

DOI: 10.15643/libartrus-2017.3.7

Роль социальных технологий в формировании инновационного потенциала человеческого капитала

© О. А. Беленкова

*Уфимский государственный нефтяной технический университет
Россия, Республика Башкортостан, 450062 г. Уфа, улица Космонавтов, 1.*

Email: belenkovaoksana@mail.ru

В статье на основе социально-философской методологии выявлена сущность инновационного потенциала человеческого капитала и исследованы закономерности и механизмы его формирования, применение которых при разработке и реализации социальных технологий по формированию человеческого капитала обеспечивает утверждение в системе хозяйства принципов инновационной экономики. Обосновано положение о том, что механизмы формирования инновационного потенциала человеческого капитала выстраиваются на основе диалектической взаимосвязи таких форм общественного капитала, как интеллектуальный, социальный и культурный. Показано, что эти формы капитала являются объективными условиями в процессе реализации организационно-управленческих, профессионально-образовательных и культурно-воспитательных социальных технологий по формированию человеческого капитала. Доказано, что совокупность знаний, навыков и социального опыта, приобретенных работниками организации в рамках процесса формирования человеческого капитала, является основанием для их самоактуализации, стимулирующей инновационную ориентацию творческого потенциала.

Ключевые слова: *человеческая форма капитала, инновационный потенциал человеческого капитала, социальные технологии как форма целеориентированной деятельности, механизмы социальных технологий, трудовая мотивация, самоактуализация личности.*

Актуальность исследования проблемы

Приоритетное положение в системе мирового сообщества стран, сумевших максимально использовать достижения Четвертой индустриальной революции для развития на основе высоких технологий своих производительных сил, актуализирует для российского обществознания необходимость исследования сущности инновационного потенциала человеческого капитала и закономерностей его формирования как фактора, аккумулирующего инновационную энергию субъектной стороны производительных сил общества. Успешное формирование человеческого капитала, интегрирующего в себе инновационный потенциал производительных сил общественного производства, должно стать в современной России системоорганизующим компонентом реализации программы опережающей модернизации российской экономики. В настоящее время становится все более очевидным, что практическое решение задачи формирования инновационного потенциала человеческого капитала должно осуществляться на основе социальных технологий, обеспечивающих формирование инновационной активности непосредственных производителей в таких сферах общественного производства, как организационно-управленческая, профессионально-образовательная, культурно-воспитательная.

Цель и задачи исследования

Цель исследования – на основе применения основных положений социально-философской методологии определить сущность инновационного компонента человеческого капитала как стратегического фактора развития субъектной стороны производительных сил инновационно ориентированной экономики и обосновать роль социальных технологий в его формировании.

Задачи исследования – обосновать закономерности и механизмы реализации социальных технологий по формированию инновационного компонента человеческого капитала как социального фактора, целеориентированного на утверждение в системе хозяйства принципов инновационной экономики.

Объект исследования – форма человеческого капитала в условиях инновационно ориентированной экономики «общества знания».

Предмет исследования – закономерности и механизмы формирования инновационного потенциала человеческого капитала.

Методология исследования заявленной в статье проблемы выстраивается на основе комплексного подхода, интегрирующего инструментарий социальной философии, социологии и социально-философской антропологии, но при определяющей роли социально-философской методологии, конкретизирующей применение принципов системного подхода на основе осмысления диалектической взаимосвязи объективных и субъективных сторон социальных систем.

Трактовка феномена «человеческого капитала» в современном общественном сознании

В условиях постиндустриального общества, которое в последние десятилетия все чаще обозначается термином «общество знания» – *knowledge society*, – поскольку в этом обществе, как пишет Д. Белл, «знания и техника воплощены в социальных институтах и представлены людьми» [1, с. 258], проблема человеческого капитала приобретает все большую актуальность. Впечатляющие достижения наиболее инновационно продвинутых международных корпораций свидетельствуют, что в условиях инновационной экономики «общества знания» успех имеют те предприятия (фирмы), которые умеют формировать и эффективно использовать человеческий капитал. Эти предприятия имеют более значительные возможности инновационного развития и соответственно занимают в условиях рыночной конкуренции приоритетное положение. При этом успех в формировании и эффективном использовании человеческого капитала определяется тем, насколько правильно администрация организации (предприятия, фирмы) понимает сущность человеческого капитала, его структуру, закономерности и механизмы формирования. Владение необходимой информацией позволяет администрации организации (предприятия, фирмы) правильно определять стратегию планирования и формирования человеческого капитала, а также возможности его конструктивного использования в конкретных сферах организации на каждом из этапов ее функционирования.

Понятие «человеческий капитал» активно стало применяться в системе современных социально-экономических знаний с середины прошлого столетия. Оно образовано по аналогии с традиционным экономическим понятием «капитал» (нем. *Kapital* от лат. *capitalis* – главный), которое обозначает богатство, используемое с целью его увеличения, т.е. капитал – это богатство, приносящее доход, поскольку его эффективное использование многократно увеличивает его первоначальную стоимость. Соответственно экономический капитал – это вся сумма

средств, обеспечивающих доходность производства. К ним относятся: 1) материальные средства (инфраструктура способа производства) и 2) финансовые средства (деньги), используемые в различных сферах общественного производства для приумножения богатства. В качестве важнейшего структурного элемента капитала К. Маркс называл стоимость, исследуемую как экономический инструмент, обеспечивающий функционирование хозяйственной сферы, который приносит прибавочную стоимость в результате эксплуатации наемного труда. В условиях инновационной экономики прибавочная стоимость должна создаваться на основе высокой производительности труда, обеспеченной инновационным потенциалом человеческого капитала.

Именно поэтому в исследовании человеческого капитала приоритет принадлежит экономической науке, в рамках которой человеческий капитал изначально исследовался в аспекте его роли в качестве субъектной стороны производительных сил общества, традиционно определяемой экономистами как трудовые ресурсы. Соответственно феномен человеческого капитала рассматривался как один из факторов повышения рентабельности производства в хозяйственной сфере. Поэтому в условиях конкретных предприятий при решении задач формирования человеческого капитала и его практической реализации на первое место ставилась проблема финансового инвестирования в человеческий капитал. Инвестиции были направлены на решение таких вопросов, как финансовое обеспечение профессиональной подготовки специалистов, их мобильности, а также обеспечение необходимого для эффективной работы состояния их здоровья. Предполагалось, что только комплексное и достаточное финансирование в человеческий капитал способно обеспечивать необходимый для высокой рентабельности производства организации (предприятия, фирмы) уровень качества трудовых ресурсов хозяйственной сферы.

У истоков разработки концепции человеческого капитала как экономического фактора, повышающего рентабельность производства, стоял американский экономист-исследователь Г. С. Беккер, которому в 1992 г. была присуждена Нобелевская премия за распространение макроэкономического анализа на нерыночную сферу человеческого поведения [2]. Именно Г. С. Беккер ввел понятие «человеческий капитал» при анализе воздействия макроэкономических процессов на поведение и взаимодействие людей вне непосредственной сферы рынка, поскольку он считал, что при определенных условиях человеческий капитал является решающим фактором функционирования рыночных механизмов. Во многих работах по экономике цитируется предлагаемое Г. С. Беккером понятие человеческого капитала как сферы финансовых инвестиций, поскольку человеческий капитал, как пишет Г. С. Беккер, «формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах» [3, с. 39].

На основе своих исследований Г. С. Беккер приходит к выводу, что именно человеческий капитал занимает в организационной структуре производственных организаций (фирм), функционирующих в условиях инновационной экономики «общества знания», центральное место, определяя в значительной степени его рыночную стоимость.

Что же представляет собой человеческий капитал? Какова его структура? Как он формируется и функционирует? Методологически точные и конструктивно обоснованные ответы на эти вопросы имеют принципиальное значение для предприятий, функционирующих в условиях инновационной экономики, поскольку профессиональное применение этих знаний

администрацией предприятий способствует повышению их рентабельности и конкурентоспособности. Поэтому проблемы человеческого капитала актуализировались и начали активно разрабатываться на Западе уже с конца прошлого столетия такими авторами, как Г. С. Беккер, П. Бурдье, Дж. Кендрик, Дж. Коулман, К. Р. Макконелл и С. А. Брю (Экономикс. Т.1), Л. Туроу и др. Анализ работ, посвященных исследованиям проблем человеческого капитала в зарубежной литературе, дан в книге Орда Нордхога «Человеческий капитал в организациях» [4]. В отечественной науке проблемам человеческого капитала также уделяется значительное внимание. Их изучение актуализировалось в условиях становления в России инновационной экономики, предъявляющей высокие требования к качеству профессиональной подготовки специалистов, работающих в условиях высоких технологий. Стоит отметить значительный вклад в решение проблем человеческого капитала коллективной монографии авторов А. И. Добрынина, С. А. Дятлова, Е. Д. Циреновой «Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования» [5]. А также ряд публикаций таких авторов, как О. А. Давыдова, И. В. Ильинский, В. А. Медведев, Д. Д. Миронова, И. В. Цапенко, О. Г. Щеглова и др. Анализ этих работ позволяет сделать вывод о том, что общим в исследованиях проблем человеческого капитала как на Западе, так и в России, является экономический подход, поскольку во всех трудах делается акцент на финансовое инвестирование. Именно благодаря финансовому инвестированию, во-первых, обеспечивается профессиональная подготовка специалистов, и, во-вторых, финансовое обеспечение условий их жизнедеятельности («социальный пакет»). Однако если мы подойдем к решению этой проблемы с позиции требований, предъявляемых к работникам высокотехнологичного производства инновационной экономики, то мы можем сделать вывод о том, что экономический подход при определении понятия «человеческий капитал» недостаточен, т.к. он фиксирует только его номинальную рыночную стоимость. Экономический подход не учитывает стратегию развития человеческого капитала на основе развития творческих способностей работников в соответствии с требованиями инновационной экономики. Эта недостаточная глубина анализа сущности человеческого капитала обусловлена тем, что в рамках экономического подхода не учитывается социально-антропологическое основание человеческого капитала, субъектами которого выступают социализированные индивиды, способные к развитию своих творческих способностей при наличии необходимых для этого объективных и субъективных условий. Также не акцентируется в рамках экономического подхода исследование механизмов и движущих сил развития человеческого капитала. В то же время эти вопросы достаточно глубоко могут быть проработаны в рамках социально-философской методологии, позволяющей исследовать человеческий капитал на основе диалектики объективной и субъективной сторон процесса его формирования. В качестве объективных условий процесса формирования человеческого капитала будем рассматривать уже сформировавшиеся в условиях производственной организации (предприятия, фирмы) интеллектуальные, финансовые и социальные возможности ее трудового коллектива, которые, как считает О. Г. Щеглова [6, с. 208–209], являются интеллектуальным, финансовым и социальным капиталом организации. В качестве субъективных условий процесса формирования человеческого капитала выступают профессиональные группы работников производственной организации и ее административных структур, контролирующих процессы формирования и последующего поддержания качества человеческого капитала предприятия на уровне, адекватном требованиям высокотехноло-

гичного производства данной производственной организации. Взаимодействие этих субъективных и объективных условий определяет содержание процессов формирования человеческого капитала, которые осуществляются в рамках таких социальных технологий, как организационно-управленческие, профессионально-образовательные, культурно-воспитательные. В своем анализе процессов формирования человеческого капитала будем исходить из концепции сущности социальных технологий, предложенной Н. Е. Осиповым. Он определяет социальные технологии как «целенаправленную деятельность, осуществляемую социальными субъектами при помощи совокупности определенных способов и средств – материальных и идеальных, – применяемых ими для преобразования общества или отдельных его фрагментов (социальных организаций) в соответствии со своими целями и волей, детерминируемых его потребностями и интересами» [7, с. 19].

Социальные технологии как процесс формирования человеческого капитала в условиях современной высокотехнологичной производственной организации выстраиваются на основе организационно-управленческого, профессионально-образовательного и культурно-воспитательного видов деятельности, осуществляемых в рамках данной производственной организации. Субъектами этих социальных технологий выступают представители организационно-управленческих структур предприятия, организующие и контролирующие процесс формирования человеческого капитала. Соответственно объектами социальных технологий в процессах формирования человеческого капитала являются отдельные профессиональные группы и конкретные лица, включенные в систему трудовых ресурсов организации (предприятия, фирмы). Включенность определенных групп работников производственной организации в процесс функционирования организационно-управленческих, профессионально-образовательных, культурно-воспитательных социальных технологий позволяет формировать на основе этих социальных групп «человеческий капитал» организации (предприятия, фирмы). Соответственно имеющиеся в резерве предприятия интеллектуальный, финансовый и социальный капиталы следует рассматривать как объективные условия, определяющие возможности реализации социальных технологий по формированию человеческого капитала.

При конкретизации форм капитала, складывающихся в условиях конкретной организации (предприятия, фирмы), которые, с одной стороны, предшествуют человеческому капиталу и выступают объективными условиями его формирования, а с другой – интегрируются в индивидуально-личностный капитал конкретных работников, будем исходить из определения структуры трудового капитала этой организации, предложенной О. Г. Щегловой [6, с. 208–211]. По мнению О. Г. Щегловой, *трудоу капиталу производственной организации* включает *интеллектуальный, социальный, культурный, финансовый капитал*. Соответственно условиями и предпосылками формирования человеческого капитала организации (предприятия, фирмы) являются такие формы ее трудового капитала, как интеллектуальный, социальный, культурный и финансовый.

Интеллектуальный капитал – это совокупность всех информационных ресурсов конкретной организации (предприятия, фирмы). Он включает знания (информационные ресурсы), являющиеся инструментами организации и управления деятельностью работников данной организации. Исходя из решаемых администрацией организации (предприятия, фирмы) задач, интеллектуальный капитал организации подразделяется на три группы. *Первая группа* – это знания, на основе которых обеспечивается функционирование организации. Эта группа знаний включает те интеллектуально-информационные ресурсы, которые необхо-

димы для обеспечения функционирования технологических, организационно-управленческих и финансово-экономических процессов организации. В совокупности эти знания определяют интеллектуально-организационный (структурный) компонент интеллектуального капитала. *Вторая группа* – это постоянно возрастающий запас знаний, которые создаются в процессе взаимодействия работников и отдельных групп как в рамках организации, так и за ее пределами. Это социальный (клиентский) капитал, который представляет собой навыки различных форм социальных коммуникаций. Этот капитал формируется на основе традиций и различных форм деловых отношений, которые базируются на морально-этических, административно-правовых и деловых нормах и принципах делового общения сотрудников, отражающих социокультурный опыт мировой и национальной культур. Однако этот опыт должен быть идентифицирован в соответствии со спецификой конкретной организации и ее корпоративной культурой. *Третья группа* – это профессиональные и социокультурные знания, которыми в соответствии со своим профессиональным статусом и должностными обязанностями овладевает каждый отдельный работник организации, включенный в систему ее трудовых ресурсов.

Все эти три группы знаний интеллектуального капитала организации формируются на основе освоения его работниками как социальными акторами фундаментальных, специальных и социокультурных знаний, необходимых им для обеспечения функционирования организации (предприятия, фирмы). Но освоение этих знаний и их реализация в условиях конкретной организации зависят, в первую очередь, от *уровня профессионализма администрации организации*, способной ставить перед трудовым коллективом организации стратегические цели и формировать условия для их достижения, а также от финансовых возможностей организации, которые определяются ее финансовым капиталом.

Финансовый капитал организации – это совокупность денежных средств, находящихся в ее распоряжении и обеспечивающих сбалансированную хозяйственно-экономическую деятельность, в т.ч. по формированию человеческого капитала. Финансовый и интеллектуальный капитал предприятия диалектически взаимосвязаны друг с другом и в совокупности формируют объективные условия для реализации социальных технологий по воспроизводству трудовых ресурсов организации в форме человеческого капитала, качество и эффективное функционирование которого является определяющим критерием рыночной стоимости организации.

Эффективность реализации социальных технологий по формированию человеческого капитала конкретизируется такими факторами социальных технологий, как *социальный и культурный капитал*, которые, как это было подчеркнуто раньше, являются специфическими проекциями интеллектуального капитала [6, с. 208–211]. Эти формы капитала охватывают те знания, которые формируются благодаря взаимодействию людей в процессе труда. На основе этих знаний выстраивается способность людей к самоорганизации и к совместным действиям, а также формируется их способность адаптироваться к новым социально-экономическим условиям и выстраивать в этих условиях на основе общих институциональных ценностей новую модель эффективного осуществления хозяйственной деятельности и ее управления, как об этом пишут В. С. Алексеевский [7, с. 287–288] и Дж. Коулман [8, с. 122–139].

Социальный капитал не следует отождествлять с человеческим капиталом, поскольку он выступает как объективная реальность, в которую включены индивиды в условиях функционирования конкретной организации. Будучи освоенными в процессе реализации социальных

технологий, нормы и принципы человеческого общения, являющиеся инструментами социального капитала, становятся компонентами человеческого капитала на индивидуально-личностном уровне. Таким образом, социальный капитал, рассматриваемый на системном уровне в широком плане как социокультурные условия функционирования социума, выступает на уровне конкретной организации как объективные условия процессов формирования человеческого капитала. Показательно, что разделение человеческого и социального капитала закреплено в методологии Всемирного Банка. В его документах эти две формы капитала классифицируются как отдельные элементы Мирового Богатства, воплощенного в совокупных человеческих ресурсах, но они взаимосвязаны и взаимообуславливают друг друга в рамках целостной системы социума. Эти положения лежат в основе концепции человеческого капитала Джеймса Коулмана, в которой он утверждает, что «человеческий капитал создается путем внутренней трансформации самих индивидов, вызываемой их навыками и способностями» [8, с. 122–139]. В его концепции фиксируется следующая последовательность этапов процесса формирования человеческого капитала: 1) в рамках социального капитала формируется культурный капитал; 2) культурный капитал стимулирует формирование человеческого капитала [9, с. 126]. Однако Дж. Коулман не раскрывает сущность процессов перехода культурного капитала в человеческий и его механизмов. В соответствии с формируемой автором концепцией человеческого капитала данный переход осуществляется благодаря использованию механизмов названных выше организационно-управленческих, профессионально-образовательных, культурно-воспитательных социальных технологий, в процессе реализации которых институализируется формирующийся человеческий капитал. Институализация человеческого капитала достаточно полно обоснована в концепции Пьера Бурдьё, который, как пишет Л. А. Беляева, выделяет три состояния культурного капитала, являющиеся условием трансформации культурного капитала в человеческий и его институализации. Пьер Бурдьё фиксирует следующие состояния культурного капитала при его переходе в институализированный человеческий капитал:

1) инкорпорированное состояние культурного капитала в форме длительных диспозиций ума и тела человека как неотъемлемая часть личности;

2) объективированное состояние культурного капитала в форме товаров и средств, которые могут передаваться и наследоваться;

3) институализированное состояние культурного капитала, когда наличие дипломов и академических квалификаций позволяет сравнивать возможности их владельцев с другими акторами и конвертировать эти возможности в экономический и символический капитал [10, с. 336–337].

Диалектическая взаимосвязь этих трех состояний индивидуальных возможностей социализированных индивидов формирует их личностный профессионально-образовательный капитал, качество которого учитывается администрацией организации при заполнении соответствующих вакансий в организации.

Инновационный потенциал человеческого капитала: закономерности и механизмы его формирования

Определяя производственные организации как структурный элемент сложноорганизованной системы общественного производства, автор приходит к выводу, что социализированные индивиды являются не только субъектами трудовых отношений и деятельности конкретной организации. Они также включены в систему социокультурных отношений социума.

Как пишет профессор М. С. Каган, социализированный индивид, осваивая достижения культуры в процессе выполнения им разнообразных видов социокультурной деятельности, «сам становится продуктом культуры и, что особенно важно в этом процессе, он становится ее творцом» [11, с. 77]. Это происходит потому, что в процессе освоения достижений культуры и приобретения определенных знаний и навыков активизируются и развиваются творческие, созидательные способности человека как субъекта деятельности. Обретаемые знания становятся для социализированного индивида основой его трудовой мотивации, формируя стремление и потребность реализовать себя в создании новых социальных форм. Здесь начинают действовать механизмы известного нам по Гегелю диалектического противоречия «распредмечивание – опредмечивание». Две стороны этого диалектического противоречия автор определяет следующим образом: «Распредмечивание – это процесс выявления и освоения познающим субъектом информации о свойствах познаваемого объекта и его сущности, а также определяемых этой сущностью возможностях объектов, с которыми взаимодействует индивид в процессе социальной практики. Опредемечивание – это непосредственный процесс создания творцом принципиально новых, смоделированных им и воплощенных в материал артефактов» [12, с. 33–34]. Профессор М. С. Каган подчеркивает, что «человек в процессе распредемечивания растет, обогащается, развивается – короче, становится продуктом культуры, поскольку одним из формируемых культурой качеств является потребность совершенствования собственной деятельности, постольку человек творимый становится творцом» [11, с. 77]. То есть в процессе освоения достижений культуры закладываются основы *инновационного потенциала человека труда* [12, с. 33]. Соответственно можно сделать вывод, что формирование инновационного потенциала человеческого капитала для хозяйственно-экономической сферы должно осуществляться в рамках социальных технологий, позволяющих интегрировать социокультурные аспекты материальных и духовных, объективных и субъективных сторон социума. Анализ роли культуры в процессе формирования трудового потенциала сложной рабочей силы, необходимой для развития инновационного производства, осуществил отечественный ученый Ю. А. Васильчук. Он подчеркивает: «Для динамичной рыночной экономики, прежде всего, нужен сам массовый, инициативный и деятельный человек, самостоятельно, активно и ответственно решающий возникающие проблемы, мобилизуя необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий, максимизируя их подлинный эффект, т.е. созидая новое производство и новое общество» [13, с. 11]. Ю. А. Васильчук убежден в том, что динамичное развитие «общества знания» возможно лишь на основе свободной немонополистической рыночной экономики, опирающейся на синтез духовных ценностей западной и восточной культур. Исследуя процесс формирования инновационного потенциала человеческого капитала для хозяйственно-экономической сферы общественного производства, автор пришел к выводу, что в этом процессе должны интегрироваться ценности западной и восточной культур, осмысленные через призму социокультурной идентичности конкретных этносов. Также в этом процессе должны быть интегрированы аспекты материальных и духовных, объективных и субъективных сторон социума, что позволяет социальным акторам, включенным в организационно-управленческие, профессионально-образовательные и культурно-воспитательные процессы, аккумулировать в своем личностном потенциале наиболее значимые духовные ценности мировой культуры человечества, осмысливая их через призму собственной этнической идентичности и превращая эти ценности в программу своей деятельности [14, с. 599]. Такой подход позволяет определить *человеческий капитал* как

форму культурного капитала, который, как считает автор, «создается на основе образовательных компетенций специалистов и конвертируется в экономический капитал общества как совокупность социально значимых ценностей культуры общества, способной влиять на его развитие через культурные институты и деятельность человека, освоившего ценности культуры и превратившего их в программу своей деятельности» [15, с. 1499]. Такая расширенная трактовка человеческого капитала, выстраиваемая в рамках социально-философской методологии, позволяет, как считает автор, включить в структуру человеческого капитала широкую совокупность личностных качеств работников, их мировоззренческие установки и ценностные ориентации, а также выявить роль их трудовой мотивации и ее влияние на результаты производительной деятельности в условиях инновационно-ориентированной экономики.

Трудовая мотивация как стратегический ресурс человеческого капитала формируется у социализированных субъектов на основе осознания ими своей глубинной человеческой сущности и необходимости ее целенаправленной реализации в различных формах социальной практики. Трудовая мотивация выстраивается в сознании социализированных индивидов в процессе их социальной практики как сложная система диалектически взаимосвязанных мотивов (мотив – франц. *motiv*, лат. *moveo* – двигаю, лат. *movege* – побуждение к действию), под влиянием которых в сознании индивида формируется, во-первых, его отношение к своим действиям (прежде всего трудовым), и, во-вторых, выстраивается программа его деятельности на перспективу, реализация которой способна привести к удовлетворению лично осознанных и значимых для данного индивида потребностей. Соответственно структура мотивационной системы индивидов включает внутренние и внешние мотивы. Внутренние мотивы: 1) потребность в чем-либо (побудительный мотив); 2) познавательный интерес (когнитивный мотив); 3) ценность (аксиологический мотив). Внешние мотивы – это социально-практические возможности: деньги, карьерный рост, личностная самореализация в профессии, – т.е. те возможности, которые раскрываются перед человеком в процессе удовлетворения его потребностей, сформировавшихся на основе лично осознанной мотивации [16, с. 441]. Стремление социализированных индивидов максимально раскрыть заложенные в них природой сущностные силы и сформировать принципиально новые формы социальной реальности стимулирует инновационную, творческую направленность их деятельности, на основе которой формируется инновационный потенциал трудовой мотивации.

По мнению автора, инновационный потенциал трудовой мотивации личности – это «совокупность побудительных, когнитивных и аксиологических элементов, присущих мотивации деятельности, которые стимулируют проявление потребности личности в самоактуализации и формируют ее творческую активность, проявляющуюся в инновационно-направленной деятельности» [16, с. 443].

На основе проделанного анализа автор приходит к выводу, что формирование инновационного потенциала трудовой мотивации социальных акторов, занятых в хозяйственно-экономической сфере, должно рассматриваться в качестве системоорганизующей задачи по разработке и реализации в системе общественного производства Российской Федерации программы формирования человеческого капитала, адекватного требованиям высокотехнологичного производства. Эта программа должна носить комплексный характер и охватывать всю систему социума, конкретизируясь специфическим образом при решении задач модернизации на его макро-, мезо- и микроуровнях.

Многоплановость выполняемых человеческим капиталом функций определяет его сложную структуру, каждый из элементов которой формируется на основе конкретных направлений организационно-управленческих, профессионально-образовательных и культурно-воспитательных технологий, при разработке и реализации которых используются социокультурные, научно-образовательные, производственно-технологические и финансовые возможности социума, а также возможности конкретной организации. В условиях инновационной экономики генератором человеческого капитала являются *культура, наука и образование*, в которые российское правительство и должно, в первую очередь, направлять финансовые ресурсы с целью их стратегического на историческую перспективу развития. Инвестирование финансового капитала в соответствующие сферы социума – культуру, науку, образование – должно определяться логикой формирования отдельных компонентов человеческого капитала. Эту связь отслеживают в своем исследовании проблем человеческого капитала И. В. Цапенко и Д. Д. Миронова. В таблице, предложенной авторами, приведена взаимосвязь между компонентами человеческого капитала и соответствующими им инвестициями [17, с. 158].

Таблица

Компоненты человеческого капитала	Вид инвестиций в человеческий капитал
1. Капитал здоровья и здорового образа жизни	Инвестиции в здравоохранение
2. Капитал образования	Инвестиции в образование
3. Капитал образовательно-профессиональной подготовки персонала на производстве	Инвестиции в подготовку персонала на производстве
4. Научный капитал	Инвестиции в научные разработки и развитие интеллекта
5. Капитал культуры	Инвестиции в воспитание, развитие и саморазвитие личности
6. Обладание экономически значимой информацией	Инвестиции в поиск экономически значимой информации
7. Капитал миграции	Инвестиции в миграционные процессы
8. Мотивация экономической деятельности	Инвестиции в мотивации

Таким образом, автор делает вывод, что *человеческий капитал* – это *результат системно организованного, сложно структурированного социального процесса, осуществляемого на основе взаимодополняющих друг друга социальных технологий: организационно-управленческих, профессионально-образовательных и культурно-воспитательных, в процессе реализации которых формируются отдельные стороны системно организованного человеческого капитала.*

В содержательном плане *человеческий капитал* – это *системная совокупность знаний, интеллекта, производительного труда, здоровья и качества жизни конкретных социальных общностей – этносов – или социальных организаций, которые конкретизируются на уровне отдельных работников в форме их творческого потенциала.*

Успех процесса формирования человеческого капитала в условиях конкретной производственной организации (предприятия, фирмы) определяется следующими факторами.

1. Стратегическими целями исторического развития общества, закрепленными в государственных законах конкретной страны и отражающими потребности ее населения.

2. Политической волей представителей государственных административно-управленческих структур на макро-, мезо- и микроуровнях организации социума, обеспечивающих процесс формирования человеческого капитала, значение которого многократно возрастает в условиях высокотехнологизированного постиндустриального общества.

3. Стремлением основных слоев общества к достойной жизни, которая обеспечивается экономической самостоятельностью государства, его политической независимостью и утверждением в жизни страны идей социальной справедливости.

Заключение

На основе осуществленного в статье исследования роли социальных технологий в формировании инновационного потенциала человеческого капитала автор пришел к следующим выводам.

1. На этапе постиндустриального развития современной техногенной цивилизации формируется особый тип общества, которое в современном обществознании определяют как «общество знания». Основным богатством этого общества является *человеческий капитал*, интегрирующий в себе инновационные потенциалы субъектной стороны производительных сил «общества знания», в котором наука в полной мере превращается в непосредственную производительную силу, материализуясь в производственно-технологических, организационно-управленческих и культурно-воспитательных процессах, формирующих богатство общества – его *трудовой капитал*.

2. Капитал постиндустриального общества реализуется в таких формах, как *экономический, финансовый, интеллектуальный, социальный и человеческий капитал*. Благодаря системной организации социума все формы капитала взаимосвязаны в единой системе общественного производства, и каждая из его форм выполняет системно обусловленные функции. Но приоритетная роль в условиях «общества знания» принадлежит человеческому капиталу.

3. Человеческий капитал, как считает автор, является формой трудового капитала. Он должен целенаправленно формироваться субъектами административно-управленческих структур на макро-, мезо- и микроуровнях социума в условиях основополагающих видов социальной практики на основе производственно-технологических, организационно-управленческих и культурно-воспитательных социальных технологий и конвертироваться в экономический капитал общества.

4. Решение задачи формирования человеческого капитала должно быть интегрировано со стремлением и потребностью социализированных акторов как субъектов хозяйственно-экономической сферы общественного производства актуализировать свои сущностные силы, воплотив их в свой творческий потенциал, ориентированный на создание новых социальных форм в условиях инновационной экономики постиндустриального общества.

Литература

1. Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. М.: Academia, 1999. 949 с.
2. Encyclopedia Britannica. URL: <https://global.britannica.com/biography/Gary-Becker>.
3. Беккер Г. С. *Человеческое поведение: Экономический подход: избранные труды по экономической теории*. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
4. Галаева Е. В. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе: реферат книги Орда Нордхога «Человеческий капитал в организациях» // *Общество и экономика*. 1997. №7–8. С. 244–255.

5. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Циренова Е. Д. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования*. СПб.: Наука, **1999**.
6. Щеглова О. Г. Человеческий капитал как инновационная составляющая современной экономики // Социально-экономические проблемы развития Российской Федерации: Сб. научн.-пр. конф. 01.05.2016. М.: Научный консультант, **2016**. С. 207–214.
7. Осипов Н. Е. Содержание и методологическая роль категории «Социальная технология» в осмыслении целостности общества // *Вопросы философии*. **2011**. №6. С. 16–22.
8. Алексеевский В. С. *Синергетика менеджмента управления устойчивым развитием диссипативных структур*. М.: Либроком, **2013**. 360 с.
9. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. **2001**. №3. С. 122–139.
10. Беляева Л. А. Культурный капитал в транзитивном обществе: случай России // *Проблема российского самосознания: народ, интеллигенция, власть*. М., **2011**. С. 336–343.
11. Каган М. С. *Философия культуры*. СПб.: Петрополис, **1996**. 416 с.
12. Беленкова О. А., Надыров А. И. Научно-техническое творчество как фактор становления и эволюционного развития техногенной цивилизации // *Juvenis Scientia*. **2017**. №3. С. 32–39. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-tehnicheskoe-tvorchestvo-kak-faktor-stanovleniya-i-evolyutsionnogo-razvitiya-tehnogennoy-tsivilizatsii>.
13. Васильчук Ю. А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор культуры // *Общественные науки и современность*. **2001**. №1. С. 5–26.
14. Беленкова О. А. Роль базовых ценностей мировой и национальной культуры в социальном управлении // *Вестник Башкирского университета*. **2012**. Т. 17. №1(I). С. 598–601.
15. Беленкова О. А. Роль антропологического фактора управления в формировании человеческого капитала общественного производства // *Вестник Башкирского университета*. **2014**. Т. 19. №4. С. 1495–1502.
16. Беленкова О. А. Трудовая мотивация как фактор инновационного развития хозяйственно-экономической сферы общественного производства // *Российский гуманитарный журнал*. **2016**. Т. 5. №5. С.439–453.
17. Цапенко И. В., Миронова Д. Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития // *Инженерный вестник Дона (Ростов-на-Дону)*. **2012**. №2. С. 153–163. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-i-innovatsionnye-factory-ego-razvitiya>.

Поступила в редакцию 06.06.2017 г.

DOI: 10.15643/libartrus-2017.3.7

The role of social technologies in formation of innovative potential of human capital

© O. A. Belenkova

*Ufa State Petroleum Technical University**1 Kosmonavtov Street, 450062 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.**Email: belenkovaoksana@mail.ru*

In the article, the problem of formation of innovation potential of human capital as a fundamental condition for development of innovative-oriented economy in the present-day Russia is considered. It is shown that the conception of human capital as an economic factor of social production, which is ingrained in contemporary social science, does not take into account the dynamics and strategy of human capital development that are conditioned by its socio-anthropological basis and are the condition for the formation of its innovative potential. The authors substantiates the proposition that the innovative potential of human capital should be deliberately formed by the administrative and managerial subjects of the society on the basis of developing the creative abilities and strengths of employees of business and economic spheres of social production. Implementation of a complex of social technologies is proposed to ensure the formation of innovative activity of producers in such spheres of social production as administrative, cultural, and educational. It is substantiated that the design and implementation of these technologies should be carried out on the basis of a complex methodology that integrates the tools of social philosophy, sociology and socio-philosophical anthropology. The application of the principles of an integrated methodology in the process of realizing administrative, cultural, and educational social technologies is necessary because it provides the dialectic connection of the objective and subjective conditions of the process of formation of the innovative potential of human capital on macro, micro, and meso-levels of society. It also gives an opportunity to include in the structure of human capital formation a broad set of personal qualities of workers, their ideological attitudes, and value orientations that should be accumulated in the system of innovative potential of labor motivation of employees constituting the human capital of the production organization (company). It is proved that the set of knowledge, skills, and social experience acquired by social actors in the process of realizing administrative, cultural, and educational social technologies in production organizations creates the actors' need for self-actualization and development of their creative potential.

Keywords: human capital, innovation potential, social technology, goal-setting activity, mechanism of social technologies, professional motivation, self-actualization.

Published in Russian. Do not hesitate to contact us at edit@libartrus.com if you need translation of the article.

Please, cite the article: Belenkova O. A. The role of social technologies in formation of innovative potential of human capital // *Liberal Arts in Russia*. 2017. Vol. 6. No. 3. Pp. 271–284.

References

1. Bell D. *Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt sotsial'nogo prognozirovaniya [The future post-industrial society. An attempt of social prognostication]*. Moscow: Academia, 1999.
2. Encyclopedia Britannica. URL: <https://global.britannica.com/biography/Gary-Becker>.
3. Bekker G. S. *Chelovecheskoe povedenie: Ekonomicheskii podkhod: izbrannye trudy po ekonomicheskoi teorii [Human behavior: Economic approach: selected works on economic theory]*. Moscow: GU VShE, 2003.
4. Galaeva E. V. *Obshchestvo i ekonomika*. 1997. No. 7–8. Pp. 244–255.
5. Dobrynin A. I., Dyatlov S. A., Tsirenova E. D. *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya [Human capital in transitive economy: formation, evaluation, efficiency]*. Saint Petersburg: Nauka, 1999.

6. Shcheglova O. G. Sotsial'no-ekonomicheskie problemy razvitiya Rossiiskoi Federatsii: Sb. nauchn.-pr. konf. 01.05.2016. Moscow: Nauchnyi konsul'tant, **2016**. Pp. 207–214.
7. Osipov N. E. *Voprosy filosofii*. **2011**. No. 6. Pp. 16–22.
8. Alekseevskii V. S. *Sinergetika menedzhmenta upravleniya ustoichivym razvitiem dissipativnykh struktur [Synergetics of managerial control of sustainable development of dissipative structures]*. Moscow: Librokom, **2013**.
9. Koulman Dzh. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. **2001**. No. 3. Pp. 122–139.
10. Belyaeva L. A. *Problema rossiiskogo samosoznaniya: narod, intelligentsiya, vlast'*. Moscow, **2011**. Pp. 336–343.
11. Kagan M. S. *Filosofiya kul'tury [Philosophy of culture]*. Saint Petersburg: Petropolis, **1996**.
12. Belenkova O. A., Nadyrov A. I. *Juvenis Scientia*. **2017**. No. 3. Pp. 32–39. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-tehnicheskoe-tvorchestvo-kak-faktor-stanovleniya-i-evolyutsionnogo-razvitiya-tehnogennoy-tsivilizatsii>.
13. Vasil'chuk Yu. A. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. **2001**. No. 1. Pp. 5–26.
14. Belenkova O. A. *Vestnik Bashkirskogo universiteta*. **2012**. Vol. 17. No. 1(1). Pp. 598–601.
15. Belenkova O. A. *Vestnik Bashkirskogo universiteta*. **2014**. Vol. 19. No. 4. Pp. 1495–1502.
16. Belenkova O. A. *Liberal Arts in Russia*. **2016**. Vol. 5. No. 5. Pp. 439–453.
17. Tsapenko I. V., Mironova D. D. *Inzhenernyi vestnik Dona (Rostov-na-Donu)*. **2012**. No. 2. Pp. 153–163. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-i-innovatsionnye-factory-ego-razvitiya>.

Received 06.06.2017.