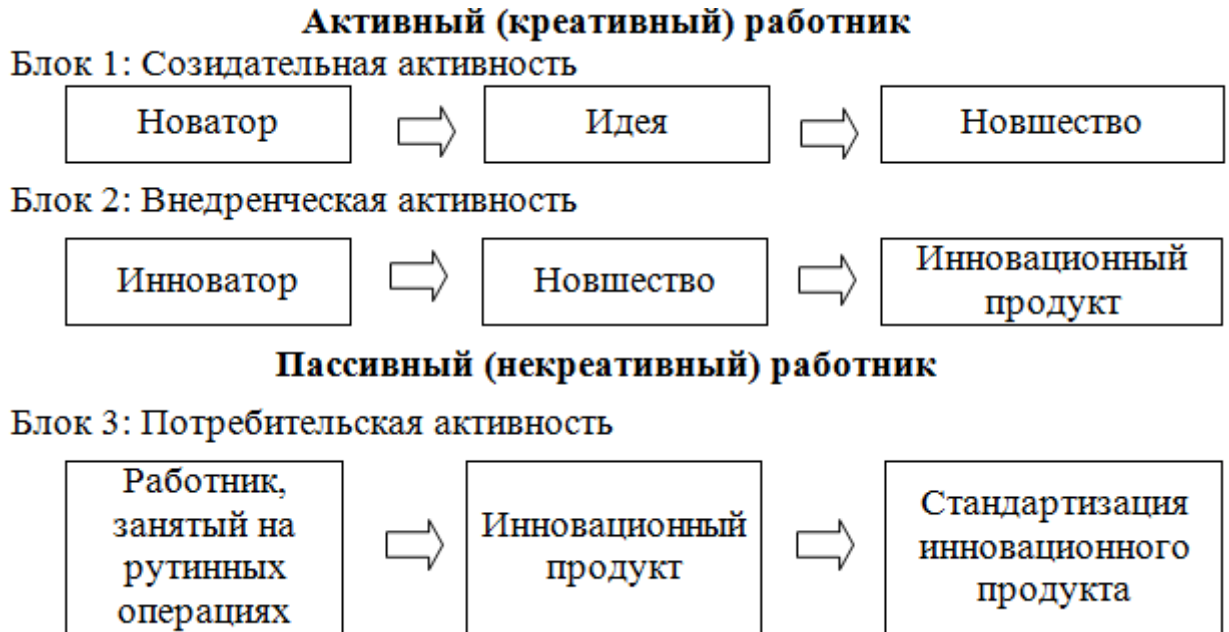


Рис. 4. Взаимосвязь работников в процессе производства и внедрения инноваций.

В исследовании под креативным работником предложено понимать работника, в деятельности которого преобладает высокоинтеллектуальная творческая компонента, позволяющая в условиях неопределенности отдавать делу свои квалификационные способности и самостоятельно реализовать принципиально новый высокотехнологичный проект. В определенном смысле такой работник становится квази-предпринимателем, потому что имеет дело с трудно предсказуемыми результатами своего творчества. При этом само творчество может заключаться как в создании нового, так и в попытке его внедрения в коммерческую деятельность. Соответственно, креативному работнику должна быть дана достаточно большая свобода самореализации.

Включение новаторов и инноваторов в состав креативных работников (активных субъектов хозяйствования) не является случайным. Новаторы – это создатели новшества; их труд нацелен на созидательную высокоинтеллектуальную активность. Инноваторы – это инициативные экономические акторы, трансформирующие новшество в инновацию; они проявляют внедренческую активность. Трудовые функции (созидательная и внедренческая) обоих участников производственного процесса полностью реализуются в творческом труде.

К пассивным отнесены такие работники, в труде которых отсутствуют предпосылки продуцирования принципиально новых решений, проектов, технологий и др. на основе творчества и, соответственно, предпосылки для получения сверхприбыли. Этот тип занятых рассматривается в роли работников, занятых исключительно на рутинных и монотонных трудовых операциях, позволяя компании получать только нормальную прибыль.

**4. Уточнена системная характеристика различий в содержании категорий «рабочая сила» и «человеческий капитал». Ключевое отличие заключается в том, что рабочая сила выступает как объект купли-продажи, а человеческий капитал – как условие участия в совместном инвестировании. Соответственно, использование рабочей силы происходит посредством найма, предметом которого выступает право использования способностей работника выполнять те или иные производственные функции, а цена (плата за использование) определяется соотношением спроса и предложения и затратами на воспроизводство рабочей силы. Использование человеческого капитала происходит на основе формирования партнерских отношений, предметом которого является совместное участие в создании добавленной стоимости, часть из которой в денежной форме впоследствии перейдет в распоряжение креативного работника.** Показано, что развитие исключительных компетенций человеческого капитала в качестве накапливаемого актива оказывает серьезное влияние на экономическую форму воспроизводства креативного труда. Предложенный подход исследования позволяет преодолеть однобокое рассмотрение креативного работника пределами меновой стоимости. Достоинством подхода выступает способность креативного работника объединять принадлежащий ему актив с владельцами других факторов производства в целях генерации дополнительной экономической выгоды.

В условиях, когда наиболее ценным экономическим ресурсом становятся знания и креативные способности работника, владение материальным капиталом перестает играть определяющую роль во взаимодействии между участниками производственных отношений. Происходит смена основного контролера процесса производства. Подобно тому, как когда-то земля, бывшая ведущим фактором производства аграрной экономики, уступила свое место промышленному капиталу, и главным действующим лицом индустриальной экономики стал владелец именно этого вида капитала, в экономике знаний существенно усиливается роль и значение владельца человеческого капитала как носителя креативных способностей.

Одновременно происходит отход от классической схемы взаимодействия креативного труда и капитала с полным правом последнего на остаточный доход. Как результат, между участниками производства начинают формироваться партнерские отношения, основанные на объединении своих активов для извлечения дополнительной экономической выгоды. Это становится возможным благодаря участию креативного работника: 1) в капитале (путем наделения небольшими пакетами акций); 2) в менеджменте (путем участия в управлении); 3) в распределении дохода (через тантьемы,

бонусы, премии, гонорары, рентные доходы и др.). Показано, что на смену сложившимся способам взаимодействия приходят новые формы трудовых отношений, жесткий административный контроль, регламентация трудового процесса постепенно замещаются этикой долга.

**5. Выделены основные формы недоиспользования и истощения человеческого капитала креативного работника в современных российских условиях. Обосновано, что неэффективное применение квалификационных компетенций означает не только текущие потери отдачи от использования человеческого капитала в стоимостной форме, но и его физическое истощение как в форме эмиграции специалистов высокой квалификации, так и в форме снижения уровня креативного потенциала работников, не находящих применение своим компетенциям. Раскрыты факторы, сдерживающие развитие креативного потенциала работников, систематизированы причины, последствия и возможные пути преодоления этих факторов.** Исследованы состояние, тенденция развития и механизм реализации человеческого капитала креативного работника России, проведено пострановое сопоставление данных. На основе количественных (депопуляция населения, уменьшение коэффициента суммарной рождаемости, высокий уровень смертности трудоспособного населения, сокращение доли научных работников, количества патентов и др.) и качественных (падение качества образования, декалфикация, «утечка умов» и др.) характеристик выделены основные социально-экономические формы недоиспользования и истощения человеческого капитала креативного работника. Проанализированы факторы, влекущие торможение экономического и социального развития человеческого капитала креативного работника российского общества.

Исследование позволило выявить, что невостребованность работников высококвалифицированного труда в масштабах страны влечет к ряду негативных последствий, которые можно сгруппировать в определенную структуру (рис. 5).

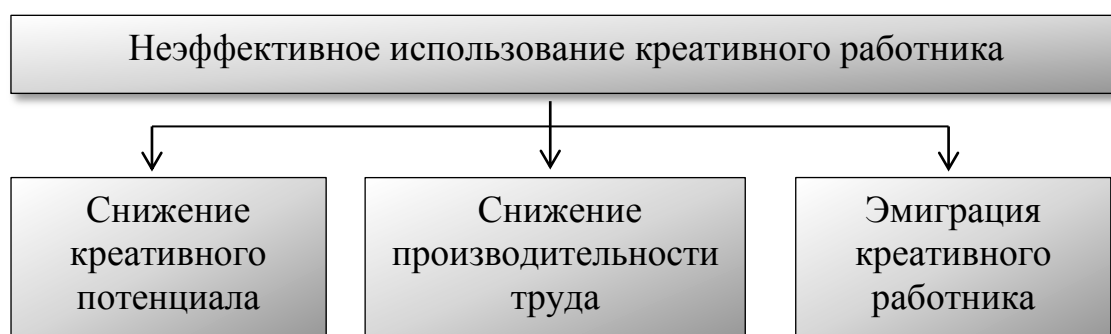


Рис. 5. Последствия от неэффективного использования креативного работника.

К причинам, сдерживающим развитие креативного потенциала работника, автор относит следующий блок взаимосвязанных факторов (таблица 1).

Таблица 1 – Основные причины, сдерживающие развитие креативного потенциала российского работника

<b>МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ</b>	
<i>Наименование фактора</i>	<i>Характер влияния</i>
Низкий уровень оплаты труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Низкие стимулы замещения труда капиталом</li> <li>• Эмиграция высококвалифицированных кадров</li> <li>• Падение реальных доходов населения как фактор замедления роста ВВП</li> </ul>
Низкий технологический уровень производства	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Низкий спрос на высококвалифицированный труд</li> </ul>
<b>ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ</b>	
<i>Наименование фактора</i>	<i>Характер влияния</i>
Неопределенность будущего	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие стимулов вкладывать средства в новые исследования и разработки со стороны частного бизнеса</li> </ul>
Высокие регуляторные барьеры ведения бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Инвестиции в доступ к власти в ущерб инвестициям в новые исследования и разработки</li> </ul>
Низкая защищенность прав собственности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Низкие стимулы вложения в НИОКР</li> <li>• Бегство капитала</li> </ul>
Низкая защищенность труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Удлинение рабочего дня</li> <li>• Замещение квалифицированного труда низкоквалифицированным</li> <li>• Формирование нового класса работников - прекариата</li> </ul>
Доминирование глобального финансового сектора над реальным сектором экономики	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деиндустриализация</li> <li>• Финансиализация экономики</li> <li>• Диспропорции и структурные перекосы в экономике</li> </ul>
<b>ПОЛИТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ</b>	
<i>Наименование фактора</i>	<i>Характер влияния</i>
Низкие инвестиции в науку и НИОКР со стороны государства	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Низкий спрос на креативный труд</li> <li>• Деквалификация креативного труда</li> <li>• Примитивизация структуры экономики</li> <li>• Невозможность перехода на новый технологический уровень развития</li> </ul>
Недофинансирование хозяйства и социальной сферы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Износ промышленных производственных мощностей, инфраструктуры, системы ЖКХ</li> <li>• Падение качества жизни населения</li> </ul>
Международные экономические санкции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Затруднение доступа к передовым западным технологиям</li> </ul>



Установлено, что на пути выстраивания эффективной инновационной экономики Россия уступает развитым странам мира по целому ряду качественных показателей. Это дает основание утверждать, что сложившиеся в стране институциональные условия, государственная политика и система управления создают препятствия как для развития человеческого капитала российских работников, так и для его последующего эффективного использования.

Представляется целесообразным реализация комплекса мероприятий по преодолению глубоких структурных противоречий, препятствующих решению проблем опережающего развития национальной экономики. Речь идет, прежде всего, о реализации комплекса приоритетных мер стратегического планирования и формирования среднесрочных и долгосрочных программ социально-экономического развития, способных создать адекватные предпосылки для соответствующего реформирования системы подготовки кадров и более эффективного применения человеческого капитала России в условиях формирования гарантий эффективной в будущем занятости лиц с высоким человеческим потенциалом и активной капитализации этого потенциала.

### **III. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

На основе проведенной работы автором сформулированы и выдвинуты ряд важных выводов, позволяющих обобщить полученные результаты.

1. Разработанная автором концептуальная модель формирования и кругооборота человеческого капитала креативного работника демонстрирует, что в условиях рыночной экономики креативный потенциал субъекта труда приобретает форму человеческого капитала как накапливаемого актива. Полученный научный результат восстанавливает и наглядно демонстрирует взаимосвязь человеческого потенциала и человеческого капитала. Аргументирована необходимость качественного человеческого потенциала для формирования человеческого капитала креативного работника.

2. Уточнено содержание человеческого капитала креативного работника как развитые и реализованные субъектом труда квалификационные способности, предполагающие затраты на способность в последующем создавать дополнительную экономическую выгоду. Показано, что в условиях креативизации труда компетенции работника приобретают форму человеческого капитала как накапливаемого актива.

3. Установлено, что в процессе формирования сверхприбыли участвуют только носители креативного труда, тогда как результат труда пассивных работников ограничен пределами нормальной прибыли. Отличие между категориями состоит в том, что если некреативный работник продает свою рабочую силу, получая за это гарантированное вознаграждение, то креативный работник может не только продавать свою способность к труду (рабочую силу), но и объединять принадлежащий ему актив с владельцами

других факторов производства в целях генерации сверхприбыли, часть из которой в денежной форме впоследствии перейдет в его распоряжение.

4. Сделан вывод, что в условиях роста значимости знаний в системе воспроизводства новые отношения труда и капитала начинают строиться на основании компромисса (партнерского соглашения), а не экономического принуждения, значительно трансформируя сложившиеся способы взаимодействия. Отличие рабочей силы от человеческого капитала состоит в том, что рабочая сила вступает в производственные отношения как объект купли-продажи, а человеческий капитал – как условие участия в совместном инвестировании. Классическое определение капитала как отношения наемного труда и капитала, в процессе которого возникает прибыль (превращенная форма прибавочной стоимости), полностью присваиваемая собственником средств производства, а наемный работник получает в качестве заработной платы стоимость рабочей силы в пределах общественно-необходимых затрат труда, необходимых для ее воспроизводства, по отношению к креативному работнику перестает работать.

5. Исследование ряда макроэкономических факторов выявило закономерность, доказывающую, что неэффективное использование креативного труда российского работника влечет ряд негативных последствий. Предложенная структура позволила причины, сдерживающие развитие креативного потенциала российского работника, объединить в блок взаимосвязанных факторов: 1) *макроэкономический*: низкий уровень оплаты труда, низкий технологический уровень производства; 2) *институциональный*: неопределенность будущего, низкая защищенность прав собственности, доминирование глобального финансового сектора экономики над реальным; 3) *политический*: низкие инвестиции в НИОКР и науку со стороны государства, недофинансирование хозяйства и социальной сферы, международные экономические санкции.

Для преодоления глубоких структурных противоречий предложен комплекс мер стратегического планирования и формирования среднесрочных и долгосрочных программ социально-экономического развития для соответствующего реформирования системы подготовки кадров и более эффективного применения человеческого капитала России в целях формирования гарантий эффективной в будущем занятости лиц с высоким креативным потенциалом и активной капитализации этого потенциала в процессе хозяйствования.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

**1. Хабибуллина, З.Р. Проблемы развития человеческого капитала в условиях становления инновационной экономики / З.Р. Хабибуллина // Казанская наука. – 2013. – №3. – 0,22 п.л.**

2. Хабибуллина, З.Р. Эволюция понятия «человеческий капитал» в контексте инновационной экономики / З.Р. Хабибуллина // Казанская наука. – 2013. – №9. – 0,38 п.л.

3. Хабибуллина, З.Р. Теоретические основы становления национальной инновационной системы / З.Р. Хабибуллина // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – Т. 16. – № 23. – 0,4 п.л.

4. Хабибуллина, З.Р. Хронология возникновения понятия и социально-экономической категории «человеческий капитал» / З.Р. Хабибуллина // Казанская наука. – 2014. – №7. – 0,42 п.л.

5. Хабибуллина, З.Р. Концептуальная модель воспроизводства и реализации «инновационного человека» / З.Р. Хабибуллина // Научное обозрение. – 2017. – №2. – 0,24 п.л.

6. Хабибуллина, З.Р. Человеческий капитал в креативной экономике: политико-экономический взгляд / З.Р. Хабибуллина // Философия хозяйства. – 2019. – №5 (125). – 0,83 п.л.

7. Хабибуллина, З.Р. К вопросу о возрастающем значении творческого труда в системе общественного воспроизводства / З.Р. Хабибуллина // Проблемы современной экономики. – 2019. – №4 (72). – 0,6 п.л.

8. Хабибуллина, З.Р. Творческий труд: специфика, динамика развития и характеристика системной трансформации / З.Р. Хабибуллина // Экономическая наука современной России. – 2020. – №1. – 0,71 п.л.

9. Хабибуллина, З.Р. Модель инновационного развития и ее перспективы в России / З.Р. Хабибуллина // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 2013. – №3 (6). – 0,25 п.л.

10. Хабибуллина, З.Р. Инвестиции в человеческий капитал – залог развития экономики знаний / З.Р. Хабибуллина // Предпринимательство в современной России и за рубежом: проблемы, опыт, перспективы развития: материалы всеросс. науч.-практич. конф. с междунар. участием. – Казань: «Печать-Сервис XXI век», 2013. – 0,25 п.л.

11. Хабибуллина, З.Р. Формирование инновационной экономики России согласно теории «Тройной спирали» / З.Р. Хабибуллина // Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику: материалы II междунар. заочной науч.-практич. конф. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2013. – 0,2 п.л.

12. Хабибуллина, З.Р. Приоритетное развитие институциональной среды в рамках тройной спирали в процессе инновационного развития экономики России / З.Р. Хабибуллина // Проблемы инфраструктурного обеспечения инновационного развития отечественной экономики: материалы междунар. науч.-практич. конф. VI «Нугаевские чтения». – Т.1. – Казань: КНИТУ (ВШЭ), 2013. – 0,3 п.л.

13. Хабибуллина, З.Р. Инновационный человек как основной драйвер становления современной инновационной экономики России / З.Р. Хабибуллина // Интеграция науки, образования и производства – основа

успешной карьеры будущего специалиста: материалы межрег. науч.-практич. конф. – Казань: ГБК «РЦМКО», 2013. – 0,12 п.л.

14. Хабибуллина, З.Р. Основные концепции развития человеческого капитала / З.Р. Хабибуллина, М.А. Маркелов // Проблемы и перспективы развития индустрии сервиса, торговли и общественного питания в современной России: материалы междунар. науч.-практич. конф. – М.: ООО «Издательский дом Центросоюза», 2014. – 0,16 п.л. (авт. 0,08 п.л.).

15. Хабибуллина, З.Р. Роль государства в формировании условий развития человеческого капитала / З.Р. Хабибуллина // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: материалы междунар. науч.-практич. конф. – М.: ООО «Издательский дом Центросоюза», 2014. – 0,3 п.л.

16. Хабибуллина, З.Р. Воспроизводство качественного человеческого капитала: экономический анализ / З.Р. Хабибуллина // Современное искусство экономики. – 2015. – №2 (20). – 0,5 п.л.

17. Хабибуллина, З.Р. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала: проблемы и перспективы / З.Р. Хабибуллина // Современные проблемы подготовки конкурентоспособного специалиста со средним профессиональным образованием в условиях трансформационной экономики: материалы науч.-практич. конф. – Казань: «Печать-Сервис XXI век», 2015. – 0,2 п.л.

18. Хабибуллина, З.Р. Ключевые направления качественного развития человеческого капитала / З.Р. Хабибуллина, Д.В. Будзинская // Актуальные задачи управления качеством и конкурентоспособностью продукции в современных условиях: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Казань: «Печать-сервис XXI век», 2016. – 0,2 п.л. (авт. 0,1 п.л.).

19. Хабибуллина, З.Р. Современное состояние и перспективы согласованного развития качественного человеческого капитала и институциональной среды в контексте инновационной экономики / З.Р. Хабибуллина // Актуальные задачи управления качеством и конкурентоспособностью продукции в современных условиях: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Казань: «Печать-сервис XXI век», 2016. – 0,3 п.л.

20. Хабибуллина, З.Р. Концептуальная модель воспроизводства и реализации «инновационного человека» / З.Р. Хабибуллина // Инновационно-информационные решения в области интеграции сервиса, потребительской кооперации и агропромышленного комплекса: материалы второй науч.-теоретич. конф. – Казань: «Печать-сервис XXI век», 2016. – 0,25 п.л.

21. Khabibullina, Z. Human capital in the context of globalization: Theory and Research Methodology / Z. Khabibullina // Globalization and its socio-economic consequences / 17th International Scientific Conference (Part II.) - Zilina, Slovakia, 2017, 1st edition. – 0,6 п.л.

22. Хабибуллина, З.Р. Ключевые аспекты формирования и развития человеческого капитала: проблемы и перспективы / З.Р. Хабибуллина // Современные тренды российской экономики: вызовы времени – 2017: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Т. II. – Тюмень: ТИУ, 2017. – 0,2 п.л.

23. Хабибуллина, З.Р. Проблемы воспроизводства человеческого капитала в современных российских условиях / З.Р. Хабибуллина, Л.Ю. Шibaкова // Современные тренды российской экономики: вызовы времени – 2017: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Т. II. – Тюмень: ТИУ, 2017. – 0,25 п.л. (авт. 0,125 п.л.).

24. Хабибуллина, З.Р. Анализ основных причин эмиграции рабочей силы из России / З.Р. Хабибуллина, А.А. Морева // Современные исследования основных направлений гуманитарных и естественных наук: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Казань: «Печать-сервис XXI век», 2017. – 0,45 п.л. (авт. 0,225 п.л.).

25. Хабибуллина, З.Р. Трансформация понятия «человеческий капитал» в современной России / З.Р. Хабибуллина // Современные исследования основных направлений гуманитарных и естественных наук: материалы междунар. науч.-практич. конф. – Казань: «Печать-сервис XXI век», 2017. – 0,4 п.л.

26. Хабибуллина, З.Р. Трансформация производительных способностей трудового фактора в условиях цифровой экономики: вопросы теории и методологии исследования / З.Р. Хабибуллина // Ломоносовские чтения – 2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты: сборник тезисов выступлений. – М.: ЭФ МГУ им. М.В. Ломоносова, 2018. – 0,12 п.л.

27. Хабибуллина, З.Р. Трансформация производительных способностей трудового фактора в условиях цифровой экономики: вопросы теории и методологии исследования / З.Р. Хабибуллина // Ломоносовские чтения – 2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты: сборник статей. – М.: ЭФ МГУ им. М.В. Ломоносова, 2018. – 0,5 п.л.

28. Хабибуллина, З.Р. Новые способы взаимодействия труда и капитала: исследование сквозь призму марксистской политической экономии / З.Р. Хабибуллина // Социально-экономическая теория Карла Маркса: реактуализация политэкономического наследия (К 200-летию со дня рождения Карла Маркса) / Под ред. С.Д. Бодрунова и А.В. Бузгалина. – М.: Культурная революция, 2018. – 0,5 п.л.

29. Хабибуллина, З.Р. Креативный труд для цифровой российской экономики: эффективность использования и перспективы развития / З.Р. Хабибуллина // Ломоносовские чтения – 2019. Секция экономических наук. Экономические отношения в условиях цифровой трансформации: сборник тезисов выступлений. – М.: ЭФ МГУ им. М.В. Ломоносова, 2019. – 0,15 п.л.

30. Khabibullina, Z. Labor and its creative component in the system of social reproduction (modern and retrospective economic excursus) / Z. Khabibullina // MANEKO. – 2019. – No 3. – 1,45 п.л.