

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ» ФАКУЛЬТЕТ СОЦИОЛОГИИ
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РАН»

О. И. Иванов

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ
(формирование, развитие, использование)
монография



Санкт-Петербург

2013

ББК 60.56
УДК 316.33
И 20

Рецензенты:

доктор социологических наук, проф. Д. В. Иванов (СПбГУ),
доктор экономических наук С. А. Иванов (ИПРЭ РАН)

Иванов О. И.

И 20 Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) /
ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт, 2013. — 336 с.

ISBN 978-5-98620-108-5

В монографии рассмотрены дискуссионные вопросы определения человеческого потенциала, его структуры, функции. На основе деятельностного подхода автор рассматривает человеческий потенциал индивидов и социальных общностей как систему их потребностей, способностей и готовности выполнять в обществе социально-значимые виды деятельности, социальные роли и функции. Сегодня эти системы становятся новым объектом научного анализа и новым предметом созидательной деятельности людей. В монографии специально анализу подвергнуты системы потребностей, способностей и готовности социальных акторов к выполнению социальных ролей и функций, в том числе системы потребностей, способностей и готовности, необходимых для развития инновационной экономики. Рассмотрены вопросы формирования, развития, сохранения и использования человеческого потенциала, его воспроизводства. Автор предлагает новую систему показателей человеческого потенциала, характеризующих его эффективность, действенность и параметры его качества. Обоснована необходимость формирования и реализации политики развития и эффективного использования человеческого потенциала. Разработаны теоретические и методологические основы мониторинга динамики человеческого потенциала. Монографию завершает глоссарий основных понятий теории человеческого потенциала.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов, менеджеров разных уровней, а также для всех, кто интересуется данной тематикой.

ISBN 978-5-98620-108-5

© ИПРЭ РАН, 2013
© СПбГУ, 2013
© Иванов О. И., 2013

Summary

In the monograph debatable questions of determination of human potential, its structure, function are considered. On the basis of activity approach the author considers the human potential of individuals and social communities as system of their needs, abilities and willingness to carry out socially significant kinds of activity, social roles and functions in society. Today these systems become new object of the scientific analysis and a new subject of creative activity of people. In the monograph systems of needs, abilities and willingness of social actors to carry out social roles and functions, including, systems of requirements, abilities and the willingness necessary for development of innovative economy are subjected to the special analysis. Questions of formation, development, preservation and use of human potential, its reproduction are considered. The author offers new system of indicators of the human potential characterizing its efficiency, effectiveness and parameters of its quality. Need of formation and realization of policy of development and effective use of human potential is proved. Theoretical and methodological bases of monitoring of dynamics of human potential are developed. The monograph is finished by the glossary of the main concepts of the theory of human potential.

For scientists, teachers, graduate students, students, for managers of different levels, for all who is interested in this subject.

Предисловие

Социальные ученые издавна проявляли интерес к поиску таких социальных механизмов, которые могут обеспечить жизнеспособность разных социальных общностей, их саморазвитие, сохранение социального порядка при одновременном развитии экономической, политической и социальной сфер их жизнедеятельности.

Решение проблемы связывали и связывают с повышением роли субъективного, человеческого фактора, с развитием человека, интенсификацией вложений в человека, в формирование различных социальных капиталов (экономического, культурного, символического), повышением качества населения и человеческого потенциала.

Когда используется понятие «человеческий потенциал», интуитивно мы догадываемся, что речь идёт о свойстве (свойствах) человека, группы, общества, которые в определенных обстоятельствах помогают людям решать стоящие перед ними задачи. Об этих свойствах люди на уровне практического сознания давно знали и использовали их в разных социальных практиках.

Как сообщает психологическая энциклопедия, внимание ученых к человеческому потенциалу было обращено в начале XX века. Теоретические основы изучения человеческого потенциала были заложены У. Джемсом, Я. Мерено и А. Маслоу. Первый составил программу исследований потенциальных возможностей человека, где предусматривалась разработка методов, предназначенных для стимулирования высокоэффективной деятельности. А. Маслоу считается отцом современного психологического подхода к человеческому потенциалу. Он, в частно-

сти, создал концепцию «пиковых переживаний» — такого состояния человека, при котором актуализируются его возможности. Он изучал условия, благоприятствующие активизации «пиковых переживаний».

Всех изучавших человеческий потенциал объединяла вера в то, что люди обычно используют лишь незначительную часть своих свойств. В основе исследований сторонников этой идеи лежало стремление достичь максимальной реализации человеческого потенциала. Так возникло движение за человеческий потенциал (Human Potential Movement), которое в США выразилось в создании в 1960–1970-е годы центров роста (the growth center), где на платной основе практиковались различные методы активизации «пиковых переживаний» и «жизненных сил» (Life forces), что должно было находить выражение в позитивном творчестве. Однако в конце 1970-х годов движение за человеческий потенциал пошло на спад. Его сторонников резко критиковали за некорректность и недостаточную обоснованность практической деятельности по мобилизации, по раскрытию человеческого потенциала¹.

Но только в последние три десятилетия в мировой науке началось осмысление этого феномена. И оно далеко от завершения. Широкий интерес к человеческому потенциалу обусловлен, прежде всего, социально-политическими и идеологическими причинами, осознанием необходимости в условиях усиливающейся конкурентной борьбы связать «человеческий фактор» с перспективами социально-экономического развития разных государств, стран, культур.

¹ Человеческий потенциал // Психологическая энциклопедия. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology/125741.

Многие государственные и политические деятели сегодня понимают, что стабильность социально-политической системы во многом определяется «человеческим фактором». Так, СССР развалился, и рухнула система «реального социализма» советского типа еще и потому, что правящие элиты не смогли позволить качественному человеческому потенциалу проявить себя в полной мере. Творческие, новаторские компоненты потенциала сдерживались и даже подавлялись. Тогда как в странах «реального капитализма», напротив, со второй половины XX века учились и научились формировать, развивать и использовать человеческий потенциал. Может быть, это самая главная причина, по которой мировой капитализм сумел сегодня занять лидирующие позиции в современном мире, в том числе и по показателям развития человека, тем показателям, которые с 90-х годов минувшего столетия используются в рамках Программы Развития Организации Объединенных Наций (ПРООН).

В последние десятилетия под эгидой ООН во многих странах мира проводятся ежегодные «измерения» человеческого потенциала, на основе которых осуществляются межстрановые сравнения в этой социально-политически значимой сфере мирового развития. Традиционно здесь использовались три основных показателя и их различные модификации: ожидаемая продолжительность жизни человека, уровень образования в стране и доля ВВП на душу населения. Хотя использование этих показателей позволяет давать приблизительную оценку развития человека, ограничиться ими никак нельзя, больше того, они нуждаются в пересмотре. *Так, показатель доли ВВП на душу населения на самом деле характеризует не развитие человека и человеческого потенциала, а*

фиксирует одно из внешних условий (экономическое условие) такого развития. Этот показатель затушевывает экономические различия в условиях развития человека как в одной стране, так и в мире в целом¹.

Кроме используемых в рамках программы развития ООН основных показателей развития человека (ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, доля ВВП на душу населения) рассчитывается индекс развития человеческого потенциала с учетом неравенства, индекс гендерного неравенства и многомерный индекс бедности, но и эти индексы, на наш взгляд, часто неправомерно связываются с развитием человеческого потенциала. Понятия «развитие человека» и «развитие человеческого потенциала» отражают разные социальные сущности, а их интерпретация и объяснение должны опираться на различные показатели.

В 2010 году создатели докладов о развитии человека валовой национальный продукт (ВНП) заменили валовым национальным доходом (ВНД). Последний показатель более точно фиксирует финансовое обеспечение развития человека. Показатель ВНП может быть высоким, но значительная часть финансов вывозится за рубеж, что в итоге снижает ВНД. Бывает и так: при низком ВНП уровень ВНД достаточно высокий.

В 2010 году был пересмотрен способ агрегирования результатов измерений трех основных показателей. Ключевым изменением было обращение к среднему геометрическому (которое измеряет типичное значение набора чисел): теперь индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) представляет собой среднее геометрическое трех индексов измерений. Низкий по-

¹ См.: Доклад о человеческом развитии 2010. М.: Весь Мир, 2010.

казатель по любому измерению теперь напрямую отражается в ИРЧП, и больше не существует полной замещаемости измерений. Этот метод показывает, насколько хорошо округляются показатели страны по этим трем измерениям. В качестве основы для сравнения достижений этот метод также с большим уважением, чем простое среднее арифметическое, относится к неотъемлемым различиям между измерениями. Он признает не только то, что здоровье, образование и доход важны, но также и то, что эти три измерения благосостояния трудно сравнивать и что нельзя упускать из вида любые изменения в них¹.

Как видно, методология и методика измерений «развития человека», «развития человеческого потенциала» в программе ООН меняются и становятся более совершенными. Но это не сказывается на содержательных, теоретических положениях, лежащих в основе программы. Они в основном остаются декларативными и, главное, не связываются с методологией и методикой исследований. Рассмотрим, например, эволюцию трактовки развития человека в программных документах.

В докладе 1990 года «развитие человека... соединяет производство и распределение товаров с расширением и использованием человеческих способностей. Оно также фокусируется на выборе – на том, что люди должны иметь, чем они должны являться и что должны делать для того, чтобы обеспечить себе средства к существованию. Кроме того, развитие человека касается не только удовлетворения основных потребностей, но и развития человека как общего и динами-

¹ Доклад о человеческом развитии. С. 11–24.

ческого процесса. Оно в равной мере применимо как к менее развитым, так и к высокоразвитым странам»¹.

Отметим, что в этом положении *развитие человека связывается с расширением и использованием человеческих способностей*. Но, к сожалению, это важнейшее теоретическое положение авторами программы не было положено в основу разработки методологии и методов измерения развития человека.

В докладе 2010 года «развитие человека представляет собой включение в число человеческих свобод права людей на долгую, здоровую и творческую жизнь, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; на активное участие в обеспечении справедливости и устойчивости развития на нашей общей планете. Люди – как индивидуально, так и в группах – одновременно являются и бенефициариями, и движущей силой развития человека»².

Как видно, здесь развитие человека связывается по преимуществу с различными правами людей. Но включение в число человеческих свобод различных прав людей нельзя считать показателями развития человека. Предоставление прав и свобод ничего не говорит о способностях людей использовать эти права и свободы. В этом плане можно говорить о развитии человека, его потенциалов только тогда, когда мы устанавливаем, в какой мере в разных странах, культурах, социально-политических режимах социальные акторы (как индивидуальные, так и коллективные) хотят, способны и готовы реализовать свои основные права.

¹ Там же.

² Там же.

На самом деле к человеческому потенциалу можно отнести лишь те свойства людей, которые им принадлежат, являются их внутренним достоянием и которые неотчуждаемы. *Ни вода, ни воздух, ни среда обитания, ни материальные, ни духовные, ни финансовые ресурсы не принадлежат человеческому потенциалу, все они – условия его формирования, развития, реализации и использования. Словом, человеческий потенциал – то, что внутри, а не вне человека и различных социальных общностей.*

В литературе можно встретить и такие трактовки человеческого потенциала, в которых к *человеческому потенциалу страны, государства, общества относят социальные компоненты*, например культуру, системы образования, различные социальные организации, разнообразные материальные и духовные продукты человеческой деятельности. С нашей точки зрения, данная позиция неправомерна. *Мы должны проводить четкую грань между различными потенциалами общества, среди которых человеческий потенциал — один из его многих потенциалов.* Вполне правомерно рассматривать экономический, финансовый, военный, оборонный и другие его потенциалы. В этом случае не только возможно, но и необходимо указанные потенциалы трактовать в терминах ресурсов, запасов, накопленного богатства, которые обеспечивают жизнедеятельность общества, его стабильность, развитие. Для адекватного понимания и объяснения человеческого потенциала общества упомянутых терминов недостаточно.

Отметим, что объект исследования научной программы ООН как целостность по существу не определен. Предметом исследования здесь являются наиболее важные, с точки зрения представителей данного направления, свойства объекта,

причем те свойства, которые можно выразить в количественной форме. Но очевидно, что для выработки целостных представлений о человеческом потенциале этого подхода недостаточно. Именно поэтому в науке развиваются другие направления изучения человеческого потенциала.

В монографии анализируются основные концепции и стратегии изучения человеческого потенциала, автор предлагает свое видение человеческого потенциала, раскрывает теоретические и методологические основы его формирования, развития, сохранения и использования, а также его эмпирического изучения.

В 2010 году Россия по действующим показателям ПРООН занимала 65-е место среди 169 стран, а в 2011 году 66-е место среди 187 стран, в которых проводились измерения человеческого потенциала. В 2012 году Россия переместилась на 55-е место¹.

Предваряя подробное рассмотрение нашей концепции человеческого потенциала страны, государства, разных социальных общностей и индивидов, заметим, что если оценивать человеческий потенциал по другим показателям, в частности по показателям развития потребностей, способностей и готовности различных социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции, то мы, конечно, получим совершенно другую картину современного состояния и будущего человеческого потенциала любой страны.

¹ Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире [электронный ресурс]. URL: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf

Так, например, мы должны не только установить ожидаемую продолжительность жизни населения и длительность обучения, но и потребности, способности и готовности людей вести здоровый образ жизни и быть здоровыми, а также потребности, способности и готовности людей овладевать знаниями и быть знающими, компетентными в различных областях общественной жизни. К сожалению, у многих людей и социальных общностей сегодня в полной мере не развиты потребности, способности и готовности вести здоровый образ жизни, быть здоровыми. Эти потребности, способности и готовности, как правило, возникают, когда состояние здоровья ухудшается. Но, когда недуг проходит, то потребность, способность и готовность постоянно заботиться о своем здоровье исчезает. Или – у многих людей в России не развита система потребностей, способностей и готовностей достигать высокого социального статуса. В то же время многие современные молодые люди в России хотят достичь этого статуса, но на основе «нетрудовых», «незаконных» способов достижения этой цели.

В монографии предложена новая система показателей человеческого потенциала, используя которую можно не только в качественной, но и в количественной форме оценить настоящее и будущее человеческого потенциала России, других стран.

Монография состоит из девяти глав.

В первой рассматриваются сущность, содержание и функции человеческого потенциала, его базовая и специализированные структуры, на единой теоретико-методологической основе даны определения его основных компонент. Во второй главе дана характеристика сетевой компоненты человеческого потенциала, а в третьей — культурной компоненты. Четвертая глава посвящена рассмотрению вопросов формирования человеческо-

го потенциала в процессе социализации, на ее разных этапах. В пятой главе рассматриваются вопросы существования человеческого потенциала в социальном пространстве, механизмы воспроизводства человеческого потенциала, его использование и сохранение. Шестая глава посвящена анализу человеческого потенциала экономики. В седьмой главе осуществлено обоснование возможности и необходимости формирования и реализации в современной России политики развития и эффективного использования человеческого потенциала. Восьмая глава посвящена созданию системы показателей человеческого потенциала и проведению его мониторинговых исследований с целью совершенствования управления процессами его развития и реализации. В девятой главе рассмотрены теоретико-методологические основы комплексного изучения человеческого потенциала.

Монография завершается глоссарием, в котором даны авторские определения базовых понятий теории человеческого потенциала. Эта часть монографии в сжатой форме резюмирует результаты проведенного автором изучения современного состояния разработки проблем человеческого потенциала. Также задача глоссария состоит в том, чтобы облегчить заинтересованным читателям быстрое вхождение в проблематику книги, а также предоставить им материал для самостоятельных размышлений над ней. Автор включил в книгу приложение «Структура и основные показатели ювенального потенциала». Этот документ был разработан в 2004 году в институте проблем региональной экономики российской академии наук (ИПРЭ РАН) следующими научными сотрудниками: И. Г. Васильевым, О. И. Ивановым, А. М. Куликовым, О. В. Лукичевым, Н. И. Саповой, М. Б. Скворцовой, И. Г. Скурту, Е. Г. Слудским, Н. Н. Шестако-

вой, С. А. Ширновой¹. В книге также представлен словарь основных понятий теории человеческого потенциала.

При работе над монографией автор ограничился использованием основной, с его точки зрения, литературы, в которой учтены как традиции в разработке проблематики, так и новые идеи. Обозреть же всю имеющуюся отечественную и зарубежную литературу о человеческом потенциале в одной книге невозможно (например, в e-library количество статей по человеческому потенциалу насчитывает несколько тысяч).

¹ Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования: колл. монография / под ред. Е. Г. Слущкого. СПб.: Знание; ИВЭСЭП, 2004.

Глава 1. Человеческий потенциал как специфическое социальное явление

§1.1. Дискуссии о человеческом капитале и человеческом потенциале

Сегодня многие ученые пришли к выводу о том, что в человеческом потенциале необходимо выделить три важнейшие компоненты: *потребности* людей и общностей, имеющиеся индивидуальные и групповые *способности, готовности* индивидов и общностей к активным действиям (поведенческие установки, предрасположенности). Правда, среди исследователей нет единства в трактовке вышеназванных компонент человеческого потенциала. Одни относят к потенциалу потребности и способности людей, другие — их способности и готовности. При этом часто не уточняют, о каких потребностях, способностях и готовностях идет речь. А без этого уточнения анализ человеческого потенциала носит слишком общий характер.

Для характеристики человеческого потенциала мы используем *деятельностный* подход, на основе которого в человеческом потенциале в качестве базовых мы выделяем системы потребностей, способностей и готовности индивидов и общностей к выполнению социально необходимых деятельностей, социальных ролей и функций.

Ядро человеческого потенциала – способности, а его основа – потребности. Готовности – механизм, приводящий в действие и потребности и способности.

Уже в течении 200 лет *способности* как центральное звено и базис человеческой активности отмечались и *как основа человеческого капитала*. Так, Адам Смит способности рассматривал в

совокупности со знаниями и навыками в качестве капитала, находящегося в собственности работника. Впрочем, вряд ли необходимо способности рассматривать наряду со знаниями и навыками, ибо последние, по нашему мнению, являются фундаментом и одновременно результатом реализации способностей.

Современные исследователи также рассматривают способности в качестве важнейшей компоненты человеческого *капитала*. Так, по мнению Л. Туроу, «человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги. Стоимость человеческого капитала является просто ценой производительных способностей, умноженной на количество этих способностей»¹. С точки зрения Л. Туроу, человеческий капитал – это не сами живые люди, а их производительные способности, умения, навыки, которые им принадлежат. Продаются и покупаются лишь услуги человеческого капитала.

В последние два десятилетия в нашей стране внимание исследователей привлечено к вопросам качества населения, управления человеческими ресурсами, человеческого капитала, развития человека и развития человеческого потенциала. Однако до сих пор в научной литературе не сложилось более или менее однозначно трактуемая и взаимосвязанная система понятий для описания и анализа населения, человека и человеческого потенциала, человеческого капитала².

Современная познавательная ситуация в общественных науках характеризуется появлением многих новых понятий, которые, по мнению их создателей, открывают новые возможности разработки и расширения традиционной проблематики и (или)

¹ Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 15.

² Более подробно о концепциях человеческого капитала см.: Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994.

являются одной из основ создания принципиально новых парадигм развития социального знания. Между тем с появлением новых понятий возникает множество проблем согласования, взаимоувязки и (или) взаимоотрицания разных концептуальных систем. Далеко не все исследователи осознают эти проблемы и адекватно их решают. Проиллюстрируем эту ситуацию на примере статьи Р. И. Акьюлова, который попытался рассмотреть категорию «человеческие ресурсы» в свете ее взаимоотношения с другими категориями, характеризующими роль человеческого фактора в экономике. Взяв за основу концептуальное различие понятия ресурсов как источников средств и понятия потенциала как самих средств деятельности, Акьюлов заключает: «Если человеческий потенциал — это возможности для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях, то человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств»¹. Но автор не ограничивается столь общим определением человеческих ресурсов. Эту категорию он пытается разработать на основе теории человеческого капитала. В результате своеобразного анализа новых понятий – «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» — Акьюлов приходит к выводу, что «человеческие ресурсы являются суммой наличного, имеющегося человеческого капитала и человеческого потенциала, использование которого возможно в перспективе»². Полагаем, что данное утверждение — пример механистической трактовки отношений между разными понятиями.

¹ Акьюлов Р. И. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория // Журнал экономической теории. 2009. № 4. С. 11.

² Там же. С. 16.

В то же время этот автор предлагает и другое определение человеческих ресурсов: «это экономическая категория, характеризующая количественную совокупность всех поколений людей, проживающих на конкретной территории, имеющих качественные характеристики...»¹. Мы не будем далее цитировать это положение. На наш взгляд, оно вполне согласуется с мнениями других авторов и вполне правомерно. Но данную трактовку человеческих ресурсов вряд ли необходимо дополнять, расширять, обогащать категориями «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», по крайней мере как это сделал Акьюлов.

Сегодня стало распространенной формулой выражение «инвестиции в человеческий капитал». Между тем смысл этого выражения во многом остается неясным, туманным и часто противоречивым, требующим более тщательного рассмотрения самой категории «человеческий капитал» и ее отношения с категорией «человеческий потенциал».

В экономической теории капитал – стоимость, приносящая прибавочную стоимость на основе различных видов человеческой деятельности (предпринимательской, коммерческой и др.). Опираясь на экономическую трактовку капитала, под «человеческим капиталом» понимают меру способности людей получать доход на основе использования своих человеческих качеств, среди которых особо выделяются образованность и квалификация. Под «человеческим капиталом» также понимают капитал в форме интеллектуальных способностей, приобретенных благодаря формальному обучению, образованию или на основе практического опыта. Человеческий капитал является одним из факторов дифференциации заработной платы, по-

¹ Там. С.13.

скольку при установлении оплаты труда учитываются интеллектуальные способности¹.

В семидесятые, восьмидесятые годы минувшего столетия наряду с политэкономической трактовкой человеческого капитала получает распространение нестрогое, метафорическое, образное использование этого понятия. Так, французский социолог П. Бурдьё расширил сферы применения категории «капитал». Наряду с экономическим капиталом Бурдьё использует понятия «социальный капитал», «символический капитал», «политический капитал», «властный капитал». Приведем для примера трактовку Бурдьё культурного капитала: это богатство, собственность индивидов и групп в форме знаний, идей, уровня культурного развития. На основе знаний индивиды и группы легитимируют свои притязания на обладание высокими социальными статусами и властью, значительным экономическим капиталом.

Бурдьё различает личный капитал и капитал институций. В отличие от личного капитала, который исчезает вместе с человеком, его носителем, капитал, принадлежащий институции, сохраняется и ею контролируется. В политике такая институция – партия, которая накопила и поддерживает символический капитал признания и преданности².

Те виды капиталов, которые выделил и анализировал Бурдьё, по существу можно рассматривать как компоненты совокупного, целостного человеческого капитала. Но в этом случае трактовка данной категории будет носить неэкономический характер. Необходимых шагов в этом направлении Бурдьё не сде-

¹ Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р. Словарь рыночной экономики. СПб.: Петрополис, 1995. С. 302.

² Бурдьё П. Социология политики. М.: Sociologos, 1993. С. 212.

лал. В его работах мы не обнаруживаем и строгого обоснования структуры целостного человеческого капитала.

Здесь важно подчеркнуть *принципиальную*, с нашей точки зрения, разницу между понятиями «*человеческий капитал*» и «*человеческий потенциал*». Если в первом фиксируются лишь некоторые, произвольно, изолированно друг от друга выбранные свойства людей и общностей, которые можно выразить в стоимостной форме, то во втором все свойства должны рассматриваться во взаимосвязи, системно, на единой теоретико-методологической платформе и *вне стоимостных оценок*, прежде всего на основе установления социальной значимости функций человеческого потенциала (эуфункций и дисфункций, явных и скрытых функций)¹.

Сегодня в расширительной, неэкономической трактовке свойств людей и коллективов под их капиталом явно или неявно подразумеваются «приобретения» (в частности, накопленные деньги, знания, социальные связи), ресурсы, запасы (реальные и (или) символические), *которые могут приносить материальные и (или) духовные блага, преимущества*.

Нередко можно встретить работы, в которых «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» рассматриваются как некоторые рядоположенные свойства людей, отношения между которыми остаются непроясненными. Отсюда делают поспешный вывод о том, что якобы невозможно установить различия между «человеческим капиталом» и «человеческим потенциалом». Эти понятия даже используются как синонимы.

¹ О классификации функций по американскому социологу Р. Мертону см. более подробно: *Иванов О. И.* Методология социологии: учеб.-метод. пособие. СПб., 2003.

Мы полагаем, что природа, сущность, «субстрат», многообразные свойства человеческого потенциала и человеческого капитала идентичны. С помощью понятия «человеческий капитал» удается представить, отобразить только некоторую часть всех свойств, присущих человеческому потенциалу, тех свойств, которые можно в некотором приближении выразить в стоимостной форме (например, вложения в процесс обучения, в образование и отдача, эффективность этих вложений в виде дохода, прибыли, в том числе в виде заработной платы).

Человеческий капитал, с нашей точки зрения, — совокупность таких свойств людей, которые возникли у них в результате различных инвестиций (как личных, так и общественных) и которые могут приносить в определенных социально-экономических обстоятельствах владельцу этих свойств, а также обществу (его институтам, организациям) доход, прибыль, блага, преимущества. А в основе этих свойств — системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять социально-значимые виды общественной деятельности, социальные роли и функции. Эти системы преобразуются в человеческий капитал, когда на базе их использования создаются такие человеческие свойства (прежде всего профессиональные знания и навыки), которые могут приносить и приносят доход, прибыль и т. п. Взятые в совокупности, эти системы и образуют целостный человеческий потенциал, который существует не только для извлечения прибыли, но прежде всего для выполнения разнообразных человеческих деятельностей. В определенных обстоятельствах человек, социальные общности могут лишиться денег, собственности, статуса, власти и т. п., но, если у них развиты системы потребностей, способностей и го-

товностей выполнять необходимые деятельности, социальные роли и функции, они в состоянии восстановить потерянное.

В терминах потребностей и способностей осмысливает человеческий капитал и О. М. Сулова. По ее мнению, «человеческий капитал — это особая форма капитала, представленная системой взаимодействующих в процессе деятельности его субъекта потребностей и способностей»¹. До появления деятельности субъекта капитала потребности и способности человека можно рассматривать как потенциал человека к достижению какой-либо цели, как некие ресурсы человека. По мнению Суловой мы должны в целостном социальном акторе выделять его свойства как субъекта капитала и как субъекта собственного потенциала, свойства, которые якобы не имеют постоянной, органической связи. Вряд ли такая логика правомерна. Подчеркнем еще раз, что свойства социального актора, прежде всего система его потребностей, способностей и готовности выполнять общественно необходимые деятельности, имеют форму капитала даже тогда, когда человек бездействует. Они, эти свойства, с актором и от него неотчуждаемы. И только он сам (в силу различных объективных и субъективных причин, прежде всего в ситуациях длительного невыполнения социально значимых деятельностей) может свой личный потенциал «законсервировать» или даже деформировать и уничтожить, тем самым лишив его свойств капитала. Все сказанное в полной мере может быть отнесено и к человеческому потенциалу различных социальных общностей.

Оставаясь в рамках теоретической схематизации, Сулова утверждает, что взаимодействие потребностей и способностей в

¹ Сулова О. М. Теоретико-методологические вопросы исследования человеческого капитала // Экономическая наука современной России. 2011. № 1 (52). С. 73.

процессе деятельности определяет приращение потребностей и способностей субъекта человеческого капитала и приращение внешней среды продуктом его труда. С последним утверждением нельзя не согласиться, но при условии, если человек трудится. Что касается первой части тезиса, то стоит отметить, что в реальной действительности указанное взаимодействие далеко не всегда дает приращение потребностей и способностей. В рутине повседневной жизни и привычной профессиональной деятельности у многих людей ранее приобретенные потребности и способности остаются неизменными. Больше того, нередко они не только не прирастают, но и деформируются и деградируют. *От действия или бездействия социального актора зависит мера превращения человеческого потенциала в человеческий капитал.*

Из сказанного следует, что основным объектом инвестиций в человеческий капитал должны быть вышеназванные системы потребностей, способностей и готовностей, а центральное звено инвестиций — особо значимые способности индивидов и коллективов. Из выдвинутых здесь положений также следует, что в действительности мы должны инвестировать не в человеческий капитал, а в человеческий потенциал, в его социально значимые свойства, в первую очередь в те свойства, которые на данном этапе социально-экономического развития общества приобрели особую актуальность, наиболее востребованы. Такими свойствами сегодня являются инновационная, предпринимательская, конкурентная, научно-техническая компоненты человеческого потенциала.

Категорию «человеческий капитал» начали использовать и психологи. Так, Н. Мишучкова предлагает осмысливать человеческий капитал в терминах способностей, среди которых автор выделяет жизнеспособность человека, работоспособность, спо-

способность к инновациям и способность к обучению. Эти способности, по Мишучковой, лежат в основе человеческого капитала. Как видно, автор базовые способности определяет в терминах способностей. Например, жизнеспособность — способность воспроизводить себя, работоспособность — способность выполнять определенную работу и т. п. Встречаются и уточняющие определения. К примеру, работоспособность — состояние физиологических и психологических функций индивида, характеризующие его способность выполнять определенную деятельность. Способность к инновациям — способность человека адаптироваться к нововведениям в различных сферах жизни, это способность изменять свое сознание и поведение. Вряд ли такая трактовка способностей может быть принята. Тем не менее автор полагает, что «описание всех четырех способностей дает целостное представление о человеческом капитале с психологической точки зрения».¹ На самом деле, современная наука только начала движение к выработке целостных представлений о человеческом капитале, в том числе с психологической точки зрения.

Другой психолог, коллега Мишучковой, профессор А. И. Юрьев определяет «человеческий капитал» как человеческие ресурсы: количество и качество людей, пригодных по своим медицинским, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы². Конечно, человеческий капитал можно рассматривать как особый ресурс социально-экономического развития, но по своей сущности, природе человеческий капитал — это

¹ Стратегическая психология глобализации: психология человеческого капитала. Учеб. пособие / под науч. ред. А. И. Юрьева. СПб., 2006. С. 161–174.

² Там же. С. 84.

не ресурс и не люди во всей полноте присущих им свойств, а система таких свойств людей и общностей, которые в определенных социально-экономических обстоятельствах могут приобретать стоимостную форму. Но теория психологического измерения человеческого капитала этот важный аспект не учитывает. Поэтому нам представляется, что интересные эмпирические исследования психологических свойств современного российского человека, проведенные под руководством профессора Юрьева вряд ли стоило связывать с понятием и теорией человеческого капитала.

Внимание отечественных обществоведов к проблеме человеческого потенциала было обращено в 90-е годы минувшего века. Одними из первых начали заниматься этой проблемой в Институте человека РАН. Отдельные результаты этих изысканий были представлены в книге, предметом которой стал человеческий потенциал, при этом авторы сопроводили название книги «Человеческий потенциал...» дополнением под названием «опыт комплексного подхода»¹. Как можно догадаться из содержания книги, комплексность подхода авторского коллектива проявилась, в частности, в стремлении привлечь к анализу человеческого потенциала разных специалистов и дать более развернутую, по сравнению с концепцией человеческого потенциала в ПРООН, структуру человеческого потенциала. В частности было признано необходимым выделить в этой структуре образовательную, культурную, духовную, интеллектуальную и

¹ Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И. Т. Фролова. М., 1999; Юдин Б. Г. Концепция человеческого потенциала как программа исследований // Человек – Философия – Гуманизм: основные доклады и обзоры Первого Российского философского конгресса (4-7 июня 1997 г.): в 9 т. Т. 9. СПб., 1998. С. 47–54.

ряд других компонент. Б. Г. Юдин считал необходимым использовать более развернутую совокупность характеристик человеческого потенциала, включающую: здоровье (телесное и духовное), обеспечивающее общую жизнеспособность человека; готовность к семейной жизни и воспитанию детей; знания и квалификацию; адаптированность к социальной инфраструктуре общества; культурно-ценностные ориентации и психологическую компетентность.

Как видно, здесь перечислены значимые характеристики человеческого потенциала, но очевидно, что этот перечень не имеет единого теоретико-методологического основания, то есть единого толкования сущности человеческого потенциала и его компонент, и носит, в известной мере, произвольный характер.

Актуальна сегодня не только проблематика человеческих ресурсов, но и вопросы, связанные с определением качества населения, качества жизни населения. Если изучение *качества жизни населения* является признанной в мире и довольно развитой областью исследований, то постановка вопроса о *качестве населения* не всем кажется правомерной. Тем не менее это направление сегодня получает свое развитие.

Например, обращаясь к анализу населения, одни исследователи говорят о его качестве, другие о его качественных характеристиках или о качественном потенциале населения. Так, по мнению Н. М. Римашевской, методология оценки качественных характеристик населения (КХН) основывается на трех фундаментальных компонентах:

- здоровье физическое, психическое и социальное;
- профессионально-образовательные способности людей, образующие их интеллектуальный потенциал;

– культурно-нравственные ценности и духовность граждан, их социокультурная активность.¹

Как видно, для характеристики населения Римашевская использует такие ключевые термины, как здоровье, способности людей, ценности и духовность граждан, их активность. Однако, очевидно, что для целостного описания всех социальных свойств населения требуется теоретически обоснованная и логически взаимосвязанная система понятий. Такой системы социальные ученые пока не создали. Больше того, мы нередко встречаемся с известной путаницей в использовании понятий, например, у Римашевской профессионально-образовательные способности образуют интеллектуальный потенциал людей. На самом деле, отношение между первым и вторым не так однозначны.

Используя методологию оценки качественных характеристик населения, Римашевская далее говорит о качестве человеческого потенциала населения России. Создается впечатление, что в рамках цитируемой статьи понятие «качественный потенциал населения» и понятие «качество человеческого потенциала населения» синонимичны.

Мы полагаем, что категория «качество населения» и «человеческий потенциал населения», несмотря на определенную близость их содержания, следует различать. В понятии «человеческий потенциал населения» фиксируется только часть особо значимых социальных свойств населения. А это значит, что понятие «качество населения» имеет более общее содержание, нежели понятие «человеческий потенциал населения».

¹ Римашевская Н.М. Качественный потенциал населения России, взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. 2001. № 3. С. 34–35.

По мнению И. В. Соболевой, «человеческий потенциал экономики можно характеризовать как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетенции, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей».¹

Таким образом, у Соболевой ключевое понятие для характеристики человеческого потенциала — запас. Для этого автора человеческий потенциал — это созданные, сохраняемые, отложенные и используемые запасы здоровья, компетентности, активности.

По мнению Соболевой, в экономической теории человеческий потенциал может рассматриваться не во всех его свойствах, но лишь в той мере, в какой его развитие и реализация определяют социальную и экономическую эффективность производственных процессов. В фокусе внимания этого автора — реализация человеческого потенциала в трудовой деятельности и в сфере потребления, а также анализ трудового потенциала². Общая теория и методология комплексного исследования человеческого потенциала, как представляется, могут быть созданы в рамках социальной философии и социологии.

По Т. Н. Заславской, человеческий потенциал — «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими об-

¹ Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития. М.: Наука, 2007. С. 12.

² Там же. С. 13.

ществами»¹. Как видно, в определении потенциала Заславская использует понятие «способность» и понятие «готовность» общностей. Полагаем, что оба эти понятия должны быть включены в состав базовых понятий теории человеческого потенциала. Но указание Заславской на основное предназначение потенциала (готовность и способность общности к саморазвитию, к ответу на вызовы и успешной конкуренции) носит слишком общий характер и нуждается в конкретизации, которую мы проведем далее, при изложении своей концепции человеческого потенциала. Полагаем, что человеческий потенциал необходимо интерпретировать и объяснять прежде всего в терминах теории деятельности.

Заславская в структуре человеческого потенциала выделяет четыре взаимосвязанных, но относительно самостоятельных компонента: социально-демографический, социально-экономический, социо-культурный и деятельностный². Не приводя соответствующих определений Заславской каждой из компонент, отметим, что при их описании этот автор не использует базовые категории своего основного определения потенциала (то есть категории готовности и способности общностей).

Между тем все больше авторов склоняется к тому, что для характеристики человеческого потенциала в качестве базовой необходимо использовать категорию «способность». Так, например, А. Б. Докторович трактует понятие человеческого потенциал как «целостную совокупность способностей и качеств индивида, социальной группы или общества (носителей человеческого по-

¹ Заславская Т.Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. 2005. № 3. С. 10.

² Там же. С. 14.

тенциала), обеспечивающих их жизнедеятельность как в нормальных, так и в экстремальных условиях»¹.

Научный интерес представляют не только вопросы определения и структуры человеческого потенциала, но и вопросы о его природе, сущности, бытии, существовании. Многие авторы полагают, что человеческий потенциал крупных социальных общностей не является суммой потенциалов отдельных личностей. Как пишет Заславская, «это не интеграция личностных потенциалов, а некоторая другая сущность, которая значительно меньше зависит от психологических и индивидуально-личностных факторов»².

Фактически с этим также соглашается и И. В. Соболева, но по ее мнению, если **совокупный человеческий потенциал не сумма индивидуальных потенциалов, то совокупный человеческий капитал можно свести к сумме индивидуальных человеческих капиталов**³. Не так считает П. Бурдьё. Как мы ранее отметили, он различает личный капитал и капитал институций. В отличие от личного капитала, который исчезает вместе с человеком, его носителем, капитал, принадлежащий институции сохраняется и ею контролируется. В политике такая институция – партия, которая накопила и поддерживает символический капитал признания и преданности⁴.

¹ Докторович А. Б. Человеческий потенциал // Социальная политика: энциклопедия / под ред. Н. А. Волгина и Т. С. Сулимовой. М.: Альфа-Пресс, 2006. С. 400.

² Заславская Т. Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. С. 14.

³ Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики. С. 7.

⁴ Бурдьё П. Социология политики. С. 212.

Ясно, что от наших онтологических представлений о человеческом потенциале общностей, его природе, структуре, уровнях зависят и наши стратегии его формирования и использования. Необходимо четко определить, с каким человеческим потенциалом мы имеем дело, кто является его носителем, субъектом: население страны, отдельных регионов страны; отдельные социальные общности; малые социальные группы или только отдельные личности?

Вряд ли можно сомневаться в реальном существовании личностных потенциалов или потенциала каждого человека. Но вопрос о реальном существовании человеческого потенциала коллективных субъектов общественной жизни (группы, общностей, народа, этноса, общества, человечества в целом) оказывается дискуссионным. Очевидно, что недостаточно ограничиться простым постулированием целостности потенциалов коллективных субъектов общественной жизнедеятельности. Нельзя также ограничиться тезисом о том, что совокупный человеческий потенциал не сводим к сумме индивидуальных человеческих потенциалов. Этот тезис нуждается в специальном обосновании. Необходимо, в частности, обнаружить механизм порождения целостного человеческого потенциала на основе взаимодействий личностных потенциалов.

С онтологической точки зрения человеческий потенциал можно охарактеризовать с позиций социального реализма, социального номинализма или совмещая реализм и номинализм, а в методологическом плане холистски, индивидуали-

стски или используя как холистские, так и индивидуалистские методологические ориентации¹.

Здесь не будут обсуждаться вопросы онтологии человеческого потенциала. Ограничимся изложением нашей точки зрения о реальности существования отдельных человеческих потенциалов.

Полагаем, что в совокупном человеческом потенциале общества можно выделить четыре вида потенциалов, каждый из которых существует относительно независимо от других, но в определенных обстоятельствах может взаимодействовать с ними: *личный* потенциал; *групповой* (потенциал социальных групп, коллективов, деятельность которых осуществляется в организационных рамках в ограниченном социальном пространстве); *потенциал* различных *социальных общностей* (социально-демографических, социально-территориальных, социально-профессиональных, социально-классовых, жизнедеятельность представителей которых не регламентируется формальными и неформальными организационными рамками и протекает в разных точках, полях социального пространства); *человеческий потенциал* *всего населения страны* как особого рода социальной целостности. Последний из названных потенциалов — один из видов человеческого потенциала и не тождествен совокупному человеческому потенциалу общества.

¹ Об онтологических и методологических ориентациях в социальном познании см. напр.: *Иванов О. И.* 1) Методология социологии: учеб.-метод. пособие. СПб., 2003; 2) Современный статус социологической методологии // Проблемы теоретической социологии. Вып. 6 / под ред. А. О. Боронова. СПб., 2007. С. 9 – 27.

Взаимодействуя друг с другом и объединяясь в различные социальные группы, общности, люди создают человеческий потенциал группы, общности, который по своей мощности превосходит потенциалы отдельных личностей (отдельные личности могут приходить в группы и уходить из них, но созданный при их участии групповой потенциал остается). Группы, взаимодействуя друг с другом, создают человеческий потенциал более высокого уровня — потенциал страны, государства. Так создаются, взаимодействуют, взаимоусиливаются или взаимоослабляются разные человеческие потенциалы, или разные уровни единого совокупного человеческого потенциала.

Предложенное онтологическое представление человеческого потенциала позволяет определить и направления его изучения, и направления социально-допустимых и необходимых вмешательств в его формирование и использование. Обозначенные здесь вопросы требуют специального изучения. Мы остановимся только на определении возможностей и границ практических интервенций в человеческий потенциал. Можно согласиться с Т. И. Заславской в том, что человеческий потенциал — самая инертная из социетальных характеристик общества, ибо он «закреплен в таких физических и духовных качествах граждан, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. Характер менталитета, структура ценностей, типы личностей сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей, в значительной мере передаются от поколения к поколению¹.

¹ Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. С. 12.

Инерционность человеческого потенциала, его полисубъектность, сложность, многоликость, комплексность, ненаблюдаемость делают работу по его формированию, изменению и использованию чрезвычайно трудоемкой и многоплановой.

На самом деле, непосредственно можно работать с потенциалами каждого члена общества, с потенциалами малых групп, различных социальных организаций (предприятий, корпораций и т. п.). А человеческий потенциал больших социальных общностей (населения, народа, этноса, молодежи, женщин, слоев, классов и т.п.) недоступен для непосредственного воздействия. Такие потенциалы можно формировать опосредованно.

Нередко полагают, что потенциал вообще — это некоторые возможности, источники, средства, запасы, которые могут использоваться в человеческой деятельности. Исходя из этого значения понятия потенциала, некоторые исследователи рассматривают человеческий потенциал как возможности для использования жизненных сил и профессиональных навыков в тех или иных целях¹. На наш взгляд, использование понятия «возможности» для характеристики человеческого потенциала не позволяет выразить его главные свойства. При таком подходе к потенциалу он трактуется как некоторая «человеческая субстанция», застывшая в ожидании своего проявления в будущей общественной ситуации. *На самом деле, человеческий потенциал — это живая и живущая «субстанция», которая проявляет себя, «напоминает» о себе постоянно, но в разных ситуациях по-разному в некоторых*

¹ Акьюлов Р. И. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория. С. 11.

«приглушенно», а в других энергично активизируясь. Человеческий потенциал — это, конечно, один из источников человеческой активности, это и одно из ее средств, и ее запасы. Но возникает вопрос: какие это источники, средства, запасы? Называют и физическое и психическое здоровье, общие и специальные знания, навыки и умения, жизненный опыт, жизненные силы, общую и социальную компетентность, нравственность и т. д. и т. п. Эти и другие свойства человека, несомненно, «присутствуют» в человеческом потенциале. *Однако одно перечисление свойств создает только мозаичную картину человеческого потенциала, которая разными авторами составляется по-своему, достаточно случайно, произвольно, неупорядоченно.* Необходим теоретический каркас, теоретические рамки, чтобы упорядочить мозаику свойств потенциала, придать его картине строгость, единство и на основе этого единства создать модель потенциала как целостности. Теоретические рамки для анализа потенциала как целостности должны в качестве ядра иметь базовые понятия, которые, с одной стороны, характеризуют существенные компоненты потенциала, с другой — открывают возможность анализировать многообразные свойства на единой основе и упорядочить их.

Повторим еще раз, базовыми понятиями теории человеческого потенциала, по нашему мнению, должны быть понятия «потребности», «способности» и «готовности». Ядро потенциала — способности. Они определяют мощность человеческого потенциала. Заметим, что основное значение латинского слова *potentia* не возможность, а сила, мощность. Скажем, под потенциалом имеют в виду величину, характеризующую силовое поле в данной точке, например, электрическое поле; разность по-

тенциалов между двумя точками поля определяет работу, которую совершит пробное тело (с зарядом или массой, равными единице) при движении из одной точки в другую¹. Человеческий потенциал существует на разных уровнях: индивидуальном, групповом и надгрупповом (например, региональном, отраслевом, межотраслевом, населенческом), социетальном. Силы, мощности или слабости личностных потенциалов в группах и на надгрупповом уровне, взаимодействуя друг с другом, создают особое «силовое поле» группового и надгруппового потенциала, которое в принципе можно выразить и в количественной форме. Но это задачи дальнейших исследований. Что касается понятия «возможность», то в теории человеческого потенциала оно может использоваться для анализа объективных социально-экономических условий, в которых человеческий потенциал существует и функционирует («живет» в ожидании ситуаций, где он может проявиться, или в ситуациях, где он находится в активном состоянии). Проявление, активизация, функционирование потенциала или, наоборот, его «затухание», стагнация, деформация и деградация зависят от многих внешних по отношению к потенциалу социально-экономических факторов, прежде всего от социально-экономической структуры, возможностей социальной вертикальной и горизонтальной мобильности носителей потенциала. Социальная структура общества предоставляет и одновременно ограничивает возможности развития и проявления, активизации и функционирования потенциала.

¹ Новейший словарь иностранных слов и выражений. Минск: Современный литератор, 2006. С. 652.

§1.2. Человеческий потенциал как системы потребностей, способностей и готовности индивидов и общностей к выполнению социально–необходимых деятельностей

Теперь перейдем к рассмотрению авторской концепции человеческого потенциала и его формирования. К базовым понятиям теории человеческого потенциала мы относим: субъекты потенциала; агенты формирования потенциала; структура потенциала; потребности, способности, готовности субъектов потенциала к выполнению социально-значимых видов деятельности, социальных функций, социальных ролей; общие и специфические системы потребностей, способностей и готовности субъектов потенциала к выполнению социально необходимых деятельностей, социальных функций и социальных ролей; качество человеческого потенциала; динамика человеческого потенциала (его возникновение, изменение, функционирование, исчезновение); формирование человеческого потенциала; его использование; деформации человеческого потенциала; деградации человеческого потенциала.

Мы определяем человеческий потенциал как сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовности различных социальных акторов выполнять общественно–необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, а также полученные акторами на основе использования этих систем разнообразные свойства, приобретения, заслуги, звания и т. п., которые в совокупности обеспечивают их общую дееспособность.

К человеческому потенциалу также относятся многообразные свойства социальных акторов, которые создаются на основе реализации систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовностей. Другими словами, человеческий потенциал — это не только системы универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовностей, но и результаты их реализации в виде множества свойств социальных акторов.

Человеческие потребности являются фундаментом его потенциала. Поэтому необходимо обратиться к рассмотрению категории «потребности»¹.

Мы здесь не будем углубляться в теории человеческих потребностей, определения их природы, структуры и т. п. Отметим лишь, что ни одна из предложенных трактовок и классификаций потребностей не является ни исчерпывающей, ни достаточной. Но отсюда не следует, что выявлением генезиса, структуры, динамики индивидуальных и надиндивидуальных потребностей не надо заниматься. Напротив, исходя из социальной природы потребностей, необходимо концентрироваться на взаимосвязи общественных, групповых и личностных систем потребностей.

Природу, структуру, векторы формирования и развития личностных и групповых, надгрупповых потребностей «задает», предопределяет структура потребностей социума, которая в значительной степени управляется правящими элитами в соответствии с их собственными групповыми социально-

¹ Обзор основных концепций потребностей см.: *Ильин Е.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2003.

политическими и экономическими интересами. И это одна из причин разнообразия систем потребностей в разных обществах и культурах. Философы, экономисты, социологи, психологи изучению человеческих потребностей (на индивидуальном и надиндивидуальном уровнях) уделяли значительное внимание. Дискуссии по этому вопросу продолжаются до сих пор: субъективизму в трактовке различных потребностей противостоит объективизм, психологизму — антипсихологизм, натурализму — антинатурализм¹.

В экономической науке и сегодня предпринимаются усилия обосновать как субъективный, так и объективный характер человеческих потребностей. Так, известный представитель неинституционализма в экономической теории Джеффри Ходжсон, отвергая субъективистские интерпретации потребностей, исходит из определения возможности и желательности (с соблюдением подобающей осторожности) выявления объективных или универсальных человеческих потребностей². Конечно, среди многообразных потребностей человека можно выделить чисто объективные потребности, присущие если не всем без исключения, то большинству людей. К ним обычно относят потребности в пище, воздухе, жилище, безопасности и т. п. Эти потребности обусловлены прежде всего биологической природой человека. Эти потребности присущи и животным.

Но большая часть человеческих потребностей не может быть отнесена к числу универсальных (в указанном выше значении) потребностей. Эти «неуниверсальные» потребности

¹ См., в частности, *Ходжсон Дж.* Экономическая теория и институты. М., 2003. С. 345-359.

² *Ходжсон Дж.* Экономическая теория и институты. С. 351.

возникли и существуют благодаря необходимости обеспечить существование людей в определенных природных и социально-экономических обстоятельствах, которые чрезвычайно разнообразны. Но именно они предопределяют формирование индивидуальных и коллективных потребностей. У человека нет врожденных потребностей к трудовой деятельности и творчеству, новаторству, созиданию и т. п. Новые, обретаемые и обретенные, потребности в отличие от «универсальных» обладают свойством изменяться, им присуща динамика. Одни потребности могут возникать, набирать силу, выходить на передний край всего комплекса потребностей, вытесняя другие потребности на периферию, последние же, в свою очередь, будут «затухать» и даже исчезать. Перемены в комплексе потребностей социального актора обуславливаются и требованиями социальной среды его существования, и собственными устремлениями и интересами. Различные агенты и субъекты формирования человеческого потенциала могут изменять комплексы потребностей, целенаправленно создавать необходимые структуры потребностей, а на их основе необходимые структуры способностей и готовностей.

Часто говорят о групповых и надгрупповых потребностях. И это уже другой тип потребностей, нежели потребности отдельных членов групп, общностей. Эти потребности, с нашей точки зрения, целесообразно обозначить другим понятием «потребности-необходимости» — необходимости действовать в тех условиях и обстоятельствах вне которых группы, общности не смогут существовать, действовать, изменяться и развиваться. Реализация этих потребностей-необходимостей действовать — функциональный императив существования людей в группах, общностях.

Вопрос о классификации *групповых* потребностей — один из самых дискуссионных и пока далекий от какого-либо удовлетворительного решения. Если мы придерживаемся объективной трактовки потребностей, то в рамках этой концепции невозможна постановка вопроса о *создании новых потребностей*. В этой концепции потребности просто существуют, их можно осознать, придать их удовлетворению человеческий, социально приемлемый и (или) желательный характер. И эти потребности нельзя уничтожать, они неотчуждаемы.

Но кроме таких, неотчуждаемых потребностей, люди в процессе социализации и в процессе различных социальных взаимодействий полустихийно, полусознательно формируют потребности другого типа. Такие потребности, которые индуцируются в индивидов и группы индивидов и которые индивиды и группы постепенно интернализуют, делают одной из основ своей деятельности в определенных жизненных ситуациях. Эти потребности со временем становятся столь же объективными, сколь объективными являются универсальные потребности людей.

Человеческая история показывает, что создание новых личностных, групповых и надгрупповых потребностей — это одна из распространенных социальных практик, связанная с осуществлением социальных преобразований (социальных реформ, социальных революций). В ходе социальных трансформаций «ненужные», «вредные» потребности индивидов и групп подавляются, вытесняются. А их место занимают новые, «необходимые», в высшей степени «полезные» для развития общества потребности. Из сказанного следует, что *кроме универсальных человеческих потребностей, все остальные потребности индивидов и групп, общностей имеют чисто социальное происхождение*.

ние, они могут активно создаваться, применяться и энергично подавляться и уничтожаться.

Это принципиально важное теоретическое положение имеет не менее важное практическое значение, а именно: в определенных исторических обстоятельствах активная часть общества может для обеспечения своего устойчивого развития создавать, распространять и даже навязывать специфические системы общественно необходимых потребностей. При таком активном отношении к потребностям большая часть социальных потребностей, которые сегодня принадлежат немногим, завтра станут внутренним и необходимым достоянием многих. *Жизненно важный вопрос для России — как создать необходимые, новые потребности, способности и готовности, как добиться их широкого распространения и принятия.* Ответ на этот вопрос имеется: необходимо формировать политику развития человеческого потенциала россиян, в ходе реализации которой будут созданы новые потребности.

Западные страны, особенно США, после Второй мировой войны ведут активную политику по наращиванию своего человеческого потенциала, повышению его качественных характеристик. Объектами этой политики становятся прежде всего отдельные социально-профессиональные группы, занятые в критических для экономики США секторах. Кроме того, в западных странах развернута многосторонняя деятельность государственных и общественных организаций, различных фондов по поиску, отбору, как готовых специалистов, так и талантливой молодежи для работы (временной и постоянной) в различных секторах общественного производства. По существу критерием отбора, предоставления вида на жительство, гражданства являются имеющиеся у индивидов

системы потребностей, способностей и готовности выполнять на достаточно высоком уровне социально необходимые деятельности, роли и функции.

Но вернемся к вопросу определения потребностей. Дж. Ходжсон, вслед за некоторыми экономистами, предлагает различать *потребности* (needs) и *запросы* (wants). Потребности — запросы общего характера, связанные с условиями человеческого существования и присущие всем людям, оказавшимся в одинаковой ситуации. Потребности объективны, им можно придать универсальный характер, чего нельзя сказать о запросах (прихотях, пристрастиях). Чтобы выявить потребности и дать им оценку, необходимо исследовать природу условий человеческого существования и окружающую человека обстановку¹. Предлагаемое разграничение потребностей и запросов, на наш взгляд, особенно значимо для эмпирического изучения потребностей как объективного свойства людей. Потребности как объективное явление могут осознаваться и находить свое выражение в желаниях, предпочтениях, ориентациях индивидов и социальных общностей.

Из всех потребностей, способностей и готовности человека и социальных общностей нас интересуют прежде всего их потребности, способности и готовности осуществлять *общественно необходимые деятельности*, выполнять предназначенные им и (или) выбранные ими *социальные роли и функции*. Нас интересует человек деятельный и действующие социальные общности, ибо только в практических действиях могут быть получены те продукты, которые необходимы для обеспечения жизнедеятельности и человека, и социальных общностей.

¹ Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты. С. 351.

Деятельности индивидов и общностей могут осуществляться в силу внешних или внутренних обстоятельств, причин, факторов, а также и тех и других. В социальном мире миллиарды людей осуществляют различные деятельности не на основе потребностей в них, а в силу жизненной необходимости. Когда необходимость действовать диктуется извне, то это *принудительная деятельность*. Когда же в основе действий лежат внутренние причины, то здесь возможны две ситуации. В одном случае действия совершаются потому, что без их результатов невозможно само существование и жизнеспособность социальных акторов. Это *вынужденная деятельность*, деятельность, осуществляемая *без потребности* социального актора в ней. И она, как правило, выполняется привычным, рутинным способом. Во втором случае деятельность осуществляется на основе потребности и добровольного выбора социального актора. Здесь субъект действия уже старается сформировать и развить соответствующие способности и готовности. Он нередко стремится выполнить необходимые действия качественно и эффективно.

Формируя и развивая человеческий потенциал, целесообразно стремиться к повышению удельного веса внутренних обусловленностей человеческих деятельностей, к трансформации внешней обусловленности во внутреннюю обусловленность.

Ядро человеческого потенциала — человеческие способности. В психологических словарях их обычно определяют как индивидуально-психологические особенности личности, которые являются условием успешного выполнения той или

иной продуктивной деятельности¹. Однако остаются дискуссионными вопросы о том, сколько этих особенностей, какова природа каждой из них, как они взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Вопросы о происхождении, развитии, распределении, использовании способностей также остаются малоисследованными. Тем не менее многие сходятся в том, что важнейшими компонентами способностей выступают знания и умения.

Способности человека и социальных общностей, конечно, можно интерпретировать как психологические свойства, но природа способностей более многогранна и требует их всесторонней характеристики.

Очевидно, недостаточная разработка теории человеческих способностей, ее эмпирического испытания сегодня ограничивает наши возможности их формирования и развития.

Способности к выполнению определенных видов деятельности можно раскрыть в разных терминах. Полагаем, что для изучения человеческого потенциала способность целесообразно представить состоящей из двух основных компонент: **знания специальных технологий решения традиционных и нетрадиционных задач и умения (навыки) применять эти технологии**. Подобная трактовка способностей открывает дорогу к операционализации этого понятия.

Человеческий потенциал — это не только и не просто реальные возможности, а сформированные реальные способности, которые в социальных практиках проявляются и используются или не проявляются и не используются, обеспечивая социальному миру его высокую или низкую жизнеспособность.

¹ Психология. Словарь. 2-е изд., испр. и доп. / под общей ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М., 1990. С. 381.

Готовности выполнять определенные виды деятельности. Это уже не просто желание приступить к выполнению деятельности, желание, которое может и исчезнуть, а сформированные устойчивые установки социального актора, который приступает на их основе к деятельности без специальной предварительной подготовки — как профессиональной, так и социально-психологической. Другими словами, в готовности как одной из внутренних компонент потенциала в преобразованном виде представлены и потребности и способности, а также ранее сформированная мотивация к выполнению той или иной деятельности.

Значение готовности как компоненты человеческого потенциала было давно осознано людьми и широко использовалось в социальных практиках. Достаточно вспомнить девиз советского периода жизни россиян, когда лозунг (призыв) «готов к труду и обороне» звучал повсеместно и когда миллионы людей стремились получить особый значок «ГТО». Это массовое социальное движение дало свои плоды, в том числе в годы Великой Отечественной войны.

§1.3. Базовая структура человеческого потенциала

В совокупном человеческом потенциале общностей столько компонент, сколько существует в обществе социально-необходимых деятельностей и их продуктов. Эти деятельности — его функциональные императивы, без их выполнения и достижения их продуктов само существование социума невозможно, как невозможно и его развитие.

У отдельных членов общества не может быть столько систем потребностей, способностей и готовностей, сколько их требуется для нормального функционирования социума и сколько социум реально формирует в своем «теле».

Каждой сфере общественной жизнедеятельности необходима специфическая конфигурация компонент человеческого потенциала. В то же время в нем можно выделить две структуры: базовую и специализированную. Первая включает в себя те компоненты, которые присущи всем носителям потенциала, независимо от того, в какой сфере общественной жизнедеятельности они находятся. Вторая или, точнее, вторые — специализированные — формируются, развиваются и проявляются на основе базовой структуры для выполнения специфических деятельностей (экономической, политической, военной и т. п.) в отдельных сферах общественной жизни. Каждой из этих сфер необходим свой человеческий потенциал.

По нашему мнению, человеческий потенциал — это особого рода **социально-биологическая целостность**, которая по своей структуре включает в себя следующие *базовые компоненты и отношения между ними*: демографическая компонента; компонента здоровья; образовательная; трудовая; культурная; гражданская; духовно-нравственная, сетевая. Каждая из выделенных компонент находится в соответствии с общественно-необходимыми видами деятельности, функциональными императивами: демографическая компонента — деятельность по производству новых поколений; компонента здоровья — деятельность по обеспечению физического и психического здоровья общества; образовательная — деятельность по производству «общества знания»; трудовая — деятельность по производству материальных благ и различных услуг; культурная — деятель-

ность по производству духовных благ; гражданская — деятельность по обеспечению и изменению социального порядка; духовно-нравственная, — деятельность по консолидации общества на основе нравственных ценностей; сетевая — деятельность по обеспечению единства и целостности человеческого потенциала.

Демографическую компоненту потенциала мы определяем как сформированную во взаимодействии с социальной средой систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей обеспечивать продолжение их «рода», их жизни от одного поколения к другому.

Компонента здоровья — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей в течение долгих лет поддерживать хорошее здоровье (физическое и психическое) и хорошую работоспособность.

Образовательная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей усваивать и использовать различные типы знаний, а также достигнутый уровень «образованности».

Трудовая компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой *общая* система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять деятельности, создающие разнообразные индивидуально и социально значимые продукты и услуги, независимо от того, где эти деятельности могут осуществляться. Ведь трудовой потенциал реализуется не только в сфере основной занятости человека и общностей, но и в других сферах.

Культурная компонента — сформированная во взаимодействии с социально-культурной средой система потребно-

стей, способностей и готовностей индивидов и общностей взаимодействовать с миром материальных и духовных ценностей, способность понимать и критически оценивать разные типы и формы культуры, а также способность создавать культурные ценности. Это также потребность, способность и готовность к освоению и использованию основных и специфических паттернов поведения и мышления.

Гражданская компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять различные роли гражданина своей страны, роли участника административных, правовых, политических отношений, это способность жить интересами своего отечества, по собственной инициативе ставить, обсуждать и решать проблемы обеспечения безопасности и развития своей родины.

Духовно-нравственная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой потребность, способность и готовность индивидов и общностей **жить, опираясь на исторически выработанный, социально-одобряемый комплекс нравственных норм и ценностей**, обеспечивающих личностную автономию и общественную солидарность. Духовно-нравственный потенциал включает в себя также систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей приобщаться к миру общественно важных смыслов, значений, идей, ценностей, идеалов, а также к совокупности норм и правил, регулирующих отношения между людьми; способность жить в согласии с другими, не причиняя им физического и нравственного вреда.

Каждая из выделенных компонент человеческого потенциала представляет собой особую качественно определенную

систему потребностей, способностей и готовностей. Но кроме этих систем в целостном человеческом потенциале можно выделить **разные комплексы систем потребностей, способностей и готовностей** индивидов и общностей выполнять общественно необходимые деятельности. Так, например, мы выделили три основных типа комплексов систем потребностей, способностей и готовностей, а именно: **комплекс систем потребностей, способностей и готовностей жизнеобеспечения** индивидов и общностей; **комплекс систем потребностей, способностей и готовностей функционирования**, привычной жизнедеятельности, где ядро комплекса — системы потребностей, способностей и готовностей для выполнения основных видов необходимых деятельности, основных социальных ролей и функций; **комплекс систем потребностей, способностей и готовностей к самоизменению (саморазвитию, самоторможению, самоуничтожению)** социальных акторов.

Каждый комплекс содержит **актуальные, действующие** системы потребностей, способностей и готовностей и **резервные, тыловые**. В разных обстоятельствах индивиды и общности обычно могут свободно использовать эти системы, в необходимых случаях часть актуальных, действующих систем переводится и (или) переходит на периферию потенциала, и эти системы становятся резервными. Одновременно или позже любая из находящихся в резерве систем потребностей, способностей и готовностей может актуализироваться и переводиться (переходить) в состав действующих систем потребностей, способностей и готовностей.

Таким образом, в целостном человеческом потенциале состав и структура систем потребностей, способностей и готовностей не остаются неизменными, и в зависимости от жизненных

обстоятельств в целостном человеческом потенциале обычно происходят значительные перемены в его элементах и структуре. С нашей точки зрения, основным механизмом изменения человеческого потенциала являются потенциальные и реальные связи и противоречия между входящими в его состав системами потребностей, способностей и готовностей. Ослабление и (или) утрата связей между отдельными системами потребностей, способностей и готовностей может приводить к деформации человеческого потенциала и (или) к его деградации как единого и целостного образования. Укрепление же связей между системами потребностей, способностей и готовностей, поддержание их в устойчивом состоянии обеспечивает стабильность человеческого потенциала и благоприятствует в определенных условиях его развитию, его обогащению.

Охарактеризованные нами компоненты человеческого потенциала широко известны и многократно описаны в научной литературе. Кроме этих компонент в базовой структуре человеческого потенциала мы выделили сетевую компоненту. Обратимся к ее подробному рассмотрению.

Глава 2. Сетевая социальная компонента человеческого потенциала

Ни общество в целом, ни его различные подсистемы, включая экономику, не могут функционировать и тем более развиваться, если их человеческий потенциал не консолидирован, не интегрирован, если он не сформирован как особого рода социально-биологическая целостность.

Помимо традиционно выделяемых в человеческом потенциале компонент (демографической, здоровья, образовательной, трудовой и т.д.), на наш взгляд, целесообразно обозначить и охарактеризовать особую компоненту потенциала, которую мы назвали *сетевой социальной компонентой*. Исследователи обычно не уделяют должного внимания вопросу о том, *каков социальный механизм, обеспечивающий целостность человеческого потенциала общностей, населения, этносов, наций и т. п.* Полагаем, что таким механизмом выступают социальные связи между внутренними компонентами человеческого потенциала (т. е. между потребностями, способностями и готовностями) и носителями разных потенциалов. От тесноты, плотности указанных социальных связей зависит степень интеграции человеческого потенциала общностей, его устойчивость, его способность противостоять внешним негативным воздействиям и его способность к саморазвитию. Вышесказанное позволяет выделить в человеческом потенциале общностей *сетевую социальную компоненту как компоненту, обеспечивающую его социальную интеграцию*.

Эту компоненту человеческого потенциала мы определяем как сформированную во взаимодействии с соци-

альной средой систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей формировать, развивать и сохранять социальные связи между коллективными и индивидуальными носителями потенциала и между его внутренними компонентами, т. е. потребностями, способностями и готовностями индивидуальных и коллективных носителей потенциала защищать и отстаивать целостность и единство своего потенциала.

Таким образом, формирование, сохранение, развитие и использование человеческого потенциала должны включать в себя и формирование, развитие, сохранение и использование его сетевой социальной компоненты. Развитие этой компоненты потенциала становится одним из направлений политики развития человеческого потенциала. А целью формирования и развития указанной компоненты, в частности, может быть создание неких узлов, центров, связывающих субъектов потенциала и его компоненты.

По нашему мнению, ключевое понятие для анализа сетевой компоненты человеческого потенциала — «социальная связь». С помощью этого понятия фиксируются стандартизированные отношения и зависимости между разными социальными акторами, организациями, институтами. Это объективированные социальные отношения и зависимости, которые носят безличный и принудительный характер, но которые могут модифицироваться в процессе реальных взаимодействий людей.

В реальном социальном мире именно социальные связи между индивидами, группами, общностями, обществами, культурами обеспечивают как преемственность в социально-экономическом развитии, так и перемены в нем, его динамику, в том числе динамику человеческого потенциала.

По нашему мнению, сетевая компонента человеческого потенциала, как и целостный человеческий потенциал, существует и функционирует на четырех уровнях: личностном, групповом, надгрупповом (сетевая компонента человеческого потенциала больших социальных общностей) и на уровне всего населения страны, государства.

Единство и целостность человеческого потенциала общества, государства, страны обеспечивается прежде всего за счет его сетевой компоненты, которая формируется, развивается, сохраняется во взаимодействии с его национально-культурной компонентой.

Единство и целостность человеческого потенциала социально-профессиональных общностей, реальных субъектов экономики, также поддерживается и изменяется их сетевой компонентой во взаимодействии с другими компонентами их потенциала, прежде всего профессиональной и субкультурной компонентами.

В условиях спонтанного, естественного нерегулируемого распределения и перераспределения человеческого потенциала в географическом и социальном пространствах в его структуре могут возникать и часто реально возникают лакуны, разрывы, сдвиги в связях между его компонентами, что приводит к ослаблению его дееспособности, к нарушениям выполняемых его носителями социальных ролей и функций. В конечном счете это может приводить к дезинтеграции человеческого потенциала и даже к его деформации и деградации.

Противостоять этим тенденциям можно на основе формирования, развития и поддержания сетевой компоненты человеческого потенциала. Ее основное назначение — создать, поддерживать и в необходимых ситуациях развивать систему ус-

тойчивых связей между носителями потенциала и между его компонентами.

Устойчивость связей может обеспечиваться своеобразными центрами управления, образующими узлы связей. Эти центры можно назвать интегрирующими силами коллективного человеческого потенциала. В них спонтанно и (или) целенаправленно формируется ядро потенциала, под которым мы понимаем группу активно действующих индивидуальных субъектов потенциала, создающих и образующих сеть взаимосвязанных систем потребностей, способностей и готовностей. Как правило, ядро потенциала создает и определяет лидер (лидеры) общественно-необходимых деятельностей, социальных ролей и функций.

Мы полагаем, что основной ресурс формирования, развития, сохранения сетевой компоненты человеческого потенциала – *социальный капитал*¹, под которым сегодня понимают совокупности социальных связей, создаваемых и существующих в человеческих коллективах; нормы, правила, регулирующие отношения между людьми, в том числе нормы взаимопомощи, доверительных отношений, взаимных обязательств, ответственности и т. п., которые обеспечивают групповую сплоченность, солидарность. Все перечисленные компоненты социального капитала могут участвовать в формировании сетевой компоненты человеческого потенциала, и, наоборот, развитая сетевая компонента может наращивать социальный капитал.

К приоритетам развития сетевой компоненты человеческого потенциала мы относим прежде всего развитие системы коллективных и индивидуальных потребностей, способно-

¹ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122–139.

стей и готовностей формировать, поддерживать, развивать социальные связи между носителями потенциала.

К первостепенным задачам развития сетевой компоненты следует также отнести и формирование системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей поддерживать и усиливать положительные прямые и обратные связи с социальной средой, а также снижать или устранять отрицательные связи с ней.

Другим приоритетом развития сетевой компоненты потенциала, на наш взгляд, следует считать формирование у носителей потенциала систем потребностей, способностей и готовностей превращать, преобразовывать наличный человеческий **потенциал** в человеческий **капитал**. В условиях жесткой конкурентной борьбы названная система потребностей, способностей и готовностей безусловно необходима. Сегодня в России ощущается острый дефицит в работниках, обладающих реальными способностями преобразовывать свой человеческий потенциал в человеческий капитал, то есть увеличивать «доходность» потенциала на основе его приращения и эффективного использования.

Человеческий потенциал формируется, развивается, функционирует, изменяется, деформируется и деградирует как за счет связей с внешней социальной средой, так и на основе связей между его внутренними, сущностными компонентами, то есть на основе связей между потребностями, способностями и готовностями индивидов и общностей выполнять социально необходимые деятельности. Поэтому к приоритетам развития сетевой компоненты мы относим обеспечение гармонии, взаимодополнительности, взаимоусиления отношений между потребностями, способностями и готовностями работников и трудовых коллективов обеспечивать единство и целостность их человеческого

потенциала, его целеустремленное превращение в человеческий капитал. Практика показывает, что в человеческом потенциале трудовых коллективов России указанные потребности, способности и готовности далеко не всегда развиты в должной мере и не всегда между ними складываются необходимые связи. Достаточно распространенной сегодня является ситуация, когда отношения между работниками складываются только на основе производственной необходимости. В этих условиях мы сталкиваемся с сугубо формальным, административным единством коллектива, организации. Такое единство быстро нарушается, когда у коллектива возникают серьезные внутренние или внешние проблемы. Органическое единство и целостность трудового коллектива и его человеческого потенциала могут поддерживаться не только на основе административной необходимости, но и на основе сформированных индивидуальных и коллективных систем потребностей, способностей и готовностей субъектов потенциала поддерживать конкретными действиями целостность коллективного человеческого потенциала. Такие системы формируются прежде всего на базе коллективного социального капитала, а также на базе корпоративной культуры.

Говоря о *реализации* сетевой компоненты человеческого потенциала, мы должны исходить из представлений о том, каково назначение, функции данной компоненты, а также о том, где, в каких сферах социального пространства ее функции могут реализовываться.

Сетевая компонента человеческого потенциала обеспечивает распределение и перераспределение индивидуальных и коллективных носителей (субъектов) потенциала по социально-профессиональным позициям в многомерном социальном пространстве.

На основе этой компоненты осуществляется поиск, размещение и закрепление индивидуальных и коллективных экономических агентов на «выгодных» социально-экономических позициях.

Сетевая компонента может *использоваться* для формирования и развития систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей к выполнению социально значимых деятельностей не столько в силу жизненной необходимости, сколько по внутреннему убеждению и желанию.

И раньше и сегодня десятки миллионов людей работали и работают не потому, что у них развита жизненная потребность в труде, а в силу необходимости иметь средства к существованию. Такой труд не может быть источником вдохновения и экономического роста. Использование сетевой компоненты позволит труд миллионов из необходимости превратить в потребность.

Сетевая компонента может использоваться в более эффективном создании трудовых коллективов, их сплочении на основе общих ценностей и корпоративной культуры, повышении эффективности их экономической деятельности за счет консолидации индивидуальных потенциалов и мобилизации совокупного группового человеческого потенциала социально-профессиональных общностей.

На основе сетевой компоненты можно быстрее и эффективнее осуществлять презентацию трудовых коллективов и результатов их деятельности на различных «публичных аренах»¹.

¹ О понятии «публичные арены» см.: Хилгартнер Стивен, Боск Чарльз Л. Рост и упадок социальных проблем: концепция публичных арен // Средства массовой коммуникации и социальные проблемы. Хрестоматия / сост. И. Г. Ясавеев. Изд. Казан. ун. Казань: 2000. С. 18–53.

Использование сетевой компоненты позволит повысить качество человеческого потенциала социально-профессиональных общностей за счет развития его внутренних компонент и гармонизации отношений между ними.

Значительна роль сетевой компоненты в решении социальных проблем трудовых коллективов и его отдельных представителей.

Для реализации сетевой компоненты человеческого потенциала необходимы определенные механизмы. Рассмотрим некоторые из них. Для начала уточним содержание понятия «механизм».

Механизм — это такое взаимодействие между элементами системы, в ходе которого одни элементы преобразуют (создают, воссоздают) другие.

В экономической литературе понятие «механизм» используется, как правило, для обозначения систем социально-экономического управления, которые обеспечивают прогнозирование, планирование, организацию, контроль и регулирование различных процессов.

По существу, при такой трактовке механизма в явном или неявном виде используется модель воздействия некоторых управленческих систем, органов на объективные и субъективные факторы некоторого процесса.

С нашей точки зрения, использование модели воздействия правомерно, но недостаточно. В трактовке механизмов необходимо переходить к другой модели, модели взаимодействия.

К основным механизмам реализации сетевой компоненты человеческого потенциала мы относим такие взаимодействия, в ходе которых происходит актуализация личностных, групповых и надгрупповых систем потребностей, способностей и готовно-

стей формировать, сохранять и развивать социальные связи между компонентами потенциала и его носителями, повышать практическую значимость и действенность этих связей.

Важнейшая роль в процессе реализации сетевой компоненты принадлежит лидерам и ядру потенциала, которые обеспечивают взаимосвязь между основными компонентами человеческого потенциала и его носителями. Ядро потенциала и его лидеры осуществляют целеполагание коллективной деятельности, поддерживают нормы и правила профессионального общения, культивируют профессиональные ценности, создают атмосферу доверия, взаимопомощи и выполнения взаимных обязательств. Именно в указанных действиях лидеров и ядра потенциала и реализуется сетевая компонента.

К механизмам реализации сетевой компоненты потенциала следует отнести также создание благоприятных социально-экономических условий для деятельности лидеров и ядра потенциала. Человеческий потенциал социально-профессиональных общностей персонифицируется в их лидерах и ядре и проявляется на «публичных аренах» как внутри коллектива, так и за его пределами. Не только лидеры потенциала, но и носители потенциалов высокого качества должны также выдвигаться на публичные арены.

К общим механизмам реализации сетевой компоненты мы относим взаимодействие субъектов потенциала с объективно существующими в данном обществе, регионе социально-экономическими условиями. Эти условия могут как способствовать, так и препятствовать установлению, изменению, сохранению социальных связей между различными компонентами потенциала и его носителями.

Взаимодействие субъектов потенциала с различными социальными институтами, организациями, органами управления также следует отнести к механизмам реализации сетевой компоненты.

Раньше мы отметили, что *сетевая компонента человеческого потенциала формируется, в частности, на основе социального капитала*. Но верно и обратное: человеческий потенциал и его сетевая компонента могут способствовать формированию социального капитала.

Обратимся к более подробному рассмотрению вопроса о роли человеческого потенциала в формировании социального капитала (этот вопрос до сих пор в научной литературе не рассматривался).

Существуют разные определения социального капитала. Среди элементов социального капитала часто называют социальные связи, социальные сети, нормы, правила, доверие, убеждения, верования, накопленные «чужие обязательства», «социальные расписки» и т. п.

Социальный капитал в самом общем виде можно определить как систему социальных связей, обеспечивающих сплочение, организованность, интеграцию, взаимопомощь коллективных и индивидуальных социальных акторов. Опираясь на свой человеческий потенциал, прежде всего на его сетевую компоненту, социальные акторы создают и поддерживают эти социальные связи. Акторы могут их изменять, передавать друг другу, использовать. На основе этих связей они могут и реально получают доступ к различным ресурсам, что позволяет им решать стоящие перед ними жизненно важные задачи.

Для нас социальный капитал — это дополнительные блага, выгоды, приобретения, преимущества, которые соци-

альные акторы (индивидуальные и коллективные) получают, осваивая и используя различные системы социальных связей, а также используя ресурсы этих связей в своих целях.

Нередко полагают, что главным компонентом социального капитала являются социальные связи, другие относят к социальному капиталу только блага, приобретения, выгоды, которые социальные акторы получают, используя эти связи. *На самом деле, к социальному капиталу мы можем относить только освоенные и используемые социальные связи, а также результаты их освоения и использования.*

Социальный капитал выполняет в жизнедеятельности социальных акторов различные функции, в том числе функции ускорения и повышения эффективности процесса достижения целей деятельности. Экономисты подчеркивают значение социального капитала для повышения доверия экономических агентов, которое является одной из основ снижения транзакционных издержек.

Как правило, в литературе выделяется позитивная роль социального капитала в деятельности социальных акторов и функционировании различных социальных систем, в том числе экономических. Если можно согласиться с тем, что социальный капитал является одной из основ деятельности социальных акторов, то вопрос о позитивной роли социального капитала для различных социально-экономических систем требует необходимых уточнений. И здесь целесообразно обратиться к функциональному анализу, который предписывает нам рассматривать функции того или иного явления с точки зрения его влияния на окружающую среду. В случае с социальным капиталом нам необходимо рассматривать не только его эуфункции, но и его дисфункции, явные и скрытые функции. Подчеркнем, что социальный

капитал как индивидуальных, так и коллективных акторов может тормозить процессы достижения их целей, а «корыстное» его использование может приводить к процессам социальной дезорганизации и дезинтеграции, к снижению устойчивого развития социально-экономических систем, к спаду производства и возникновению социально-экономических кризисов.

Социальный капитал производится и воспроизводится во взаимодействии социальных акторов, а само производство и воспроизводство социального капитала представляет из себя процесс формирования, закрепления, развития, использования систем социальных связей, которые могут как облегчить, так и ускорить решение стоящих перед социальными акторами задач. Особенность создаваемых социальных связей состоит в том, что взаимодействие социальных акторов в них строится на основе высокой степени доверия, стремления к взаимопомощи, согласию, единению, солидарности.

Среди создаваемых социальных связей можно выделить: реальные и виртуальные, сильные и слабые, внутренние и внешние, позитивные и негативные. Одновременно со связями создаются и воспроизводятся нормы и правила, регулирующие взаимодействия социальных акторов в социальных полях. **В каждом социальном поле обычно производятся и воспроизводятся специфические для данного поля нормы и правила.**

Результат производства и воспроизводства социального капитала — совокупности социальных связей, социальных сетей, которые организуют, регламентируют, направляют и контролируют взаимодействие социальных акторов в соответствующих полях на основе существующих в них норм, правил, ценностей, верований.

Можно выделить три типа производства и воспроизводства социального капитала: спонтанное, индуцированное (сознательно конструируемое), спонтанно-индуцированное. Среди основных факторов производства и воспроизводства социального капитала необходимо выделить институциональную среду и коллективных и индивидуальных акторов. Значительную роль в производстве и воспроизводстве социального капитала играют семья, трудовые коллективы, религия, право, идеология и тому подобное. Именно **социальные институты, как правило, поддерживают, сохраняют и распространяют особые правила и нормы взаимодействия** между социальными акторами. Но **ведущей силой** в производстве и воспроизводстве социального капитала **выступают социальные акторы**, которые создают, сохраняют, изменяют, обогащают, используют и уничтожают социальные связи, существующие в каждом социальном поле.

Социальный капитал создается в социальном пространстве и в его социальных полях: образовательном, культурном, экономическом, политическом и других. Социальные акторы создают в каждом поле специфический социальный капитал и используют его для достижения целей специфических деятельности. В постсоветский период в России в результате социально-экономических преобразований произошла радикальная перемена в социальном капитале соответствующих социально-экономических систем. Одни формы социального капитала исчезли, а другие возникли.

Производство и воспроизводство социального капитала включает в себя прежде всего производство и воспроизводство систем потребностей, способностей и готовности социальных акторов создавать, поддерживать и

развивать системы социальных связей, позволяющих им достигать своих целей и приобретать реальные и символические богатства.

Элементарная единица социального капитала группы, общности, страны — социальный капитал отдельного человека. Взаимодействуя друг с другом и объединяясь в различные социальные группы, общности, люди создают социальные капиталы группы, общности, которые по своей мощности превосходят социальные капиталы отдельных личностей (отдельные личности могут приходить в группы и уходить из них, но созданный при их участии групповой социальный капитал остается). Группы, взаимодействуя друг с другом, создают социальный капитал более высокого уровня, социальные капиталы страны, государства. Так создаются, взаимодействуют, взаимоусиливаются или взаимоослабляются разные социальные капиталы, или разные уровни единого совокупного социального капитала.

Как мы видели, существуют разные определения социального капитала, в том числе и определение социального капитала личности, отдельного человека. Для примера приведем одно из определений социального капитала отдельного человека. По мнению Н. И. Ларионовой, социальный капитал отдельного человека можно определить как неотделимые от человека характеристики, влияющие на его социально-экономическую деятельность, а именно навыки, знания, творческий потенциал, предприимчивость и др.¹. Но очевидно, что перечисленные характеристики человека необходимо отнести к его человеческому капиталу и (или) человеческому

¹ *Ларионова Н. И.* Содержание и формы реализации социального капитала. автореф. дисс. канд. экон. наук. М., 2012. С. 12.

потенциалу. С нашей точки зрения, **социальный капитал отдельного человека** — выгоды, блага, преимущества, прибыли, «социальная рента», которые он получает, вступая в социальные связи с индивидуальными и коллективными акторами, те связи, без использования которых он не смог бы получить этих выгод, благ и т. п.

Одним из основных механизмов производства и воспроизводства социального капитала, с нашей точки зрения, является механизм его создания на основе человеческого потенциала.

Напомним, что для нас человеческий потенциал — сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовности различных социальных акторов выполнять общественно-необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, а также полученные акторами на основе использования этих систем разнообразные свойства, приобретения, заслуги, звания и т. п., которые в совокупности обеспечивают их общую дееспособность.

В совокупном человеческом потенциале общества мы выделили четыре вида потенциалов, каждый из которых существует относительно независимо от других, но в определенных обстоятельствах может взаимодействовать с ними: личностный потенциал; групповой (потенциал социальных групп, коллективов, деятельность которых осуществляется в организационных рамках в ограниченном социальном пространстве); потенциал различных социальных общностей (социально-демографических, социально-территориальных, социально-профессиональных, социально-классовых, жизнедеятельность представителей которых не регламентируется формальными и неформальными орга-

низационными рамками и протекает в разных точках, полях социального пространства); человеческий потенциал всего населения страны как особого рода социальной целостности. Последний из названных потенциалов — один из видов человеческого потенциала и не тождествен совокупному человеческому потенциалу общества.

По нашему мнению, каждому из выделенных потенциалов соответствует свой социальный капитал: социальный капитал индивидуальных акторов; групп; социальных общностей; всего населения страны. Если принять это положение, то непрекращающиеся дискуссии о реальном существовании разных видов социального капитала становятся беспредметными.

Социальный капитал — та часть систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов и результатов их реализации в виде благ, преимуществ, которые приносят социальному актору доход, прибыль и т. п.

В структуре человеческого потенциала мы выделили его сетевую социальную компоненту. Ее мы определили как систему потребностей, способностей и готовностей социальных акторов формировать, развивать и сохранять социальные связи между ними, которые ускоряют, облегчают и повышают эффективность решения стоящих перед ними задач и обеспечивают единство и целостность человеческого потенциала.

Назначение сетевой компоненты человеческого потенциала состоит, в частности, в том, чтобы создавать и использовать такие системы социальных связей, которые позволяют субъектам потенциала решать стоящие перед ними жизненно важные задачи.

По нашему мнению, социальный капитал создается на основе пролиферации (размножения) сетевой компо-

ненты человеческого потенциала. В процессе пролиферации сетевой компоненты возникают и расширяются системы социальных связей между социальными акторами, которые позволяют им успешно решать стоящие перед ними проблемы. Таким образом, накопление социального капитала происходит за счет пролиферации в социальном пространстве систем социальных связей в его полях.

Социальный капитал — надстройка над человеческим потенциалом индивидуальных и коллективных акторов и свойство их устойчивых отношений.

В постсоветский период в России были разорваны, уничтожены, утрачены многие значимые для общественного развития социальные связи. В то же время возникли новые системы связей, которые оказались и оказываются дисфункциональными для общества в целом и для различных социальных групп и индивидов в частности. Получили распространение такие нормы, правила отношений между социальными акторами, которые функционируют на основе принципа «человек человеку – волк». **Сегодня в России дефицит эфункционального социального капитала и избыток дисфункционального социального капитала.** Одной из актуальных задач является создание социально позитивного социального капитала во всех полях социального пространства, в том числе в экономическом. Без развитого позитивного социального капитала в экономическом поле нельзя рассчитывать на инновационное развитие российской экономики.

В современной России социальный капитал распределен неравномерно и многие его виды недостаточно развиты. Для повышения качества социального капитала россиян необходимо формировать и развивать сетевую компоненту человеческого потенциала, т. е. такие системы потребностей, спо-

собностей и готовностей социальных акторов, которые создадут новые социальные связи, отличающиеся высоким уровнем доверия, взаимным уважением, взаимной ответственностью и взаимопомощью.

Глава 3. Культурная компонента человеческого потенциала

Сегодня многие отмечают, что в последние десятилетия культурный потенциал населения России в целом заметно снизился. Например, главные признаки снижения социально-культурного потенциала россиян Т. И. Заславская видит в трех тенденциях:

- сознательное и активное разрушение государством институциональной, материально-финансовой и кадровой базы развития науки, образования и культуры;

- все более глубокая сегрегация разных слоев общества по социально-культурным критериям (характеру ценностей, интересов, образу и стилю жизни);

- безусловное и очень резкое снижение общественной морали и нравственности¹.

По нашему мнению, из перечисленных тенденций снижения социально-культурного потенциала только третья может быть непосредственно отнесена к культурному человеческому потенциалу, или, в нашей терминологии, к духовно-нравственной компоненте человеческого потенциала. Наука, образование, культура, их состояние — это важнейшие условия формирования и активизации человеческого потенциала, в том числе его культурной компоненты, но не сам потенциал и его компоненты.

Понятно, что дальнейшее **снижение качества** культурного потенциала недопустимо, ибо этот процесс может сказаться самым негативным образом на социально-экономическом развитии

¹ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. С. 20.

российского общества, его жизнеспособности, в том числе способности занять достойное место в мировой культуре и способности конкурировать с теми странами, население которых обладает развитым и качественным культурным потенциалом. Очевидно, что надежды создания такого потенциала в России необходимо связывать прежде всего с молодым поколением россиян.

Необходимо также не только сформировать качественный потенциал, но и создавать условия для его реализации и использования, т. е. активизировать его.

Очевидно, что неременным условием организации практической работы с культурным потенциалом является достижение согласия в понимании природы и особенностей этого явления.

В научной литературе культурный потенциал трактуется различным образом. Так, для О. В. Заборовской, культурный потенциал личности — совокупность ее этических и эстетических установок¹. Если исходить из предложенного понимания культурного потенциала, то сфера работы по его формированию и активизации непомерно сужается, а целью этой работы является только формирование этических и эстетических установок личности.

Но и более широкая трактовка культурного потенциала как духовной реальности не способствует многосторонней целевой ориентации деятельности агентов и субъектов его формирования и активизации. По Т. И. Заславской, социально-культурный аспект человеческого потенциала характеризует социально-значимые особенности менталитета граждан,

¹ Заборовская О. В. Условия формирования и развития человеческого потенциала в регионе: методология анализа и оценки. Гатчина: Изд-во Ленинград. обл. ин-та экономики и финансов, 2005. С. 29.

особенности убеждений и верований, уважение к закону и праву, уровень морали и нравственную структуру мотивационных комплексов и типов поведения¹.

Если исходить из предложения Заславской, то к основному направлению деятельности агентов и субъектов формирования и активизации потенциала следует отнести формирование менталитета граждан, включая формирование верований, убеждений, отношение к закону и праву и т. д.

Полагаем, что приведенные определения культурного потенциала не опирается на логически обоснованное исходное представление о культуре как специфическом явлении человеческой жизни.

Известно, что в социально-гуманитарных науках существует множество определений культуры. Это разнообразие определений обусловлено различными причинами: и предметом той или иной науки, ее познавательными интересами, и самой сложностью феномена культуры, его многоликостью, и практическими интересами исследователей. Здесь мы выделим в самом общем виде основные дефиниции культуры и обоснуем наш выбор, наш подход к трактовке культуры.

Итак, к числу основных определений культуры можно отнести следующие:

- знания, умения, верования, обычаи, идеалы, ценности, все то, что помогает людям организовать, упорядочить свою жизнь и социальные отношения;
- образцы, модели, принятые, одобряемые и неодобряемые, способы поведения;

¹ *Заславская Т. И.* Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. С. 15.

– система социально значимых видов деятельности и их продуктов, т. е. всего того, что люди создали и постоянно создают.

Как видно, в первой трактовке культуры акцент делается на ее духовных компонентах, во второй — на поведенческой компоненте, в третьей — на деятельностной.

При определении культурного потенциала можно исходить из разных определений культуры. Здесь мы используем и духовную, и поведенческую, и деятельностную трактовку культуры.

С нашей точки зрения, понятие культурный потенциал необходимо использовать в двух основных значениях — в узком и широком. Определяя культурный потенциал в узком значении, разные авторы имплицитно исходят из понимания культуры как системы духовных ценностей. Такой подход вполне правомерен и опирается на одну из влиятельных традиций в социально-гуманитарных науках, которая была основана и развита в философии (прежде всего в неокантианстве XIX в.), а в дальнейшем в культурной и социальной антропологии. Эту традицию мы учитываем и на нее опираемся.

Культурный потенциал *в узком* значении мы определяем как сформированную во взаимодействии с социально-культурной средой потребность, способность и готовность социальных акторов взаимодействовать с миром духовных и материальных ценностей, способность понимать и критически оценивать разные типы и формы культуры, а также способность использовать и создавать культурные ценности в процессе выполнения общественно необходимых деятельностей.

Мы полагаем, что недостаточно ограничиться узкой трактовкой культурного потенциала. Эту трактовку необходимо дополнить расширительным пониманием культурного

потенциала, что предполагает использование расширительной трактовки культуры, под которой мы понимаем исторически выработанные, используемые и изменяемые способы человеческого поведения и мышления (паттерны поведения и мышления), а также их результаты.

Этим особым способам мышления и поведения присущ универсальный характер, т. е. они могут использоваться там и тогда, где и когда это необходимо. Естественно, эти культурные универсалии обретают необходимую специфику в конкретных социально-экономических обстоятельствах.

Культурный потенциал в широком значении мы определяем как сформированную во взаимодействии с социально-культурной средой потребность, способность и готовность социальных акторов при необходимости использовать базовые и некоторые специфические способы поведения и мышления и их результаты.

Предложенное расширительное определение культурного потенциала задает главное и самое общее стратегическое направление деятельности агентов и субъектов его воспроизводства — формировать системы потребностей, способностей и готовностей социальных акторов использовать в своей деятельности **типичные для данной культуры способы поведения и мышления** и в то же время при необходимости их изменять, а также создавать новые способы поведения и мышления.

Культура включает в себя множество способов поведения и мышления, специфика каждого из которых обусловлена конкретной ситуацией взаимодействия в той или иной сфере общественной жизни, но в этом множестве присутствуют единые базовые компоненты.

Очевидно, что всем способам поведения и мышления обучить невозможно, но базовые компоненты культуры могут быть

освоены. К числу базовых компонент мы, в частности, относим нормы нравственного поведения, человеческой взаимопомощи, солидарности, гражданственности и другие. В дальнейшем субъекты (коллективные и индивидуальные) могут, опираясь на базовые компоненты, осваивать специфические компоненты культуры, т. е. способы поведения и мышления, существующие в разных сферах общественной жизни, в разных общественных группах. Эти способы поведения и мышления образуют то, что часто называют субкультурой (молодежной, корпоративной, сельской, военной и т.п.). Подготовка разных групп молодежи (в соответствии с их специфическими интересами) к жизнедеятельности в тех или иных социально значимых субкультурах (трудовых, спортивных, политических и т.п.) должна быть отнесена к одному из стратегических приоритетов воспроизводства культурного потенциала и его активизации.

Культурный потенциал в широком значении можно рассматривать как синтез всех других потенциалов. Его формирование опирается на другие потенциалы (потенциал здоровья, демографический, образовательный, трудовой и другие).

Каждый представитель молодого поколения может привнести нечто свое (это может быть и позитивный и негативный вклад) в культурный потенциал как целостное образование. На основе индивидуальных потенциалов возникает и получает развитие особая надиндивидуальная реальность, культурный потенциал социальных общностей, в том числе, молодежных.

Мы полагаем, что одной из важнейших качественных характеристик культурной компоненты человеческого потенциала является **степень согласованности, взаимодополнительности, непротиворечивости между его внутренними компонентами (потребностями, способностями и готовностями)**. Чем выше

согласованность между внутренними компонентами потенциала, чем гармоничнее отношения между ними, тем выше качество культурной компоненты потенциала молодого поколения, тем выше вероятность, что общность, используя развитый культурный потенциал, станет реальным коллективным субъектом общественных отношений. И наоборот, слабая согласованность между потребностями, способностями и готовностями, противоречивость отношений между ними свидетельствуют о низком качестве культурного потенциала.

К качественным характеристикам культурной компоненты человеческого потенциала необходимо также отнести качества каждой из внутренних компонент потенциала, т. е. мы должны говорить о качестве потребностей, способностей и готовностей. И речь здесь может идти о **степени, мере сформированности, развитости потребностей, способностей и готовностей** осваивать и использовать базовые и специфические способы поведения и мышления, духовные и материальные ценности.

Говоря о внутренних компонентах потенциала, их свойствах, мы не можем не остановиться на вопросе о **равномерности распределения соответствующих компонент и их свойств в целостной структуре носителей культурного потенциала**. Другими словами, чем **шире ареал распространения развитых** потребностей, способностей и готовностей среди различных категорий населения, **тем выше качество** всего культурного потенциала страны. И чем меньше развитых потребностей, способностей и готовностей в потенциалах разных социальных групп, тем ниже качество культурного потенциала всего населения.

С нашей точки зрения, качественным культурный потенциал можно считать тогда, когда:

- все его внутренние компоненты (потребности, способ-

ности и готовности осваивать и творчески использовать базовые и специфические способы поведения и мышления, духовые и материальные ценности) сформированы в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития общества в целом и (или) его отдельных сфер;

– компоненты находятся в согласии, взаимодополняют друг друга;

– ареал географической (пространственной) и социальной распространенности компонент отличается высокими показателями, т. е. высоко развитыми компонентами обладает большая часть населения.

Здесь обозначены наиболее общие качественные характеристики культурного потенциала. Их можно рассматривать как долговременные цели формирования потенциала. Эти цели могут и должны быть выражены в количественной форме (задача дальнейших исследований). Да и сами практические действия, как правило, становятся более эффективными, когда перед деятелем ставятся задачи, выполнение которых можно подвергнуть контролю и оценке в количественной форме.

Т. И. Заславская главной целью социальной политики российского государства на современном этапе считает преодоление тенденции к снижению качества человеческого потенциала, а значит, по ее мнению, и жизнеспособности общества. При этом социальная политика должна содействовать развитию не отдельных компонент потенциала, а сбалансированному повышению всех компонент потенциала России¹. Конечно, сегодня и государственные и негосударственные

¹ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. С. 16.

органы и организации должны создавать барьеры на пути снижения качества потенциала, в то же время этого недостаточно. По нашему мнению долговременной целью социальной политики государства должно стать достижение высокого качества человеческого потенциала.

Очевидно, формирование высокого качества культурного потенциала молодого поколения — задача на многие десятилетия. Поэтому необходимы выработка стратегии и плана поэтапных действий по достижению поставленных целей. По нашему мнению, реализация стратегии может быть осуществлена в рамках целевой комплексной программы, и эта программа должна носить приоритетный характер, создаваться и реализовываться как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Сегодня, как известно, созданы и реализуются программы патриотического воспитания молодежи, формирования толерантности и другие, но эти направления деятельности при всей их важности не решают всех задач формирования культурного и человеческого потенциала в целом.

Не только эти, но и многие другие задачи могут быть решены на основе **общегосударственной комплексной целевой программы формирования, воспроизводства и активизации культурного потенциала молодого поколения россиян**. Внутри такой программы могут быть созданы различные подпрограммы, которые должны реализовываться во взаимосвязи и определенной последовательности.

Такая программа (программы) должна опираться на известные принципы целенаправленности, комплексности, последовательности, взаимосвязи ее компонент и др. Наряду с указанными, должен использоваться и принцип селективности, в соответствии с которым достижение высокого качества

потенциала возможно лишь у тех молодых людей, которые сами к этому стремятся.

Но культурный потенциал нельзя сформировать в полной мере, если в его основе отсутствует собственно деятельностная компонента, т.е. потребность, способность и готовность овладеть культурой, ее разными компонентами, развивать навыки активного использования культурного потенциала в разных сферах общественной жизни, навыки обогащения культурой различных общественно значимых видов деятельности. Формирование указанных потребностей, способностей и готовностей также можно отнести к стратегическим приоритетам воспроизводства культурного потенциала.

Культурный потенциал поддается изменению и развитию. Одни индивиды и (или) группы могут обладать высоким уровнем его развития, другие — низким уровнем. Если группа обладает постоянной потребностью, способностью, и готовностью к взаимодействию с миром культуры, владеет знаниями о культуре и навыками их использования в общественной жизни, мы можем говорить о высоком уровне потенциала. Если же постоянная потребность отсутствует и способности к взаимодействию с миром культуры не развиты — это свидетельствует о низком уровне культурного потенциала.

Культурный потенциал современного молодого поколения россиян глубоко дифференцирован. Имеются такие группы молодежи, культурный потенциал которых достаточно высок, но этих групп мало. Культурный потенциал значительной части молодого поколения не соответствует требованиям реформирования российского общества, требованиям использования в различных видах практической деятельности достижений отечественной и мировой культуры.

В самом общем виде активизация культурного потенциала означает увеличение вклада его носителя в обеспечение своей жизненной карьеры и в разные сферы общественной жизни на основе использования универсальных и специфических паттернов поведения и мышления.

Активизировать можно культурный потенциал разного уровня и разного качества. Целесообразно, с нашей точки зрения, говорить о культурном потенциале молодого поколения россиян в целом, культурном потенциале молодежи отдельных субъектов РФ, отдельных регионов и т. п. Следует выделить культурные потенциалы молодежных когорт в различных социально-профессиональных группах (среди работников промышленности, сельского хозяйства, сферы услуг и т.п.).

Очевидно, что разные регионы России сегодня располагают неравными возможностями активизации культурного потенциала молодого поколения. И это одна из причин интенсивных миграций молодежи в современной России. Например, наблюдается отток молодежи из районов крайнего Севера Европейской части России. С подобной проблемой сталкиваются и в других регионах. В этих регионах не созданы необходимые условия для проявления и реализации культурного потенциала молодежи.

Анализ различных срезов («измерений») культурного потенциала молодого поколения должен сопровождаться оценками его качественных характеристик. Установление достигнутого качества культурного потенциала разных групп и категорий молодежи — предпосылка организации и осуществления практической работы по активизации проявления и использования культурного потенциала.

Различное качество потенциала требует различных направлений и способов его активизации. Очевидно, что куль-

турный потенциал молодого поколения неоднороден, но он и не должен быть однородным. Но в каждом конкретном случае могут устанавливаться «пороговые» величины потенциала, которые должны быть достигнуты.

Под активизацией культурного потенциала молодого поколения мы понимаем систему внешних и внутренних воздействий на потенциал, которые создают необходимые и достаточные социально-экономические условия для его многостороннего проявления и использования в различных сферах общественной жизни.

Культурный потенциал создается в процессе социализации молодого поколения, в процессе интериоризации социально-культурного опыта, его дифференцированного группового и личностного присвоения и интерпретации (понимания), включая явное и (или) неявное осознание назначения культурного потенциала и его основных компонент. Для активизации культурного потенциала в его главных формах (в форме его многостороннего проявления, реализации и в форме его использования) важное значение имеет понимание носителем (субъектом) культурного потенциала его назначения. Такое понимание — основа экстериоризации культурного потенциала.

Ведь если субъекты потенциала (индивид или группа) в полной мере осознают инструментальные функции культурного потенциала, возможности его использования для собственного развития, решения стоящих на их жизненном пути проблем, они будут более интенсивно работать над своим потенциалом, его развитием, более энергично искать пути его реализации. Поэтому одной из задач активизации культурного потенциала молодого поколения является демонстрация молодым людям инструментальных функций потенциала, де-

монстрация прямой зависимости «жизненной карьеры» молодых людей от качества их культурного потенциала. Культурный потенциал обладает также и «самоценностью», но это его свойство, как правило, для молодых людей находится на периферии их самосознания.

Главной задачей активизации культурного потенциала можно считать создание таких социально – экономических условий, при которых уже созданный культурный потенциал будет востребован, при которых субъекты хозяйственной деятельности будут конкурировать между собой в стремлении получить работников с высоким культурным потенциалом. Субъекты хозяйственной деятельности должны также брать на себя ответственность за дальнейшее формирование и развитие культурного потенциала контингента молодых работников.

Когда мы говорим об активизации культурного потенциала, мы говорим о его «внешней» и «внутренней» активизации (самоактивизации), а также о сочетании внешней и внутренней активизации.

К системе внешних факторов активизации культурного потенциала следует отнести как существующую в данное социальное время и в данном социальном пространстве «безличную» объективную социально-экономическую среду, так и множество социальных институтов, организаций, которые прямо или косвенно воздействуют или могут воздействовать на культурный потенциал.

Указанные факторы могут оказывать как позитивное (стимулирующее), так и отрицательное (блокирующее, «парализующее») воздействие на самоактивизацию носителя культурного потенциала.

К внутренним факторам активизации (самоактивизации) культурного потенциала мы относим стремление молодых людей найти «сферу приложения» своего потенциала, такие социально-экономические структуры, которые позволяют не только реализовать уже накопленный потенциал, но и дают возможности его приращения. Активизация этого внутреннего фактора предполагает формирование у молодежи сильной мотивации к самореализации на основе развитого культурного потенциала.

Формированию, проявлению и использованию культурного потенциала необходимо придать направленный характер, и это обеспечивается системой интервенций (вмешательств) в процессы проявления и использования культурного потенциала. Обычно сами интервенции делят на два типа¹:

– коллективные и (или) индивидуальные действия (мероприятия) практического характера;

– коллективные и (или) индивидуальные действия (мероприятия), сопровождающиеся научными исследованиями, целью которых является и выработка целей вмешательств, и определение путей достижения целей, и участие исследователей в коллективном действии, направленном на достижение поставленных целей. Одной из разновидностей данного типа вмешательства является так называемая «социологическая интервенция»².

Полагаем, что для активизации культурного потенциала, по крайней мере на начальных, иногда экспериментальных этапах этого процесса, интервенции второго типа (интервен-

¹ О понятии «вмешательство» см. *Иванов О. И.* Введение в социологию социальных проблем. СПб., 2003.

² Там же. С. 26, 56–59.

ции с научным сопровождением) имеют особое значение. Ибо, как отмечалось, эффективной будет та активизация, в ходе которой проводится мониторинг процессов проявления и использования культурного потенциала, включая периодическое измерение динамики изменений свойств самого культурного потенциала и свойств его носителей (субъектов).

Вмешательства могут и должны осуществляться на разных уровнях общественной организации — на федеральном и региональном.

Для активизации культурного потенциала нельзя ограничиться проведением единичных мероприятий. Для достижения целей активизации необходимы системы взаимосвязанных мероприятий, проводимых достаточно длительное время. При постановке и решении особо важных задач активизации потенциала целесообразно создавать комплексные социальные программы (подпрограммы больших программ). Сами процессы создания и реализации социальных программ должны сопровождаться оценочными исследованиями (*evaluation research*)¹.

Как уже отмечалось, главной формой активизации культурного потенциала на федеральном уровне, по нашему мнению, должна стать комплексная целевая программа формирования, воспроизводства и активизации культурного потенциала молодого поколения россиян.

На региональных уровнях должны быть созданы субпрограммы, в которых можно было бы учесть региональные особенности формирования, воспроизводства и активизации культурного потенциала молодого поколения россиян.

¹ О понятии «оценочные исследования» см. *Иванов О. И.* Введение в социологию социальных проблем. СПб., 2003. С. 54–56.

Объектом вмешательства должны выступать носители культурного потенциала и их основные свойства, прежде всего культурные интересы различных общностей. У молодых людей следует развивать потребности в культурных ценностях и стремление к общению с представителями культуры, а также — вхождению в жизнь институтов и организации культуры.

Субъектами вмешательства должны быть, прежде всего, федеральная и региональная власть, но также представители воспроизводящих, сохраняющих и производящих культуру организаций и институтов.

При проведении интервенции можно использовать стратегию как прямого, так и косвенного вмешательства. Вторая стратегия предпочтительнее, так как объект интервенции не ущемляется в его правах и интересах. В ходе активизации культурного потенциала можно использовать две основные организационные формы:

- оказание помощи молодым людям в их стремлении проявить и обогатить свой культурный потенциал, в частности на основе делегирования представителей властных структур, общественных организаций, специализированных общественных объединений (объединений людей на основе различных интересов), энтузиастов-волонтеров и т.п. в молодежные объединения;

- самоорганизация молодых людей (создание общественных объединений, групп и кружков и т. п.).

В первой организационной форме в молодежной среде на основе непосредственного общения создается, при необходимости изменяется и распространяется культурный слой.

Под *культурным слоем* в данном случае мы имеем в виду уже сформированную, устоявшуюся, принимаемую общностью

как собственную, необходимую совокупность базовых и субкультурных паттернов поведения и мышления. Во второй организационной форме молодые люди сами модифицируют и (или) создают этот культурный слой, обогащают его, обогащая тем самым свою жизнь.

Одной из предпосылок регулирования человеческого потенциала, по нашему мнению, должно стать создание в различных социальных объединениях, *культурного ядра* — относительно небольшой команды, которая состоит из людей, уже обладающих высоким культурным потенциалом и способных передавать его остальным членам групп, объединений. Во главе такой команды стоят *культурные лидеры* (по аналогии с политическими лидерами). В реальной действительности культурные лидеры обычно *возникают стихийно* практически во всех социальных общностях. Но культура, которую распространяют, а иногда и навязывают культурные лидеры, далеко не всегда корреспондирует с социально одобряемыми базовыми и субкультурными паттернами поведения и мышления. Отсюда ясно, что в этих случаях необходимы интервенции в жизнь соответствующих групп. Целью таких вмешательств должно быть изменение культурного слоя группы.

Как отмечалось, главные компоненты культурного потенциала — потребности, способности и готовности социальных акторов использовать в своей деятельности типические паттерны поведения и мышления, одна часть из которых эуфункциональна для общества, а другая дисфункциональна. Поэтому одна из задач интервенций давать оценки имеющимся у молодых людей системам потребностей, способностей и готовности использовать как позитивные, так и негативные паттерны поведения и мышления.

Регулирование культурного потенциала предполагает его реальное существование, его бытие, его созданность, его оформленность. Также предполагается, что у культурного потенциала имеется носитель, его «хозяин», его субъект, который в состоянии в той или иной степени воздействовать на свой культурный потенциал, оценивать его и изменять, а также использовать. На самом деле, в реальной жизни, как правило, субъект культурного потенциала его использует, с ним «работает» далеко не рациональным образом. Большая часть процессов создания, изменения и использования культурного потенциала протекает спонтанно, стихийно. Отсюда следует, что важнейшей предпосылкой регулирования культурного потенциала является более-менее объективная его оценка. Такие оценки помогают сделать обоснованные выводы по поводу необходимых общественных действий по отношению к субъектам качественно различных культурных потенциалов. Субъекты *социально позитивных* потенциалов высокого качества должны получать от государства, общественных организаций преференции в его *проявлении, дальнейшем развитии*. И такая политика, как известно, ведется, в частности, по отношению к особо одаренным молодым людям. Носители *социально позитивных* культурных потенциалов «среднего» качества также получают поддержку в проявлении их потенциала, а именно: и государство, и общественные организации должны держать открытыми двери тех общественных структур, где имеются все необходимые условия и для проявления потенциала, и для его наращивания. В этом случае должны поощряться самодеятельность, самопроявление субъекта потенциала. С носителями *социально позитивного* потенциала низкого качества должна проводиться кропотливая работа, в ходе которой ставка делается не столько на самодеятельность, сколько на по-

мощь в дальнейшем наращивании потенциала. Над жизнедеятельностью носителей *социально негативного* культурного потенциала государство устанавливает жесткий социальный контроль, ограничивает сферы проявления этого потенциала и осуществляет социальную реабилитационную деятельность.

Таким образом, государственные органы совместно с общественными организациями должны вести дифференцированную политику по отношению к различным субъектам культурного потенциала. Для одних создаются особые условия *для проявления потенциала*, сферы проявления потенциала других субъектов ограничиваются, а сам потенциал постепенно преобразуется.

Такая же дифференцированная политика должна вестись в *сферах использования* культурного потенциала. Каждый субъект использования потенциала стремится получить молодых людей с потенциалом высокого или среднего качества, потенциал молодежи с потенциалом низкого качества остается невостребованным. В этой ситуации государство не может не проводить особую политику по стимулированию позитивного отношения субъектов использования молодежного культурного потенциала низкого качества или даже социально негативного потенциала.

И здесь не обойтись без включения в процесс активизации потенциала научных исследований, без использования определенных форм тестирования. В процессе активизации культурного потенциала и институт «наставничества» и (или) «кураторства». Наставники, кураторы должны прикрепляться к конкретным группам молодежи, молодежным организациям, объединениям. Задачами наставников, кураторов должны быть задачи преобразования культурного потенциала (когда это требуется), повышение его качества, ориентирование субъектов потенциала на его

наиболее эффективное проявление и использование. При решении этих задач наставники и кураторы должны опираться на результаты оценочных исследований и тестирования. Деятельность наставников и кураторов не может быть назойливой, она должна проводиться в дружелюбной атмосфере. Интервенции в процесс активизации культурного потенциала направляются на системы потребностей, способностей и готовностей молодых людей применять паттерны поведения и мышления — как базовые, так и субкультурные. Работа с культурным потенциалом предполагает определенную последовательность действий. В начале процесса формируют, развивают потребности, далее способности и готовности, но потребности и способности можно создавать на основе готовностей.

Рассмотрим вопрос о том, как в современной России главные агенты активизации культурного потенциала воздействуют на него.

Семья. В принципе возможности семьи в активизации культурного потенциала подрастающего поколения достаточно велики. Родители и другие родственники (представители старшего поколения), непосредственно общаясь с детьми (внуками), могут постоянно воздействовать на потребности, способности и готовности молодых людей действовать и применять социально одобряемые и (или) неодобряемые паттерны поведения и мышления. Родители и представители старшего поколения, как правило, «несут ответственность» за изменение и применение *базовых* паттернов поведения и мышления. В реальной современной российской действительности общественно-экономический статус многих родителей и представителей старшего поколения не позволяет им (даже при их сильном желании) активно и со знанием дела работать с культурным потенциалом молодого поко-

ления¹. В этих условиях социальные неравенства в возможностях формирования и активизации культурного потенциала молодого поколения можно уменьшать и на основе усиления связей семьи с образовательными учреждениями (включая специальные образовательные учреждения), и на основе усиления социального контроля за жизнью подрастающего поколения в так называемых неблагополучных семьях.

В то же время имеются семьи, в которых культурный потенциал представителей старшего поколения достаточно высок и не может использоваться в полном объеме в «своей семье». Таких людей можно приглашать к работе с молодежью. Именно представители старшего поколения, обладающие высоким и общественно признанным культурным потенциалом, могут стать людьми, которые формируют и активизируют культурный потенциал молодых людей. Именно они могут выступать в роли наставников, кураторов. При этом такая общественно значимая деятельность должна поощряться как морально, так и материально.

Система образования. Образовательные учреждения разного типа, так же как и семья, трансформируют, формируют и активизируют прежде всего базовые паттерны социально одобряемого и желаемого поведения и мышления. В этом процессе велика роль педагога-воспитателя. Формировать и активизировать культурный потенциал молодежи невозможно без педагогических вмешательств. *Между тем зоны педагогического воздействия на подрастающее и формирующееся поколение молодых*

¹ Об основных причинах такого положения см., напр., в кн.: Основы ювенологии. Опыт комплексного междисциплинарного исследования / науч. ред. Е. Г. Слуцкий. СПб., 2002. С. 219.

россиян за последние два десятилетия значительно сузились. Семья и школа стремительно освобождаются от воспитательных функций. Так же обстоит дело в профтехучилищах, в средних профессиональных заведениях, в высшей школе.

Серьезными препятствиями на пути активизации культурного потенциала в современном российском обществе в целом, в том числе в системе образования являются:

- ослабление действия различных форм социального контроля, включая семейный контроль и контроль в образовательных учреждениях;
- формирование индивидуализма и социального эгоизма;
- утрата ценностей социальной солидарности;
- снижение возможности социальной поддержки и помощи;
- невозможность и (или) трудности в обретении молодыми людьми позитивных смысло-жизненных ориентаций.

В современных условиях государство должно через государственные образовательные учреждения, государственные СМИ пропагандировать ценности коллективизма, солидарности, взаимопомощи.

В современную российскую систему образования на всех ее уровнях должны быть возвращены функции воспитания и самовоспитания. Ни один учащийся не должен оставаться вне зон педагогического воздействия. Такое воздействие проводится там и тогда, где и когда обнаруживается отставание у молодых людей в формировании их культурного потенциала, где в тех или иных его компонентах появляются социально неприемлемые и осуждаемые свойства.

В системе образования следует восстанавливать традиционные и нетрадиционные формы социального контроля. В

особенности это касается школьного и студенческого коллективного контроля и самоконтроля. Если школа должна контролировать процессы освоения и использования базовых паттернов поведения и мышления, то в образовательных учреждениях более высокого уровня акцент уже делается на освоении и использовании субкультурных паттернов.

СМИ. Сегодня все знают о негативном влиянии современных российских СМИ на поведение и сознание молодого поколения россиян. Большая часть российских СМИ пропагандирует и навязывает миллионам молодых россиян такие паттерны поведения и мышления, которые противоречат и идеалам гуманизма, и лучшим традициям русской культуры.

Полагаем, что деятельность всех СМИ должна подлежать социальному контролю со стороны наблюдательных советов, решения которых должны влиять на политику руководителей различных СМИ. Без такого контроля СМИ будут формировать, распространять и активизировать социально неприемлемые паттерны поведения и мышления. Возможность наблюдательных советов влиять на телевизионную политику должна быть закреплена законом.

Из современных российских СМИ в наибольшей степени на формирование и активизацию культурного потенциала всех категорий населения оказывает телеканал «Культура». Но он доступен далеко не всем россиянам. Поэтому необходимы срочные меры для обеспечения доступа каждого россиянина к этому каналу. К числу необходимых условий для формирования и активизации культурного потенциала следует отнести:

- создание (восстановление) общероссийского образовательного телевизионного канала;
- создание системы социальных (государственных и не-

государственных) заказов на производство и тиражирование воспитывающих художественных произведений;

– воспитание на положительных примерах у молодежи социально ответственного поведения.

Библиотеки. Библиотеки были и остаются государственными учреждениями. Уже более двух десятилетий эти учреждения функционируют без какой-либо серьезной государственной поддержки. На самом деле, без отлаженного финансирования перестроить работу библиотек, сделать их необходимыми и доступными каждому российскому гражданину невозможно. Современные российские семьи, образовательные учреждения, СМИ должны *сформировать в сознании молодежи культ библиотек*, жизненную необходимость их посещать, в них работать и пользоваться библиотечными фондами.

Музеи. Эти учреждения по большей части в современной России остаются государственными, но и они в последние десятилетия оказались без государственной поддержки, что сказалось на снижении их престижа в общественном сознании и на снижении их роли в формировании культурного потенциала молодых россиян. Следовательно, в сознании молодежи необходимо также сформировать «культ» музея.

Киноиндустрия, театры. Сегодня репертуар, жанровое многообразие и одновременно односторонность киноиндустрии и театров не отвечает объективным потребностям в формировании социально ответственного молодого поколения, его культурного потенциала. Здесь также необходимо внедрять новые формы социального контроля, включая уже упоминавшиеся наблюдательные советы.

Трудовая сфера. Независимо от того, в какой сфере трудовой деятельности заняты молодые люди, они могут форми-

ровать и проявлять свой субкультурный (профессиональный) потенциал тогда, когда у них достаточно развит базовый культурный потенциал. Отсюда следует, что в любой сфере занятости работодатели должны стремиться к тому, чтобы при необходимости осуществлять меры для повышения как общей, так и корпоративной культуры трудовых коллективов. В каждом из них должны существовать и функционировать *культурное ядро* и *культурные лидеры*. Одним из стержней деятельности руководителей предприятий и культурных лидеров в сфере занятости должно стать формирование в сознании молодых людей культ качества продуктов трудовой деятельности. Тогда молодое поколение россиян будет стремиться к достижению мировых стандартов качества в трудовой деятельности и к инновациям в ее разных сферах.

Очевидно, что основные современные российские агенты формирования и активизации культурного потенциала молодого поколения не в полной мере способны оказывать на него положительное влияние. В результате в России формируется и распространяется не только социально позитивный, но и социально негативный культурный потенциал и (или) социально негативные его компоненты. Несмотря на пропаганду и распространение значительной частью российских СМИ социально негативного потенциала (т.е. неодобряемых значительной долей взрослого населения страны паттернов поведения и мышления), социально позитивный культурный потенциал молодого населения России формируется, и, как кажется, в последние годы его доля в общем культурном потенциале увеличивается, хотя этот потенциал ещё используется не в полной мере. Увеличение доли социально позитивного потенциала совсем не означает, что в процесс его формирования, проявления

и использования нет нужды вмешиваться. Напротив, необходимо четко определить, кто и как реально направляет проявление и использование культурного потенциала. Необходимо также дать оценку активности агентов активизации культурного потенциала, выработать систему мер по корректировке и изменению действий агентов. Некоторые, на наш взгляд, первоочередные мероприятия нами были предложены, но, конечно, этот вопрос требует более глубоких исследований.

Целью таких исследований, в частности, должно стать установление динамики соотношения социально позитивной части (доли) и социально негативной части (доли) культурного потенциала в целостном культурном потенциале молодого поколения.

По нашим приблизительным оценкам¹, в 80-е годы прошлого века в РСФСР (в Советской России) позитивная и негативная части общего культурного потенциала соотносились как девять к одному. В 90-е годы это соотношение изменилось — произошел резкий рост негативной части потенциала. К концу 90-х годов позитивная и негативная части потенциала уже соотносились как семь к трем.

Активизация, как в аспекте проявления потенциала, так и в аспекте его использования, может быть односторонней и многосторонней. *Одна из целей активизации — создание условий для проявления и использования культурного потенциала в полном объеме во многих сферах общественной жизни. Это задача — на длительную перспективу.*

¹ В основу этих оценок были положены данные об официально зарегистрированных девиантных формах поведения (преступность, самоубийства, наркомания и т. п.).

Как отмечалось, в процесс активизации культурного потенциала молодого поколения нельзя не включить его связи с представителями старшего поколения, культурный потенциал которого уже сформирован, но часто не используется. Этот потенциал нужно направить на взаимодействие с молодежью. Но активизация культурного потенциала старшего поколения этим не ограничивается. Потенциал представителей старшего поколения можно использовать в разных сферах общественной жизни и прежде всего там, где он уже использовался. А для этого агенты использования культурного потенциала старшего поколения должны получить в законодательном порядке систему стимулов работы с младшим поколением (например, квотирования рабочих мест для этой категории граждан, предоставления возможности приема на одну вакансию нескольких человек и т. п.).

Глава 4. Процесс социализации и формирование человеческого потенциала

Человеческий потенциал, как и все свойства личности и социальных общностей, формируются, развиваются в процессе социализации.

Говоря о социализации, большинство авторов в самом общем виде сводят ее к сложному, многогранному, во многом противоречивому процессу, в ходе которого биологический индивид становится существом общественным.

Не претендуя на исчерпывающее определение социализации, попытаемся выделить наиболее важные ее стороны. *Социализация* включает в себя структурированный в социальном пространстве и времени процесс активно-избирательного освоения, использования и созидания индивидами социального опыта; процесс интеграции человека в общественную жизнь, в ходе которого индивиды становятся членами конкретного общества, его социальных групп и коллективов, субъектами деятельности, личностями, способными выполнять и выполняющими определенные социальные роли, способными занимать и фактически занимающими позиции в различных социальных структурах. С другой стороны, в этом процессе участвует и общество, которое осуществляет непосредственную передачу социального опыта от одного поколения к другому, обеспечивает социально адекватные условия для развития определенных групп людей. Кратко оба аспекта процесса социализации можно выразить в следующем тезисе: это процесс взаимодействия индивидов и социальной среды, *основное содержание которого состоит в передаче — освоении социального опыта.*

Продукт социализации представляет собой совокупность четырех составляющих: *нового поколения людей* определенных социальных типов; *личности* как живого носителя макро- и микроусловий, в которых и посредством которых индивид реализует свою социальную сущность; человека *как субъекта деятельности*; и *индивидуальности* во всем богатстве ее проявления.

В отечественной науке понятие «социальный опыт» пока разработано недостаточно полно. В самом общем виде он может быть представлен в нескольких аспектах. Так, например, возможно представление социального опыта как всего материального и духовного богатства, которым располагает (хранит, использует и создает) данное общество. В содержание социального опыта входят производительные силы, вся система общественных отношений, духовная и материальная культура, образцы и способы общения между людьми, наконец, сами люди как носители определенных навыков в производственной и других сферах общественной жизни. Общество передает различные компоненты накопленного им опыта от одного поколения к другому прежде всего в виде орудий и средств производства, разнообразных производственных и внепроизводственных навыков.

Среди значимых компонент социального опыта, на наш взгляд, следует выделять исторически выработанные, постоянно воспроизводимые системы потребностей, способностей и готовности различных социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции. Эти системы являются общественным достоянием, без них невозможно обеспечить непрерывность и преемственность социальной эволюции. Умирая, люди уносят из социального мира свои системы потребностей, способностей и готовности, многие из которых обладают уни-

кальной ценностью. Эти утраты должны постоянно восстанавливаться, что и осуществляется в процессе передачи-освоения утраченных систем потребностей, способностей и готовностей. В процессе социализации от одного поколения к другому транслируются социально необходимые паттерны поведения и мышления, усваивая которые новое поколение формирует типичные, стандартизированные системы потребностей, способностей и готовностей выполнять социальные роли и функции. Результатом процесса социализации является распределение всей совокупности общественно необходимых систем потребностей, способностей и готовностей среди различных субъектов человеческого потенциала общества.

Деятельность общества по воспроизводству новых поколений весьма многогранна и включает в себя социальный контроль, пропаганду, общественное воспитание, обучение и т. п. В социализации сочетаются как сознательные, целенаправленные воздействия (воспитание, обучение), так и стихийные (воздействие объективных условий общественной среды как в микро-, так и в макромасштабе). В ней совмещаются различные виды активности индивида (игра, обучение, самовоспитание, труд) и активности общества (пропаганда, социальный контроль и т. д.).

В процессе социализации мы выделяем две составляющие. Первая — явная социализация. Это целенаправленные воздействия на формирующуюся личность (объект социализации), которые производятся различными социальными институтами, организациями, коллективами и отдельными лицами, т.е. агентами социализации.

В свою очередь, в процессе явной социализации можно вычленить две стороны. Одна представлена собственно вос-

питанием, обладающим педагогической целью, необходимыми условиями воспитания, самими воспитанником и воспитателем, а также средствами воспитания. Педагогическая деятельность направлена на нивелирование, уменьшение противоречий между субъективными характеристиками воспитуемого и требованиями, предъявляемыми к нему обществом. В процессе воспитания (как целенаправленного воздействия на воспитуемого) должно происходить, и в той или иной мере происходит, их приближение к господствующим в данном обществе нормам и образцам поведения, формам деятельности, идеалам, ценностям. Такое развитие личности воспитуемого делает его способным к самостоятельной реализации в качестве полноценного члена общества.

Проведенный анализ показывает: в течение всего своего жизненного цикла человек оказывается в зоне педагогического взаимодействия в лучшем случае треть жизни. Так, например, в средней школе ребенок проводит 215 дней или около 58% годового времени. В суточном бюджете времени, отмечал грузинский педагог Р. Шадури¹, из 14 часов бодрствования обучающиеся находятся в учебном заведении около 6–7 часов. Сюда же надо добавить часть свободного времени, приходящуюся на общение в семье. Проведя несложные математические расчеты, можно вычислить, что примерно 15 лет жизни человека приходится на зону прямого педагогического воздействия (сферу обучения, по определению Р. Шадури). Таким образом, делает вывод автор, наибольшую часть времени, причем наиболее продуктивную ее часть, человек не подпадает под педагогическое воздействие. Та-

¹ *Шадури Р. С. Две зоны педагогического воздействия // Некоторые вопросы педагогики. – Тбилиси, 1969. С. 37.*

кое положение, по мнению Р. Шадури, предопределяет необходимость формирования «второй педагогики» — педагогики сферы труда. Расчеты Шадури относятся к середине XX века. Сегодня зоны педагогического воздействия и взаимодействия еще больше сузились. Миллионы детей, подростков, молодежи в России предоставлены сами себе, они либо слабо, либо вообще не охватываются педагогическими воздействиями. А это приводит к тому, что значительная часть российской молодежи усваивает и использует социально негативные паттерны поведения и мышления. В этих условиях государство обязано заботиться о расширении зон педагогического воздействия, возрождении и «первой» и «второй» педагогик.

Поддерживая стремление упомянутого автора и ряда других исследователей разработать педагогического воздействия применительно к самым различным сферам человеческой жизнедеятельности, заметим, однако, что это стремление не должно переходить определенных границ. Некоторым авторам «тотальное воспитание» представляется чуть ли не панацеей от всех бед. Однако воспитание как субъективный фактор не в состоянии разрешить всех проблем, пока объективные условия для их решения не созрели. Если воспитательная деятельность будет противоречить или чрезмерно отклоняться от реального положения дел, то это приведет не к ожидаемым положительным, а к прямо противоположным результатам в виде лицемерия, двуличия и т. п.

Другая сторона процесса явной социализации представлена внешними воздействиями на формирующуюся личность различных агентов (исключая сферу собственно воспитательных воздействий), таких как сверстники, друзья, соседи и т. п. В результате подобных воздействий может происходить со-

циализация как к позитивным, так и к негативным, осуждаемым, иногда преступным образцам поведения.

Вторая составляющая целостного процесса социализации — это *социализация латентная*. По сути, это совокупность различных влияний, которые испытывает формирующаяся личность, вступая во взаимодействие с объективно существующей системой отношений между людьми, с отношением людей к окружающему социальному и предметному миру, т. е. ко всему тому, что в некоторый момент неподвластно людям, не осознается ими, но объективно является фактором развития личности.

Процесс социализации с любой точки зрения — со стороны общества или личности — включает в себя как стихийные, так и сознательные моменты. Понятия явной и латентной социализации призваны конкретизировать вопрос о соотношении стихийного и сознательного в этом процессе.

Сущность субъективного фактора проявляется в действиях, направленных на изменение или развитие объективных условий. Если придерживаться точки зрения, что в историческом процессе субъективный фактор выступает либо как стихийная, либо как сознательная деятельность людей, то оказывается, что преимущественно он проявляется в рамках явной социализации, но действует также и в социализации латентной. В последней к нему относятся лишь те воздействия, которые представляют собой результат неосознаваемых действий агентов социализации.

Между этими двумя составляющими процесса социализации нередко возникают противоречия. На практике они разрешаются либо с помощью воспитания (перевоспитания), либо с помощью изменения самих условий (или непедагогич-

ческих факторов социализации), а иногда и тем и другим способами в комплексе. Внутри каждой из составляющих возможно наличие собственных противоречий, разрешение которых может оказаться весьма болезненным. Например, противоречия между воспитанием в семье и школе; между социализацией в школе, в семье и «на улице».

Противоречия, возникающие между явной и латентной формами социализации, преломляясь через внутренний мир индивида, служат источником саморазвития личности.

Аналитическое деление процесса социализации на составляющие — явную и латентную — позволяет утверждать, что воспитание относится к социализации как часть к целому, оно есть элемент, компонент сложной системы социализации. Соответственно проблематика, разрабатываемая в рамках теории воспитания, отнюдь не покрывает всего круга вопросов, встающих при анализе социализации. Претендовать на полноту охвата и объяснения всей сложной совокупности факторов, влияющих на социальное формирование и развитие личности, может лишь теория социализации.

Под *условиями социализации* подразумевается вся совокупность природных и социальных объектов, предметов, явлений, событий, существующих в данном обществе. Под *факторами социализации* понимается множественность природных и социальных условий, которые составляют *непосредственную причину*, прямо или косвенно вызывающую изменение, развитие индивида.

В отечественной литературе пока нет терминологического единства в определениях социальных субъектов (личности, группы, организации), взаимодействующих с формирующейся личностью. В различных источниках их называют агентами, ору-

диями, органами, механизмами, институтами социализации. Употребление первых трех терминов вполне правомерно, хотя и неоднозначно. Понятие механизма для обозначения группы, лица, даже больших социальных общностей представляется неудачным. Говорить о семье, школе, вузе как о механизмах социализации — значит подменять рассмотрение конкретных субъектов безличными силами, обстоятельствами. Кроме того, понятие «механизм» отражает процессуальные аспекты социализации. Так, идентификация, подражание, интернализация, ролевые упражнения — это некоторые из *механизмов социализации*. Для обозначения социального субъекта (как индивидуального, так и коллективного), прямо или косвенно воздействующего на формирующуюся личность, целесообразным представляется понятие *агента социализации*. Оно применимо как для наименования групп, организаций, институтов, с которыми индивид поддерживает реальные (случайные и устойчивые, временные и постоянные) связи и отношения, так и для фиксации некоторых символических образований, определяющих ориентации индивида, например, идеальных героев, референтных групп и т. п.

Понятие «агент социализации» в принципе применимо и для обозначения деперсонифицированных «сил» общества, таких как массовая коммуникация, система образования и др., в силу отчетливо выраженного направленного характера их влияния на личность. Понятие «агент» позволяет в совокупности условий социализации выявить особый ряд общественных сил — группы, институты, организации и отдельные аспекты их деятельности, которые качественно противопоставлены другим условиям социализации — материальным обстоятельствам, общественным событиям, элементам общественного сознания, экологическим условиям, наследственности и некоторым другим. Любой агент

социализации может выполнять и функции агента формирования, производства и воспроизводства человеческого потенциала.

Направленность воздействий агентов на личность обусловлена не только осознаваемыми целями воспитания, но и лежащими в основе их действий идеологическими, нравственными, эстетическими и иными принципами, идеалами, требованиями, нормами. Как таковые они приводят к более или менее выраженной направленности, «тенденциозности» действий агентов. И этот факт даже более важен, нежели собственно осознаваемые цели воздействия семьи, школы или, например, массовой коммуникации на личность. Направленность действий агентов — это свойство, обусловленное многими другими обстоятельствами и условиями, объективными и субъективными, общесоциальными и сугубо локальными и прочими.

Понятие «агент» делает возможным анализ не только целей, но и объективной направленности воздействий социальных субъектов на личность. В этом плане термины «орудие», «механизм» не смогут заместить термин «агент».

Оговорим одну особенность применения понятия «агент социализации». Общий анализ социализации подразумевает перечисление агентов, которые воздействуют или могут воздействовать на формирующуюся личность, анализировать намерения их воздействий и т. п. Однако под другим углом зрения тот агент (или их совокупность), что прежде выступал как внешняя по отношению к личности сила, становится непосредственным, ближайшим окружением социализирующегося субъекта. Тогда следует признать, что противопоставление «субъект социализации — агент социализации» весьма относительно.

Понятие *механизма социализации* относится к тем способам, которыми субъект социализации (формирующаяся личность) ос-

ваивает социальный опыт. Соответственно, под *техникой социализации* можно понимать методы, с помощью которых агенты воздействуют на индивидов.

В изучении процесса социализации мы выделили два относительно независимых направления: *нормативное и дескриптивное*. Первое разрабатывает вопросы, связанные с определением того, *как должно проходить развитие личности* на разных этапах ее жизненного цикла, второе стремится, как можно более точно описать *реальную картину этого развития*. Научный подход к изучению социализации должен совмещать оба направления. Каждое из них, отдельно взятое, имеет свою сферу применения, дает собственные результаты, но только их методологически осознанное сочетание позволяет изучить процесс социализации во всей его полноте и сложности.

Несмотря на то, что функция социализации реализуется обществом в целом, в силу присущей ему социальной неоднородности способы и средства ее выполнения (техники) могут существенно различаться. Так же неидентичны могут быть и предписания-требования (или нормативы), предъявляемые к индивидам в различных социальных группах. Закономерным следствием этого выступает *прерывность* процесса социализации и *отсутствие согласованности* между действиями различных агентов (при этом наряду с несогласованностью, проистекающей из сложности и противоречивости процесса социализации, может иметь место несогласованность, являющаяся результатом незрелости или некомпетентности отдельных ее агентов).

Под *нормативом социализации* понимается взаимосвязанная совокупность требований к освоению социального опыта (знаний, норм, ценностей, идеалов, социальных ролей), которые предъявляют различные социальные группы — семья, школа,

группы сверстников к развивающимся индивидам на определенных стадиях их жизненного цикла.

Среди нормативов социализации необходимо выделять и нормативы систем потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять общественно необходимые виды человеческой деятельности, социальные роли и функции. На основе этих нормативов и происходит процесс формирования и развития человеческого потенциала.

В понятии норматива обобщаются как внешне выраженные, так и скрытые, неосознаваемые предписания-требования, довольно широко варьирующие по содержанию, модальности, взаимной согласованности, способам предъявления. Следует отличать норматив от идеала. Идеал перспективен, предельно обобщен как цель, норматив же конкретен, более «узок» социально. Критерий различий между ними: *к идеалу желательно стремиться, норматив нужно выдерживать. Идеал — это метанорматив*, т. е. норматив нормативов, организующий их в последовательную цепь.

При построении моделей нормативов социализации в данном обществе, в том числе нормативов общих и специфических систем потребностей, способностей и готовностей, нормативов паттернов поведения и мышления, следует опираться на анализ практик агентов социализации и тех нормативов, которые они реально распространяют. Основное внимание при этом должно быть уделено исследованию направленности и форм социализации в данных конкретно-исторических условиях при сознательном абстрагировании от изучения состояний индивидов и собственно процесса взаимодействия агентов и субъектов.

Мы выделили два блока нормативов: Б-1 — педагогические нормативы, Б-2 — прочие (их может быть и больше, однако для

упрощения задачи будем рассматривать социализацию на уровне взаимодействия субъектов и малых групп, для чего достаточно двух блоков).

Анализ нормативов Б-1, которые задаются господствующей в данном обществе концепцией социального воспитания, не вызывает особых трудностей, ибо они всегда существуют в явном виде. Другое дело, как эта концепция понимается, интерпретируется и реализуется в практике конкретных педагогов. Последнее не лежит на поверхности и требует специального изучения.

В блок Б-2 попадают нормативы таких агентов социализации, как семья, группы сверстников, соседства и т. п. Нормативы этих групп в отечественной науке исследованы явно недостаточно, тогда как их изучение позволило бы значительно расширить базу целенаправленных воздействий как на формирующихся индивидов, так и на агентов социализации. Таким образом, предпосылкой нормативного рассмотрения социализации является изучение состава и соотношения агентов социализации, активно воздействующих на формирующихся индивидов в данной стадии их жизненного цикла. Непосредственная задача состоит в том, чтобы выявить нормативы социализации выделенных агентов, их соотношение, возможные и реальные противоречия между нормативами, их несогласованность между собой. Особое внимание отводится анализу соотношения нормативов блоков Б-1 и Б-2.

Объектом и звеном, связующим различные нормативы, выступают формирующиеся индивиды, которые в процессе собственной активности воспринимают и целиком или частично интернализуют нормативы Б-1 и Б-2. Подчеркнем, что воссоздание нормативов социализации различных агентов —

задача вполне самостоятельная и для ее выполнения требуется основательная эмпирическая и теоретическая работа.

Если воссоздание нормативов агентов для процесса явной социализации не так сложно, особенно это касается блока Б-1, то нормативы процесса латентной социализации на практике, как правило, мало осознаются, поэтому их формулировка невозможна без тщательного изучения, описания и объяснения условий, целей и средств реальной предметно-практической деятельности групп. Очевидно, что не только между нормативами различных агентов социализации, но и между нормативами явной и латентной социализации в рамках предметно-практической деятельности только одного агента могут существовать несовпадения, противоречия, рассогласованность. В каждый данный момент социализация индивида зависит от условий, целей и средств предметно-практической деятельности тех групп, к которым он относится. Сама принадлежность индивида к группам с различными нормативами социализации вызывает в сознании и поведении индивида реальные противоречия. Последние могут обостряться в виду действия социального контроля — внешнего, со стороны каждой из групп, и внутреннего, со стороны самого индивида, рано или поздно требуя от него окончательных решений в пользу того или иного норматива. Началом, организующим выбор индивидов того или иного норматива, является его собственная внешняя и внутренняя деятельность. Посредством ее и во взаимодействии с агентом индивид в конце концов уже не только подчиняется внешним для него нормативам, но и вырабатывает собственные нормативы, что является по сути решительным подтверждением активности субъекта в процессе социализации.

Дескриптивная модель социализации призвана выявить и по возможности полно отразить всю совокупность факторов, прямо или косвенно определяющих процесс социализации. Создание этой модели базируется на попытке восстановить реальную картину социализации. При этом внимание переносится на анализ результатов сознательных воздействий и на выявление эффекта латентной социализации. В сущности, дескриптивная модель социализации не может быть построена без анализа реального взаимодействия агентов и формирующейся личности.

При построении дескриптивной модели социализации следует учитывать обе стороны социализации — как результатную, так и процессуальную. Конечным результатом процесса социализации будет каждый конкретный индивид и их совокупности во всем богатстве их характеристик, включая интернализированные и используемые ими паттерны поведения и мышления, системы потребностей, способностей и готовностей.

Разграничение внешней (результатной) и внутренней (процессуальной) сторон процесса социализации позволяет выявить и четко определить *два возможных направления в изучении социализации в рамках дескриптивной модели*.

Первый концентрируется на изучении различных характеристик и состояний индивидов и на зависимости этих характеристик и состояний от субъективных и объективных факторов социализации. Здесь, как показывает практика, могут быть решены и решаются две проблемы: описание состояний и изучение влияний. В качестве примера данного типа исследований можно привести выяснение семейных и индивидуальных характеристик выпускников средних школ и их влияние на первичное распределение молодежи в социально-профессиональной структуре общества. Подобные исследования, как правило, выявляют лишь

общие, статистически значимые тенденции, отражающие особенности процесса социализации в данном конкретном обществе.

Цель исследований второго типа — выяснение механизмов, характера взаимодействия, содержания и особенностей деятельности всех реальных участников процесса социализации: подростка и семьи, сверстников и школы, массовой коммуникации и общественных организаций. Причем важно не только, каким человек станет после этого взаимодействия, но и кто и как взаимодействует с ним, что и как он воспринимает и осваивает, как обусловлен весь процесс его отношения к семье, друзьям и т. д. *Исследования второго типа имеют объяснительное* значение для результатов, полученных в исследованиях первого типа.

Обычно исследования процессуальной стороны социализации отражают межиндивидуальный и, реже, более высокие структурные уровни взаимодействия. Примером может служить изучение связей, существующих между характеристиками деятельности матери и свойствами ребенка.

Разграничение двух возможных стратегий в исследовательской практике относительно: каждый тип исследований необходим, но недостаточен, только взятые в единстве они обеспечивают полноту научного анализа.

Нынешнее состояние изучения социализации характеризуется широким распространением исследований первого типа, которые имели место еще до того, как концепция социализации стала разрабатываться систематически. Поэтому накопленные наукой важные данные о результатной стороне процесса социализации должны быть подвергнуты вторичному анализу. Все еще остается малоисследованной динамика процесса социализации, его структура, механизмы и закономерности. Этот недос-

таток может быть в известной мере восполнен более частыми повторными панельными исследованиями.

Расхождения между дескриптивной и нормативной моделями, видимо, будут отражать различия между желаемым и действительным. Это, в свою очередь, позволит разработать *модели оптимальной социализации*, т. е. на основе полученных данных откорректировать процесс социализации, уточнить и скоординировать воспитательные воздействия на каждую типичную ситуацию, разработать и осуществить меры для изменения условий, агентов, механизмов, техники социализации в этих ситуациях. Можно также будет сделать выводы, обобщения, прогнозы и рекомендации, при необходимости построить новые оптимальные нормативы Б-1 и предпринять усилия для перестройки нормативов Б-2 (воздействуя на их носителей).

Рассмотренные выше представления о явной и скрытой социализации, о ее нормативах, о дескриптивной и оптимальной моделях могут быть положены в основу изучения особенностей формирования человеческого потенциала его различных субъектов.

За минувшие десятилетия существенно изменились условия, факторы, нормативы социализации, отношения между агентами социализации, содержание деятельности агентов, их отношения с различными молодежными группами, изменилось соотношение между явной и скрытой социализацией, значительно сократилось время пребывания многих представителей молодого поколения в зоне педагогического воздействия. Отмеченные изменения требуют специального изучения и оценки. Современное российское общество не может отказываться от воспитания молодого поколения, оно должно создавать условия для оптимальной социализации молодого поколения.

В период *детской и юношеской социализации* индивиды осваивают базовые паттерны поведения и мышления, принципы, идеалы, ценности, нормы общества. Но существенной особенностью этой первичной социализации является известная абстрактность и умозрительность всей совокупности освоенного опыта.

Окончание *первичной социализации* мы связываем с завершением периода обучения, с переходом молодежи в сферу общественного производства. В данном случае выбранный подход отличается от мнения ряда авторов, предлагающих первичную социализацию отождествлять с социализацией ребенка, выделяя вслед за этим еще несколько этапов. Когда речь идет о социализации ребенка, более правильно, по нашему мнению, говорить о ранней социализации. Думается, что разделение социализации следует производить исходя из интересующего исследователя аспекта социализации: психологического, социально-психологического или социологического. Ведь развитию, формированию человека свойственны гетерохронность и неравномерность.

Процесс *вторичной социализации* полезно из методологических и эвристических соображений разбить на две стадии — социализацию молодежи и взрослых.

Для каждого индивида выход из стен школы означает необходимость выбора жизненного пути, прежде всего выбор профессии.

Для общества каждый новый выпуск школы — это проблема размещения бывших школьников в различных профессиональных или общеобразовательных структурах, а, следовательно, это не только проблема размещения, но и отбора индивидов в разные по значимости социальные структуры. *Главные критерии отбора — наличный человеческий потен-*

циал, который на данном этапе оценивается лишь приблизительно, на основе его отдельных компонент.

Когда выбор и отбор произведен и индивиды размещены в конкретных социальных структурах, начинается вторичная социализация, основной костяк которой составляет профессиональная подготовка, когда транслируются и осваиваются специфические для конкретной сферы занятости паттерны поведения и мышления, системы потребностей, способностей и готовности выполнять профессиональные роли и функции.

Достаточно общие принципы, ценности, нормы, идеалы, усвоенные в процессе первичной социализации, реализуются, объективируются в процессе чувственно-предметной деятельности, они утончаются, специфицируются, конкретизируются применительно к данной обретенной индивидом деятельности, в данном конкретном коллективе.

Именно в процессе самостоятельной, в полной мере ответственной деятельности и только в ней происходит освоение и закрепление специфических паттернов поведения и мышления, систем потребностей, способностей и готовности, интернализация социальных норм, ценностей, идеалов и формирование необходимого человеческого потенциала.

Будучи социализированной в том или ином отношении, обладая определенными социальными свойствами, реализуя их в процессе своей жизнедеятельности, личность, так или иначе, продолжает изменяться и развиваться. Процесс социализации на уровне индивида не завершается на какой-то стадии его жизненного цикла, а продолжается всю его жизнь. Если в процессе первичной социализации активность в основном принадлежит обществу, институтам и организациям, в которых индивид проходит обучение и воспитание, то в

процессе вторичной социализации к активности общества подключается активность индивида, он выступает активной силой уже не только в отношении к самому себе, но и в отношении социализации других.

Закономерностью социализации на уровне индивида является возрастание его собственного вклада в этот процесс. Если в процессе первичной социализации индивид выступает в основном объектом социализации, то во вторичной социализации он все в большей мере становится ее субъектом.

Если в первичной социализации формирующаяся личность «создает» свой потенциал по предписанному ей «шаблону», «модели», «матрицы» общественно необходимого потенциала, то во вторичной социализации могут происходить и происходят трансформации имеющегося потенциала, его изменение, развитие существующих и создание его новых компонент.

То что социализация продолжается в течение всего жизненного цикла индивида, еще не означает, будто человек не социализован в том или ином отношении. Напротив, раз сложившись, определенные навыки, способы поведения устойчиво сохраняются, и их воспроизведение происходит автоматически. Так, прямохождение, элементарные навыки принятия пищи, ухода за собой не претерпевают существенных изменений в ходе последующей социализации. Но речь идет даже не об этих элементарных, осваиваемых в стадии ранней социализации, навыках. Можно говорить о целых системах и комплексах общения, поведения, деятельности, сохраняющихся в жизнедеятельности индивида на всем его жизненном пути и свидетельствующих о его социализованности.

В самом общем виде можно сказать, что личность социализована, когда она закончила свое продолжительное станов-

ление, когда она закрепились в социальной структуре на определенных позициях, когда она уже не столько развивается, сколько функционирует. Однако потребность в продолжении социализации может возникнуть в любой момент, а инициатором продолжения могут выступать как ее агенты, так и сам субъект. Необходимость продолжения социализации становится актуальной обычно в следующих случаях:

1. В случае социальных перемещений как по вертикали, так и по горизонтали. Перемещения индивида вызывают модификацию объективных условий его деятельности, меняют его социальное положение, содержание и структуру социальных ролей, которые он исполняет в обществе. Происходит отказ от старых ролей и освоение новых. Все это влечет за собой определенные трансформации человека, накладывает отпечаток на его личность, индивидуальность. С изменением позиций, статусов, структуры исполняемых ролей преобразуется и структура отношений, связей и зависимости данного индивида с другими людьми, осваиваются новые формы деятельности, общения.

2. В случае крупных общественных изменений — экономических, политических и культурных. Здесь социализация вступает в форме ресоциализации, которая в подобных ситуациях охватывает достаточно широкие массы людей, представителей различных социальных групп. Примеров подобного рода ресоциализации можно найти немало: реформы в сфере образования, культуры, экономики и т. п.

3. В случае, когда потребность в социализации становится актуальной у контингента лиц, нарушающих правовые, моральные нормы данного общества. Типичным примером является социализация (в форме ресоциализации) преступни-

ков. Необходимость в ресоциализации диктуется интересами и целями общества в целом или его правящих элит.

Однако указанные выше случаи социализации не исчерпывают всех возможных ситуаций, когда социализация (или ресоциализация) необходима. Неудачный брак, развод и подобные ситуации ставят индивидов перед необходимостью ресоциализации к новому браку, к статусу одинокого человека и т. п.

В России с начала 90-х годов XX века миллионы граждан прошли сложный и противоречивый процесс ресоциализации. В основе этого процесса лежала трансформация общественно необходимых для нового этапа российского общества структуры деятельностей, в том числе появление новых ее видов, которые либо вообще не применялись, либо находились под запретом. *В результате в обществе возникли новые конфигурации базовых и специфических паттернов поведения и мышления, систем потребностей, способностей и готовностей.* Многие из имеющихся у субъектов потенциала систем потребностей, способностей и готовностей пришлось изменить, а множество других общественно необходимых систем потребностей, способностей и готовностей пришлось «осваивать с нуля». **К началу XXI века структура человеческого потенциала россиян изменилась радикально.**

На уровне общества в целом процесс социализации происходит постоянно и является имманентной характеристикой всей общественной жизни. Прекращение социализации было бы равносильно гибели общества. Вместе с развитием общества развивается и содержание, формы, методы социализации. Изменения в объективных условиях, прежде всего в сфере материального производства, влекут за собой изменения в социальной структуре общества, что, в свою очередь, вызывает трансфор-

мации в способах и направлениях социализации. Именно она является непосредственной причиной порождения людей определенного типа, характера, мировоззрения и т. п. Новые условия жизнедеятельности формируют и новые социальные типы людей, и их новые человеческие потенциалы.

Изменения в содержании, формах, методах деятельности агентов формирования потенциала могут повлечь (и нередко влекут) за собой изменения в самом потенциале, отдельных его составляющих. Изменения в потенциале, его свойствах могут возникнуть также и в результате деформаций отношений между разными агентами его формирования. Например, и усиление, и ослабление связей семьи и школы могут серьезно сказаться на самом процессе и конечных результатах формирования различных составляющих потенциала. Выявление действительного вклада различных социальных институтов, организаций и групп в формирование человеческого потенциала становится важной научно-теоретической и практической задачей. Только знание реального положения дел выступает основной и для оценки, и для прогноза, и для выработки рекомендаций по разработке и реализации стратегий воспроизводства человеческого потенциала.

Формирование человеческого потенциала является составной частью общего процесса социализации и представляет из себя совокупность целенаправленных действий его агентов, цель и предмет которых создание систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов к выполнению на общественно необходимом уровне всего комплекса социально значимых деятельностей, ролей и функций.

Одна из центральных проблем формирования человеческого потенциала — преобразование разрозненных, несвязанных друг

с другом потребностей, способностей и готовности в систему взаимосвязанных и взаимодействующих потребностей, способностей и готовности.

Сегодня в социальном пространстве России практически отсутствуют практики преобразования разрозненных потребностей, способностей и готовности в единое целое. Этим практикам необходимо учить как тех, кто профессионально занят воспитанием и обучением, так и тех, кто должен создать у себя необходимые для успешной жизнедеятельности системы потребностей, способностей и готовности, которые можно будет преобразовать в человеческий капитал.

Общей целью формирования человеческого потенциала является формирование совокупности систем общих и специфических потребностей, способностей и готовности индивидов и социальных общностей к выполнению на общественно необходимом уровне всего комплекса социально значимых видов деятельности, социальных ролей и функций.

Общая цель формирования может быть конкретизирована, на ее основе можно построить дерево целей формирования соответствующих компонент потенциала, то есть формирования особых систем потребностей, способностей и готовности. Другими словами, целостный человеческий потенциал нужно формировать покомпонентно и во взаимосвязи компонент друг с другом.

Системы потребностей, способностей и готовности могут формироваться спонтанно, посредством включения социальных акторов в процесс выполнения деятельности, при этом от социального актора в этом случае не требуется особого стремления их создавать. Но системы потребностей, способностей и готов-

ностей начинают интенсивно формироваться и развиваться, когда у субъекта потенциала возникает интерес к определенному виду деятельности и когда субъект заинтересован в получении конкретных результатов деятельности. Сразу сформировать конкретную систему потребностей, способностей и готовностей, как правило, невозможно. Поэтому обычно движение к созданию таких систем идет покомпонентно.

Формировать человеческий потенциал можно начиная с формирования в сознании индивидов и групп готовности к выполнению социально значимых деятельностей. А готовности обычно возникают на основе интереса к продуктам выполнения деятельности. Этот интерес будет укрепляться, если человек увидит процесс производства продукта, образцы успешных деятельностей в соответствующих сферах общественных отношений. Российские СМИ в огромном долгу перед россиянами, поскольку подлинному творцу, создателю, успешному предпринимателю, работнику производства в них не находится места. На самом деле примеры успешного выполнения социально значимых деятельностей закрепляют интерес к ним и создают готовности индивидов стремиться к их выполнению, а если имеется интерес и готовности, то на их основе при соответствующих условиях могут сформироваться долговременные потребности и развитые способности к выполнению социально значимых деятельностей.

Среди общих целей формирования человеческого потенциала необходимо выделять:

– возвышение потребностей индивидов и общностей к выполнению на социально необходимом уровне социально значимых видов деятельности, социальных функций и ролей;

– усиление способностей индивидов и общностей выполнять социально значимые виды деятельности, социальные функции и роли;

– повышение готовности индивидов и общностей выполнять социально значимые виды деятельности, социально значимые функции и роли.

Например, сегодня для России актуально формирование систем потребностей, способностей и готовности социально-профессиональных общностей производить продукцию высокого качества, а также принципиально новую продукцию, соответствующую высшему мировому уровню.

Человеческий потенциал до конца не сформирован, если не сформирована каждая из его компонент, не сформированы необходимые связи между ними, если не сформированы системы взаимосвязанных потребностей, способностей и готовности. Очевидно, что если сформированы потребности и способности, но отсутствуют готовности их реализовать, человеческий потенциал не может себя «обнаружить, проявить».

Формирование личностных потенциалов и потенциалов общностей должно проводиться в определенной последовательности и взаимосвязи. Первоначально могут формироваться потребности, на их основе способности, а готовности, формируясь на основе потребностей и способностей, завершают процесс создания системы потребностей, способностей и готовности.

Формирование человеческого потенциала должно иметь реальную основу. Такой основой выступают прежде всего состояние экономики и состояние социальных институтов. **Мы полагаем, что состояние, качество человеческого потенциала — функция состояния экономики и состояния социальных ин-**

ституты. Развал экономики ведет к деформации социальных институтов (к утрате их способности выполнять свои функции на общественно необходимом уровне), а деформированные социальные институты «производят» в человеческом потенциале деформации и деградации. Верно и обратное: рост экономики, ее устойчивое развитие ведет к повышению эффективности деятельности социальных институтов, а эффективно работающие институты способствуют повышению качества человеческого потенциала. Отсюда следует, что в цели формирования человеческого потенциала необходимо включать также повышение способности социальных институтов оказывать позитивное воздействие на человеческий потенциал в целом и на потенциалы общностей и личности. Также следует развивать у субъектов (носителей) потенциала мотивацию к саморазвитию, к их активному отношению к своему потенциалу.

Одним из последствий современного экономического кризиса становится количественное уменьшение и снижение качества человеческого потенциала многих отраслей экономики, отдельных производств и предприятий, хозяйствующих структур. В основе этих процессов — падение объемов производства, даже временная его приостановка, сокращение персонала, отказ от вложений в человеческий капитал и т. п. Между тем необходимость инновационного развития традиционных производств и создания новых сохраняется и в условиях экономического кризиса. Актуальной становится задача повышения качества человеческого потенциала при уменьшении его количественных характеристик.

Как и при формировании, так и при развитии человеческого потенциала агенты этих процессов явно или неявно руководствуются категориями, нормативными представлениями,

идеями о тех свойствах потенциала, которые могут или должны быть получены. В советский период процессы формирования и развития человеческого потенциала достаточно жестко контролировались государством. Сегодня, напротив, нормативная регламентация этих процессов ослаблена или в некоторых случаях не дает желаемых результатов (например, сложившаяся ситуация с ЕГЭ). В то же время ясно, что формированию, и развитию человеческого потенциала можно придать большую управляемость, цельность, системность, если агенты формирования и развития и его субъекты будут ясно представлять модель, образ необходимых свойств человеческого потенциала на разных стадиях его существования в изменяющихся социально-экономических условиях. Полагаем, создание и пропаганда наглядных моделей, образов свойств человеческого потенциала — неотложная задача социальной науки и органов, организаций, ответственных за его формирование. Такие модели, образы, нормативы — надежная основа деятельности агентов и субъектов и согласования этой деятельности.

В результате длительного взаимодействия агентов и субъектов формирования и развития потенциала (на «выходе» такого взаимодействия) у различных социальных акторов возникают и эволюционируют системы потребностей, способностей и готовностей к выполнению социально значимых ролей и функций.

Создание таких систем и является одним из стратегических приоритетов формирования и развития человеческого потенциала. Сами стратегические приоритеты мы определяем как основные направления и цели деятельности агентов и субъектов по созданию системы потребностей, способностей

и готовностей различных социальных акторов выполнять на социально необходимом уровне социальные роли и функции.

По нашему мнению, система потребностей, способностей и готовностей может быть высокого, среднего и низкого качества. Соответственно, и сам человеческий потенциал может быть высокого, среднего и низкого качества.

Потенциалу высокого качества свойственны развитость и согласованность его компонент, широкий социальный и географический ареалы их распространения. Чем шире ареалы распространения развитых и согласованных компонент потенциала, тем выше его качество.

Полагаем, что особо значимыми стратегическими приоритетами формирования и развития человеческого потенциала в современном российском обществе являются:

- достижение высокого качества человеческого потенциала;

- создание развитых, согласованных и широко распространенных систем потребностей, способностей и готовностей социальных общностей к выполнению на общественно необходимом уровне социально значимых ролей и функций;

- формирование у носителей потенциала не только специализированных систем потребностей, способностей и готовностей (связанных с выполнением специфических социальных ролей и функций), но и общих, универсальных систем потребностей, способностей и готовностей, таких как креативность, стремление к инновациям, т. е. формирование общей культуры. Последнее мы связываем с формированием у носителей потен-

циала потребности, способности и готовности к освоению и использованию «базовых» паттернов поведения и мышления¹;

– ориентация и агентов, и субъектов формирования человеческого потенциала на усиление роли и значения духовно-нравственной компоненты в структуре потенциала.

Названные приоритеты значимы и для формирования, и для развития потенциала. В то же время можно выделять специфические для формирования и специфические для развития потенциала приоритеты. На стадии *формирования* человеческого потенциала стратегическим приоритетом, по нашему мнению, должно стать создание системы потребностей, способностей и готовностей осваивать и использовать базовые, общекультурные паттерны поведения и мышления, а на стадиях *развития* — создание систем потребностей, способностей и готовностей осваивать и использовать специфические (субкультурные) паттерны поведения и мышления.

К общим механизмам *реализации* стратегических приоритетов формирования и развития человеческого потенциала мы относим:

– придание сферам формирования и развития человеческого потенциала большей управляемости, превращение сфер в системы формирования и развития человеческого потенциала;

¹ О паттернах поведения и мышления см.: *Иванов О. И.* Активизация культурного потенциала молодого поколения // Выбор стратегических приоритетов регионального развития. Новые теоретико-методологические подходы / матер. междунар. науч.-практ. конф. 26 октября 2007 г. СПб, 2007; Он же: Факторы активизации культурного потенциала молодого поколения // Перспективы устойчивого и сбалансированного развития Северо-Запада России: сб. докл. и тез. межрег. науч.-практ. конф. / под ред. Л. П. Совершаевой. СПб., 2007.

- формирование и реализация дифференцированной государственной политики по отношению к разным агентам и субъектам производства и воспроизводства человеческого потенциала;
- углубление специализации и повышение ответственности деятельности агентов формирования и развития человеческого потенциала;
- усиление согласованности действий агентов формирования и развития (например, семьи и школы);
- расширение или ограничение возможностей агентов формирования и развития потенциала влиять на носителей потенциала;
- усиление социального контроля за процессами формирования и развития человеческого потенциала;
- повышение роли трудовых компонент в формировании и развитии специфических, субкультурных паттернов поведения и мышления;
- расширение возможностей субъектов формирования и развития человеческого потенциала к самоформированию и саморазвитию, в частности поощрение различных форм коллективного обучения и воспитания.

Глава 5. Человеческий потенциал в социальном пространстве

§5.1. Особенности социального пространства

В научной литературе имеется немало трактовок различных видов пространств, в которых живут, взаимодействуют, соперничают и кооперируются многочисленные социальные акторы. Многие обществоведы наделяли и продолжают наделять социальное пространство свойствами тела, вещества (физической, химической, географической, органической реальности). Путь к пониманию социального пространства как особой формы социальной реальности был длительным и противоречивым.

Обзор основных концепций социального пространства представлен в монографии А. Ф. Филиппова «Социальное пространство»¹, и мы не будем здесь останавливаться на их подробном рассмотрении. Обратимся к концепциям авторов, которым, с нашей точки зрения, удалось зафиксировать и описать *differentia specifica* социального пространства.

Распространенная практика определения социального пространства состоит в том, что обычно многие авторы его определяют в терминах пространств (пространств социальных позиций, дистанций между ними, социальных отношений между индивидами, общностями, социальных практик, социальных сфер, сегментов и социальных полей), которые взаимосвязаны и взаимодействуют между собой. Очевидно, что определения пространства в терминах пространства вряд

¹ Филиппов А. Ф. Социальное пространство. – СПб: «Владимир Даль», 2008.

ли могут способствовать четкой постановке конкретных целей, задач и методов его изучения.

Одним из первых социологов, который приблизился к пониманию специфики социального пространства, был П. А. Сорокин. Он рассматривает социальное пространство как вселенную, состоящую из народонаселения земли. Наряду с понятием социальное пространство Сорокин использует понятие социальная вселенная как синоним первого. Сосредоточив свой интерес на изучении социальной стратификации и социальной мобильности, он не создал развернутой теории социального пространства. Сопоставляя геометрическое и социальное пространства, он подчеркивал многомерность последнего, поскольку существует более трех вариантов группировки людей по социальным признакам. В то же время Сорокин акцентировал внимание прежде всего на двух основных параметрах социального пространства (или социальной вселенной): горизонтальном и вертикальном. Сорокин утверждал что, «определить положение человека или какого-либо социального явления в социальном пространстве значит определить его отношение к другим людям и другим социальным явлениям, взятым за такие точки отсчета¹. Интерпретация социального пространства Сорокиным как вместилища различных мест–позиций позволила ему провести глубокий анализ особенностей этих позиций и объяснить перемещение по ним социальных акторов. Можно утверждать, что онтологические представления о социальном пространстве предопределили постановку ученым познавательных задач и выбор методов его научного поиска. Особо стоит подчеркнуть, что

¹ Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов; Пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. С. 199–200.

Сорокин привлек внимание ученых к процессам, происходящим в социальном пространстве, а именно к процессам социальной мобильности. Можно, видимо, утверждать, что российский ученый предугадал возможное появление «мобильной социологии» в начале XXI века¹.

Следующая важная веха в социологическом изучении социального пространства связана с именем французского социолога П. Бурдьё. Для него то пространство, в котором мы обитаем и которое мы познаем, является социально обозначенным и сконструированным. Социальное пространство вписано одновременно в объективные пространственные структуры и в субъективные структуры, которые являются отчасти продуктом инкорпорации объективированных структур².

Социальные агенты, а также присвоенные агентами предметы, помещены, согласно Бурдьё, в некое место социального пространства, которое может быть охарактеризовано через его позицию по отношению к другим местам и через дистанцию, отделяющую это место от других. Таким образом, для Бурдьё социальное пространство, как и для Сорокина, — вместительница социальных мест-позиций. Социальное пространство стремится реализоваться в физическом пространстве³.

Реализованное физически, социальное пространство представляет собой распределение в физическом пространстве различных видов благ и услуг, а также индивидуальных агентов и групп, локализованных физически и обладающих

¹ Урри Дж. Социология за пределами обществ. Виды мобильности для XXI столетия. М.: ГУ-ВШЭ, 2012.

² Бурдьё П. Социология политики. М.: Изд-во Socio-Logos, 1993. С 35.

³ Бурдьё П. Социология политики. С. 40.

возможностями присвоения этих более или менее значительных благ и услуг. Распределения благ и услуг, соответствующих различным полям, накладываются друг на друга, следствием чего является концентрация наиболее дефицитных благ и услуг, а также их владельцев в определенных местах физического пространства, противостоящих во всех отношениях местам, объединяющим наиболее обездоленных. Причем места скопления дефицитных благ не могут рассматриваться иначе, как в соотношении с местами, лишенными этих благ. Места и площади присвоенного физического пространства обязаны своей дефицитностью тому, что они являются целями борьбы, происходящей в различных полях. Эта борьба может принимать как индивидуальные формы (пространственная мобильность, внутри- и межпоколенная мобильность), так и осуществляться на коллективном уровне.

Главная особенность социального пространства и его полей, по Бурдье, состоит в том, что в них взаимодействуют поля сил, совокупность объективных отношений сил, которые навязываются все входящим в это поле и которые несводимы к намерениям индивидуальных агентов или же к их непосредственным взаимодействиям¹. Поля характеризуются в терминах позиций, их разных типов, действующих агентов, их капиталов, сил, игры, интересов агентов, их борьбы за власть над полем, или за власть над продуктом, в котором аккумулирован прошлый труд, власть над доходами и прибылью. Например, Бурдье так определяет политическое поле: «политическая жизнь может быть описана в логике спроса и предложения: политическое поле — это место, где в конкурентной борьбе

¹ Там же. С. 56.

между агентами, которые оказываются в нее втянутыми, рождается политическая продукция, проблемы, программы, анализы, комментарии, концепции, события, из которых и должны выбирать обычные граждане, низведенные до положения «потребителей» и тем более рискующие попасть впросак, чем более удалены они от места производства»¹.

Бурдьё несомненно расширил онтологические представления о социальном пространстве, его структуре, его полях и тем самым заложил основы новых направлений его изучения, постановки новых познавательных задач и расширения научного поиска.

Как мы видели, онтология социального пространства Бурдьё более сложная, нежели онтология социального пространства Сорокина. Для Бурдьё социальное пространство — динамическая структура, особенностью которой являются не только процессы перемещения социальных акторов в социальном пространстве, но и их борьба, противостояние.

Дальнейшему обогащению научных представлений о социальном пространстве способствовал американский социолог М. Кастельс. Для него пространство есть выражение общества. Пространственные формы и процессы создаются динамикой общей социальной структуры. Кастельс первым из ученых акцентировал внимание на пространстве потоков.

Он полагает, что современное общество построено вокруг потоков: капитала, информации, технологий, организационного взаимодействия, изображений, звуков и символов. Потоки есть не просто один из элементов социальной организации, они являются выражением процессов, доминирующих в нашей эконо-

¹ Бурдьё П. Социология политики. С. 182.

мической, политической и символической жизни. Если дело обстоит именно так, материальной опорой процессов, доминирующих в наших обществах, будет ансамбль элементов, поддерживающих такие потоки и делающих материально возможным их отчетливое проявление в «одновременном времени». Кастельс утверждает, что существует новая пространственная форма, характерная для социальных практик, которые доминируют в сетевом обществе и формируют его: пространство потоков. Пространство потоков есть материальная организация социальных практик в разделенном времени, работающих через потоки. Под потоками он понимает целенаправленные, повторяющиеся, программируемые последовательности обменов и взаимодействий между физически разъединенными позициями, которые занимают социальные акторы в экономических, политических и символических структурах общества. Доминирующие социальные практики встроены в доминирующие социальные структуры. Для Кастельса пространство потоков — материальная форма поддержки процессов и функций, доминирующих в информационном обществе¹.

Очевидно, что «обнаружение» в социальном пространстве новой реальности, реальности потоков, потоковых структур не только обогащает онтологию социального пространства, но и открывает дорогу новому направлению научного поиска, включая разработку специальной теории потоковых структур².

¹ *Кастельс И. М.* Социальная теория пространства и теория пространства потоков // Информационное общество: экономика, власть, культура. Хрестоматия. Новосибирск, 2004. Т. II. С. 269.

² *Иванов Д. В.* Элементы теории потоковых структур // Проблемы теоретической социологии / под ред. А. О. Бороноева. СПб. 2011. Вып. 8. С. 101–113.

Другой современный социолог Дж. Урри, развивая идеи Кастельса о пространстве потоков, ввел концептуальное различие «потоков» и «скейпов»¹. По определению этого автора, скейпы — это сети машин, технологий, организаций, текстов и действующих лиц, образующих различные взаимосвязанные узлы, по которым могут осуществляться те или иные потоки. Потоки образуют люди, образы, информация, деньги, отходы, которые бесконтрольно пересекают национальные границы.

Концептуальная новация Урри также открывает новые горизонты изучения динамики социального пространства, происходящих в нем процессов, включая изучение как позитивных, так и негативных последствий для общества, групп и индивидов различных скейпов и потоков.

Анализ основных идей выше названных авторов позволяет сделать важный вывод о том, что на самом деле в *социальном мире существует одно, единое, социальное пространство, в котором множество социальных полей (экономическое, культурное, информационное, политическое, образовательное, научное и другие)*. Особенно важно подчеркнуть, **что между полями существует онтологический разрыв (это многими авторами в полной мере не осознается либо просто игнорируется)**. Поля существуют независимо друг от друга, но могут и пересекаться. А пересечения полей, даже их наложение друг на друга, создают социальные акторы, каждый из которых одновременно находится в нескольких полях.

Каждое поле возникает, развивается, функционирует по общим для всех полей закономерностям. В то же время со-

¹ Урри Дж. Социология за пределами обществ...

держание взаимодействий социальных акторов в каждом поле обладает своеобразием. Одной из задач научного изучения социальных полей является выявление общего и особенного в их генезисе, становлении и развитии. Каждое поле может быть предметом узких специалистов, но всестороннее изучение социального пространства и его полей может быть осуществлено на междисциплинарной основе. **Обязательной предпосылкой комплексного междисциплинарного исследования социального пространства должны стать единые исходные научные представления об этом сложном социальном явлении.** Такие представления сегодня не выработаны. Опираясь на важнейшие положения вышеназванных социологов (прежде всего Бурдьё), здесь автор излагает свой взгляд на онтологию социального пространства и характеризует основные направления его изучения и трансформации в современном российском обществе.

Начнем анализ с систематизации базовых понятий теории социального пространства. К единицам, компонентам социального пространства часто относят различные социальные образования, социальные институты, социальные организации, социальные системы, даже территориальные образования и т. п. Конечно, социальное пространство можно структурировать по-разному, в том числе исходя из необходимости постановки и решения определенных познавательных задач. Но при этом не следует забывать о множестве других понятий, с помощью которых мы описываем единый социальный мир. Если же принять во внимание это многообразие понятий, то мы сталкиваемся с перспективой анализа сложнейших отношений между этими понятиями. Например, традиционно и социальные институты, и социальные системы и социальные организации относят к без-

условным компонентам общества. Тогда встает вопрос о том, в какой связи мы эти компоненты общества относим и к компонентам социального пространства, что нового мы получаем в анализе единой социальной реальности, единого социального мира, относя его структурные компоненты в одном случае к обществу, а в другом — к социальному пространству.

Полагаем, что необходимость в решении подобных вопросов отпадает, если мы ограничиваем рассмотрение социального пространства в рамках необходимого количества базовых понятий.

Все ключевые понятия, характеризующие свойства любого пространства, применимы и к анализу социального пространства и его свойств. Однако в научной литературе эти понятия до сих пор в полной мере не адаптированы к задачам выявления специфики социального пространства. Между тем ключевые понятия предметной области исследований, их система всегда определяют и основные направления научного поиска, и постановку познавательных задач, и использование научных подходов и методов.

Мы предлагаем следующую систему ключевых понятий для описания и анализа социального пространства: социальное пространство; поля, зоны социального пространства; элементы социального пространства; структура социального пространства; социальные процессы в социальном пространстве; социальные процессы в полях (зонах) социального пространства; организация—дезорганизация социального пространства; интеграция—дезинтеграция социального пространства; трансформация социального пространства; субъекты трансформации социального пространства; объекты трансформации социального пространства; основные направления трансформации

социального пространства; цели трансформации социального пространства; механизмы трансформации социального пространства; жизненный цикл социального пространства; фазы жизненного цикла социального пространства; ресурсы социальных акторов; насыщенность социального пространства ресурсами; интересы социальных акторов; обмены ресурсами социальных акторов; потоки ресурсов в социальном пространстве; протяженность социального пространства; границы социального пространства; размещение в социальном пространстве социальных акторов; места-позиции социальных акторов в социальном пространстве; иерархичность мест-позиций социальных акторов в социальном пространстве; дистанции между местами-позициями социальных акторов в социальном пространстве; изолированность–связанность мест позиций в социальном пространстве; нормы-правила (социальные институты), регулирующие отношения, взаимодействия между социальными акторами; перемещения социальных акторов в социальном пространстве; перемещения акторов из одного социального поля в другое; перемещение ресурсов в социальном пространстве; «скейпы» и потоки в социальном пространстве.

Определение каждого из перечисленных понятий — задача дальнейших исследований.

Предложенный перечень ключевых понятий является первой попыткой их систематизации и, на наш взгляд, открывает новые возможности предметного, практически ориентированного изучения социального пространства как специфического социального феномена и различных социальных полей внутри него.

Для нас социальное пространство — система деперсонализированных взаимосвязанных и существующих относи-

тельно независимо друг от друга социальных мест-позиций, которые могут занимать и занимают различные социальные акторы (индивидуальные и коллективные) для выполнения на этих местах-позициях социально необходимых деятельностей. Жизнедеятельность, отношения и взаимодействия социальных акторов в социальном пространстве поддерживается и происходит посредством обмена между ними наличными и будущими ресурсами на основе действующих как одобряемых, так и неодобряемых социальных норм-правил.

Взаимное расположение индивидуальных и коллективных акторов относительно друг друга на определенных социальных позициях зависит от уровня развития их человеческого потенциала и удельного веса имеющихся у них человеческого и социального капиталов.

В едином социальном пространстве существуют различные социальные поля, для каждого из которых характерны специфические социально значимые деятельности, формы взаимодействия социальных акторов, основанные на специфических нормах-правилах.

Опираясь на сформулированное выше общее определение социального пространства, мы определили *экономическое поле* как взаимное расположение индивидуальных и коллективных хозяйствующих субъектов относительно друг друга, их социально-экономические позиции, особенности и содержание которых обусловлены исторически сложившимся общественным разделением труда, социальные дистанции между ними, удельный вес их экономического и других капиталов, а также уровень развития человеческих потенциалов. Субъекты экономических деятельностей распределяются в экономическом поле в зависимости от объема каждого из их

капиталов и относительного веса каждого капитала в общем объеме их совокупного капитала, а также от уровня развития их человеческого потенциала. Любое экономическое поле ограничено сложившимися на данный момент хозяйственными связями между индивидуальными и коллективными субъектами экономической деятельности. Но эти связи могут как сужаться, так и расширяться, и, соответственно, конкретное экономическое поле может увеличиваться или уменьшаться.

Определяя социальное пространство, мы выделили в нем три базовых компонента: места-позиции, социальные акторы, занимающие эти позиции и нормы-правила, регулирующие взаимодействие социальных акторов.

Для анализа социального пространства важно определить, **каково основное содержание взаимодействий в нем социальных акторов**. Французский социолог П. Бурдьё полагал, что борьба за признание является основополагающим измерением социальной жизни и что она имеет целью аккумуляцию особой формы капитала, чести в смысле репутации, престижа и что, следовательно, существует специфическая логика аккумуляции символического капитала, как капитала, основанного на знании и признании. Вряд ли можно согласиться с этим утверждением Бурдьё. В действительности основное содержание взаимодействие социальных акторов в социальном пространстве и его полях — удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей, реализация социальных интересов и прав. Конкретные потребности, интересы и права формируются и реализуются в конкретных полях социального пространства (в поле культуры, образования, труда, досуга, политики и др.).

Другой вопрос: каковы основные формы взаимодействий социальных акторов в социальном пространстве?

В основе социального пространства Бурдье — «объективные связи между позициями, занимаемыми в распределении ресурсов, которые являются или могут стать действующими, эффективными, как козыри в игре, в ходе конкретной борьбы за присвоение дефицитных благ...»¹ Как видно, по Бурдье, форма существования социальных акторов (у Бурдье — агентов) в социальном пространстве — конкурентная борьба, само социальное пространство — отношение сил, игра, где социальные акторы (агенты) делают ставки, совершают инвестиции в игру, а владение различными видами капитала как козырями в игре определяют шансы на выигрыш в дальнейшем².

Бурдье практически не видит в социальном пространстве других форм взаимодействий социальных акторов, а именно отношений сотрудничества, кооперации, интеграции. Полагаем, что без анализа этих отношений нельзя выработать целостное представление о социальном пространстве. Тем более нельзя выработать стратегии преобразования пространства и его использования.

Прежде чем определить структуру социального пространства, обозначим его основные компоненты. В составе социального пространства мы выделяем:

- социальные поля;
- деперсонализированные, объективно существующие места-позиции для социальных акторов;

¹ Бурдье П. Начала. М.: Изд-во Socio-Logos, 1994. С. 189.

² Бурдье П. Социология политики. С. 57.

- реальные, действующие в данное время социальные акторы с присущими им потребностями, интересами и правами;
- нормы-правила взаимодействия акторов в социальном пространстве;
- реальные паттерны поведения и мышления социальных акторов;
- публичные арены, места, где возможен и проводится публичный дискурс между социальными акторами (публичные арены могут существовать как внутри одного поля, так и вне его, существовать над всеми полями)¹;
- ресурсы (материальные, финансовые, организационные, культурные, духовные и т. п.) объективированных мест-позиций.

Социальное пространство включает в себя множество систем социальных отношений, социальных акторов (индивидуальных и коллективных) по поводу удовлетворения их жизненных потребностей, реализации их различных интересов и законных прав на основе выполнения необходимых деятельностей. Именно специфические человеческие деятельности являются фундаментом каждой системы социальных отношений, каждого поля.

Социальное поле — главный компонент социального пространства, а отношения между ними создают его каркас, базовую структуру.

Важнейшими свойствами любого социального поля выступают: открытость–закрытость; доступность–недоступность;

¹ Хилгартнер Стивен, Боск Чарльз Л. Рост и упадок социальных проблем: концепция публичных арен // Средства массовой коммуникации и социальные проблемы. Хрестоматия / сост. Н. Г. Ясавеев. Казань: Изд-во Казанского у-та, 2000. С. 18–53.

способы включения и исключения из поля; способы рекрутирования в поле новых социальных акторов, способы их мотивирования; способы поддержания социального порядка в поле и т.п.

В структуре социального пространства можно выделить следующие основные социальные поля: экономическое, образовательное, культурное, политическое, информационное и др.

Структуру социального пространства и каждого социального поля образуют и устойчивые отношения между социальными акторами, занимающими определенные позиции в его конкретных полях (трудовом, культурном, политическом, досуговом и т. п.). В течение определенного социального времени эти отношения могут оставаться стабильными, но во времена значительных социальных перемен они изменяются. В основе перемен в отношениях социальных акторов лежит борьба за реализацию своих социальных интересов, прежде всего экономических. Эта борьба и является одним из основных механизмов трансформации социального пространства, в частности, перемен в карьерах в нем социальных акторов. Здесь стоит отметить своеобразную трактовку понятия «интерес» у Бурдьё. Для него интерес — «это инвестиция в игру, какую бы то ни было, который является условием вхождения в эту игру и одновременно создается и усиливается посредством игры. Следовательно, существует столько же форм интереса, сколько и полей»¹. Мы исходим из другой трактовки социальных интересов. Для нас интерес — объективное отношение общности, группы к своим потребностям и условиям собственной жизни, прежде всего к тем социальным институтам, от действия или бездейст-

¹ Бурдьё П. Начала. М.: Изд-во Socio-Logos, 1994. С. 79.

вия которых зависит уровень и качество удовлетворения разнообразных жизненно важных групповых потребностей¹.

Исходя из предложенного понимания интереса, при изучении поведения акторов в социальном пространстве следует изучать их отношения с теми социальными институтами и организациями, которые контролируют доступ акторов к местам-позициям, в особенности к тем местам-позициям, где имеются наибольшие ресурсы для удовлетворения потребностей.

Для обеспечения инновационного развития экономики России особое значение приобретает вопрос о доступе к тем местам-позициям, которые обеспечены необходимыми ресурсами для творческой созидательной деятельности. В современном российском обществе сегодня таких мест-позиций явно недостаточно и доступ к ним чрезвычайно затруднен. Без обеспечения открытости, прозрачности социальных полей и имеющихся в них ресурсно обеспеченных мест-позиций трудно рассчитывать на то, что эти позиции займут действительно инновационные акторы.

Действия социальных акторов объединены и замкнуты в определенных, физических и символических, границах. Эти границы и создают специфические социальные поля, где социальные акторы должны выполнять деятельности и взаимодействовать на основе специфических для данного поля норм и правил.

Обычно каждый социальный актор находится в нескольких социальных полях, в них он закрепляется, но время от времени он может переходить из одного поля в другое.

¹ *Иванов О. И.* Введение в социологию социальных проблем: учеб.-метод. пособ. СПб.: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2003. С. 46–53.

Каждое социальное поле структурируется различными социальными позициями акторов, среди которых Бурдьё выделяет доминирующие позиции и доминируемые позиции. Но подобной классификации явно недостаточно для анализа и самих позиций, и перемещений по ним социальных акторов.

В частности, в полях необходимо выделять «репродуктивные» и «созидательные» позиции. Мы должны знать, сколько тех и других позиций в каждом социально значимом поле. Опираясь на эту информацию, можно проводить необходимые изменения в социальных полях, готовить почву для «насыщения» полей инновационными акторами.

Для полноценного функционирования акторов в полях создаются каналы их перемещения по позициям внутри поля, а также между полями. В каждом поле существуют не только траектории движения (потoki) в нем акторов, но и траектории движения в нем различных ресурсов (материальных, финансовых, информационных, поведенческих и мыслительных и т. п.). Аналогичные траектории существуют и между полями. Преобразования социальных полей должны опираться на информацию о потоках ресурсов в них.

Из многих ресурсов социальных полей наименьшее внимание в научной литературе было уделено такому малоизученному феномену в жизни людей, как паттерны поведения и мышления, хотя, по нашему мнению, именно они во многом определяют и реальные действия акторов и их взаимодействия, и динамику социальных полей и социального пространства в целом.

Полагаем, что сегодня необходимо обратиться к анализу проблем формирования, развития и распространения паттернов поведения и мышления в социальном пространстве и его полях.

К первостепенным задачам изучения паттернов поведения и мышления мы относим:

- определение современного статуса инновационных паттернов поведения и мышления в социальном пространстве России;

- выявление отношения к этим паттернам государства, органов управления, бизнес-сообщества, различных групп населения;

- установление мест существования этих паттернов в разных социальных полях и возможностей их перемещения по разным полям;

- определение статуса инновационных паттернов среди других паттернов;

- установление общего статуса инновационных акторов в социальном пространстве России;

- определение возможностей перемещения инновационных акторов внутри полей и между ними.

Основы инновационных паттернов поведения и мышления закладываются в процессе первичной социализации, в семейном и образовательном пространствах. В экономическом поле эти основы могут развиваться, модифицироваться и адаптироваться к конкретным условиям производства.

Трансформация социального пространства — преобразование его основных свойств (протяженности, сжатости, организации, дезорганизации, интеграции, дезинтеграции и др.) на основе изменения его элементов и связей между ними, а также связей социального пространства с внешней природной и социальной средой. Трансформация социального пространства — процесс, включающий объективные и субъективные компоненты. Как правило, он происходит спонтанно, но ему в необходимых слу-

чаях стараются придать управляемый характер. Но управление процессом трансформации социального пространства имеет объективные ограничения. Одна из центральных научных задач исследования – установление возможностей, целесообразности и границ управляемой трансформации социального пространства.

Произошедшая за последние десятилетия в России трансформация практически всех социальных полей привела к появлению в них новой конфигурации объективированных местопозиций, их новому ресурсному обеспечению, новым норм-правил отношений социальных акторов на этих социальных позициях, новым паттернам поведения и мышления, новым типам социальных акторов, новым способам их рекрутирования в поле и исключения из него и др. Все эти перемены и обеспечили создание в России нового общественно-политического и экономического устройства. Особенностью этих трансформаций социальных полей является то, что они были проведены активными общественными группами, движущей силой действий которых были их материальные интересы.

Созданные за чрезвычайно короткий период социального времени социальные поля сегодня уже не так просто изменить. Тем не менее возможности перемен в каждом поле и в отношениях между ними существуют. Больше того, такие перемены необходимы. Здесь, конечно, невозможно рассмотреть вопросы, касающиеся всех необходимых трансформаций в каждом социальном поле. Это дело специалистов. Мы остановимся на характеристике общих, с нашей точки зрения, направлений при образовании любого социального поля и отношений между ними.

В начале отметим, что поля социального пространства своими элементами, отношениями между ними, своими свойствами могут влиять на человеческий потенциал. Например,

открытые, доступные, организованные, интегрированные поля способствуют развитию человеческого потенциала, могут быть благоприятны для социальных перемещений социальных акторов и т. п., а, напротив, закрытые, недоступные, дезорганизованные, дезинтегрированные поля обычно ослабляют человеческий потенциал, препятствуют его раскрытию и полной реализации. В свою очередь социальные акторы с высоким уровнем развития своего человеческого потенциала могут способствовать повышению уровня организованности, интегрированности социального поля.

На социетальном уровне трансформация социального пространства — это предусмотренные и (или) непредусмотренные перемены в его отдельных полях и в отношениях между полями. В частности, это процессы повышения или снижения роли в жизни общества отдельных социальных полей, что может приводить к интенсивному притоку-оттоку в эти поля социальных акторов.

Занимая определенное место-позицию в конкретном социальном поле, каждый социальный актор может наблюдать и оценивать свою позицию в поле и вырабатывать общее представление о строении поля, его границах, его ресурсах, о нормах-правилах своего поведения. Обмениваясь друг с другом представлениями о поле, индивиды формируют intersубъективный образ поля, который и служит одной из духовных основ существования и изменения поля.

На индивидуальном и групповом уровнях трансформация социального пространства происходит в результате значительных перемен в диспозициях различных социальных акторов к его значимым компонентам, в том числе к местам-позициям, которые они занимают, в близости или отдаленности «собственных»

мест-позиций от других мест-позиций. Особенно значимым компонентом места-позиции является ее обеспеченность различными ресурсами. Позиции, обеспеченные многими ресурсами, становятся объектом притяжения многих социальных акторов, что порождает среди них конкуренцию в борьбе занять эти позиции.

Одним из важнейших направлений трансформации социальных полей является работа с пространством систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов. Эти системы, будучи свойствами акторов, одновременно встроены в структуру объективированных мест социальных полей. Системы потребностей, способностей и готовностей создаются акторами и изменяются ими под воздействием объективных требований мест-позиций. Но в процессе использования эти системы могут влиять на отдельные свойства социальных полей. Такое влияние, как правило, осуществляется косвенным образом, в частности, используя свой человеческий потенциал и, особенно, его сетевую компоненту, социальные акторы могут создавать и реально создают свой социальный капитал, необходимый им для жизнедеятельности и перемещений в социальных полях. Насыщение социальных полей социальным капиталом индивидуальных и коллективных авторов можно отнести к одному из приоритетов трансформации социального пространства.

Вступая во взаимодействие, социальные акторы образуют в социальном пространстве и его полях системы социальных связей, которые и создают «каркас» полей в социальном пространстве. Осваивая и используя эти связи, акторы могут как тормозить развитие экономики, так и ускорять его. Акторы в каждом социальном поле используют социальные связи как ресурс для формирования своего человеческого потенциала, человеческого капитала и социального капитала.

§5.2. Механизмы воспроизводства человеческого потенциала

Воспроизводство человека, новых поколений в современном мире правомерно рассматривается как одна из главных задач любого изменяющегося общества, как залог и гарантия его успешного развития в будущем. Научное изучение процессов воспроизводства новых поколений имеет сравнительно короткую историю. Эта проблема многоаспектна, и мы здесь рассмотрим ее в части воспроизводства человеческого потенциала и его основных механизмов. Общетеоретические положения конкретизируются на примерах характеристики формирования и реализации механизмов воспроизводства культурной и гражданской компонент человеческого потенциала. Чтобы вести предметный анализ воспроизводства человеческого потенциала, необходимо вернуться к нашей его трактовке.

Человеческий потенциал — системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей выполнять общественно-необходимые виды деятельности и возникшие в результате их выполнения многообразные свойства субъектов потенциала. Каждый человек не сможет участвовать во всех видах деятельности, но каждое новое поколение в целом должно быть подготовлено к этому.

Опираясь на данные выше краткое определение потенциала, можно заключить, что воспроизводство потенциала — это прежде всего воссоздание систем и комплексов систем потребностей, способностей, готовностей индивидов и общностей к выполнению общественно необходимых видов деятельности.

Воспроизводство потребностей, способностей, готовностей каждого нового поколения — это возобновление их производства, создания в новых, изменившихся социально-экономических

условиях. Микро- и макро социальные среды и происходящие в них изменения и являются главным объективным фактором и условием воспроизводства человеческого потенциала. Тогда как к субъективному фактору можно отнести совокупность различных индивидуальных и коллективных агентов (институтов, организаций, общественных групп, отдельных лиц), которые по исторической традиции и в соответствии с принятыми в данный момент формальными и неформальными нормами и правилами призваны формировать и формируют потребности, способности и готовности индивидов и общностей к выполнению различных общественно необходимых деятельностей.

Процесс воспроизводства того или иного явления в своей основе имеет определенные механизмы, т. е. нечто, производящее и преобразующее сам процесс и его составляющие. Механизм — это такое взаимодействие между элементами системы, в ходе которого одни элементы преобразуют (создают, воссоздают) другие.

Механизмы воспроизводства человеческого потенциала — это постоянно возобновляющиеся взаимодействия между субъектами потенциала и объективными социально-экономическими условиями, а также совокупностью агентов воспроизводства, включая различные управленческие органы.

С этой точки зрения воспроизводство человеческого потенциала — это непрерывное возобновление тех систем взаимодействий субъектов потенциала с окружающей социальной средой и агентами воспроизводства, результатом которых являются создаваемые и изменяемые системы потребностей, способностей и готовности индивидов и общностей к выполнению общественно-необходимых деятельностей.

Действуя и взаимодействуя, социальные акторы создают не только необходимые окружающей их среде продукты и услуги, они производят также и необходимые для них самих результаты, они также воспроизводят свои человеческие потенциалы. В процессе воспроизводства потенциалов его субъекты могут и улучшать и ухудшать их.

Механизмы воспроизводства определенное время могут оставаться неизменными, но они могут и изменяться. Их также можно изменять, целенаправленно формировать, и речь здесь должна идти не только о формировании различных управленческих систем, которым предписывается ответственность за определенные стороны, аспекты воспроизводства человеческого потенциала. Формирование механизмов воспроизводства, конечно, включает в себя формирование управленческих систем, но к ним не сводится.

В более широком социально-экономическом контексте формирование механизмов воспроизводства человеческого потенциала — это формирование систем взаимодействия индивидов и социальных общностей с окружающей социальной средой, агентами воспроизводства, в ходе которых происходит приобщение новых поколений к базовым общественно-необходимым деятельности на основе усвоения и использования систем потребностей, способностей и готовности к выполнению этих деятельностей.

Учитывая, что человеческий потенциал как целостное образование включает в себя существующие относительно самостоятельно отдельные компоненты, можно говорить о формировании специфических механизмов воспроизводства этих компонент. А это значит, что нужно говорить о формировании целевых, «специализированных» систем взаимодей-

ствия индивидов и социальных общностей с социальной средой и агентами воспроизводства по поводу приобщения индивидов и общностей к образовательной, трудовой, культурной, гражданской и другим деятельности.

Человеческий потенциал воспроизводится в различных сферах общественной жизнедеятельности: в сфере внутрисемейных отношений, в сфере отношений семьи и детских дошкольных учреждений, в сфере отношений детей, подростков, семьи и школьных учреждений, в сфере отношений молодежи и средних и высших учебных учреждений, в сфере отношений социальных общностей и различных производственных предприятий и предприятий, оказывающих услуги, а также средств массовой информации, и т. д.

В каждой из этих сфер исторически выработаны и действуют специфические механизмы управления формированием тех или других компонент потенциала. Сам процесс формирования компонент человеческого потенциала в разных сферах определяется взаимодействием различных объективных и субъективных факторов. Но в тех сферах, где возможен государственный и общественный контроль за процессами формирования потенциала, его необходимо осуществлять. Именно государство может организовать работу по приданию *сферам* формирования потенциала (границы которых сегодня довольно неопределенны) необходимых свойств *системы* формирования потенциала социальных общностей. В России такая система сегодня не создана, хотя в обществе на всех уровнях его организации, включая и регионы, имеются предпосылки для ее создания. Создание такой системы сделает процесс воспроизводства человеческого потенциала более управляемым. С нашей точки зрения, одной из задач системы формирования потенциала должно стать обеспечение

более тесного и согласованного взаимодействия агентов (институтов) формирования потенциала. Указанная система должна стать системой общественных действий, и не должна сводиться только к обоснованию различных политик (молодежной, семейной, детской) и их принципам. Сегодня, к сожалению, органы управления в основном и ограничиваются подготовкой различных документов, в которых излагаются те или иные принципы политик, направления реализации этих принципов, а предлагаемые программы решения различных социальных проблем часто носят декларативный характер и не подкреплены системой конкретных общественных действий.

На наш взгляд, основным общим механизмом воспроизводства потенциала является взаимодействие формирующихся и сформированных поколений с объективно существующими в данном обществе и его подсистемах социально-экономическими условиями. Они или способствуют или препятствуют собственной активности индивидов и общностей по формированию соответствующих компонент их потенциала. Поэтому центральной задачей формирования основного механизма воспроизводства является создание и (или) улучшение условий для самостоятельности групп и объединений, в которых и будут развиваться соответствующие потребности, способности и готовности.

Второй общий механизм воспроизводства человеческого потенциала – взаимодействие поколений с агентами воспроизводства, т. е. с различными институтами, организациями, общественными группами. Создание этого механизма предполагает создание специализированных систем взаимодействия социальных групп с конкретными организациями, на которые возлагается ответственность по формированию конкретных компонент человеческого потенциала.

Третьим механизмом воспроизводства человеческого потенциала можно считать механизм, преобразующий самих агентов воспроизводства. Это преобразование является (или должно быть) следствием отношений (контактов) агентов с различными группами. Особую роль в этом механизме выполняют или должны выполнять управленческие органы. Они должны своевременно и эффективно реагировать на процессы и результаты формирования у общностей различных компонент потенциала. Управленческие органы должны также своевременно перестраивать свою собственную деятельность в соответствии с объективными потребностями внесения изменений в процесс и механизмы воспроизводства потенциала.

Целесообразно также выделить и четвертый механизм воспроизводства человеческого потенциала, а именно: различные управленческие системы, которые прямо или косвенно воздействуют или пытаются воздействовать на отдельные компоненты воспроизводства потенциала и отношения между ними. Очевидно, что возможности управленческих систем ограничены. Даже взятые все вместе они не способны обеспечить управляемость всех процессов воспроизводства во взаимосвязи и целостности. В то же время нельзя недооценивать возможности управленческих вмешательств в различные стороны процесса воспроизводства человеческого потенциала.

Каждое поколение неоднородно и по социальному происхождению, и по социальному положению, и по возможностям доступа к общественным материальным и духовным благам. Поэтому процесс воспроизводства имеет дифференцированный характер. Существующие в каждом обществе социальные неравенства и определяют дифференциацию в воспроизводстве потенциала поколений.

Дифференциация в воспроизводстве потенциала поколений России сегодня достигла таких масштабов, что наше общество рискует лишиться уже сформированного потенциала многих людей и (или) не сформировать этот потенциал на необходимом уровне. Поэтому одной из задач является изучение на основе мониторинга процессов дифференцированного воспроизводства потенциала. Другой, уже практической задачей является повышение уровня управляемости процессами воспроизводства потенциала, с одной стороны, и развитие различных форм самоуправления и самоорганизации, с другой стороны.

Выше мы рассмотрели механизмы воспроизводства человеческого потенциала. Теперь на основе сформулированных выше теоретических положений обратимся к рассмотрению возможностей формирования механизмов воспроизводства конкретных компонент, культурной и гражданской.

Напомним, что **культурная** компонента — сформированная во взаимодействии с социально-культурной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей действовать на основе универсальных и специфических паттернов поведения и мышления, взаимодействовать с миром материальных и духовных ценностей, способность понимать и критически оценивать разные типы и формы культуры, способность создавать культурные ценности.

В общем плане, формирование механизмов воспроизводства *культурной* компоненты потенциала — это прежде всего формирование возобновляющейся системы взаимодействия поколений с «культурной средой» и агентами производства культуры. Более конкретно формирование механизмов воспроизводства культурной компоненты потенциала можно представить следующим образом:

– во-первых, это создание или изменение системы постоянного и возобновляемого взаимодействия поколений с «миром культуры»;

– во-вторых, это создание или изменение системы взаимодействия индивидов и общностей с агентами производства и воспроизводства культуры;

– в-третьих, это внесение необходимых изменений в деятельность агентов воспроизводства культуры, а также агентов (органов) управления культурными учреждениями и их отношениями с общностями;

– в-четвертых, это создание и (или) изменение систем управления развитием культуры и ее отношений с поколениями.

Гражданская компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовности индивидов и общностей выполнять различные роли гражданина своей страны, участника административных, правовых, политических отношений. Это способность жить интересами своего отечества, это способность по собственной инициативе ставить, обсуждать и решать проблемы обеспечения безопасности и развития своей родины.

В общем плане формирование механизмов воспроизводства *гражданской* компоненты потенциала — это прежде всего формирование возобновляющейся системы взаимодействия поколений с социальной средой в целом и социальными группами, организациями, движениями, партиями, которые в той или иной форме участвуют в формировании гражданского самосознания и поведения людей. Более конкретно формирование механизмов воспроизводства гражданской компоненты потенциала мы представляем следующим образом:

Во-первых, это создание или изменение системы постоянно и возобновляемого взаимодействия индивидов и общностей с «гражданским» миром или с системой гражданских отношений. «Гражданские отношения» могут базироваться на политических отношениях, но к ним не сводятся. В определенной мере само понятие «гражданские отношения» — это собирательный образ, но этот образ отражает те реальные аспекты всех общественных отношений, внутри которых личность и группа формируют или не формируют то свойство, которое называется гражданственностью. Из всей совокупности общественных отношений на формирование гражданственности влияют прежде всего правовые, административные, политические отношения. Формирование гражданственности — длительный процесс, и он проходит в разных социальных сферах (в семье, системе образования, в профессиональной сфере, на основе общения со средствами массовой коммуникации и т. п.). Гражданственность может присутствовать в каждой из этих сфер, в разных сегментах социального пространства, но далеко не всегда. Поэтому государство объективно заинтересовано в том, чтобы все сферы, все сегменты социального пространства «работали» на формирование, поддержание и развитие гражданственности. Всем известен опыт формирования гражданственности в США, где практически все социальные институты и организации солидарно содействуют развитию и поддержанию высокого уровня гражданственности.

Во-вторых, это создание или изменение системы постоянного и возобновляемого взаимодействия поколений со всей совокупностью социальных институтов, организаций, в которых может и реально формируется гражданственность как свойство сознания и поведения индивида и группы.

В-третьих, это внесение необходимых изменений в деятельность тех органов, организаций, которые могут или реально оказывают влияние (позитивное или негативное) на формирование гражданской ответственности.

В-четвертых, это создание и реализация таких управленческих структур (подструктур), которые специализировались бы на формировании у людей гражданской ответственности как свойства сознания и поведения.

Наряду с общими механизмами формирования человеческого потенциала в процессе воспроизводства его отдельных компонент (образовательной, культурной, гражданской и др.), видимо, могут использоваться и специфические механизмы, но это вопрос, требующий специального исследования.

Перейдем к вопросу о **реализации** механизмов воспроизводства человеческого потенциала. Здесь мы рассматриваем ряд основных теоретических положений, касающихся трактовки важнейших аспектов данной проблемы, а именно: характеристика самого понятия «реализация механизмов», соотношение формирования и реализации механизмов, формы реализации механизмов и взаимосвязи механизмов. Общая постановка вопросов конкретизируется на примере рассмотрения реализации механизмов воспроизводства культурной и гражданской компонент человеческого потенциала.

В самом общем виде под реализацией механизмов воспроизводства человеческого потенциала мы понимаем установление *постоянно действующих и (в необходимых случаях) изменяемых систем взаимодействия поколений с окружающей социальной средой*, агентами воспроизводства, системами управления отдельными сферами воспроизводства по поводу приобщения людей к общественно-необходимым видам деятельности.

Реализация механизмов воспроизводства человеческого потенциала — это продолжение процессов формирования этих механизмов. Если сопоставить направления деятельности по формированию и реализации механизмов воспроизводства потенциала поколений, то легко обнаружить общие моменты, характерные и для формирования, и для реализации механизмов. Это прежде всего назначение механизмов, направленность их действия, предмет, на который они нацелены. В то же время следует иметь в виду и различия в этих направлениях деятельности. Если «целью» **формирования** механизмов является **создание начальных условий** воспроизводства потенциала, то целью **реализации** механизмов становится **обеспечение** процесса воспроизводства потенциала **всей совокупностью необходимых и достаточных условий**. При реализации механизмов возрастает роль субъективного фактора, процессы воспроизводства становятся более управляемыми, «рационализируются».

Мы полагаем, что реализация механизмов воспроизводства человеческого потенциала может осуществляться в трех формах: естественной, индуцированной и смешанной, где присутствуют и взаимодействуют как стихийно эволюционирующие, так и сознательно направляемые процессы.

В действии, в проявлениях каждого из механизмов воспроизводства потенциала всегда присутствуют и взаимодействуют объективные и субъективные компоненты. Но в каждом из механизмов соотношение этих компонент, их удельный вес различны. Например, в первом общем механизме, взаимодействии формирующихся новых поколений с окружающей их общесоциальной, социально-экономической средой, преобладают объективные компоненты: существующий социально-экономический

строй, определенный тип общественных отношений, господствующая идеология и политика т. п. Эти объективные компоненты оказывают воздействие и на формирующиеся новые поколения, и на агентов воспроизводства потенциала, на органы управления и системы управления. Указанный механизм реализуется естественным образом. Его действие спонтанно, естественно в том смысле, что возможности быстрого изменения существующих в данном обществе макроэкономических, политических и других отношений ограничены.

Незначительны и возможности трансформации деятельности различных агентов воспроизводства потенциала (семьи, дошкольных учреждений, школы и т. п.). На практике в деятельности всех агентов воспроизводства преобладают инерционность, приверженность к уже принятым, традиционным формам взаимоотношений с поколениями. В системах взаимодействия также «царит» спонтанность, «исторически обусловленная естественность». Тем не менее отдельные агенты воспроизводства могут изменяться и действительно изменяются, но, как правило, медленно. Например, в институте современной российской семьи произошли значительные перемены. Наблюдатели отмечают увеличение числа разводов, рост числа неполных семей, пренебрежение многими родителями своих обязанностей по отношению к детям и др. Подобные перемены в институте семьи создают особые проблемы в воспроизводстве потенциала молодого поколения. Это, в частности, проблемы поиска и применения функциональных альтернатив семейному содержанию и воспитанию детей. Невыполнение семьей своих функций означает увеличение нагрузки на другие социальные институты и организации в воспитании и социализации молодежи.

Доля субъективности (сознательности, рациональности, управляемости) в воспроизводстве человеческого потенциала возрастает, когда вступают в действие третий и четвертый механизмы. Речь идет о механизмах, преобразующих деятельность агентов воспроизводства и создающих и реализующих управленческие системы. Эти механизмы могут использоваться для осуществления вмешательств в первый и второй механизмы с целью корректировки тех или иных общественных процессов и (или) решения спонтанно возникающих социальных проблем.

В реальной действительности все механизмы воспроизводства потенциала поколений взаимосвязаны. Каждый из механизмов может в большей или меньшей степени обуславливать действия других. Поэтому важно изучать: как действует тот или иной механизм и какое влияние он оказывает (или может оказать) на другие механизмы и на весь процесс воспроизводства человеческого потенциала. Таким образом, изменяя один механизм можно воздействовать на другие механизмы. Например, действию третьего механизма воспроизводства потенциала (преобразующего самих агентов воспроизводства) можно придать дополнительные стимулы, если изучать и оценивать эффективность функционирования систем взаимодействия поколений с агентами воспроизводства. Получаемая информация станет основой для выработки рекомендаций по внесению в деятельность агентов воспроизводства потенциала необходимых изменений, а также рекомендаций по осуществлению различных вмешательств (вмешательств государственных органов, неправительственных организаций, общественности), которые приостанавливают нежелательные процессы и стимулируют развертывание желаемых изменений.

Реализация механизмов воспроизводства потенциала может происходить в спонтанной, естественной форме, в форме индуцированных изменений (изменений, которые инициированы, привнесены и привносятся теми или иными агентами воспроизводства) и в смешанной форме (сочетания естественных и «искусственных» изменений).

Вопрос о соотношении «естественности» и «искусственности» в целостном процессе воспроизводства потенциала поколений имеет важное научное и практическое значение. Здесь нельзя занимать крайние позиции: например, или позиции сторонников либеральной идеологии, которые выступают против государственного вмешательства в любые общественные процессы, или сторонников «сильной власти», когда стараются почти все общественные процессы поставить под тотальный государственный контроль.

Процесс формирования потенциала поколений не только может, но и должен находиться под государственным контролем, под надзором общественности и средств массовой информации. Открытость, прозрачность систем взаимодействия, присущих процессу воспроизводства потенциала выступает важной гарантией своевременного выявления существующих в этом процессе социальных проблем, публичного их обсуждения и выработки предложений по их решению.

Реализация механизмов воспроизводства человеческого потенциала предполагает осуществление активных воздействий на те компоненты механизмов, от которых в определенной степени зависит формирование потенциала. Эти воздействия должны иметь своим предметом не только уже существующие компоненты и их свойства, но и создавать новые компоненты челове-

ческого потенциала, инновационного, конкурентного и других, а также новые свойства у существующих компонент.

Так, реализация первого механизма (взаимодействия формирующихся новых поколений с объективно существующими в данном обществе и его подсистемах социально-экономическими условиями) должна базироваться на совокупности общественных действий, снижающих и (или) нейтрализующих негативное влияние тех или иных компонент условий на процесс формирования потенциала, а также на действиях, улучшающих эти компоненты.

Подводя итог вышесказанному, подчеркнем, что на практике речь должна идти о формировании и реализации системы механизмов воспроизводства человеческого потенциала, такой системы, внутри которой каждый механизм дополняет другой, в необходимых случаях его корректирует. Создание комплексной системы механизмов — задача не простая. Эта общая задача многократно усложняется по мере того, как целостный процесс воспроизводства потенциала поколений расчленяется на его составные части, когда ставятся конкретные задачи формирования основных компонент потенциала.

Рассмотрим, как можно представить реализацию механизмов воспроизводства, например, культурной и гражданской компонент потенциала молодого поколения.

Реализацию механизмов воспроизводства культурной компоненты мы представляем следующим образом:

Во-первых, это организация и осуществление общественных действий, которые призваны изменять культурную среду и делать ее восприимчивой к запросам людей.

Во-вторых, это воздействие на взаимоотношения поколений с агентами производства и воспроизводства культурных ценностей.

В-третьих, это воздействие на агентов воспроизводства. Целью данных воздействий является приведение деятельности агентов воспроизводства в соответствие с «требованиями современности» и (или) с требованиями перспективного развития общества (и его подсистем) в соответствии с возможностями разных общественных групп.

В-четвертых, это внесение необходимых изменений в действующие системы управления деятельностью учреждений культуры.

Теперь обратимся к рассмотрению реализации механизмов воспроизводства гражданской компоненты потенциала.

Первое направление деятельности мы связываем с внесением изменений в сферу «гражданских отношений», т. е. прежде всего правовых, административных, политических. Это те отношения, вступая в которые люди обретают или не обретают опыт гражданского поведения, формируют (или не формируют) гражданственность.

Второе направление деятельности имеет целью анализ и пересмотр сложившихся или обоснование новых форм взаимодействия различных групп с существующими гражданскими институтами и организациями.

Третье направление деятельности связано с необходимостью адаптации существующих гражданских институтов и организаций к потребностям и возможностям разных групп.

Четвертое направление деятельности преследует цель усиления гражданской направленности в деятельности раз-

личных управленческих систем и подсистем на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

§5.3. Использование и сохранение человеческого потенциала

Использование человеческого потенциала мы определяем как перманентный процесс взаимодействия его носителей (индивидов, групп, общностей и населения в целом) с социальными институтами, организациями, с отдельными социальными акторами (агентами потребления потенциала), в ходе которого актуализируются, начинают действовать и функционировать общие и специфические системы потребностей, способностей и готовности индивидов и социальных общностей к выполнению социально значимых деятельности, ролей и функций.

Центральное звено потенциала — способности. Именно способности непосредственно использует в разнообразных социально-экономических деятельности их носитель и агент (агенты) потребления. Функционируя в деятельности, опредмечиваясь в них, способности «производят» соответствующие продукты (товары и услуги), материальные и духовные ценности.

Говоря об использовании потенциала, мы должны иметь в виду не только использование целостных потенциалов разного уровня (населения в целом, отдельных общностей, групп и индивидов). Следует рассматривать перспективы и особенности использования внутренних (сущностных) компонент потенциала: потребностей, способностей и готовности социальных акторов к исполнению общественно необходимых деятельности, социальных ролей и функций. На наш взгляд,

можно говорить об определенной специализации использования каждой из внутренних компонент потенциала, а именно:

- потребности носителей потенциала используются для организации процессов потребления, поддержания и стимулирования производства;

- способности предназначены для созидания (создания традиционных и нетрадиционных продуктов, включая принципиально новые технологии);

- готовности (поведенческие предрасположенности, установки) выполняют роль «пускового» механизма, обеспечивающего реализацию, как потребностей, так и способностей.

В процессе использования человеческий потенциал может обогащаться, развиваться, но может и уничтожаться. Современная практика использования человеческого потенциала в России отличается неполнотой, частичностью, фрагментарностью, субъективизмом, распространенным нарушением правовых, административных и нравственных норм.

Новой и сложной задачей использования человеческого потенциала является задача поиска и организации постоянного взаимодействия носителей и потребителей способностей применять специфические технологии решения нетрадиционных задач. Мы полагаем, что целью указанного взаимодействия должны стать консолидация способностей, их концентрация в некоторых специализированных центрах. И концентрацию, и консолидацию способностей можно обеспечить на основе перемещения соответствующего человеческого потенциала в социальном и географическом пространстве. Перемещение человеческого потенциала может осуществляться на основе смены места или мест жизнедеятельности его носителей (отдельных индивидов и специализированных групп). В

то же время сегодня современные интернет-технологии позволяют концентрировать и консолидировать человеческий потенциал в информационном пространстве, не меняя при этом постоянное место пребывания его носителей в географическом и социальном пространстве.

Инновационная экономика в условиях экономического кризиса требует особой стратегии использования человеческого потенциала, которая учитывает неравномерность его распределения в географическом и социальном пространстве, а также разный уровень его развития у разных его носителей. Отмеченные особенности человеческого потенциала вызывают необходимость целенаправленного формирования комплексных социально-профессиональных сообществ, человеческий потенциал которых включал бы в себя в развитом виде и в органическом единстве научно-техническую, инновационную и предпринимательскую компоненты. Процесс формирования таких сообществ включает следующие этапы: поиск потенциала необходимого качества; его концентрацию и консолидацию в реальных и (или) виртуальных экономических полях; создание необходимых условий для его проявления — реализации; его активизацию и мобилизацию для достижения определенных целей; контроль за процессом его использования (включая как внутренний самоконтроль субъектов и потребителей потенциала, так и внешний, прежде всего государственный контроль); комплексную оценку эффективности использования потенциала.

На основе перемещения человеческого потенциала, т. е. потребностей, способностей и готовностей, а также систем потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять социально необходимые виды деятельности, можно формировать целевые комплексы специализированных

систем потребностей, способностей и готовностей. Концентрируя и консолидируя индивидуальные системы потребностей, способностей и готовностей, можно создать вне- и надиндивидуальный, групповой человеческий потенциал (потенциал предприятия, фирмы, отрасли народного хозяйства), который будет состоять из комплексов специализированных систем потребностей, способностей и готовностей. Каждый из комплексов имеет свое назначение, но все они, объединяясь в единое целое, обеспечивают решение основных задач, поставленных обществом перед носителем потенциала, его субъектом и (или) его потребителем.

Развитие инновационных секторов экономики мы связываем именно с созданием комплексов специализированных систем потребностей, способностей и готовностей. Конструирование моделей таких комплексов — предпосылка и основа формирования трудовых коллективов, подбора кадров, работы с персоналом.

Особенно актуально создание обсуждаемых комплексов для стагнирующих или практически не меняющихся в современной России секторах экономики. Это касается, в частности, сельскохозяйственного производства. В этой отрасли человеческий потенциал не только не развивается, он просто деградирует. У субъекта этого потенциала ускоренными темпами атрофируются и потребности, и способности и готовности работать с землей. Требуется комплексный подход к формированию человеческого потенциала сельскохозяйственной отрасли, при котором одновременно и параллельно последовательно будут создаваться комплексы систем потребностей, способностей, готовностей субъектов потенциала работать на земле. Задача эта не простая, ибо значительная часть современной российской моло-

дежи не склонна заниматься физическим трудом («manual work»). Многие молодые люди охвачены «менеджероманией». Ясно, что, не создав благоприятных условий жизни на селе, не подняв престиж сельскохозяйственного труда, трудно рассчитывать на то, что необходимые комплексы систем потребностей, способностей и готовностей будут сформированы.

Сегодня процессы дифференциации возможностей реализации человеческого потенциала можно поставить под государственное (включая региональное) регулирование и контроль. Эти процессы могут подвергаться и общественному контролю.

Для анализа обсуждаемых здесь проблем, мы предлагаем новое понятие — **общественный потенциал использования человеческого потенциала**. Под этим понятием мы имеем в виду сформированные во взаимодействии с социальной средой системы потребностей, способностей и готовностей «хозяйствующих субъектов» (коллективных и индивидуальных) использовать разнообразные свойства человеческого потенциала. На наш взгляд, использование предлагаемого понятия позволит более глубоко рассмотреть состояние и проблемы «активной», ведущей стороны целостного процесса использования человеческого потенциала, каковой выступает совокупность агентов потребления человеческого потенциала.

Цели использования человеческого потенциала можно сформулировать по-разному. Это, например, обеспечение жизнедеятельности социума; обеспечение конкурентоспособности региона; обеспечение устойчивого социально-экономического развития; обеспечение высокого уровня и качества жизни населения; обеспечение социально-ориентированного инновационного развития экономики.

Могут быть предложены и другие формулировки целей использования человеческого потенциала. Практика, однако, показывает, что сориентировать жизнедеятельность какого-либо крупного социума на достижение одной и единственной цели довольно сложно. Это возможно в экстремальных ситуациях: например, в условиях войны цель — «всё для победы». Поэтому мы видим не одну, а несколько главных, но взаимосвязанных и достаточно конкретных (по крайней мере, по сравнению с вышеназванными) целей использования человеческого потенциала. Сюда мы относим:

- получение таких продуктов необходимых человеческих деятельностей, которые соответствуют принятым в развитых странах стандартам качества или превосходят их;
- обеспечение эффективных решений актуальных и перспективных общественных проблем (экономических, политических и т. п.).

Мы подчеркиваем необходимость предметной ориентации процессов использования человеческого потенциала: на получение конкретных продуктов и на решение конкретных проблем.

Социально-экономические, политические кризисы снижают уровень, качество человеческого потенциала в целом и каждой из образующих его компонент. В России это мы наблюдали в 90-е годы XX века. Потери, которые мы понесли в этой сфере общественной жизни, до сих пор не были восполнены. В то же время в первое десятилетие XXI века положение начало выправляться. Но новый экономический кризис вновь создал угрозу человеческому потенциалу России. Стоит, однако, отметить, что действующий президент и правительство Российской Федерации на сей раз предпринимают определенные шаги по сохра-

нению человеческого потенциала, в особенности его образовательной и трудовой компоненты. Особую озабоченность вызывает состояние трудового потенциала. В ряде исследований показано, что увеличение безработицы на один процент влечет за собой увеличение преступности на пять – восемь процентов. Поэтому именно на сферу занятости сегодня направлены усилия государственных органов, предпринимателей, профсоюзов, работников. Но проводимые мероприятия, конечно, не решают всех проблем формирования, развития и *сохранения человеческого потенциала*. В современной России, к сожалению, не развиты и фактически не применяются практики бережного сохранения человеческого потенциала. На эту проблему нужно посмотреть в более широкой теоретической перспективе.

Принимая определенные представления о человеческом потенциале, мы фактически предопределяем ответы на вопросы о том, что сохранять в потенциале, мы также имплицитно подразумеваем возможные горизонты общественных действий по сохранению потенциала, готовим ответ на другой вопрос — как можно сохранять потенциал.

Исходя из нашей трактовки человеческого потенциала, под его сохранением мы будем понимать целенаправленные действия и взаимодействия его агентов и субъектов, цель и предмет которых сохранение уже созданных систем потребностей, способностей, готовностей индивидов, групп и социальных общностей выполнять на общественно необходимом уровне социально значимые виды деятельности, функции, роли.

Ключевой компонент человеческого потенциала, его ядро, его субстрат — развитые способности индивидов и социальных общностей к выполнению общественно необходимых базовых видов деятельности (функциональных императи-

вов). Отсюда следует, что основной целью сохранения человеческого потенциала становится сохранение систем развитых потребностей, способностей и готовностей социальных акторов к выполнению функциональных императивов общественного развития, недопущение (профилактика) деформации и деградации этих систем. Это относится как к потенциалу в целом, так и к его отдельным компонентам. Указанная цель может быть целью деятельности как агентов, так и субъектов формирования, развития и использования потенциала.

В условиях экономического кризиса могут происходить индивидуальные, личностные утраты, даже значительные в количественном отношении деформации и деградации личностных потенциалов, но вне- и надындивидуальный человеческий потенциал должен быть сохранен. Нельзя допустить значительных деформаций этого потенциала, т. е. нарушения уже достигнутых и общественно приемлемых пропорций между его «позитивной» и «негативной» частями, между потенциалами высокого, среднего и низкого качества. Тем более следует противостоять тенденциям к деградации потенциала, т. е. к полной утрате социальными акторами потребностей, способностей и готовностей к выполнению социально необходимых функций.

Акцент на сохранении ядра человеческого потенциала, т. е. способностей, не означает, что потребности и готовности социальных акторов могут остаться вне поля зрения агентов и субъектов воспроизводства человеческого потенциала. Быстрые и значительные изменения в объективных социально-экономических условиях существования социальных акторов приводят к изменению потребностей и готовностей, утрате интереса к привычным видам деятельности и появлению интереса к другим, непривычным занятиям, одни из которых

носят социально позитивный, а другие социально негативный характер. В условиях значительных перемен в жизни общества нельзя обойтись без мониторинга динамики потребностей, способностей и готовностей индивидов, групп и общностей, к выполнению различных видов деятельности. Результаты такого мониторинга могут стать и основой самопознания социальных акторов и основой необходимых интервенций, как в человеческий потенциал, так и в среду его существования.

Глава 6. Человеческий потенциал экономики

§ 6.1. Основные компоненты человеческого потенциала экономики

Опираясь на вышеизложенные общие представления о характеристиках человеческого потенциала, его структуре, можно заключить, что качество человеческого потенциала экономики определяется прежде всего степенью, уровнем развития его трудовой, инновационной, предпринимательской, конкурентной, научно-технической, управленческой компонент, степенью согласованности и теснотой взаимосвязи между ними; разветвленностью и согласованностью систем потребностей, способностей и готовностей субъектов потенциала выполнять на общественно необходимом уровне профессиональные роли, инновационную, предпринимательскую, научно-техническую и управленческую активность; потребностью, способностью и готовностью носителя потенциала организовать и скоординировать использование указанных деятельностей в единый целеустремленный процесс созидания.

Зрелым (сформированным) можно считать человеческий потенциал экономики тогда, когда:

– между его особо значимыми для развития экономики, компонентами (трудовой, инновационной, предпринимательской, научно-технической, управленческой и другими) сложилась высокая степень согласованности:

– каждая из особо значимых для функционирования экономики компонент достигла высокого уровня развития (т. е. развиты все необходимые системы потребностей, способ-

ностей и готовностей к выполнению экономически значимых деятельностей, ролей и функций);

– когда с учетом специфики экономических деятельностей (сфер развития экономики) сформированы необходимые комплексы систем потребностей, способностей и готовностей.

Критическими, безусловно необходимыми для инновационного развития экономики являются следующие компоненты: инновационная, предпринимательская, научно-техническая, управленческая, конкурентная, прогнозная-аналитическая, трудовая и профессиональная. Рассмотрим эти компоненты на основе нашей трактовки человеческого потенциала.

Начнем с характеристики инновационной компоненты, но прежде чем говорить о ней, отметим, что понятие «инновационный потенциал» применяется не только к характеристике деятельности индивидов и общностей, но и для анализа вне- и надьиндивидуальных социальных образований. Так, например, Курочкина и Крутякова под инновационным потенциалом отрасли понимают предпосылки и возможности для осуществления инновационной деятельности и повышения эффективности функционирования отрасли на новой качественной основе. По их мнению, величину инновационного потенциала отрасли можно определить, исходя из наличия научно-исследовательских, проектно-конструкторских, технологических организаций, экспериментальных производств, учебных заведений, персонала и технических средств¹. Полагаем, что включение персонала в состав инновационного потенциала отрасли неправомерно. На самом

¹ Курочкина А. А., Крутякова А. С. Управление инновационным потенциалом предприятий торговли и общественного питания // Экономика и управление. 2010. № 9. С. 25.

деле, в связи с персоналом можно и нужно говорить о «человеческом потенциале отрасли».

Вернемся к **инновационной компоненте** человеческого потенциала экономики. Эту компоненту можно определить как сформированную во взаимодействии с социальной средой систему потребностей, способностей и готовностей социальных акторов выполнять такие деятельности, результатом которых будет усовершенствование ранее созданных и используемых разнообразных продуктов и создание новых продуктов, свойства которых открывают новые возможности в решении актуальных общественных, научных, технических, производственных и других проблем.

Для России формирование и развитие инновационной компоненты человеческого потенциала является и актуальной и невероятно сложной задачей. *Без создания в общественном сознании россиян кукла нового*, самого передового, самого качественного, лучшего в мире, сформировать инновационный потенциал невозможно. Развитые капиталистические страны создавали этот культ. Быть первым, лучшим в мире – это не только свойство массового сознания населения этих стран, это также свойство поведения деятельной части их граждан. Эти свойства явились результатом взаимодействия различных социальных, культурных, политических, экономических факторов. Среди последних значительную роль сыграла конкурентная среда.

Казалось бы, развитие в России капиталистических общественных отношений, формирование внутренней конкурентной среды, необходимость участвовать в международной конкуренции должны были дать мощный толчок для инновационных деятельностей. Но этого не произошло и не происходит. Причин этого, конечно, много. Среди них дореволюционный и советский

опыт хозяйственных отношений, господство бюрократии во всех сферах жизни, массовое неприятие нового и даже борьбы с новаторами, преследование их под различными предлогами, гонения по идеологическим основаниям. История досоветской, советской и постсоветской России – это история систематической и многоплановой борьбы с инакомыслием, оригинальным, неожиданным, парадоксальным, а история многих западных стран – это история многостороннего, систематического, последовательного поиска новых перспективных и необычных идей, конкуренция их создателей, борьба за продвижение этих идей, за энергичное их воплощение в новые продукты и услуги. Существенно, что *эти процессы на Западе проходили и происходят во всех сферах общественной жизни*, будь то создание средств гигиены, парфюмерии, одежды, обуви, бытовой техники или создание космического корабля многоразового использования.

Жить по традициям, довольствоваться малым, не запрашивать больше того, что имеется — вот издавна живущие и поддерживаемые правящими элитами аксиомы существования типичного россиянина. Неизменная приверженность населения России этим аксиомам и позволила российским правящим кругам в девяностые годы минувшего столетия с легкостью лишить десятки миллионов граждан России многих социальных завоеваний и опустить их на уровень нищенского существования. При этом, будучи ущемленными в своих законных интересах граждане России (ни одна социальная группа) не решились на активные протесты.

Двигаться вперед с отмеченными аксиомами невозможно. С ними никогда не преодолеть вековую отсталость России. Не надо кичиться известными достижениями россиян, на

самом деле их по сравнению с другими ныне развитыми странами, чрезвычайно мало.

Вековая отсталость России обеспечивается примитивными, неразвитыми потребностями, низким уровнем развития разнообразных способностей, отсутствием распространенных готовностей формировать новые потребности и способности.

Предпринимательская компонента. Рассмотрим, как отдельные авторы трактуют предпринимательский потенциал личности. По мнению В.А. Пантелеева, предпринимательский потенциал количественно и качественно характеризует предпринимательские *возможности* (выделено нами — *О. И.*) человека¹. Среди этих возможностей автор называет профессиональные, физические, финансовые, интеллектуальные, культурно-этические, коммуникативно-информационные. Само предпринимательство связывается автором со способностью человека осуществлять различного рода деятельности по изготовлению и реализации товаров и услуг. Очевидно, что автор здесь не указывает *differentia specifica* предпринимательской деятельности, хотя и связывает ее со способностями человека. А возможности, которые перечислены Пантелеевым, на самом деле суть необходимые, но недостаточные условия предпринимательской деятельности, ее специфические ресурсы.

По мнению А. Маркина и А. Крутика «в общем виде предпринимательство представляет собой деятельность, направленную на достижение доходности, рентабельности хозяйствующих

¹ Пантелеев В. А. Методы анализа предпринимательского потенциала личности // Регион. Политика. Экономка. Социология. 1999. № 1–2. С. 95.

субъектов¹. Здесь, как видно, авторы указывают на *differentia specifica* предпринимательства. Другие авторы (со ссылкой на Закон РСФСР «О предпринимательской деятельности» от 25 декабря 1990 г.) определяют предпринимательство как инициативную самостоятельную деятельность граждан и их объединений, которая осуществляется на свой риск, под имущественную ответственность и направлена на получение прибыли².

Мы предлагаем предпринимательский потенциал определить как сформированную во взаимодействии с социальной средой систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей осуществлять на свой риск и под имущественную ответственность деятельности (производственную, коммерческую и финансовую), результатом которых может стать получение прибыли.

Научно-техническая компонента человеческого потенциала – развивающаяся во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и социально-профессиональных общностей (состоящих из научного, технического и вспомогательного персонала) выполнять деятельности по производству новых научных знаний, создавать на их основе новые продукты, содействовать их тиражированию и получению прибыли на основе продажи знаний и продуктов. Инновационной экономике требуется особая система потребностей, способностей и готовностей, а именно та, в которой возможно продуктивное взаимодействие науки, техники и производства. Этому взаимодействию следует учить, и оно требует от

¹ Маркин А., Крутик А. Предпринимательство и экономический рост // Регион. Политика. Экономика. Социология. 1999. № 1–2. С. 39.

² Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р. Словарь рыночной экономики. СПб., 1995. С. 214.

его участников специфических потребностей, способностей и готовностей, прежде всего потребностей, способностей и готовностей к кооперации.

Управленческая компонента — развитая во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять деятельности по прогнозированию, планированию, организации, координации, контролю, мобилизации и мотивации действий социальных общностей, организации, коллективов. Управленческая компонента человеческого потенциала может быть детализирована, и тогда в ней выделяются прогностическая, «планирующая», организационная, координационная, контрольная, мобилизационная и мотивационная компоненты. Каждая из них предназначена для выполнения специфической функции в обеспечении функционирования, развития, жизнедеятельности человеческих общностей. Для ускоренного развития инновационной экономики особое значение имеют мотивационная и мобилизационная компоненты.

Конкурентная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей осуществлять деятельности, которые обеспечивают создание продуктов и услуг, превосходящих по своим свойствам имеющиеся аналогичные продукты и услуги, или создание новых продуктов и услуг, которые с самого начала их применения пользуются широким спросом. В конкурентном потенциале важнейшую роль выполняют волевая и мотивационная компоненты человеческой деятельности.

В условиях перехода к социально-ориентированному инновационному типу экономики носители потенциала должны об-

ладать специфическими системами потребностей, способностей и готовностей. К их числу нужно отнести: потребности, способности и готовности выявлять позитивные и негативные социальные последствия своих деятельностей, а также предотвращать возможное появление их негативных последствий. Данную систему потребностей, способностей и готовностей можно назвать **прогнозно-аналитической компонентой потенциала**.

Трудовая компонента. Как известно, в отечественной науке трудовому потенциалу посвящено огромное количество литературы и существует множество его определений. Здесь, естественно, мы не сможем обозреть все варианты определений трудового потенциала, приведем лишь некоторые. Так, В. В. Маркин и В. А. Кижеватова определяют социально-трудовой потенциал общества как совокупность действительного (реального) и потенциально возможного труда населения, качество и количество которого зависит от социальной организации общества, его институциональной основы и целевых установок использования резервов труда¹. Предлагаемое определение по существу тавтологично, поскольку потенциал трудовой деятельности раскрывается через сам труд (его совокупность), либо уже овеществленный, либо готовый к овеществлению. Для нас совершенно очевидно, что в таком определении отсутствует указание на специфические характеристики трудового потенциала.

В другой работе трудовой потенциал определяется как сово-

¹ *Маркин В. В., Кижеватова В. А.* Социально-трудовой потенциал современного российского общества: социолого-управленческий подход // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: матер. Всерос. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 24-26 апреля 2008 года / под общ. ред. Р. В. Карапетяна, А. А. Русалиновой, Б. Г. Тукумцева. СПб., 2008. С.137.

купность образовательных, профессиональных, квалификационных и других трудовых *возможностей человека* (выделено нами — *О. И.*) как уже готовых и реализации в трудовом процессе (они определяют уровень развития трудового потенциала), так и не выявленных, имеющих в потенции, но могущих быть востребованными в процессе развития совокупного труда работников (они определяют степень гибкости трудового потенциала)¹.

Основными составляющими трудового потенциала в указанной работе являются: образовательный, профессиональный и квалификационный потенциалы, каждый из которых трактуется в терминах возможностей: возможностей получения новых знаний; овладения различными видами профессиональных деятельности; повышения профессионального мастерства.

Указанные возможности в *скрытой* форме автор вышеприведенного определения трудового потенциала относит к *трудоуемому потенциалу*, совокупность *явных* трудовых возможностей — к *рабочей силе*. В то же время, по мысли автора, скрытые трудовые возможности во многом базируются на явных, являются их продолжением, составляют с ними неразрывный комплекс².

Если мы определяем человеческий потенциал и его компоненты в терминах возможностей, то возникают вопросы о том, как трактовать это понятие, как его подвергнуть операционализации. К сожалению, ни постановки этих вопросов, ни ответов на них мы не обнаруживаем.

¹ Трудовой потенциал региона при переходе к региональной экономике / под ред. С. В. Кузнецова. СПб., 2010. С. 23.

² Там же. С. 24.

Не менее значима и практическая сторона проблемы. Как формировать и развивать человеческий потенциал и его компоненты? Исходя из базового понятия предлагаемой концепции трудового потенциала, нам следует *формировать возможности* человека (работника) для получения знаний, овладения профессиями, профессиональным мастерством и т. п. При этом, видимо, надо формировать «скрытые» возможности, которые будут опираться на «явные» возможности. Под возможностями человека, группы, общества можно понимать совершенно разные явления, свойства людей. Нередко возможность явно или неявно трактуют как некую совокупность различных ресурсов, которые могут использоваться в разных деятельности. Но *любые ресурсы суть предпосылки и условия, атрибуты человеческих деятельностей, а не свойство человеческого потенциала.*

Как известно, изучение трудового потенциала в нашей стране проводится не одно десятилетие. Неудивительно, что сегодня сложились разные традиции, разные школы и направления в исследовании этого феномена. Остановимся на работе, выполненной в Вологодском научно-координационном центре ЦЭМИ РАН¹. Взяв за основу концепцию качественных характеристик населения (создатели концепции — Н. М. Римашевская и ее коллеги), исследователи из Вологодского центра создали систему компонент трудового потенциала в виде «дерево» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство, а нижние уровни соответствуют менее общим свойствам.

Четыре нижних уровня раскрывают «естественно-природную» основу дееспособности человека: физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал

¹ Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. Вологда, 2004.

(знания), креативность (творческий потенциал); четыре других характеризуют его как субъект общественных отношений, осуществляющий свои трудовые функции в рамках трудового коллектива¹.

Авторы цитируемой работы понятие трудовой потенциал относят к отдельному работнику, но трудовой потенциал социальных общностей (коллективов, организации, предприятий, регионов и т.п.) не идентичен сумме трудовых потенциалов отдельных работников. При анализе трудовых потенциалов нельзя игнорировать уровни их существования в экономических полях. Нет слов, в трудовом потенциале как особого рода социально-биологической целостности в латентной форме присутствуют, действуют и взаимодействуют различные свойства работников, трудовых коллективов, но далеко не все они определяют особенности трудового потенциала как специфической компоненты человеческого потенциала.

На наш взгляд, «модель» трудового потенциала, созданная вологодскими учеными во многом включает в себя свойства не трудового потенциала как такового, а свойства всего человеческого потенциала. И это со всей очевидностью проявляется в трактовке интегрального показателя качества трудового потенциала, каковым, по мысли создателей модели является социальная дееспособность работников. На самом деле социальная дееспособность человека, рассматриваемая в общем ключе, может быть определена как показатель не трудового, а человеческого потенциала, но и в этом случае необходимы пояснения и включение данной категории в систему упорядоченных и логически связанных понятий.

¹ Там же. С. 14.

Подводя итог многолетних исследований, сотрудники ВНКЦ ЦЭМИ РАН пришли к следующим выводам. «Эффективность функционирования экономики региона определяется не только качеством трудового потенциала населения, но и, в значительной мере, уровнем его соответствия требованиям рабочих мест. Анализ динамики интегрального индекса требований рабочих мест показывает, что на всем периоде исследования с 1997 по 2007 гг. сохраняется существенный разрыв между настоящим показателем и сводным индексом качества трудового потенциала. В среднем качество трудового потенциала только на 90% соответствует уровню предъявляемых требований. Однако в долгосрочной перспективе отмечается тенденция сближения уровня социальной дееспособности и требований рабочих мест, что говорит о стремлении трудящихся соответствовать предъявляемым им стандартам и корректировке требований работодателями с учетом реальной ситуации на рынке труда. При сохранении тех же темпов изменения показателей без внешнего вмешательства полное соответствие наступит не раньше, чем через 11 лет»¹. Полное соответствие, по логике авторов, тем не менее, к 2018 году наступит. Думается, что этот оптимизм ученых вряд ли разделят руководители предприятий и органов управления. Мы полагаем, что нецелесообразно говорить о качестве трудового потенциала населения региона, учитывая только те показатели, которые отнесены к работающему населению. На самом деле

¹ Чекмарева Е.А., Шабунова А.А. Значение качественного состояния трудового потенциала в условиях перехода к инновационному развитию // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: матер. Всерос. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 года / под общ. ред. Р. В. Карапетяна, А. А. Русалиновой, Б. Г. Тукумцева. СПб., 2008. С. 215–216.

в трудовой потенциал населения региона необходимо включать кроме занятых также и те группы граждан, которые не работают, но заняты поиском работы и которые временно не работают, но способны выполнять профессиональную деятельность. Кроме того, на основе полученных вологодскими учеными данных, на наш взгляд нельзя делать выводы относительно соответствия трудового потенциала объективно существующим в экономике регионов требованиям, поскольку среди трудоспособного населения любого региона России существуют десятки и сотни тысяч неработающих и не желающих работать молодых людей, у которых вообще отсутствует и потребность, и способность, и готовность заниматься трудовой деятельностью. Отсюда следует, что при оценке соответствия имеющегося трудового потенциала объективным требованиям экономики необходимо учитывать показатели и потребностей, и способностей, и готовностей разных групп населения включаться в трудовую деятельность и осуществлять ее на общественно необходимом уровне. И если в дальнейшем мы будем оценивать соответствия трудового потенциала объективным требованиям экономики по показателям потребностей, способностей и готовностей, мы, несомненно, получим совершенно другую картину соответствия и, мы уверены, значительно менее оптимистичную, нежели это представляется вологодским ученым.

В заключение краткого обзора проводимого сотрудниками ВНКЦ ЦЭМИ РАН исследования, приведем их определение трудового потенциала. Как категория трудовой потенциал имеет социально-экономическую сущность и выступает качественно-количественным выражением заложенных в человеке и непрерывно формирующихся способностей к трудовой деятельности, обеспечивающих эффективность его вос-

производственной деятельности¹. Здесь, уже для характеристики трудового потенциала используется категория «способность к трудовой деятельности». Полагаем, что применение данной категории для описания и анализа трудового потенциала не только правомерно, но и необходимо. Но одной этой категории недостаточно. Мы используем также категории: «потребность» и «готовность».

Мы предлагаем трудовой потенциал, или трудовую компоненту человеческого потенциала, определить как сформировавшуюся во взаимодействии с социальной средой *общую* систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей выполнять деятельности, создающие разнообразные индивидуально и социально-значимые продукты и услуги, независимо от того, где эти деятельности могут осуществляться. Ведь трудовой потенциал реализуется не только в сфере основной занятости человека и общностей, но и в других сферах.

В свою очередь в трудовом потенциале можно выделить *профессиональную компоненту*, которая представляет систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять специфические виды деятельности, то есть профессиональные роли, в конкретных сферах занятости.

Процесс формирования систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей должен происходить на разных уровнях общественной организации.

Системы потребностей, способностей и готовностей создаются (стихийно и сознательно), как правило, на уровне первичных и вторичных социальных групп (общностей), в частности, на уровне трудовых коллективов. Формирование

¹ Там же.

комплексов систем потребностей, способностей и готовностей *происходит на надгрупповом уровне*, в частности, на уровне отдельных секторов, отраслей экономики. Можно, например, говорить об особом комплексе систем потребностей, способностей и готовностей машиностроения, судостроения, животноводства, растениеводства и т. п. Но в каждом секторе экономики должны развиваться и инновационная, и предпринимательская, и научно-техническая, и конкурентная, и прогностно-аналитическая и управленческая компоненты.

В заключение еще раз подчеркнем, что принятие предложенных определений компонент человеческого потенциала, необходимых для инновационного развития экономики, предопределяет и новые направления их научного изучения, и новые пути и способы их формирования, развития, реализации и использования.

§ 6.2. Готовность человеческого потенциала россиян к модернизации экономики

Достигнув достаточно высокого уровня развития в последние десятилетия существования СССР, человеческий потенциал россиян в 90-е годы минувшего века интенсивно разрушался, деформировался и деградировал. Разрушение человеческого потенциала, или его деформации связаны, в частности, с целенаправленной переориентацией людей на удовлетворение примитивных потребностей, на устранение социально-экономической среды, в которой человек, группа могут реализовать имеющиеся у них социально-значимые способности. Результат таких действий наступает для значительной части людей довольно быстро: исчезают готовности выпол-

нять привычные социально-необходимые деятельности, постепенно «затухают» и «исчезают» имеющиеся способности и потребности. Эти процессы идут, прежде всего, на индивидуальном уровне, но вслед за ними деформируется и разрушается надличностный, групповой и надгрупповой человеческий потенциалы.

Утраты, потери в человеческом потенциале в результате его разрушения и деформации могут быть значительными, они выражаются в количественной и в качественной форме. Во-первых, из стагнирующих сфер общественной деятельности «вымываются» массы людей — носителей развитого потенциала, во-вторых, у тех, кто остался в этих сферах, качество, уровень развитости соответствующих компонент потенциала снижается, поскольку люди начинают выполнять социальные роли и функции на минимально допустимом уровне. Так было в 90-е годы прошлого века в России, когда качественный человеческий потенциал россиян активно перемещался в другие страны.

Этот процесс и его результаты проанализированы многими авторами. Так, например Заславская показала, как снизились и качественно ухудшились социально-демографическая, социально-экономическая, социально-культурная, инновационно-деятельностная компоненты человеческого потенциала россиян¹.

Об этом свидетельствуют и результаты исследования посвященного изучению динамики человеческого потенциала в постсоветской России. В 1994 и 2006 годах был проведен опрос населения в российских мегаполисах, средних городах и

¹ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. С. 13–24.

поселках городского типа, селах (исследование проведено под руководством О. И. Шкаратана)¹. Автор исследования, Д. А. Смыслов, изучал динамику человеческого капитала, к которому были отнесены следующие свойства респондентов: уровень образования, общепрофессиональные умения, в том числе знания иностранных языков, умение работать на компьютере; предпринимательские и организаторские способности, лидерство; уровень здоровья; характеристики семьи респондентов. Но по существу перечисленные компоненты человеческого капитала являются и компонентами человеческого потенциала, что дает нам основание интерпретировать данные опроса в терминах человеческого потенциала. Результаты исследования его автор, Д. А. Смыслов, обобщил в следующей таблице (см. таблицу 1, где ИЧК – индекс человеческого капитала).

Расчет индикатора индекса человеческого капитала (ИЧК) Смысловым проведен без учета показателей здоровья и навыков. Расчет ИЧК производился с учетом условного предположения, что каждая компонента индикатора (всего 5) оказывает одинаковое влияние на уровень человеческого капитала, по следующей формуле:

ИЧК= 1/5 (индекс образования) + 1/5 (индекс общепрофессиональных навыков) +1/5 (индекс организаторских и предпринимательских способностей) + 1/5 (индекс здоровья) +1/5 (индекс характеристик семьи).

¹ Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: ЗАО «ОЛМА. Медиа Групп», 2009. С. 214–215.

Каждый из пяти компонент ИЧК измеряется в непрерывной шкале от 0 до 20, поэтому значения интегрального ИЧК лежат в интервале от 0 до 100¹.

Таблица 1. Сравнительный анализ расчетов ИЧК (1994 – 2006 гг.)

2006 г.	Мегаполис	Города	ПГТ и села
Поколение 40-летних и старше	16,9	14,8	13,0
Поколение 30-летних и младше	16,6	13,6	8,8
1994 г.	Мегаполис	Города	ПГТ и села
Поколение 40-летних и старше	20,3	16,7	12,7
Поколение 30-летних и младше	20,4	15,9	12,9
1994–2006 гг.	Мегаполис	Города	ПГТ и села
Поколение 40-летних и старше	- 17%	-11%	3%
Поколение 30-летних и младше	- 18%	-14%	-32%

На основе анализа данных автор пришел к выводу о том, что уровень человеческого капитала (в наших терминах, потенциала) в 1994 году был выше, чем в 2006 году во всех типах поселений. А наиболее серьезно индекс человеческого капитала за эти годы упал в мегаполисах — центрах его накопления в современной России.

Напомним, что по нашим приблизительным оценкам в 80-е годы прошлого века в РСФСР (в Советской России) позитивная и негативная компоненты общего культурного потенциала рос-

¹ Шкартан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: ЗАО «ОЛМА. Медиа Групп», 2009. С. 200.

сиян соотносились как девять к одному. В 90-е годы это соотношение стало меняться: происходил резкий рост негативной компоненты потенциала. В российском обществе начали интенсивно распространяться системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей совершать социально неодобряемые, осуждаемые паттерны поведения и мышления, что мы назвали социально негативной компонентой потенциала. К концу 90-х годов позитивная и негативная части потенциала уже соотносились как семь к трем¹.

К сожалению, сегодня у нас отсутствует достаточно полная картина имеющегося человеческого потенциала российского населения. Создание панорамы систем потребностей, способностей и готовностей россиян осуществлять социально-значимые (как позитивные, так и негативные для социума) виды деятельности — задача будущих исследований. Полагаем, что такая панорама может быть создана на основе мониторинга человеческого потенциала по особой системе показателей, один из вариантов которой мы предлагаем (см. § 8.1 книги).

Еще раз отметим, что в соответствии с нашей концепцией человеческого потенциала **речь должна идти не о любых потребностях, способностях и готовностях его носителей, а о потребностях, способностях, готовностях в осуществлении социально необходимых и значимых действий**, которые могут обеспечить достижение индивидуальных и общественно важных результатов. Сегодня в отечественной науке это направление исследования человеческого потенциала неразвито.

¹ *Иванов О. И.* Проблемы реализации культурного потенциала молодежи в России // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2008. № 2 (36).

Теперь обратимся к тем немногочисленным работам, в которых прямо или косвенно характеризуется некоторые компоненты человеческого потенциала. Здесь, конечно, нельзя рассмотреть все публикации, имеющие отношение к обсуждаемой теме. Поэтому ограничимся лишь отдельными материалами. Нам удалось найти эмпирический материал по образовательной (в аспекте получения специальности), трудовой (в аспекте выбора подходящего места занятости), конкурентной, инновационной компонентам.

Образовательная компонента / в аспекте выбора специальности/.

Для самой общей характеристики образовательной компоненты человеческого потенциала мы взяли данные Росстата о выпуске специалистов вузами за период с 2004 по 2011 гг. (см. табл. 2)¹.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что у современной российской молодежи потребность, способность и готовность получить высшее образование по преимуществу реализуется в стремлении получить три специальности: «Экономика и управление», «Гуманитарные науки» и «Образование и педагогика». Выпуск по указанным специальностям из года в год постоянно растет. Например, по специальности «Экономика и управление» ежегодный прирост выпуска составлял до 20 тысяч.

¹ Российский статистический ежегодник. 2012: Стат. сб. Росстат. Р76. М., 2012. С. 256. Группировка специальностей и направлений подготовки – в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей образования 2003 г.

Таблица 2. Выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием государственными и муниципальными образовательными учреждениями по группам специальностей и направлениям подготовки в 2004–2011 гг. (тыс. чел.)¹⁾

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Выпущено специалистов – всего	930,4	978,4	1055,9	1108,9	1125,3	1166,9	1177,8	1157,3
в том числе:								
по группам специальностей	868,8	914,8	989,4	1037,9	1051,5	1083,1	1084,7	1052,4
физико-математические науки	18,0	11,8	11,2	11,4	11,3	10,8	9,7	9,0
естественные науки	13,9	13,7	14,3	14,7	14,2	13,7	13,0	12,3
гуманитарные науки	144,7	145,1	160,3	170,8	172,8	178,8	178,9	175,7
социальные науки	10,2	11,2	13,7	15,6	15,7	16,6	16,4	16,0
образование и педагогика	127,5	129,0	125,3	128,9	125,6	123,3	116,3	103,8
здравоохранение	26,8	28,2	31,0	31,3	32,1	33,0	33,3	33,5
культура и искусство	14,9	16,4	17,3	17,0	16,8	18,2	18,7	18,7
экономика и управление	269,9	292,7	325,6	349,0	359,7	374,9	386,7	380,1
информационная безопасность	0,9	1,3	1,9	2,3	2,8	3,3	3,6	3,7
сфера обслуживания	3,8	6,3	8,3	10,0	11,6	13,5	14,3	15,5
сельское и рыбное хозяйство	32,7	34,8	36,9	36,4	35,9	36,3	35,1	33,3

Аналогичная статистика и по выпуску специалистов негосударственными образовательными учреждениями. Как видно, российская молодежь уже давно охвачена менеджериальной. В то же время выпуск по важнейшим для инновационной экономики специальностям: «Приборостроение и оптотехника», «Электронная техника, радиотехника и связь», «Авиационная и ракетно-космическая техника», «Химическая и биотехнологии», «Автоматика и управление», «Информатика и вычислительная техника» либо остается на уровне 2004 года, либо рост был незначительным (от тысячи до четырех тысяч специалистов в год).

Как видно, у современной российской молодежи не сформированы системы потребностей, способностей и готовности к работе в реальном секторе экономики, к участию в ее технологическом обновлении. Причиной этого является и отсутствие спроса на таких специалистов у российских предприятий, осуществляющих технологические инновации.

Трудовая компонента /в аспекте выбора сферы занятости/

Рассмотрим вопрос о том, в каких сферах занятости россияне готовы реализовать свои системы потребностей, способностей и готовности, осуществлять трудовую деятельность. Обратимся к данным международного исследования, посвященного выявлению влияния «человеческого фактора» на развитие производства. Исследование проведено Европейской комиссией в 27 странах Европейского Союза, США, Турции, Японии, Южной Кореи, Китая и др. По России дан-

ные получены Левада-Центром¹. В соответствии с данными проведенного исследования, в современной России самым привлекательным местом работы оказывается государственная служба, в то время как бюджетную сферу выбрали в два с лишним раза меньше респондентов. Авторы выявили отрицательное отношение к государственным чиновникам при одновременном стремлении примкнуть к ним. Даже «уверенные новаторы» (авторы под этим термином имеют в виду людей способных к инновационной деятельности) ориентированы преимущественно на государственную службу, а не на собственную активную независимую деятельность. При таких ориентациях российских работников трудно рассчитывать на развитие предпринимательства и инновационное развитие российской экономики.

Конкурентная компонента.

Известно, что инновационная и предпринимательская деятельности сопряжены со значительными рисками. По данным цитируемого международного исследования, россияне в сравнении с представителями большинства европейских стран и американцами склонны избегать риска, не стремятся находиться в соревновательной среде, больше склонны к конформизму.

Авторы исследования также выявили преобладание у большинства респондентов мнения о том, что в современном российском обществе трудолюбие, готовность брать на себя

¹ Бондаренко Н., Красильникова М., Юдаева К. Инновационный и предпринимательский потенциал общества // Вестник общественного мнения. 2012. № 1 (111). Январь – март. С. 75–99.

ответственность, творческий потенциал человека не ценятся, а вознаграждаются, прежде всего, готовность подчиняться указаниям начальства и даже наглость и бессовестность. Российская институциональная среда равнодушна к инновациям и даже отталкивает их.

Инновационная компонента.

Особенно актуально для России формирование и развитие инновационной компоненты человеческого потенциала, то есть формирование и развитие у множества людей, и, прежде всего, у социально-профессиональных общностей потребностей, способностей и готовностей создавать новое и доводить его до совершенства. Это невероятно сложная задача. Какие проблемы в этой связи предстоит решить? Чтобы ответить на этот вопрос в апреле-июне 2011 года сотрудниками Лаборатории проблем развития человеческого потенциала и воспроизводства трудовых ресурсов региона Института проблем региональной экономики РАН было проведено исследование «Человеческий потенциал инновационной экономики», реализованное в форме экспертного опроса¹.

В качестве экспертов выступали специалисты, занятые в четырех сферах деятельности: системе профессионального образования, реальном секторе экономики, органах управления, научно-инновационной сфере.

Исследование проводилось в 11 субъектах Российской Федерации: Москве и Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области, Республике Карелия,

¹ Человеческий потенциал для инновационной экономики: колл. монография / под. ред. С. А. Иванова. ИПРЭ РАН. СПб.: ГУАП, 2011. С.101–104.

Республике Марий Эл, Красноярском крае, Владивостоке, а также в Псковской, Смоленской и Ярославской областях.

Всего было опрошено 135 экспертов, в том числе работников системы профессионального образования и подготовки кадров — 51 чел., представителей реального сектора экономики — 43 чел., представителей органов власти и управления — 11 чел., работников научно-инновационной сферы — 26 чел, другие — 4 чел.

По мнению 85 процентов экспертов, сегодня у большинства работников преобладают установки на выполнение исполнительских, а не творческих, созидательных функций. Три четверти экспертов (76 процентов) признали факт *неготовности работников к проявлению инициативы*, участию в инновационной деятельности, *даже в том случае, если они обладают для этого необходимыми способностями, профессиональными знаниями*. Три четверти экспертов (74 процента) отметили в качестве одного из главных недостатков, тормозящих формирование необходимых качеств человеческого потенциала *отсутствие у людей потребности стремиться к новому*.

Торможение процессов формирования «инновационного человека» эксперты связали и с недостатками российской системы образования. Она, по мнению 64 процентов экспертов, не формирует потребность быть новаторами и, по мнению 67 процентов экспертов, не развивает способности к инновационной деятельности. Большинство экспертов, нежелание работников обращаться к инновациям, связало также с консерватизмом руководства, которое не поддерживает новаторов¹.

¹ Там же.

По мнению авторов цитированного международного исследования, примерно четверть городского населения России может быть определена как группа поддержки инноваций и предпринимательства. Стоит правда заметить, что поддержка инноваций и предпринимательства далеко не всегда приводит к реальным инновационным и предпринимательским деятельности. По мнению авторов этого исследования, наращивание инновационного потенциала в будущем зависит не столько от активности этой группы, сколько от преобразований всей институциональной структуры.

На основе приведенных данных можно уверенно заключить, что имеющийся в России человеческий потенциал не может обеспечить переход ее экономики на инновационные рельсы, ибо жизненно необходимые для этого перехода компоненты человеческого потенциала (образовательная, трудовая, предпринимательская, конкурентная, инновационная, а также управленческая, научно-техническая, культурная) недостаточно развиты и между ними не сложились гармоничные отношения.

Один из главных вопросов практического, реального создания инновационной экономики — это вопрос о создании некоторой **критической массы необходимых компонент** человеческого потенциала, при которых возможны преобразования определенных, прежде всего стратегических секторов экономики в соответствии с требованиями жесткой конкурентной борьбы.

Если не будет создана эта критическая масса человеческого потенциала, все правовые, административные акты, направленные на улучшение условий для инновационного развития экономики, все декларации, призывы к модернизации так и

останутся на бумаге. Путь к созданию этой критической массы — формирование и реализация политики развития человеческого потенциала в России. Ее основной целью должно стать формирование и развитие **систем и комплексов систем** потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей к выполнению жизненно необходимых для устойчивого развития российского общества и его экономики социально значимых деятельностей, ролей и функций.

Глава 7. Политика развития человеческого потенциала

Известно, что в управленческой деятельности, в научных работах над политикой обычно понимают либо определенную совокупность документов, регламентирующих и направляющих действия органов управления, либо сами деятельности различных социальных акторов, предметом которых является некоторая сфера общественной жизни, общественных отношений. Встречаются и точки зрения, в соответствии с которыми политика — это управленческая деятельность и деятельность различных социальных акторов и основания этих деятельностей, т.е. их принципы, цели, механизмы достижения целей и т. п.¹.

Полагаем, что необходимость той или иной трактовки «политики» должна проистекать из понимания ее объекта (объектов), предмета (предметов), из степени научного осмысления и практического освоения той или иной сферы общественной жизни. Поэтому правомерны все варианты интерпретации понятия «политика». Каждый подход к политике обладает преимуществами и недостатками.

Рассмотрим один из вариантов трактовки. С. А. Иванов, например, определяет ее как взаимосвязанную совокупность регулирующих документов, целевых установок и механизмов достижения целей в политическом, экономическом и социальном развитии региона (субъекта РФ). По мнению этого автора, региональная политика – это единство целей и средств достижения этих целей, зафиксированных в докумен-

¹ Анализ различных трактовок понятия «политика» см., напр.: Иванов С. А. Структурная перестройка кадрового обеспечения экономики региона. СПб., 2009. С. 190–210.

тах стратегического развития региона и нормативно-правовых актах, принятых органами власти в установленном порядке¹. Такая трактовка политики позволяет рассматривать вопросы реализации политики отдельно от оценки самой политики. Преимущества принятого С. А. Ивановым подхода не вызывают сомнения. В то же время, еще раз подчеркнем это, данный подход применим к тем сферам управленческой деятельности, которые уже в определенной степени научно и практически освоены. Иначе дело обстоит с теми сферами общественной жизни, с теми предметами управленческой и практической деятельности, которые только начинают выделяться и осмысливаться и практиками, и учеными.

Политика развития человеческого потенциала и должна иметь дело с особой социальной реальностью, которую ранее не выделяли как целостность и с которой как с целостностью не работали, которую не создавали, не преобразовывали, не исследовали. Эта реальность создавалась и создается по частям, одновременно спонтанно и сознательно.

При определении основных направлений, целей, задач, объектов и предметов политики развития человеческого потенциала необходимо учитывать основные закономерности его формирования и изменения. Качество человеческого потенциала индивида и социальных общностей зависит от состояния экономики и социальных институтов, прямо или косвенно воздействующих (положительно или отрицательно) на свойства человеческого потенциала. Имея в виду отмеченные связи, можно говорить об определенных закономерностях в отношениях экономики, социальных институтов и свойств

¹ Там же. С. 199–200.

человеческого потенциала. Первую из этих закономерностей мы сформулировали в следующей форме: эффективная экономика поддерживает эффективное функционирование социальных институтов, а они способствуют формированию и развитию качественного человеческого потенциала. И, наоборот, рецессия, кризис экономики, деформируют социальные институты, а деформированные социальные институты не могут выполнять должным образом свои функции по формированию и развитию человеческого потенциала. А это приводит к снижению его качества, то есть к примитивизации и (или) исчезновению потребностей индивидов и общностей выполнять социально необходимые деятельности, к снижению и (или) исчезновению соответствующих способностей и готовностей.

Укрепляя экономику, мы создаем базу для лучшего функционирования социальных институтов, а они улучшают качество человеческого потенциала, который в свою очередь оказывает более благоприятное воздействие на многие сферы общественной жизни.

Пока в полном объеме не разработаны теоретические и методологические основы политики развития человеческого потенциала, вряд ли целесообразно рассматривать ее и как деятельность агентов формирования, преобразования, развития, сохранения человеческого потенциала, т. е. как деятельность акторов, реализующих основы политики. В то же время следует иметь в виду, что акторы в определенной степени эту, еще не эксплицированную политику, реализуют, но фрагментарно, спонтанно, стихийно.

Ведь акторы создают и потребности, и способности, и готовности общностей и индивидов к выполнению социально

значимых деятельностей, ролей и функций. *Но они не работают с системами потребностей, способностей и готовностей.* Такой предмет как особого рода целостность для акторов не существует. Из многослойной социальной реальности этот предмет только сейчас начинают выделять. *Системы потребностей, способностей и готовностей общностей к выполнению социально-значимых деятельностей, ролей и функций — новый идеальный объект общественных наук и новый предмет коллективной человеческой деятельности.*

Одна из целей политики развития человеческого потенциала — направить деятельность агентов его формирования, преобразования, сохранения, развития и использования на системы потребностей, способностей и готовностей.

Говоря о политике развития человеческого потенциала, отметим, что по существу речь идет о принципиально новом социальном явлении, о котором как о целостном и специфическом феномене не говорили и существование которого в управленческой практике не предполагалось. Привычными стали такие виды политики как социальная политика, семейная, молодежная и другие. Указанные виды политики рассматриваются как вполне автономные и одновременно как составные части целостной социально-экономической политики государства, субъектов Российской Федерации, отдельных регионов.

По нашему мнению, сущность политики развития человеческого потенциала, ее качественное своеобразие, отличие от других социально-экономических политик определяется своеобразием ее объектов и предметов. Полагаем, что *основными объектами* политики развития человеческого потенциала являются: все население страны, региона; различные социальные

общности (группы), проживающие на ее территории; отдельные граждане. К объектам политики развития человеческого потенциала следует отнести также *отношения* населения региона, отдельных региональных общностей *с объективными социально-экономическими условиями и обстоятельствами*, нередко быстро меняющимися общественными ситуациями их жизнедеятельности, которые прямо или косвенно воздействуют на процессы производства и воспроизводства человеческих потенциалов. К числу объектов политики развития человеческого потенциала мы также относим экономические, политические, правовые, социально-трудовые, административные, социально-культурные и другие *отношения субъектов потенциала с агентами его формирования, развития и использования*. Говоря об объектах политики развития человеческого потенциала, следует иметь в виду, что размер группы, общности, организации, отрасли народного хозяйства, численность населения региона, страны, сообщества далеко не всегда определяет качество их человеческого потенциала. Нередко в сообществах при значительном их численном составе человеческий потенциал невысокого качества. И, наоборот, в небольших по численности людей коллективах их человеческий потенциал чрезвычайно велик. Например, в группе, в организации, в отрасли может быть тысяча и более человек (работников), но творческий потенциал этих общностей реально равен нулю. И, наоборот, размер группы не превышает сотни человек (работников), а ее творческий потенциал превышает аналогичный потенциал группы, состоящей из тысяч людей (работников). В русском языке это явление издавна характеризовали следующим образным высказыванием: «побеждать надо не числом, а умением». Характерно, что здесь фактически речь идет о способностях народа, армии, организа-

ции, группы решать стоящие перед ними задачи. Опираясь на исторический опыт и свои социальные практики, люди достаточно хорошо понимали значение человеческого потенциала, хотя в те времена, как, впрочем, и сегодня этот феномен не получил всестороннего научного осмысления.

Предметом политики, с нашей точки зрения, должны быть системы общих и специфических потребностей, способностей и готовностей индивидов, групп, общностей и населения в целом к выполнению на общественно необходимом уровне социально-значимых деятельностей, социальных ролей и функций.

Будучи целостным социально-экономическим образованием, человеческий потенциал содержит в себе специализированные компоненты. Соответственно, предмет политики развития потенциала будет включать в себя следующие специфические системы потребностей, способностей и готовностей общностей:

- для обеспечения продолжения их «рода», их жизни от одного поколения к другому;
- для поддержания физического и психического здоровья;
- для усвоения, использования и производства необходимых для жизнедеятельности знаний;
- для выполнения профессиональных ролей;
- для освоения и использования основных и специфических паттернов поведения и мышления, для освоения, использования и созидания культурных ценностей;
- для выполнения различных гражданских ролей и функций;
- для жизни и деятельности на основе исторически выработанных и принятых в обществе нравственных идей и ценностей;

– для защиты, сохранения целостности и единства потенциала.

Перечисленные системы особых потребностей, способностей и готовностей и должны стать *особыми и отдельными предметами* политики развития человеческого потенциала, развития его демографической компоненты, компоненты здоровья, образовательной, трудовой, культурной, гражданской, духовно-нравственной и сетевой социальной компонент. Мы назвали только главные, характерные для многих общностей, компоненты. Но кроме них существуют и другие, необходимые и (или) особо значимые для жизнедеятельности отдельных социально-профессиональных групп компоненты потенциала: например, научно-техническая, инновационная, предпринимательская. Предметами политики развития человеческого потенциала должны быть и эти компоненты. Таким образом, и объекты и предметы политики развития человеческого потенциала представляют специфические объективно существующие структуры, включающие особые компоненты и отношения между ними. При этом компоненты первой (объектной) структуры — население, социальные общности, группы, индивиды — живут естественным образом, со своими потребностями и интересами, а компоненты второй (предметной) структуры — системы общих и специфических потребностей, готовностей, способностей — специально конструируются, искусственно выделяются из совокупности многообразных свойств носителей потенциала и становятся как идеальным объектом социальных наук, так и предметом многосторонней человеческой деятельности агентов-созидателей политики развития человеческого потенциала и

ее агентов-проводников, а также самих субъектов (носителей) потенциала.

Обычно, когда говорят о какой-то политике, то используют понятие «*субъект политики*». Вместо этого понятия мы будем использовать понятие «*агент политики*».

К *агентам-создателям* (творцам) политики развития человеческого потенциала, конечно, следует отнести органы государственного управления, научных работников и консультантов — экспертов, хозяйствующих субъектов, предпринимателей, которые способны сформулировать заказ на формирование в интересах предприятий, бизнеса определенных свойств человеческого потенциала. В разработке политики развития потенциала могут участвовать и заинтересованные общественные организации, движения, политические партии.

Агенты — *проводники* политики развития потенциала — предприятия и организации производственной и непроизводственной сферы, трудовые коллективы, сами социальные общности, которые могут подключиться к активному воплощению в жизнь целей и задач политики развития потенциала.

Особенности политики развития человеческого потенциала каждого региона, отрасли народного хозяйства определяются их специализацией на выполнении тех или иных видов хозяйственной и других общественно необходимых деятельностей. При этом политика развития человеческого потенциала должна направляться не только на современную, действующую специализацию отраслей, регионов, но и в необходимых случаях на ожидаемые изменения в этой специализации, включая те изменения, которые могут быть связаны с перепрофилированием существующих производств и с созданием новых. Из сказанного следует, что приоритетными предметами политики развития

человеческого потенциала будут системы специфических (субкультурных) потребностей, способностей и готовностей индивидов, групп, общностей, населения в целом к выполнению особо значимых для данного региона, данной отрасли народного хозяйства деятельностей и функций.

На наш взгляд, предлагаемое понимание предметов политики позволяет более целостно, комплексно оценить и действующие практики использования человеческого потенциала и определить возможности вовлечения в социально необходимые деятельности различных общественных групп, свойства человеческого потенциала которых будет отвечать как актуальным, так и будущим (ожидаемым) общественным потребностям.

Назначение (одна из сторон сущности коллективной человеческой деятельности) *политики развития человеческого потенциала состоит в его обогащении (в возвышении потребностей, усилении способностей, повышении готовностей индивидов, групп, общностей, населения в целом к выполнению всех основных социально значимых деятельностей, ролей и функций)*. Содержание политики развития человеческого потенциала определяется качественным своеобразием специфических систем потребностей, способностей и готовностей, объективными требованиями в приоритетном развитии необходимых свойств потенциалов в целом и его отдельных компонент. Содержание политики развития человеческого потенциала базируется на оценках соответствия имеющегося человеческого потенциала потребностям страны, регионов в социально-экономическом развитии.

К *содержанию политики развития* человеческого потенциала можно отнести: диагностику имеющегося человеческого

потенциала; его оценку; установление его необходимого качества; определение принципов и целей политики, ее основных направлений, ее объектов и предметов; выявление агентов политики и определение направлений, целей и механизмов их деятельности; принятие нормативных актов, определяющих сферу ответственности агентов-творцов и агентов-проводников политики и ожидаемые результаты их деятельности; определение порядка взаимодействия агентов политики.

На наш взгляд, включение в содержание политики развития человеческого потенциала раздела (блока), в котором характеризуются механизмы, способы достижения целей развития потенциала, неправомерно. Разработка, обоснование необходимости использования различных механизмов, способов достижения целей развития — это *прерогатива агентов реализации политики*, которые, как правило, будут агентами производства и воспроизводства человеческого потенциала. Не дело управленческих органов устанавливать конкретные способы достижения целей политики, они вообще не могут быть компетентными в этих вопросах. Что могут и что должны управленческие органы делать, так это устанавливать ограничения, даже запреты на использование определенных средств, способов достижения целей политики. Кроме того, именно органы управления должны проводить работы по координации и согласованию деятельности разных агентов воспроизводства потенциала, в том числе на основе согласования интересов агентов. Первостепенной задачей агентов политики должно стать поддержание в рабочем состоянии социальных связей между агентами формирования, развития и использования человеческого потенциала, создании сетей таких связей, которые создают предпосылки и основы сетевой социальной компоненты потенциала, ее основного интегративного механизма.

Главную цель политики развития человеческого потенциала можно определить как достижение соответствия качественных характеристик потенциалов объективным потребностям актуального и будущего развития страны, регионов. К основным задачам целесообразно отнести: формирование систем потребностей, способностей и готовностей носителей потенциала производить качественную продукцию и формирование у субъектов потенциалов потребности, способности и готовности жить интересами своего общества, региона и участвовать в решении их социальных проблем.

Имея в виду предмет политики развития человеческого потенциала (системы общих и специфических потребностей, способностей и готовностей носителей потенциала к выполнению на общественно необходимом уровне социально значимых деятельностей, социальных ролей и функций, сегодня заведомо нереально представить некую совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих весь процесс воспроизводства человеческого потенциала, включая его развитие. Ведь для нормативно-правовой регламентации необходимы однозначно трактуемые, а также поддающиеся количественному выражению, представления об основных свойствах предмета политики.

Сегодня подход к характеристике политики развития человеческого потенциала должен быть направлен не столько на регламентацию деятельности реализующих эту политику агентов, сколько на определение их возможностей и ограничений, принципов, направлений, целей. Работу по созданию основ политики развития человеческого потенциала еще предстоит выполнить, и ее результаты могут найти выражение в документах различных управленческих органов, но в любом случае эти документы определенное время будут но-

сильный рекомендательный характер. Но и этого достаточно для того, чтобы открыть *новое направление в управленческой деятельности*. В то же время можно предвидеть, что органы управления встретят эту научную инициативу без восторга. Больше того, этой инициативе могут оказывать яростное сопротивление, ссылаясь, в частности, на обилие уже имеющихся политик, на неопределенность предмета политики развития человеческого потенциала и т. п. И это возможное непонимание предлагаемой политики, нежелание ее принять заставляет нас на первых этапах продвижения предлагаемой инициативы трактовать политику развития человеческого потенциала как составную часть социальной политики.

Политику развития человеческого потенциала можно рассматривать как продолжение и конкретизацию общей социальной политики, ее основного направления, связанного с установлением, воспроизводством и изменением систем социальных неравенств в обществе. В политике развития человеческого потенциала одним из основных ее направлений, по нашему мнению, должна стать деятельность государственных и негосударственных органов и организаций, ставящая целью снижение социальных неравенств в развитии и саморазвитии человеческого потенциала на всех уровнях его существования. Другим направлением политики развития человеческого потенциала является создание наиболее благоприятных социально-экономических условий для деятельности агентов и субъектов развития человеческого потенциала. Сюда же можно отнести и деятельность агентов и субъектов развития человеческого потенциала по устранению различных социальных барьеров на пути его развития. Следует также отметить необходимость снижения социальных рисков формиро-

вания и развития негативного (социально опасного, дезорганизирующего) потенциала.

В определенных аспектах политика развития человеческого потенциала должна быть связана не только с социальной политикой, но также с другими политиками (экономической, образовательной, культурной, демографической, политикой в области здравоохранения и т.п.). Фактически названные здесь политики участвуют в создании человеческого потенциала, его отдельных компонент. Но вопрос об имеющихся (явных или неявных) связях между разными политиками, а также о необходимых изменениях этих связей требует специальных исследований. Здесь же отметим особую значимость экономической политики, поскольку ее основные положения (в частности, стратегические цели развития и цели развития отраслей специализации) должны использоваться для постановки конкретных целей агентам реализации политики развития человеческого потенциала и агентам его воспроизводства.

В целостной политике развития человеческого потенциала целесообразно выделять не только общие для всех компонент потенциала направления и цели деятельности агентов реализации политики, но и специфические направления и цели их действий, тех действий, которые направляются на развитие отдельных компонент потенциала (здоровья, демографической, культурной и др.). Специфические направления действий агентов можно назвать своеобразными «подполитиками», или специализированными политиками, содержание которых определяется качественным своеобразием отдельных компонент потенциала.

К целям политики развития человеческого потенциала мы также относим:

– выявление объективных социально-экономических потребностей страны, региона в человеческом потенциале его населения в целом, отдельных социальных групп (социально-демографических, социально-территориальных, социально-классовых);

– диагностика и оценка имеющегося человеческого потенциала и *установление разрывов* между наличным и необходимым потенциалами;

– создание моделей (образов) *необходимого* человеческого потенциала;

– реструктуризация имеющегося потенциала для решения актуальных социально-экономических задач; оптимизация структуры потенциала;

– создание нового потенциала;

– установление и оценка уровня (степени) деформации и деградации человеческого потенциала;

– определение необходимых общественных действий (интервенций), которые могут уменьшить деформации в человеческом потенциале и которые могут привести к повышению его качества;

– установление объема необходимых работ агентов воспроизводства человеческого потенциала, источников финансирования этих работ, схемы организации деятельности агентов и координации их взаимодействий;

– установление агентов проведения политики развития человеческого потенциала, которые могут реализовать предлагаемые мероприятия, планы, программы, сохраняющие человеческий потенциал, корректирующие его и развивающие (в особо значимых случаях формирование государственного заказа, в рамках которого строго определяется ответствен-

ность агента проведения политики за конечный результат его деятельности).

К новым, нетрадиционным, целям политики развития человеческого потенциала следует отнести создание, конструирование моделей комплексов специализированных систем потребностей, способностей и готовностей общностей к выполнению специфических видов деятельности, социальных функций и ролей. Конструирование моделей таких комплексов — предпосылка и основа формирования трудовых коллективов, подбора кадров, работы с персоналом.

Стоит отметить, что формирование человеческого потенциала многих организаций, органов, предприятий фактически происходило на основе подобных, но явно не сформулированных, не эксплицированных представлений о таких моделях комплексов специализированных систем потребностей, способностей и готовностей. На практике это называют подбором кадров, формированием коллективов, работой с персоналом. Результатом этой деятельности и было создание систем специализированных потребностей, способностей и готовностей.

Подобным образом создавался и в определенной степени продолжает создаваться человеческий потенциал таких особо значимых и во многом закрытых организаций, как внешняя разведка, космическая отрасль, профессиональный спорт и т. п. Но этот, традиционный путь и способ формирования человеческого потенциала, как известно, сопряжен с немалыми потерями времени, различными (кадровыми, организационными, финансовыми и т. п.) ошибками. Этих потерь можно избежать, используя предлагаемый способ формирования человеческого потенциала на основе предварительно создаваемой модели необходимых систем потребностей, способностей и готовностей

социальных акторов к выполнению социально значимых деятельностей, социальных функций и ролей.

Если принять предложенное здесь понимание политики развития человеческого потенциала, то она на первых этапах ее формирования предстает как научно-исследовательская и одновременно практическая управленческая деятельность, включающая в себя поисковые, аналитические, прогнозные и рекомендательные функции.

В дальнейшем политика развития человеческого потенциала, несомненно, будет эволюционировать. Будет происходить углубление ее содержания, сама она будет приобретать черты деятельности, и мы будем трактовать ее и как управленческую и как практическую деятельность не только по развитию, но и по использованию человеческого потенциала.

Выше мы охарактеризовали сущность, содержание политики развития человеческого потенциала, изложили наши представления о ее агентах-творцах и агентах-проводниках, определили основные объекты и предметы политики, обосновали и сформировали основные цели и задачи политики, обозначили ее возможную эволюцию, определили место этой политики среди других политик.

Политика развития человеческого потенциала — совокупность систем коллективных социальных действий, в ходе которых, с одной стороны, создаются идейно-теоретические и методические основы развития человеческого потенциала как целостности, так его и отдельных компонент, разрабатываются программы и мероприятия по интервенциям в человеческий потенциал, устанавливаются целевые показатели интервенций, а, с другой стороны, эти основы, программы и мероприятия реализуются в действиях агентов политики и субъектов (носителей)

потенциала. Эта система действий должна опираться на определенный фундамент, каковым может выступить структура политики развития человеческого потенциала. На стадии научного обоснования политики речь, видимо, может идти о модели такой структуры. Политика развития потенциала приобретает зримые черты тогда, когда обозначены ее основные компоненты и отношения между ними. К основным компонентам структуры политики следует отнести ее агентов-творцов, агентов-проводников и субъектов (носителей) потенциала (рис. 1).

У каждого из участников процесса развития человеческого потенциала свои специфические задачи и функции, но только постоянное взаимодействие участников этого процесса обеспечит достижение основных целей и задач политики развития потенциала. Систему взаимодействия участников развития потенциала еще предстоит создать.

К основным функциям *агентов-творцов* политики можно отнести: определение и утверждение основных принципов политики; ее целей и задач; основных направлений деятельности и содержания подполитик; объектов и предметов политик; агентов-проводников политик; постановка агентам-проводникам целей их деятельности; разработка нормативных актов, определяющих ограничения, сферы ответственности и отчетность агентов-проводников; определение порядка взаимодействия агентов-проводников.

Основными функциями *агентов-проводников* целесообразно считать: определение и утверждение основных принципов проведения политики; ее конкретных целей и задач; объектов и предметов деятельности; способов достижения целей; оценки достигнутых результатов; проведения конкретных работ; предоставления отчетов о проделанной работе.

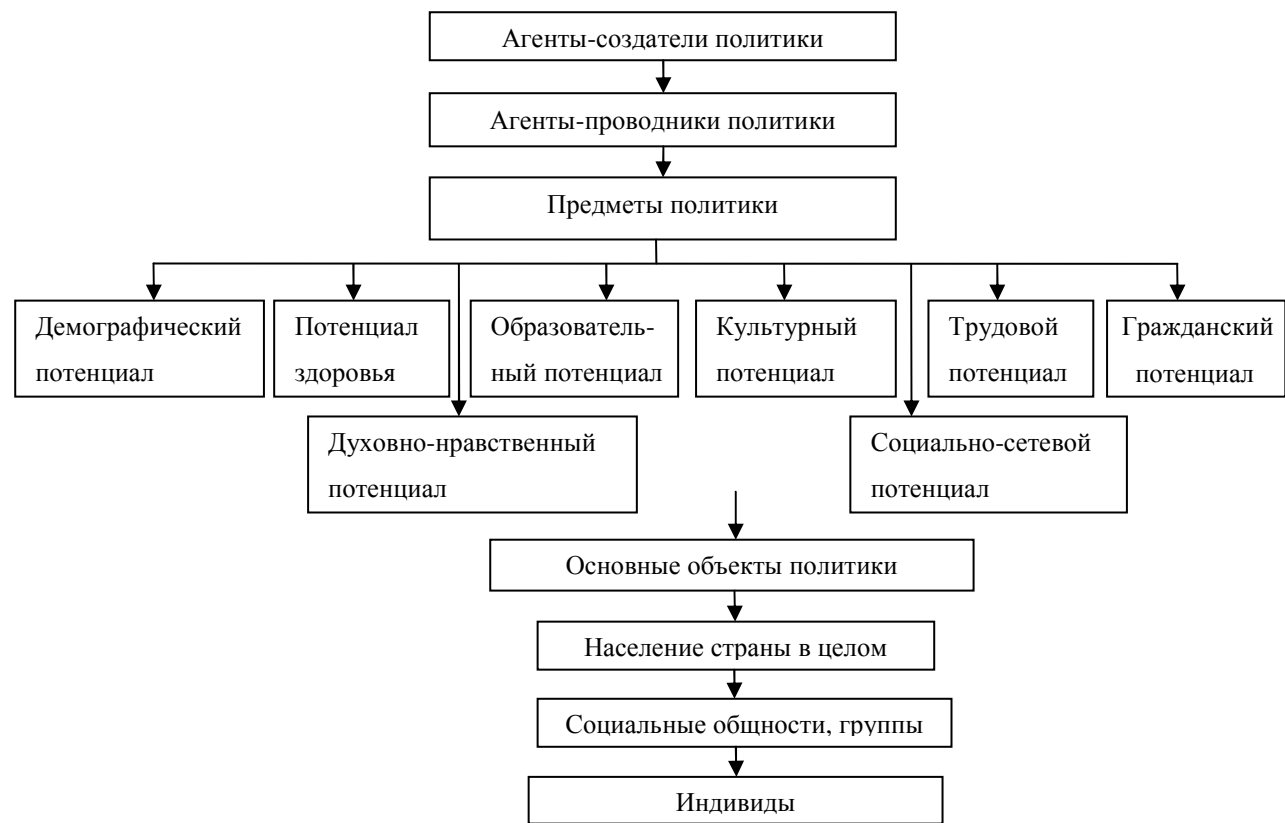


Рис. 1. Структурная схема региональной политики развития человеческого потенциала

Содержательно политика развития потенциала должна быть представлена как система отношений между общими для развития потенциала целями и задачами и специфическими задачами развития отдельных компонент потенциала, в каждом конкретном случае. В зависимости от объективных требований социально-экономического развития приоритеты политики развития потенциала могут меняться. Могут меняться значение, «вес» объектов и предметов политики, цели и задачи развития потенциала.

С нашей точки зрения, политика развития человеческого потенциала как процесс включает в себя следующие основные этапы:

- определение основных требований к качеству необходимого человеческого потенциала;
- диагностика и оценка человеческого потенциала его конкретных носителей;
- определение несоответствий (разрывов) между наличными и необходимыми свойствами человеческого потенциала;
- обоснование и создание сценариев необходимых интервенций в человеческий потенциал (реструктуризации, корректировки, программы формирования и развития и т. п.);
- распределение целей и задач интервенций между агентами производства и воспроизводства потенциала и назначение ответственных за реализацию целей и задач и установление сроков их достижения;
- контроль за деятельностью агентов-проводников политики.

Глава 8. Мониторинг человеческого потенциала

§8.1. Основные показатели человеческого потенциала

Вопрос о структуре и основных показателях человеческого потенциала привлек внимание научной общественности сравнительно недавно. Особенно интенсивно этот вопрос стал обсуждаться начиная с 90-х годов XX века в рамках программы развития ООН.

В предисловии к книге отмечалось, что не все традиционно используемые в рамках ПРООН *показатели развития человека* (ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, доля ВВП или доля ВНД на душу населения и их модификации) в действительности характеризуют *развитие человеческого потенциала*. В частности, показатели доли ВВП или доли ВНД на душу населения на самом деле характеризуют не развитие человека и человеческого потенциала, а фиксируют одно из внешних условий (экономическое условие) такого развития. Эти показатели затушевывают экономические различия в условиях развития человека как в одной стране, так и в мире в целом¹.

Одна из систем показателей человеческого потенциала была разработана в 2004 г. в институте проблем региональной экономики РАН (Санкт-Петербург), в лаборатории региональных проблем человеческого потенциала и ювенальной политики (руководил лабораторией д. э. н. Е. Г. Слуцкий)². В предложенной сис-

¹ См.: Доклад о человеческом развитии 2010. М.: Весь Мир, 2010.

² Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования: колл. монография / под ред. Е. Г. Слуцкого. СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2004. С. 675–711.

теме показателей (см. приложение к книге) использовались как традиционные статистические, так и нетрадиционные социологические показатели. Хотя коллектив лаборатории разрабатывал систему показателей для характеристики «ювенального потенциала»¹, или, другими словами, для характеристики человеческого потенциала молодого поколения, ее можно использовать (с соответствующими изменениями и дополнениями) для характеристики показателей человеческого потенциала любого социального актора.

Здесь мы предлагаем новый подход к системе показателей человеческого потенциала, подход, который опирается на авторскую концепцию человеческого потенциала и который, по нашему мнению, можно применять как к характеристике потенциала в целом, так и для описания его отдельных компонент. Предлагаемый подход не исключает традиционные показатели, а дополняет их, делая акцент на необходимости разделения показателей на базовые и вспомогательные. В базовых показателях выражается *differentia specifica* человеческого потенциала как особой социально-биологической целостности.

Показатели развития человеческого потенциала должны базироваться на понимании его природы, сущности и предназначения. Исходя из нашей трактовки человеческого потенциала, для его характеристики необходимо **использовать шесть групп показателей**.

Первая группа показателей характеризует действенность, «эффективность» уже созданного и используемого человеческого потенциала. Это показатели фактического участия субъектов потенциала в различных общественно необ-

¹ О понятии «ювенальный потенциал» см.: Там же. С. 667.

ходимых деятельности и показатели продуктивности, результативности этого участия. Например, показатели участия в инновационной деятельности и показатели результативности этого участия (число рационализаторских предложений, зарегистрированных патентов и т. п.).

Вторая группа показателей характеризует свойства внутренних, сущностных компонент человеческого потенциала. Это показатели развития потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей к выполнению социально значимых видов деятельности, социальных ролей и функций.

К третьей группе показателей следует отнести показатели количества и качества выполненных и выполняемых индивидами и общностями социально значимых деятельностей, социальных ролей и функций.

К четвертой группе показателей мы отнесли показатели включенности (вовлеченности) субъектов потенциала в социально-значимые виды деятельностей.

К пятой группе показателей мы относим показатели наличия – отсутствия и силы, гармоничности связей между потребностями, способностями и готовностями социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции. Потребности, способности и готовности социальных акторов могут существовать как в связанном состоянии, так и в несвязанном. От этого во многом зависит эффективность действий носителя потенциала. Поэтому одной из задач изучения потенциала следует считать выяснение того, сколько потребностей, способностей и готовностей у субъектов потенциала в связанном и в несвязанном состоянии. В результате можно, например, установить,

сколько в том или ином секторе экономики несвязанных и связанных потребностей, способностей и готовностей для инновационной или предпринимательской деятельности. Такая информация особенно актуальна для стагнирующих секторов экономики: например, она очень важна для подъема сельскохозяйственного производства в России.

*Шестую группу показателей образуют показатели связей между разными **системами** потребностей, способностей и готовностей. Важно представлять наличие или отсутствие таких связей, их силу, интенсивность, сопряженность. Изучая эти связи, можно установить, образуют ли совокупности взаимосвязанных **систем** потребностей, способностей и готовностей **комплексы** таких систем или связи между ними носят необязательный характер.*

Учитывая, что потребности в их субъективной компоненте, т. е. в определенной степени осознания индивидом или общностью их объективных необходимостей (нужд) могут быть выражены в желаниях (устремлениях, влечениях) осуществить определенную деятельность, выполнить социальную роль и (или) функцию, целесообразно в системе показателей человеческого потенциала выделить показатели наличия (присутствия) таких желаний или их отсутствия. Если эти желания присутствуют, то можно выделить показатели их интенсивности, а также показатели настоятельности их реализации.

В группе показателей, характеризующих способности индивидов и (или) общностей выполнять соответствующие социально-значимые деятельности, должны быть показатели наличия или отсутствия знаний и навыков субъектов потенциала использовать методы и технологии выполнения дея-

тельностью. Наличные знания методов и технологий можно выразить в их глубине, а используемые методы и технологии по степени совершенства их применения.

Готовности к выполнению общественно-значимых деятельностей мы предлагаем выразить через систему показателей наличия или отсутствия поведенческих установок (предрасположенностей) субъектов потенциала в соответствующих обстоятельствах приступить к достижению социально-значимых продуктов определенных деятельностей. Если такие установки присутствуют, то их можно выразить в показателях устойчивости и безусловности реализации.

К показателям наличных *потребностей* мы относим: осознание имеющейся потребности; желание — нежелание удовлетворять имеющуюся потребность; сила (интенсивность) наличного желания удовлетворять потребность; ориентация на предпочтительный способ удовлетворения потребностей; привычные (обычные, доступные) способы удовлетворения имеющейся потребности; желание — нежелание развивать новые потребности. Среди показателей наличных *способностей* важнейшими являются следующие: глубина (качество) знаний традиционных технологий выполнения деятельностей; глубина (качество) знаний нетрадиционных технологий выполнения деятельностей; качество навыков, умений использовать традиционные технологии выполнения деятельностей; качество навыков, умений использовать нетрадиционные технологии выполнения деятельностей; предпочтительные способы реализации способностей; привычные (доступные, обычные, практикуемые) способы реализации способностей; самооценка своих способностей; наличие —

отсутствие желания развивать имеющиеся способности; наличие — отсутствие желания развивать новые способности. Среди показателей наличных *готовностей* главными являются: наличие — отсутствие установки (настроя) приступить к выполнению деятельности; сила (интенсивность) наличной установки; предпочтительный способ реализации установки; привычный способ реализации установки.

Все перечисленные показатели сформулированы в качественной форме и носят предварительный характер. Но и этого достаточно для того, чтобы понять всю сложность задач, стоящих перед исследователями и практическими работниками. Системы потребностей, способностей, готовностей предстоит выразить в качественной и количественной форме. Необходимо также определить и интегральный показатель (показатели) человеческого потенциала. *В качестве такого может быть рассмотрен показатель «общая дееспособность субъекта потенциала», то есть способность индивидов, групп, общностей обеспечивать единство, целостность и устойчивое развитие всего человеческого сообщества, объединенного в едином социально-экономическом пространстве.*

На основе предложенной системы показателей можно произвести оценку человеческого потенциала по его основным компонентам, т.е. оценить системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и профессиональных общностей к выполнению особо важных для развития социума видов человеческой деятельности. *Общество не может эффективно развиваться, если в его человеческом потенциале существует (сложился) дефицит необходимых систем потребностей, способностей и готовностей. Установить*

этот дефицит можно на основе оценочных исследований (evaluation reseach).

На основе таких оценок можно разработать системы мероприятий по развитию соответствующих компонент потенциала, по обеспечению их взаимосвязи и обеспечению его единства и целостности. Как уже отмечалось, предложенный подход ориентирует и научное изучение человеческого потенциала, и практическую работу с ним не столько на людей, сколько на системы потребностей, способностей и готовностей, которыми обладают люди и общности.

Качество человеческого потенциала любой социальной системы должно оцениваться не количеством персонала, а количеством и качеством необходимых для ее успешного функционирования систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов выполнять присущие им функции.

На пути к повышению качества человеческого потенциала любой социальной системы, с нашей точки зрения, необходимо осуществлять следующие основные научные и практические действия:

– определить типы, качество и количество необходимых для эффективного функционирования данной социальной системы систем потребностей, способностей и готовностей и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей к выполнению особо значимых деятельности;

– установить реальное (имеющееся) распределение систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей в сообществе;

– создать чистый итоговый баланс наличных систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей, при этом оценке и учету подлежат и отдельно взятые потребности, способности и готовности;

– на основе оценки имеющегося человеческого потенциала *установить дефицит* необходимых систем и комплексов систем потребностей, способностей и готовностей;

– разработать систему мер для *пополнения установленного дефицита*, в том числе, за счет перемещения потенциала и (или) его создания;

– разработать схему «размещения» преобразованного потенциала в социальном пространстве;

– обеспечить согласование и гармонизацию отношений между необходимыми и развитыми компонентами человеческого потенциала.

В результате решения указанных задач произойдет «насыщение» социального пространства качественным (зрелым) человеческим потенциалом.

§8.2. Назначение и функции мониторинга человеческого потенциала

Напомним, главное в человеческом потенциале — сформированные во взаимодействии с социальной средой системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей выполнять общественно-необходимые виды деятельности, а именно: деятельности по производству новых поколений; деятельности по обеспечению физического и духов-

ного здоровья; деятельности по производству «общества знания»; деятельности по производству материальных благ и различных услуг; деятельности по производству духовных благ; деятельности по обеспечению и изменению социального порядка; деятельности по консолидации общества на основе нравственных ценностей; деятельности по обеспечению единства и целостности человеческого потенциала. Не каждый человек сможет участвовать во всех видах деятельности, но каждое новое поколение в целом должно быть подготовлено к этому. Для обеспечения формирования, развития, реализации и использования человеческого потенциала социальных общностей необходимо обеспечить систематическое изучение этих процессов.

Идея социально-экономического мониторинга не нова. В последние годы в научной литературе появились работы, в которых обосновываются сущность, назначение, принципы организации и методы реализации социально-экономического мониторинга. Одними из главных черт мониторинговых исследований являются: регулярность, систематичность сбора и обработки эмпирической информации. В рамках мониторинга удается не только описывать отдельные свойства изучаемых явлений, но и подходить к формулировке эмпирических закономерностей, что само по себе выводит мониторинг из разряда стандартных диагностических исследований и открывает перспективу объяснения и прогнозирования определенных свойств и зависимостей, характерных для той или иной сферы общественных отношений, для той или иной формы массового поведения.

Выполнение в рамках мониторинга всех основных функций научного исследования (описания, диагностики, объяснения, прогнозирования) возможно лишь в том случае, если

он будет достаточно длительное время функционировать в режиме стационарной научно-исследовательской программы. Именно в рамках единой программы на единой методической основе могут быть получены обоснованные данные, позволяющие сделать не сиюминутный срез изучаемой реальности, а представить ее развитие как следствие объективных закономерностей. Однако такая единая научно-исследовательская программа не может быть жесткой. Она должна быть развивающейся программой и опираться на принципы эволюционного программно-целевого метода. Другими словами, сохраняя свое идейно-теоретическое ядро, основные понятия и представления о человеческом потенциале, эта программа допускает и уточнение, и дополнение теоретических основ, методик, инструментария.

По нашему мнению, объектами мониторинга человеческого потенциала могут стать:

1. Процесс взаимодействия различных социальных акторов с системой различных социальных институтов, организаций, групп (агентов формирования потенциала), которые оказывают прямое или косвенное влияние на формирование отдельных компонент потенциала и его свойств как особого рода целостности. При этом в ходе осуществления мониторинга особое внимание должно уделяться изучению содержания, форм и методов деятельности агентов формирования потенциала, ибо именно от деятельности агентов формирования во многом, особенно на этапе первичной социализации, зависит успешность или безуспешность развития соответствующих компонент потенциала.

2. Механизм взаимодействия социальных акторов с формирующей их социальной средой. Здесь прежде всего следует изучать организацию процесса формирования потенциала на социетальном и более низких уровнях общественного устройства.

3. Процесс участия и (или) неучастия социальных акторов в формировании своего потенциала. Формирование потенциала, особенно на ранних этапах становления всех компонент потенциала, в значительной степени определяется системой внешних воздействий. Однако уже в процессе вторичной социализации субъекты потенциала начинают избирательно относиться к системе внешних воздействий. В этот и в более поздний периоды субъекты потенциала становятся в той или иной мере **субъектами формирования своего потенциала**. Отсюда и вытекает задача изучения степени активности/пассивности субъектов потенциала в формировании собственных систем потребностей, способностей и готовности к выполнению необходимых общественных деятельностей.

4. Результаты формирования потенциала, т.е. системы **основных потребностей, способностей и готовности** социальных общностей, которые были сформированы за определенный период социального времени и в определенном социальном пространстве. Здесь в качестве одного из основных методов должен использоваться метод тестирования.

У каждого из объектов мониторинга могут быть свои **предметы**. Они определяются не только спецификой объектов, но и спецификой тех дисциплин, которые могут и должны изучать соответствующие объекты. Очевидно, например, что процесс «наращивания» потенциала у детей, подростков

и молодежи обладает большим своеобразием, которое должно учитываться при определении предметов исследования и при определении роли разных дисциплин. Учитывая сложность вопроса о предметах изучения потенциала здесь мы ограничиваемся только постановкой вопроса.

Отметим, что сегодня многие ученые, как обществоведы, так и представители естествознания предлагают организовать мониторинги по различным проблемам. *В обществе складывается ситуация своеобразной конкуренции заявок на мониторинги.* В этом случае, видимо, целесообразно создать методику оценки и отбора таких заявок. Но пока такой методики нет, можно руководствоваться критериями практической и научной значимости заявок. Полагаем, что организация мониторинга человеческого потенциала в полной мере отвечает требованиям современного общественного развития России и развития научного знания о человеческом потенциале.

Опираясь на выше определенные объекты мониторинга, представляется возможным обозначить основные типы исследований в рамках мониторинга. Такие исследования предназначены предоставить органам управления, общественности информацию, которая характеризует:

- эффективность функционирования каждой группы агентов (институтов) формирования потенциала (семьи, образовательных учреждений, трудовых коллективов, СМИ, органов правопорядка, служб социальной помощи и т.п.);

- организацию и механизмы процесса взаимодействия субъектов потенциала с агентами формирования потенциала, включая установление меры, степени открытости, доступности агентов формирования для носителей потенциала;

– процесс участия и (или) неучастия социальных акторов в формировании своего потенциала, т. е. их включенность в различные виды общественно-полезной деятельности, причины неучастия в этих деятельности, условия, при которых носители потенциала начнут более активно относиться к формированию своих потребностей, способностей и готовностей.

– результаты формирования основных компонент потенциала, т.е. уровень развития у разных социальных акторов, систем потребностей, способностей и готовностей к выполнению различных видов общественно необходимых деятельностей.

Основные типы исследований в рамках мониторинга представлены в таблице 3.

Таблица 3. Основные исследования в рамках мониторинга

№ п/п	Тип исследования	Исследуемые объекты	Регулярность	Объем выборки
1	2	3	4	5
1	<i>Оценочные исследования, целью которых является выявление эффективности функционирования агентов формирования потенциала, включая изучение уровня обеспеченности агентов формирования необходимыми ресурсами.</i>	Агенты формирования потенциала (семья, образовательные, трудовые коллективы, органы правопорядка, СМИ и т. п.).	Один раз в 4–5 лет	Целевая для каждой группы агентов формирования.

Продолжение табл. 3

№ п/п	Тип исследования	Изучаемые объекты	Регулярность	Объем выборки
1	2	3	4	5
2	<i>Описательно-диагностические и оценочные исследования, целью которых является выявление эффективности организационных форм взаимодействия социальных акторов с агентами формирования, включая установление степени открытости, доступности агентов формирования для носителей потенциала.</i>	Процесс взаимодействия социальных акторов с агентами формирования потенциала.	Один раз в 4–5 лет.	Целевая для каждой группы агентов.
3	<i>Описательно-диагностические и оценочные исследования, целью которых является сбор, обработка и анализ информации, характеризующей включенность социальных акторов в разные виды общественно необходимой деятельности. (Основные методы: анализ статистических данных и опросы населения).</i>	Процесс участия и (или) неучастия социальных акторов в формировании своего потенциала, т.е. включенность акторов в разные виды общественно необходимой деятельности.	Один раз в 2–3 года	Целевая для каждой общности.

Продолжение табл. 3

№ п/п	Тип исследования	Изучаемые объекты	Регулярность	Объем выборки
1	2	3	4	5
4	<i>Оценочные исследования</i> , целью которых является установление уровня сформированности у социальных акторов, систем потребностей, способностей и готовностей к выполнению основных видов общественно необходимых деятельностей.	Результаты формирования потенциала, т.е. уровень развития основных систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов включаться в общественно необходимые деятельности.	Один раз в 4–5 лет	Целевая для каждой общности.

Из всей совокупности указанных исследований наиболее важным является четвертый тип исследований, т. е. оценочные исследования, цель которых состоит в определении уровня сформированности у разных социальных акторов, систем основных потребностей, способностей и готовностей выполнять избранные ими роли, вносить свой вклад в разнообразные общественно необходимые деятельности, т. е. участвовать:

- в воспроизводстве населения;
- в обеспечении физического и психического здоровья общества;
- в производстве «общества знания»;
- в производстве материальных и духовных благ;

– в обеспечении социального порядка, необходимых общественных преобразованиях;

– в интеграции общества на основе социально одобряемых норм и ценностей;

– в обеспечении единства и целостности человеческого потенциала.

Функции человеческого потенциала и состоят в обеспечении участия социальных акторов в этих основных общественно-необходимых видах деятельности. Участвуя в этих деятельности, акторы способствует производству и воспроизведению всех общественных систем, как на региональном, так и на социетальном уровне. Исходя из выше сказанного, мы делаем вывод о том, что начинать организацию и осуществление мониторинга человеческого потенциала необходимо на основе оценки сложившегося к настоящему моменту уровня сформированности основных систем потребностей, способностей и готовностей акторов. **Полагаем, что сформированность человеческого потенциала можно и нужно определять на основе оценки качества и эффективности выполнения социальными акторами социально необходимых деятельностей.** Результаты такой оценки должны стать базой проведения других типов исследований, которые могут осуществляться как одновременно, так и в определенной последовательности. Исследования первого, второго и третьего типов (т. е. изучение агентов формирования потенциала, изучение процесса взаимодействия субъектов потенциала и агентов его формирования и изучение степени активности акторов в формировании своего потенциала) могут предоставить *информацию, которая носит объяснительный характер по*

отношению к результатам, полученным на основе исследований четвертого типа (т. е. тех, в которых дана оценка достигнутым к настоящему времени результатам формирования человеческого потенциала).

Результаты первого, второго и третьего типа исследований могут стать основой выработки рекомендаций для корректировки, совершенствования практик формирования человеческого потенциала, для создания специальных программ и подпрограмм формирования отдельных составляющих (компонент) потенциала (демографической, здоровья, образовательной, трудовой, культурной, гражданской, духовно-нравственной, сетевой). Такие рекомендации могут быть направлены и в органы управления и предложены для обсуждения в научном сообществе и среди различных групп общественности.

Мониторинг человеческого потенциала должен осуществляться на основе комплексного подхода как особой стратегии научного поиска, т.е. организация и реализация мониторинга должны опираться на базовые принципы комплексного подхода: принцип единства исходных представлений об объекте исследования, системной организации междисциплинарного предмета исследования, мобилизации релевантных знаний, единства познавательного процесса, интеграции частных результатов в единый целостный результат и другие¹.

В рамках мониторинга могут осуществляться, как монодисциплинарные, так и междисциплинарные исследования. Однако такие исследования следует проводить во взаимосвя-

¹ Более подробно см. 1) *Иванов О. И.* Принципы комплексного подхода в социально-экономических исследованиях. Л.: Наука, 1984; 2) *Методология социологии: учеб.-метод. пособ.* 2-е изд. СПб., 2003.

зи, т. е. все участники мониторинга как комплекса исследований должны заранее знать о направлениях научного поиска коллег, о решаемых ими познавательных задачах, об ожидаемых и достигнутых результатах. При этом все участники мониторинга должны разделять основные представления об объекте исследования, что является неременным условием согласованного научного поиска и базой для интеграции частных, монодисциплинарных и междисциплинарных результатов. Основные представления об объекте исследования в дальнейшем могут уточняться и даже пересматриваться. И в этом случае научный поиск не теряет единого характера, теперь он базируется на усовершенствованных представлениях об объекте исследования.

Одной из важных задач мониторинга является разработка комплекса взаимоувязанных методик оценки уровня сформированности отдельных компонент потенциала и потенциала в целом. Что касается методик оценки отдельных компонент потенциала, то практически по каждой компоненте соответствующие методики могут быть созданы. В научной литературе имеется различная информация, характеризующая соответствующие компоненты, и эту информацию можно использовать для создания усовершенствованных методик. Однако в основе создания различных методик должен лежать единый подход. Такой подход еще предстоит развить. Мы полагаем, что один из главных вопросов создания новых методик, это — их ориентация на соответствующую сущностную структуру всех компонент потенциала. С нашей точки зрения, в этой структуре необходимо выделять потребности, способности и готовности социальных акторов к выполнению общественно необходимых деятельностей.

Принятие этих представлений о сущностной структуре компонент потенциала всеми участниками мониторинга может придать единство процессу создания методик.

Если задача создания единых методик оценки отдельных компонент потенциала вполне разрешима, то сложнее дело обстоит с формированием методики оценки потенциала как целостного образования. Здесь имеется немало сложных и дискуссионных вопросов. Один из них – обоснование целостного характера потенциала на различных уровнях общественной организации. Человеческий потенциал как целостное образование содержит в себе некоторые **эмерджентные** свойства. Именно на выражение и измерение этих свойств должна быть нацелена методика оценки развития человеческого потенциала как целостного образования. Полагаем, что обобщенными характеристиками человеческого потенциала можно считать системы потребностей, способностей и готовностей его носителей к активному участию в общественно необходимых видах деятельности, к участию в общественных преобразованиях. Кроме указанных характеристик потенциала, с нашей точки зрения, следует также выделять:

- направленность потенциала, т. е. его ориентированность на созидание, творчество, либо ориентированность на простое воспроизводство ставших рутинными видов деятельности;

- направленность на усиление способности различных социальных систем к устойчивому развитию, либо на ослабление этой способности;

- стабильность — изменчивость основных параметров потенциала, т. е. потребностей в выполнении общественно полезных деятельностей, способностей и готовностей к их выполнению;

– зрелость потенциала, т. е. такая сформированность основных его свойств, которая может стать основой реализации потенциала в реальной жизнедеятельности;

Для каждой из интегральных характеристик потенциала может быть предложена соответствующая система показателей.

Результаты мониторинга могут использоваться для совершенствования управления общественными процессами, происходящими в различных сферах формирования потенциала, для прогнозирования результатов формирования, для организации и координации действий агентов формирования и их взаимодействий с субъектами потенциала, для обоснования необходимых воздействий на разные общности.

Включение информации о человеческом потенциале в управленческие решения зависит от ее надежности, достоверности, с одной стороны, и от возможностей органов управления добиться реализации предлагаемых мероприятий, программ, с другой стороны. Если решение первого вопроса находится в компетенции научного сообщества, внутри которого могут и должны быть применены соответствующие приемы обоснования достоверности и надежности полученной информации, то решение второго вопроса не может и не должно зависеть только от произвола тех или других групп чиновников.

Определение направлений преобразований в сферах формирования человеческого потенциала, целей этих преобразований, способов достижения целей, сами процессы преобразований должны, с нашей точки зрения, осуществляться с участием и под контролем широких слоев общественности. Полагаем, что речь должна идти о создании общественных советов по преобразованиям в соответствующих сферах фор-

мирования человеческого потенциала. В функции таких советов должны входить:

- изучение полученной на основе научных исследований информации о реальном состоянии дел в соответствующих сферах формирования потенциала;

- изучение рекомендаций по преобразованию отдельных сфер формирования потенциала;

- обсуждение совместно с органами управления возможностей реализации рекомендаций;

- оценка предложений органов управления по реализации тех или иных мероприятий, включая в необходимых случаях критику этих предложений;

- осуществление коллективных действий, которые могли бы способствовать выработке и реализации более обоснованных решений по преобразованиям, нежели те, которые предлагаются органами управления;

- поддержание диалога со средствами массовой информации, с общественностью по вопросам, связанным с преобразованиями в основных сферах формирования потенциала;

- осуществление общественного контроля за проводимыми в отдельных сферах формирования потенциала преобразованиями.

Получаемая в ходе мониторинга информация может использоваться для:

- выявления проблем и трудностей в процессе формирования человеческого потенциала;

- определения направлений и целей необходимых преобразований в сферах формирования потенциала;

- разработки конкретных мероприятий, программ преобразований в соответствующих сферах формирования потенциала;
- оценки эффективности функционирования различных агентов формирования потенциала;
- оценки эффективности проводимых мероприятий, реализуемых программ в отдельных сферах формирования потенциала;
- оценки действий / бездействий тех или иных органов управления.

Информацию об объектах мониторинга необходимо использовать не только для повышения управляемости процессами в разных сферах формирования потенциала, но также и в управлении теми сферами общественной жизнедеятельности, положение дел в которых оказывает или может оказывать позитивное и (или) негативное воздействие на формирование потенциала. Речь идет о таких областях общественной жизнедеятельности как сфера занятости, деятельность различных средств массовой информации, культурных и развлекательных учреждений, медицинских и оздоровительных учреждений, органов правопорядка, юстиции и т. п.

Информация о соответствующих объектах мониторинга может представляться разным субъектам управления и разным агентам формирования потенциала, а также широким слоям общественности. Такую информацию должны получать представители органов законодательной, исполнительной власти, судебные и правоохранительные органы. Особенно это касается информации об уровне сформированности в человеческом потенциале таких компонент, реализация которых может приво-

доть к нежелательным для общества последствиям. При этом очевидно, что предоставляемая информация должна учитывать профиль, специализацию соответствующего органа власти, управления.

Не только сам мониторинг потенциала должен носить комплексный характер. Комплексным должен быть и процесс использования его результатов в управлении социально-экономическими процессами, как в управлении в сферах формирования потенциала, так и в управлении теми сферами общественной жизнедеятельности, которые оказывают или могут оказывать то или иное влияние на процесс формирования потенциалов. Комплексное использование результатов мониторинга, в частности, означает, что такие результаты используются в управлении параллельно — последовательно и во взаимосвязи. Комплексное использование результатов мониторинга является одной из основ эффективного функционирования всех звеньев системы формирования потенциала.

Глава 9. На пути к комплексному изучению человеческого потенциала

Напомним о том, что уже в 90-е годы отечественные авторы приступили к поиску путей комплексного изучения человеческого потенциала. И одна из первых попыток осмыслить человеческий потенциал на основе комплексного подхода была предпринята сотрудниками Института человека РАН¹. В монографии, подготовленной под эгидой указанного института, представлены философы, демографы, психологи, но каждый из них предлагает свое видение человеческого потенциала и его компонент. А его целостное видение, столь необходимое для действительно комплексного изучения человеческого потенциала отсутствует, что на начальном этапе осмысления проблемы вполне объяснимо. Фактически в книге представлена своеобразная мозаика свойств человеческого потенциала.

Стремление расширить научные знания о сложных и особо значимых социальных феноменах уже сегодня реализовалось в форме многообразных картин одних и тех же явлений, картин, которые созданы различными специалистами и группами специалистов. Нельзя отрицать научную и практическую значимость этих картин. Но и нельзя не видеть того, что взятые вместе эти картины всего лишь пестрая мозаика изученной реальности, мозаика, сильной стороной которой является ее фактичность, многостороннее описание соответствующих феноменов. К числу главных причин такой мозаичности следует отнести присущий этим исследованиям теоретический и методологический эклек-

¹ Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И. Т. Фролова. М., 1999.

тизм. Часто слабой стороной этой мозаики является внетеоретичность или недостаточная теоретичность, ее многоликость, что является серьезным препятствием для выполнения важнейших функций науки, а именно объяснения и прогнозирования.

Избежать теоретического и методологического эклектизма можно на основе комплексного подхода как особой стратегии научного поиска. Комплексный подход к изучению человеческого потенциала может стать реальностью, если он будет реализовываться на основе всей совокупности присущих ему принципов¹. Рассмотрим эти принципы.

Исходным принципом комплексного подхода является *принцип многосторонности изучения* сложных объектов, к числу которых принадлежит и человеческий потенциал. Сложность человеческого потенциала обусловлена множеством образующих его элементов; сложностью его структуры; множеством его связей с различными элементами единого социума и т.п.

Второй принцип комплексного подхода — *принцип единства исходных представлений об объекте изучения*. В полидисциплинарном исследовании каждый специалист работает со своим предметом, в комплексном изучении человеческого потенциала необходим системно-организованный междисциплинарный предмет исследования.

Третий принцип — *принцип системной организации междисциплинарного предмета исследования*. Этот принцип требует построения такого предмета исследования, который

¹ Более подробно см.: 1) *Иванов О. И.* Принципы комплексного подхода в социально-экономических исследованиях. Л.: Наука, 1984; 2) *Методология социологии: учеб.-метод. пособие.* 2-е издание. СПб., 2003.

вбирал бы в себя знания из различных научных дисциплин и который увязывал бы эти знания в непротиворечивой, логически обоснованной форме.

Четвертый принцип — *принцип конгруэнтности (совместимости) дисциплинарных знаний и отдельных методов*. Это означает, что комплексное изучение человеческого потенциала возможно лишь в том случае, когда вовлекаемые в единый познавательный процесс дисциплинарные знания и методы не противоречат друг другу, не исключают друг друга.

Пятый принцип — *принцип единства познавательного процесса и единомыслия всех участников комплексного изучения человеческого потенциала*. Этот принцип обеспечивается двумя другими важными принципами:

а) единства познавательных целей на основе разнообразия познавательных задач, согласованных друг с другом;

б) единства идейного замысла; в каждом комплексном исследовании должен быть согласованный между всеми участниками исследования идейный замысел, т. е. весь коллектив должен исходить из единых теоретических представлений об изучаемом объекте и принимать и реализовывать взаимосогласованные, взаимоподдерживающие друг друга идеи и гипотезы.

Шестой принцип — *принцип базовой дисциплины*. В рамках конкретного комплексного изучения человеческого потенциала должна быть определена основная дисциплина, которая предлагает наиболее общие представления об изучаемом явлении. В комплексных социальных исследованиях базовая дисциплина может устанавливаться в зависимости от целей исследования. В одном случае на передний край выходит социология, в другом

— экономика или другая дисциплина. Но, как правило, именно социология может претендовать на роль базовой дисциплины в комплексных социальных исследованиях, т. к. она располагает наиболее общими знаниями о сущности изучаемого социального явления или проблемы.

Седьмой принцип — *принцип формирования и подготовки каждой научной дисциплины к участию в комплексном исследовании*. Этот принцип исключает стихийное участие той или иной научной дисциплины в изучении человеческого потенциала. Междисциплинарный коллектив должен проводить особую мыслительную работу, направленную на выявление возможностей привлечения тех или иных знаний в конкретное комплексное исследование.

Восьмой принцип — *принцип интеграции частных результатов и фактов, теоретических положений в единый целостный, синтетический результат*.

Комплексный подход одновременно является не только стратегией познавательной деятельности, но и деятельности практической. Как основа практических интервенций в человеческий потенциал, комплексный подход предполагает, что в ходе этих интервенций следует опираться на совокупность взаимосвязанных, взаимосогласованных мероприятий политики развития и использования человеческого потенциала.

На основе комплексного подхода можно проводить многостороннее изучение человеческого потенциала. Под комплексным исследованием здесь понимается исследование, проводимое по единой программе и на единых содержательных-научных основаниях группой ученых, представляющих разные области научного знания и (или) научные дисциплины.

ны, с целью многостороннего, согласованного и одновременного изучения сложно организованных объектов или комплексных проблем, не решаемых в рамках какой-то области научного знания или дисциплины.

Специфика организации комплексных исследований обусловлена, по крайней мере, тремя факторами. Во-первых, достаточной сложностью (и в психологическом плане — непривычностью) их предметной области. Во-вторых, необходимостью объединять и согласовывать идеи, понятия, факты, существовавшие ранее относительно независимо друг от друга. В-третьих, необходимостью формировать новые проблемные коллективы ученых, имеющих различные научные биографии, стили мышления, разные представления о критериях научности и т. п. Объединение этих разнородных идей и людей в единый познавательный процесс является одной из главных задач организации комплексного исследования.

Квалификация того или иного исследования как комплексного — достаточно сложная и вполне самостоятельная задача. Она требует от ученых особой тщательности в выборе тех критериев, опираясь на которые будут делаться выводы об уровне и характере комплексности их исследования. Необходимо использовать одновременно несколько критериев комплексности, их систему, и не только в начале исследования, но и в процессе его реализации. Отказ же от многокритериальной оценки комплексных исследований будет сдерживать успешное решение их познавательных задач.

Комплексность исследования может устанавливаться на основании нескольких групп признаков, среди которых можно выделить объектные и субъектные, внешние и внутренние. Объ-

ектные признаки — это характеристики объекта изучения, полученные на основании анализа накопленных научных знаний. Другая группа признаков отражает характеристики субъекта комплексного исследований — научных учреждений и коллективов, руководителя и участников с указанием их специализации, профиля и функций, выполняемых в данном исследовании.

Характеристика внешних и внутренних признаков комплексного исследования связана с отражением специфики познавательного процесса. Среди внешних характеристик можно назвать такие, как области знания, вовлеченные в научный поиск, используемые методы, формулировка направления, проблемы и темы исследования, описание этапов исследования, на которых требуется обеспечить взаимодействие представителей разных научных специальностей. Действительная комплексность может быть обеспечена только тогда, когда идеи комплексности будут пронизывать сущность познавательного процесса, его внутренне содержание. А это проявляется, прежде всего, в теоретико-методологических установках всего исследования, в его идейно-теоретической базе, в развертывании исследования на единых идейных основах, что требует взаимосогласованного решения разнообразных познавательных задач. Именно характеристика познавательных задач, решаемых в исследовании, и может служить тем внутренним критерием комплексности исследования, который отражает сущность познавательного процесса. В структуре комплексных исследований эти задачи должны получить осмысление не только с точки зрения их содержания, но и также с позиций их местоположения в структуре научного знания. Одни из этих задач будут носить монодисциплинарный,

другие междисциплинарный характер, относительно третьих будет определено общее направление, где они будут решаться. Можно, конечно, представить и такое комплексное исследование, в ходе которого все его познавательные задачи удастся надежно «расписать» по сложившимся дисциплинарным расчленениям науки, но это исключение, а не правило. Обычно в комплексных исследованиях выделяются задачи как дисциплинарные, так и междисциплинарные, как задачи, которые решаются с использованием существующего потенциала науки, так и те, которые требуют формирования принципиально новых элементов этого потенциала. Низший уровень сложности исследований характеризуется тем, что в его рамках каждая из познавательных задач решается средствами одной области научного знания. Более высокий уровень характерен для тех исследований, которые наряду с монодисциплинарными задачами включают и междисциплинарные. Наконец, могут быть и такие исследования, в которых все его познавательные задачи — междисциплинарны с самого начала. Подобное расчленение и характеристика познавательных задач, решаемых в комплексных исследованиях, является обязательной процедурой и надежным показателем уровня его методологической организации и руководства. Одновременно это и показатели сложности самих исследований.

Только используя совокупность вышеназванных признаков можно с определенной степенью надежности устанавливать уровень сложности исследований. В общем можно сказать, чем сложнее объект исследования, чем больше в исследовании исполнителей (коллективных и индивидуальных), областей знания (дисциплин), методов исследования, чем больше познава-

тельных задач, тем выше уровень комплексности исследования, тем сложнее его методологическая и социальная организация. Как видим, комплексность исследования может устанавливаться по исполнителям, областям знания, методам, познавательным задачам и другим его характеристикам.

Комплексность исследований не должна быть самоцелью. Стремление повысить масштаб и уровень комплексности должно сопровождаться четким осознанием возможностей управления исследованием. Сегодня можно встретить ситуацию, когда руководители на первых порах стремятся придать своим исследованиям широкий масштаб за счет механического увеличения числа исполнителей, числа вовлекаемых областей научного знания, за счет постановки логически не обоснованных задач перед исполнителями и т. п. В дальнейшем же организовать все множество участников исследования в единый познавательный процесс оказывается практически очень трудно, а в отдельных случаях просто невозможно. Комплексность исследований – развивающаяся их характеристика. По мере осуществления научного поиска она (при специальном обосновании) может быть увеличена и может быть уменьшена. Во всяком конкретном исследовании ученые должны стремиться не к максимально возможному масштабу и уровню комплексности, а к некоторому его оптимуму, который, с одной стороны, гарантировал бы достижение целей исследования, с другой, обеспечивал бы в случае необходимости возможность расширения или сужения исследования.

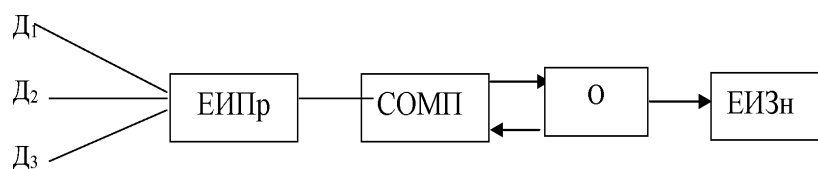
Возможности комплексного изучения объекта всякий раз ограничиваются числом участников исследования, числом отраслей научного знания, вовлеченных в познавательный про-

цесс, типом практических и научных задач, которые в данном исследовании решаются. Правомерно в этом плане говорить не только о степени комплексности конкретного исследования, но и о потенциале комплексного изучения того или иного объекта. *Далеко не всякое комплексное исследование в состоянии в полном объеме и на необходимом уровне реализовать потенциал комплексного изучения объекта.* Причиной тому могут выступать ограниченность ресурсов, квалификация кадров, социальный заказ и сроки проведения исследования и т. п.

Понятие потенциал комплексного изучения объекта (потенциал комплексности) может оказаться полезным при определении широких перспектив коллективного научного поиска. Тщательное определение потенциала комплексного изучения того или иного объекта и сопоставление этого потенциала с конечными кадровыми, материально-техническими, информационными и другими ресурсами позволяет достаточно определенно ставить конкретные задачи перед исследователями, последовательно реализовывать все возможные цели изучения объекта. Последнее достигается в той мере, в какой удастся по ходу исследования привлекать свежие силы и дополнительные ресурсы. *Потенциал комплексного изучения объекта и реально достигаемая комплексность исследования, как правило, не совпадает, и стремиться к такому совпадению можно лишь в том случае, когда созданы все необходимые предпосылки для достижения максимума комплексности исследования, который идентичен потенциалу комплексности.* Но действительную комплексность исследования можно установить только на основе полученных в ходе его осуществления результатов, а они характеризуются глубиной проникновения в сущность исследуемого явления,

многосторонностью его описания, познанием закономерностей его развития, эффективностью рекомендаций для общественной практики. Показатели результатов комплексных исследований — наиболее трудноизмеримы. В литературе принято этот показатель выражать через такие качества, как синтетическое, интегративное, комплексное знание. Формы выражения этого знания могут быть различными, и сводить их только к образованию новой теории изучаемого объекта было бы неправильно. В результате комплексных исследований могут быть получены (развиты) совокупности взаимосвязанных теорий, моделей, концептуальных схем, которые на новом уровне объясняют и предсказывают поведение изучаемого объекта, новых типов объектов, новых средств измерения и диагностики свойств объектов.

Схематично познавательную ситуацию в любом комплексном исследовании, которое базируется на комплексном подходе, можно представить следующим образом: см. рис. 2.



ЕИПр – единые исходные представления о сущности объекта и предмета исследования

СОМП – системно-организованный междисциплинарный предмет исследования

ЕИЗн – единые интегрированные знания

Д – научная дисциплина

О – объект исследования

Рис. 2. Познавательная ситуация в комплексном исследовании

Напомним, что в комплексном исследовании вырабатываются такие представления о предмете, которые включают в себя знания различных наук. Все участвующие в исследовании ученые эти знания переосмысливают с целью построения системно-организованного междисциплинарного предмета.

Из общеметодологических характеристик специфики комплексного подхода и комплексных исследований следует, что для действительно комплексного изучения человеческого потенциала пока лишь делаются первые шаги. А реальное комплексное изучение человеческого потенциала может быть начато тогда, когда будут созданы о нем единые исходные представления и когда будет сконструирован единый междисциплинарный системно организованный предмет изучения. Сегодня мы идем по пути выработки необходимых исходных представлений о человеческом потенциале как единой целостности и его структурной организации. В дальнейшем предстоит создать системно организованный междисциплинарный предмет исследования, который может стать основой для углубленного комплексного изучения человеческого потенциала. Но и сегодня можно, исходя из онтологических представлений о человеческом потенциале, обозначить в первом приближении основные объекты и предметы его изучения.

Полагаем: *основными объектами* изучения человеческого потенциала являются:

– все население страны, региона; различные социальные общности и группы, проживающие на ее территории; отдельные граждане;

– *отношения субъектов* потенциала с объективными социально-экономическими *условиями* и *обстоятельствами*,

нередко быстро меняющимися общественными ситуациями их жизнедеятельности, которые прямо или косвенно воздействуют на процессы производства и воспроизводства человеческих потенциалов;

– экономические, политические, правовые, социально-трудовые, административные, социально-культурные и другие *отношения субъектов потенциала с агентами его формирования, развития и использования*;

– процесс участия и (или) неучастия социальных акторов в формировании своего потенциала (важно изучить степень активности/пассивности субъектов потенциала в формировании собственных систем потребностей, способностей и готовностей к выполнению необходимых общественных деятельностей).

Предметом изучения, с нашей точки зрения, должны быть совокупности связанных (образующих системы) и несвязанных (существующих отдельно, обособленно) общих и специфических потребностей, способностей и готовностей индивидов, групп, общностей и населения в целом к выполнению на общественно необходимом уровне социально значимых деятельностей, социальных ролей и функций.

Особо значимый предмет изучения — сложившиеся *отношения между различными системами потребностей, способностей и готовностей*. Наконец предметом изучения должны стать **комплексы систем потребностей, способностей и готовностей**, в частности комплексы жизнеобеспечения, функционирования, изменения социальных акторов.

Будучи целостным социально-экономическим образованием, человеческий потенциал содержит в себе специализированные компоненты. Соответственно, предмет изучения

потенциала будет включать в себя следующие базовые системы потребностей, способностей и готовностей общностей:

- для обеспечения продолжения их «рода», их жизни от одного поколения к другому;
- для поддержания физического и психического здоровья;
- для усвоения, использования и производства необходимых для жизнедеятельности знаний;
- для выполнения профессиональных ролей;
- для освоения и использования основных и специфических паттернов поведения и мышления, для освоения, использования и созидания культурных ценностей;
- для выполнения различных гражданских ролей и функций;
- для жизни и деятельности на основе исторически выработанных и принятых в обществе нравственных идей и ценностей;
- для защиты, сохранения целостности и единства потенциала.

Перечисленные системы особых потребностей, способностей и готовностей и должны стать *особыми и отдельными предметами изучения* человеческого потенциала, его демографической компоненты, компоненты здоровья, образовательной, трудовой, культурной, гражданской, духовно-нравственной и сетевой социальной компонент. Мы назвали только главные, характерные для многих общностей, компоненты. Но кроме них существуют и другие, необходимые и (или) особо значимые для жизнедеятельности отдельных социально-профессиональных групп компоненты потенциала: например, научно-техническая,

инновационная, предпринимательская. Предметами изучения человеческого потенциала должны быть и эти компоненты.

Таким образом, и объекты и предметы изучения человеческого потенциала представляют специфические объективно существующие структуры, включающие особые компоненты и отношения между ними. При этом компоненты первой (объектной) структуры (население, социальные общности, группы, индивиды) живут естественным образом, со своими потребностями и интересами, а компоненты второй (предметной) структуры (системы общих и специфических потребностей, готовностей, способностей) специально конструируются, искусственно выделяются из совокупности многообразных свойств носителей потенциала и становятся как идеальным объектом социальных наук, так и предметом многосторонней человеческой деятельности, в том числе деятельности агентов-созидателей политики развития человеческого потенциала и ее агентов-проводников, а также самих субъектов (носителей) потенциала.

У каждого из объектов изучения человеческого потенциала могут быть свои **предметы**. Они определяются не только спецификой объектов, но и спецификой тех дисциплин, которые могут и должны изучать соответствующие объекты. Очевидно, например, что процесс «наращивания» потенциала у детей, подростков и молодежи обладает большим своеобразием, которое должно учитываться при определении предметов исследования и при определении роли разных дисциплин. Учитывая сложность вопроса о предметах изучения потенциала, здесь мы ограничиваемся только постановкой этого вопроса.

Заключение

Рассмотренные в монографии основные вопросы теории и методологии изучения человеческого потенциала (вопросы определения его природы, структуры, функций, формирования, развития, сохранения и использования) остаются во многом дискуссионными. Многие из этих вопросов мы рассмотрели на единых теоретико-методологических основаниях. Учитывая, что монография завершается глоссарием, в котором в краткой форме изложена авторская трактовка ключевых понятий теории человеческого потенциала, здесь вряд ли целесообразно характеризовать основные результаты, полученные автором.

Научный поиск в области человеческого потенциала несомненно будет продолжен, и автор с благодарностью примет все замечания и пожелания от заинтересованных читателей.

Сегодня, на наш взгляд, одно из наиболее перспективных в научном отношении и наиболее значимой в практическом плане задачей дальнейшего научного поиска является организация и осуществление масштабного эмпирического исследования, целью которого будет установление на основе новой системы показателей человеческого потенциала его современного состояния в России и ее типических регионах. По мнению автора, все основные научные предпосылки для такого исследования созданы. Без этого исследования, которое должно носить диагностически оценочный характер, невозможно установить достигнутый в России уровень человеческого потенциала, его основные характеристики, проблемы и трудности в его формировании, развитии и использовании.

Без количественных оценок современного человеческого потенциала россиян трудно и формировать, и реализовать политику его развития и использования. Остается надеяться, что со временем будут найдены финансовые и другие ресурсы для реализации столь амбициозного проекта.

Глоссарий

Человеческий потенциал — сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовностей различных социальных акторов выполнять общественно-необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, а также полученные акторами на основе использования этих систем разнообразные свойства, приобретения, заслуги, звания и т. п., которые в совокупности обеспечивают их общую дееспособность.

Комплексы систем потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей выполнять общественно необходимые деятельности: комплекс систем потребностей, способностей и готовностей **жизнеобеспечения** индивидов и общностей; комплекс систем потребностей, способностей и готовностей **функционирования**, привычной жизнедеятельности, где ядро комплекса — системы потребностей, способностей и готовностей для выполнения основных видов необходимых деятельностей, основных социальных ролей и функций; комплекс систем потребностей, способностей и готовностей к **самоизменению (саморазвитию, само торможению, самоуничтожению)**.

Каждый комплекс содержит актуальные, действующие системы потребностей, способностей и готовностей и резервные, тыловые. В разных обстоятельствах индивиды и общности обычно могут свободно использовать эти системы, в необходимых случаях часть актуальных, действующих систем переводится и (или) переходит на периферию потенциала, и эти сис-

темы становятся резервными. Одновременно или позже любая из находящихся в резерве систем потребностей, способностей и готовностей может актуализироваться и переводиться (переходить) в состав действующих систем потребностей, способностей и готовностей.

Субъекты (носители) человеческого потенциала — любые социальные акторы (индивид, группа, социальная общность, население в целом).

Агенты формирования, развития, сохранения и использования человеческого потенциала — физические лица, организации, учреждения, управленческие структуры, средства массовой информации, социальные институты и их представители.

Необходимость выполнять деятельности, социальные роли и функции — деятельность, навязанная, прежде всего, внешними условиями и их компонентами (материальными и духовными), без которых невозможно само существование и жизнь социального актора. При определенных обстоятельствах необходимость может переходить в потребность действовать.

Потребность выполнять деятельности, социальные роли и функции — деятельность, в основе которой лежит не только и даже не столько необходимость ее выполнить, но и внутреннее, как правило, осознанное стремление к ее выполнению. Потребность выполнять деятельности может преобразовываться в простую необходимость действовать.

Способность выполнять деятельности, социальные роли и функции — система знаний и навыков социального актора применять **специальные технологии решения традиционных и нетрадиционных задач.**

Готовность выполнять определенные виды деятельности означает, что тот или иной человек и (или) группа может приступить к деятельности без специальной предварительной подготовки, как профессиональной, так и социально-психологической. Другими словами, в готовности как одной из внутренних компонент потенциала в преобразованном виде представлены и потребности и способности, а также ранее сформированная мотивация к выполнению той или иной деятельности.

Деформация человеческого потенциала — нарушение гармонии отношений, согласованности между потребностями, способностями и готовностями социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции; редукция всего богатства имеющихся потребностей выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции к безусловно необходимым, к тем, которые обеспечивают само существование социального актора, снижение и (или) исчезновение способностей к их выполнению, а также снижение и (или) исчезновение готовностей выполнять деятельности, роли и функции.

Деградация человеческого потенциала — утрата потребностей, способностей и готовностей социального актора выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции.

Базовая структура человеческого потенциала — включает в себя те компоненты, которые присущи всем носителям потенциала, независимо от того, в какой сфере общественной жизнедеятельности они находятся. В базовую структуру человеческого потенциала входят: демографическая

компонента, компонента здоровья, образовательная, трудовая, духовно-нравственная, культурная, гражданская и сетевая компоненты.

Специализированные структуры человеческого потенциала — формируются, развиваются и проявляются на основе базовой структуры для выполнения специфических деятельности (экономической, политической, военной и т. п.). Например, в человеческом потенциале инновационной экономики должны присутствовать следующие компоненты: профессиональная, предпринимательская, конкурентная, инновационная, научно-техническая, организационно-управленческая и некоторые другие.

Капитализация человеческого потенциала — это процесс использования его носителем тех свойств своего потенциала, которые могут увеличивать его стоимость на рынке и приносить прибыль, доход.

Человеческий капитал — совокупность таких свойств социальных акторов (прежде всего, знаний и умений), которые возникли у них на основе использования имеющихся у них систем потребностей, способностей и готовностей и которые приносят в определенных социально-экономических обстоятельствах владельцу этих свойств, а также обществу (его институтам, организациям) доход, прибыль, блага, имущества.

Демографическая компонента потенциала — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов обеспечивать продолжение их «рода», сохранять себя в следующих поколениях.

Компонента здоровья — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов в течение долгих лет поддерживать хорошее здоровье (физическое и психическое) и хорошую работоспособность.

Образовательная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей усваивать и использовать различные типы знаний, это также достигнутый уровень «образованности».

Трудовой потенциал, или трудовая компонента человеческого потенциала — сформированная во взаимодействии с социальной средой *общая* система потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных общностей выполнять деятельности, создающие разнообразные индивидуально и социально-значимые продукты и услуги, независимо от того, где эти деятельности могут осуществляться. Ведь трудовой потенциал реализуется не только в сфере основной занятости человека и общностей, но и в других сферах.

Профессиональная компонента — система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов выполнять строго определенные виды деятельности, профессиональные роли в конкретных сферах занятости.

Культурная компонента — сформированная во взаимодействии с социально-культурной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов взаимодействовать с миром материальных и духовных ценностей, способность понимать и критически оценивать разные типы и формы культуры, а также способность создавать культурные

ценности. Это также потребность, способность и готовность к освоению и использованию основных и специфических паттернов поведения и мышления.

Гражданская компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов выполнять различные роли гражданина своей страны, роли участника административных, правовых, политических отношений, это способность жить интересами своего отечества, это способность по собственной инициативе ставить, обсуждать и решать проблемы обеспечения безопасности и развития своей родины.

Духовно-нравственная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов жить, опираясь на исторически выработанный, социально-одобряемый комплекс нравственных норм и ценностей, обеспечивающих личностную автономию и общественную солидарность. Духовно-нравственный потенциал включает в себя также систему потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей приобщаться к миру общественно значимых смыслов, значений, идей, ценностей, идеалов, к совокупности норм и правил, регулирующих отношения между людьми. Это также система потребностей, способностей и готовностей жить в согласии с другими, не причиняя им физического и нравственного вреда.

Сетевая социальная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов формировать, развивать и сохранять социальные связи между коллек-

тивными и индивидуальными носителями потенциала и между его отдельными компонентами. Это также потребность, способность и готовность индивидуальных носителей потенциала защищать и отстаивать целостность и единство потенциала общности.

Социальный капитал — совокупности освоенных и используемых социальными акторами социальных связей и результаты их освоения и использования (в виде материальных и духовных благ, преимуществ, выгод).

Инновационный потенциал — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов выполнять такие деятельности, результатом которых будет усовершенствование ранее созданных и используемых разнообразных продуктов и создание новых продуктов, свойства которых открывают новые возможности в решении актуальных общественных, научных, технических, производственных и других проблем.

Предпринимательский потенциал — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов осуществлять на свой риск и под имущественную ответственность деятельности (производственную, коммерческую и финансовую), результатом которых может стать получение прибыли.

Научно-техническая компонента человеческого потенциала — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социально-профессиональных общностей (состоящих из научного, технического и вспомогательного персонала) выполнять деятельности по производству новых научных зна-

ний, создавать на их основе новые продукты, содействовать их тиражированию и получению прибыли на основе продажи знаний и продуктов. Инновационной экономике требуется особая система потребностей, способностей и готовностей, а именно та, в которой возможно продуктивное взаимодействие науки, техники и производства. Этому взаимодействию следует учить, и оно требует от его участников специфических потребностей, способностей и готовностей, прежде всего потребностей, способностей и готовностей к кооперации.

Управленческий потенциал — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей социальных акторов выполнять деятельности по прогнозированию, планированию, организации, координации, контролю, мобилизации и мотивации действий социальных общностей, организаций, коллективов. Управленческая компонента человеческого потенциала может быть детализирована, и тогда в ней выделяются прогностическая, «планирующая», организационная, координационная, контрольная, мобилизационная и мотивационная компоненты. Каждая из них предназначена для выполнения специфической функции в обеспечении функционирования, развития, жизнеспособности человеческих общностей.

Конкурентная компонента — сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовностей индивидов и социальных акторов осуществлять деятельности, которые обеспечивают создание продуктов и услуг, превосходящих по своим свойствам имеющиеся аналогичные продукты и услуги, или создание новых продуктов и услуг, которые с самого начала их приме-

нения пользуются широким спросом. В конкурентном потенциале важнейшую роль выполняют волевая и мотивационная компоненты человеческой деятельности.

Прогнозно-аналитическая компонента потенциала — система потребностей, способностей и готовностей субъекта потенциала выявлять позитивные и негативные социальные результаты своих деятельностей, а также предотвращать возможное появление их негативных последствий.

Социализация включает в себя структурированный в социальном пространстве и времени процесс активно-избирательного освоения, использования и созидания индивидами социального опыта; процесс интеграции человека в общественную жизнь, в ходе которого индивиды становятся членами конкретного общества, его социальных групп и коллективов, субъектами деятельности, личностями, способными выполнять и выполняющими определенные социальные роли, способными занимать и фактически занимающими позиции в различных социальных структурах.

Социальный опыт — совокупность материальных и духовных благ, форм и норм совместной жизни людей, которыми располагает (хранит, использует и создает) общество. Среди значимых компонент социального опыта — исторически выработанные, постоянно воспроизводимые и передаваемые от одного поколения к другому *системы потребностей, способностей и готовностей различных социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции*. Эти системы являются общественным достоянием, без них невозможно обеспечить непрерывность и преемственность социальной эволюции.

Формирование человеческого потенциала — составная часть общего процесса социализации, совокупность целенаправленных действий его агентов и субъектов, цель и предмет которых создание систем потребностей, способностей и готовностей социальных акторов к выполнению на общественно необходимом уровне социально значимых деятельностей, ролей и функций.

Развитие человеческого потенциала — те изменения в нем, которые приводят к его обогащению (к возвышению потребностей, к усилению способностей, к повышению готовности), к гармонизации отношений между потребностями, способностями и готовностями, к обретению его нового качества.

Использование человеческого потенциала — перманентный процесс взаимодействия его носителей (индивидов, групп, социальных общностей и населения в целом) с социальными институтами, организациями, с отдельными социальными акторами (агентами потребления потенциала), в ходе которого актуализируются, начинают действовать и функционировать общие и специфические системы потребностей, способностей и готовностей социальных акторов к выполнению социально значимых деятельностей, ролей и функций.

Общественный потенциал использования человеческого потенциала — сформированные во взаимодействии с социальной средой системы потребностей, способностей и готовностей «хозяйствующих субъектов» (коллективных и индивидуальных) использовать разнообразные свойства человеческого потенциала.

Сохранение человеческого потенциала — целенаправленные действия и взаимодействия его агентов и субъектов, цель и предмет которых сохранение уже созданных систем потребностей, способностей, готовностей социальных акторов выполнять на общественно необходимом уровне социально значимые виды деятельности, функции, роли.

Воспроизводство человеческого потенциала — это воссоздание систем и комплексов систем потребностей, способностей, готовностей социальных акторов к выполнению общественно необходимых видов деятельности.

Зрелость человеческого потенциала — такое его состояние, при котором каждая из его компонент (**потребности, способности и готовности**) достигла высокого уровня развития, между компонентами сложились устойчивые и гармоничные отношения, когда развитые и взаимосвязанные компоненты получили широкое распространение в географическом и социальном пространстве, когда носители потенциала при его реализации, сохраняя его лучшие свойства, могут его изменять в соответствии с объективными требованиями окружающей среды, и когда субъекты потенциала в процессе своей деятельности способны сочетать традиции и новаторство.

Качественным человеческий потенциал можно считать тогда, когда:

– каждая из его внутренних компонент (**потребности, способности и готовности**) достигла *высокого уровня развития*. (Чем больше, выше развиты потребности индивидов и общностей в участии в общественно-необходимых видах деятельности, чем выше развиты способности к выполнению этих деятельностей, чем выше уровень готовности к включению в эти

деятельности, тем качественнее потенциал, тем с большей вероятностью субъект потенциала будет активно участвовать в общественном производстве, в общественных преобразованиях);

– между его внутренними компонентами (**потребностями, способностями и готовностями**) существует *высокая степень согласованности*. (Чем выше согласованность между внутренними компонентами потенциала, чем гармоничнее отношения между ними, тем выше качество потенциала, тем выше вероятность, что носитель потенциала станет реальным коллективным субъектом общественных отношений. И наоборот: слабая согласованность между потребностями, способностями и готовностями, противоречивость отношений между ними свидетельствуют о низком качестве человеческого потенциала);

– носители потенциала ориентированы на ценности социальной активности, созидания, творчества;

– высокоразвитые внутренние компоненты потенциала широко распространены среди различных его носителей. (Другими словами, чем **шире ареал распространения развитых потребностей, способностей и готовностей** среди различных категорий населения, тем **выше качество** совокупного человеческого потенциала. И чем меньше развитых потребностей, способностей и готовностей в потенциалах разных социальных групп, тем ниже качество потенциала всего общества);

– носители потенциала способны адаптировать его к быстро меняющимся социально-экономическим обстоятельствам (к числу качественных характеристик потенциала относятся его **стабильность**, способность длительное время сохранять свои основные качества, и **изменчивость**, способность противостоять

инерции, способность быстро реагировать на изменяющиеся социально-экономические обстоятельства);

– в потенциале органически сочетаются традиции и новаторство.

Политика развития человеческого потенциала — совокупность систем коллективных социальных действий, в ходе которых, с одной стороны, создаются идейно-теоретические и методологические основы развития человеческого потенциала как целостности, так и его отдельных компонент, разрабатываются программы и мероприятия по интервенциям в человеческий потенциал, устанавливаются целевые показатели интервенций, а, с другой стороны, эти основы, программы и мероприятия реализуются в действиях агентов политики и субъектов (носителей) потенциала.

Основные объекты политики развития человеческого потенциала — все население страны, региона; различные социальные общности; группы, проживающие на ее территории; отдельные граждане.

Предмет политики развития человеческого потенциала — системы общих и специфических потребностей, способностей и готовностей социальных акторов к выполнению на общественно необходимом уровне социально значимых деятельности, социальных ролей и функций.

Главная цель политики развития человеческого потенциала — достижение соответствия его качественных характеристик объективным потребностям актуального и будущего развития страны и регионов. *Основные задачи развития человеческого потенциала* — формирование систем потребностей, способностей и готовностей носителей потенциа-

ла производить качественную продукцию и формирование у субъектов потенциалов потребности, способности и готовности жить интересами своего общества, региона и участвовать в решении их социальных проблем.

Агенты-создатели (творцы) политики развития человеческого потенциала — органы государственного управления, научные работники и консультанты — эксперты, хозяйствующие субъекты, предприниматели (способные сформулировать заказ на формирование в интересах предприятий, бизнеса определенных свойств человеческого потенциала). В разработке политики развития потенциала могут участвовать и заинтересованные общественные организации, движения, политические партии.

Агенты — проводники политики развития потенциала — предприятия и организации производственной и непроизводственной сферы, трудовые коллективы, сами социальные акторы, которые могут подключиться к активному воплощению в жизнь целей и задач политики развития потенциала.

Социально-экономический мониторинг человеческого потенциала — регулярный, систематический сбор и обработка эмпирической информации о взаимодействиях субъектов и агентов человеческого потенциала и о результатах этих взаимодействий. В ходе мониторинга выявляются эмпирические закономерности изменений человеческого потенциала, объясняется и прогнозируется его динамика.

Показатели человеческого потенциала.

– **Первая группа показателей** — действенность, «эффективность» уже созданного и используемого человеческого

потенциала. Это показатели фактического участия субъектов потенциала в различных общественно необходимых деятельности и показатели продуктивности, результативности этого участия. Например, показатели участия в инновационной деятельности и показатели результативности этого участия (число новых идей, предложений, разработок, зарегистрированных патентов и т.п.).

– **Вторая группа показателей** — свойства внутренних, сущностных компонент человеческого потенциала. Это показатели развития потребностей, способностей и готовности индивидов и социальных общностей к выполнению социально значимых видов деятельности, социальных ролей и функций.

– **Третья группа показателей** — показатели количества и качества выполненных и выполняемых индивидами и общностями социально значимых деятельностей, социальных ролей и функций.

– **Четвертая группа показателей** — показатели включенности (вовлеченности) субъектов потенциала в социально значимые виды деятельностей.

– **Пятая группа показателей** — показатели наличия — отсутствия и силы, гармоничности связей между потребностями, способностями и готовностями социальных акторов выполнять общественно необходимые деятельности, социальные роли и функции. Потребности, способности и готовности социальных акторов могут существовать как в связанном состоянии, так и в несвязанном. От этого во многом зависит эффективность действий носителя потенциала. Поэтому одной из задач изучения потенциала следует считать выяснение того, сколько потребностей, способностей и готовностей у субъектов потенциала в свя-

занном и в несвязанном состоянии. В результате можно, например, установить, сколько в том или ином секторе экономики несвязанных и связанных потребностей, способностей и готовностей для инновационной или предпринимательской деятельности. Такая информация особенно актуальна для стагнирующих секторов экономики: например, она очень важна для подъема сельскохозяйственного производства в России.

– **Шестая группа показателей** — показатели *связей между разными системами потребностей, способностей и готовностей*, в том числе связей между системами потребностей, способностей и готовностей внутри каждого комплекса: комплекса жизнеобеспечения, комплекса функционирования и комплекса изменения социальных акторов.

Структура и основные показатели ювенального потенциала

1. Демографическая компонента ювенального потенциала

А. Общие показатели

1.1. Рождаемость

	Всего, тыс.чел.	На 1000 чел. населения
Все население		
в том числе:		
городское население		
сельское население		

1.2. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (лет)

	Всего	мужчины	женщины
Все население			
в том числе:			
городское население			
сельское население			

1.3. Половозрастная структура населения (тыс. человек, %)

	всего		в том числе в возрасте								
			0-14 лет		15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет		
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	
мужчин											
женщин											

⁹⁴ Система показателей ювенального потенциала разработана следующими научными сотрудниками: И. Г. Васильевым, О. И. Ивановым, А. М. Куликовым, О. В. Лукичевым, Н. И. Саповой, М. Б. Скворцовой, И. Г. Скурту, Е. Г. Слуцким, Н. Н. Шестаковой, С. А. Ширновой Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования: колл. монография / под ред. Е. Г. Слуцкого. СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2004. С. 675–711.

1.4. Возрастные коэффициенты смертности (умершие на 1000 человек соответствующей возрастной группы)

Возраст, лет	Всего	мужчины	женщины
0-1(младенческая смертность)			
0-4			
5-9			
10-14			
15-19			
20-24			
25-29			

1.5. Смертность по основным классам причин смертности

Причины смертности	0-14 лет		15-17 лет		18-29 лет	
	тыс. чел.	на 100 тыс. населения	тыс. чел.	на 100 тыс. населения	тыс. чел.	на 100 тыс. населения
Умершие от всех причин						
в том числе:						
от инфекционных и паразитарных болезней из них: от туберкулеза						
от новообразований						
от болезней системы кровообращения						
от болезней органов дыхания						
от болезней органов пищеварения						
от несчастных случаев, отравлений и травм из них: - от случайных отравлений алкоголем - от самоубийств - от убийств						

1.6. Количество пропавших без вести в расчете на 10 тыс. человек в возрасте до 29 лет

	всего		в том числе в возрасте								
			0-14 лет		15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет		
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	
мужчин											
женщин											

1.7. Распределение численности городского и сельского населения по возрасту (тыс. чел., %)

	городское население										сельское население										
	всего		0-14 лет		15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет		всего		0-14 лет		15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет		
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	
мужчин																					
женщин																					

1.8. Распределение численности населения региона по национальной самоидентификации (тыс. чел., %)

	городское население										сельское население											
	все-го		0-14 лет		15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет		все-го		0-14 лет		15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет			
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%		
русские																						
граждане иных на- циональ- ностей (каких)																						
граждане России																						
граждане СНГ																						
граждане мира																						
иное																						

1.9. Половозрастной состав и структура мигрантов в населении региона (тыс. чел., %)

	всего		в том числе в возрасте					
			14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
мужчин								
женщин								

1.10. Доля работающих мигрантов в населении региона (%)

	всего		в том числе в возрасте					
			14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
мужчин								
женщин								

1.11. Доля учащихся мигрантов в населении региона (%)

	всего		в том числе в возрасте					
			14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
мужчин								
женщин								

1.12. Количество зарегистрированных браков среди молодых людей в возрасте 16-29 лет в расчете на 10 тыс. человек.

1.13. Количество зарегистрированных разводов среди лиц в возрасте 16- 29 лет в расчете на 10 тыс. человек.

Б. Характеристики родительской семьи

1.14. Количество и состав семей (в том числе с детьми) (тыс.)

	Всего	Количество детей:		
		один	два	три и более
Всего семей,				
из них:				
полных				
неполных				

1.15. Социальное положение родителей:

	отец	мать
учащийся		
рабочий		
служащий		
предприниматель		
безработный		
другое		

1.16. Среднемесячный уровень доходов семьи на 1 человека (в ... месяце 200.. года прожиточный минимум составил руб.), (%)

ниже регионального показателя прожиточного минимума _____

между региональным прожиточным минимумом и региональной потребительской корзиной

_____ выше регионального показателя потребительской корзины - до удвоенного уровня региональной потребительской корзины _____

_____ выше удвоенного уровня региональной потребительской корзины _____

1.17. Состав дохода семьи по основным источникам, (руб.):

заработная плата (доход) от основного вида деятельности _____

заработная плата (доход) от не основного (основных) видов деятельности _____

стипендия _____

социальные пособия (укажите какие) _____

помощь родственников, знакомых _____

доходы от имеющейся недвижимости или иного имущества _____

другое (что именно) _____

1.18. Регулярность поступления доходов

несколько раз в месяц

ежемесячно

регулярность отсутствует

В. Характеристики детей и подростков (до 16 лет), находящихся на попечении государства

1.19. Численность детей и подростков в регионе, находящихся на попечении государства, (тыс. чел.)

	0-1 год	1-7 лет	7-16 лет
Всего,			
в том числе:			
оставшихся сиротами			
имеющих одного или обоих родителей, лишенных родительских прав			
дети-инвалиды			

1.20. Количество детских учреждений в регионе с полным государственным содержанием детей, всего,

в том числе:

домов ребенка _____

детских домов _____

домов-интернатов общего типа (для здоровых детей) _____

домов-интернатов специального типа (для детей с отклонениями в развитии) _____

1.21. Доля детей и подростков, находящихся на попечении государства, в общей численности детей и подростков региона, (%)

	0-1 год	1-7 лет	7-16 лет
Всего,			
в том числе:			
оставшихся сиротами			
имеющих одного или обоих родителей, лишенных родительских прав			
дети-инвалиды			

1.22. Затраты на содержание одного ребенка (руб. в месяц)

Тип детского учреждения	Затраты на содержание 1 ребенка, руб. в месяц
дом ребенка	
детский дом	
дом-интернат общего типа (для здоровых детей)	
дом-интернат специального типа (для детей с отклонениями в развитии)	

1.23. Частота усыновления детей и подростков, находящихся под опекой государства (тыс. случаев)

	0-1 год		1-7 лет		7-18 лет	
	россий-скими гражданами	ино-стран-цами	россий-скими гражданами	ино-стран-цами	россий-скими гражданами	ино-стран-цами
Всего,						
в том числе:						
оставшихся сиротами						
имеющих одного или обоих родителей, лишенных родительских прав						
детей-инвалидов						

1.24. Материальная обеспеченность детских учреждений (+ - относительно норматива)

полно-ценное питание	постель-ное белье	кровать-и, иная мебель	учебники, атласы, пособия, тетради	телевизоры, радио, маг-нитофоны, видео	ком-пью-теры,	биб-лиоте-ка	одежда, обувь	авто-транспорт, средства связи	иное

1.25. Численность выпускников детских домов, продолживших образование после окончания (чел.)

Всего,
в том числе
в ПТУ
в средних специальных
в вузах

1.26. Укомплектованность специальным персоналом (+/- относительно норматива)

Тип детского учреждения	Вид персонала				
	Педагогический		Медицинский		Иной об- служи- ваю- щий
	Имеющий соответ- ствующий диплом	Не имеющий соответст- вующего диплома	Имеющий соответ- ствующий диплом	Не имеющий соответст- вующего диплома	
дом ребенка					
детский дом					
дом-интернат общего типа (для здоро- вых детей)					
дом-интернат специального типа (для детей с отклонениями в развитии)					

1.27. Информация о предоставлении жилой площади выпускникам детских домов, (тыс. случаев)

Количество выпускников	Тип предоставляемо- го жилья	Количество случаев предоставления жилья	Количество случаев утраты выпускниками полу- ченного в наследство или от государства жилья
	общежитие		
	комната		
	1-к квартира		
	иное		

**1.28. Количество рабочих мест у выпускников детских домов на момент окончания детского дома (ед.)
С. Характеристики молодой семьи**

1.29. Количество и состав семей, в том числе с детьми (тыс.)

	Всего	Количество детей:		
		один	два	три и более
Всего семей,				
из них:				
полных				
неполных				

1.30. Социальное положение супругов:

	отец	мать
учащийся		
рабочий		
служащий		
предприниматель		
безработный		
другое		

1.31. Среднемесячный уровень доходов семьи на 1 человека (в ... месяце 200.. года прожиточный минимум составил руб.), (%)

ниже регионального показателя прожиточного минимума _____

между региональным прожиточным минимумом и региональной потребительской корзиной

_____ выше регионального показателя потребительской корзины - до удвоенного уровня региональной потребительской корзины _____

_____ выше удвоенного уровня региональной потребительской корзины _____

1.32. Состав дохода семьи по основным источникам, (руб.):

заработная плата (доход) от основного вида деятельности _____

заработная плата (доход) от не основного (основных) видов деятельности _____

стипендия _____

социальные пособия (укажите какие) _____

помощь родственников, знакомых _____

доходы от имеющейся недвижимости или иного имущества _____

другое (что именно) _____

1.33. Регулярность поступления доходов

несколько раз в месяц

ежемесячно

регулярность отсутствует

2. Медико-биологическая компонента ювенального потенциала

2.1. Заболеваемость по основным классам и группам болезней (тыс. случаев)

Классы, группы болезней	0-14 лет		15-17 лет		18-29 лет	
	тыс. чел.	на 100 тыс. детей	тыс. чел.	на 100 тыс. подростков	тыс. чел.	на 100 тыс. молодых людей
Все болезни						
в том числе:						
инфекционные и паразитарные						
новообразования						
болезни крови, кроветворных органов, иммунные нарушения						
из них – анемии						
болезни эндокринной системы						
из них – сахарный диабет						
болезни нервной системы и органов чувств						
болезни системы кровообращения						
болезни органов дыхания						
болезни органов пищеварения						
болезни мочеполовой системы						
болезни кожи и подкожной клетчатки						
болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани						
пороки развития						
травмы, отравления						

2.2. Заболеваемость, установленная в результате профилактических медицинских осмотров (тыс. случаев)

Классы, группы болезней	0-14 лет		15-17 лет	
	тыс. чел.	на 1000 детей	тыс. чел.	на 1000 подростков
Все болезни				
в том числе:				
инфекционные и паразитарные новообразования				
болезни крови, кроветворных органов, иммунные нарушения				
болезни эндокринной системы				
болезни нервной системы и органов чувств				
болезни системы кровообращения				
болезни органов дыхания				
болезни органов пищеварения				
болезни мочеполовой системы				
болезни кожи и подкожной клетчатки				
болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани				
пороки развития				

2.3. Заболеваемость психическими расстройствами и расстройствами поведения (тыс. случаев)

Классы, группы болезней	0-14 лет		15-17 лет	
	тыс. чел.	на 100 тыс. детей	тыс. чел.	на 100 тыс. подростков
Взято под наблюдение больных с диагнозом, впервые установленным в жизни				
Всего				
в том числе:				
психозы и состояния слабоумия				
психические расстройства непсихотического характера				
умственная отсталость				
численность больных, состоящих на учете в лечебно-профилактических учреждениях				
Всего				
в том числе:				
психозы и состояния слабоумия				
психические расстройства непсихотического характера				
умственная отсталость				

2.4. Численность негодных к воинской службе (тыс. чел, %)

	тыс. человек	в % от общей численности призывников
Численность негодных к воинской службе – Всего		
в том числе по основным заболеваниям, препятствующим службе в вооруженных силах:		
...		
...		

2.5. Заболеваемость психическими расстройствами и расстройствами поведения, связанными с употреблением психоактивных веществ (тыс. случаев)

Классы, группы болезней	0-14 лет		15-17 лет		18-25 лет	
	тыс. чел.	на 100 тыс. детей	тыс. чел.	на 100 тыс. подростков	тыс. чел.	на 100 тыс. молодых людей
Взято под наблюдение больных с диагнозом, впервые установленным в жизни						
Всего						
в том числе:						
алкоголизм						
наркомания						
токсикомания						
Численность больных, состоящих на учете в лечебно-профилактических учреждениях						
Всего						
в том числе:						
алкоголизм						
наркомания						
токсикомания						

2.6. Численность молодых людей, занимающихся в физкультурно-оздоровительных клубах (тыс. чел.)
всего,

из них:

- в физкультурно-оздоровительных клубах
- в детских подростковых клубах
- в образовательных учреждениях
- в спортивных организациях

2.7. Инвалидность (тыс. случаев)

Классы, группы болезней	0-15 лет		16-18 лет	
	тыс. чел.	на 10 тыс. детей	тыс. чел.	на 10 тыс. человек
Все болезни				
в том числе:				
инфекционные и паразитарные				
новообразования				
болезни крови, кроветворных органов, иммунные нарушения				
из них – анемии				
болезни эндокринной системы				
из них – сахарный диабет				
болезни нервной системы и органов чувств				
болезни системы кровообращения				
болезни органов дыхания				
болезни органов пищеварения				
болезни мочеполовой системы				
болезни кожи и подкожной клетчатки				
болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани				
пороки развития				
травмы, отравления				

3. Показатели образовательного потенциала

3.1. Уровень образования. На 1000 чел. молодежи 15-29 лет имели образование:

	началь- ное	неполное среднее	среднее общее	среднее спе- циальное	неполное высшее	высшее
в возрасте, лет:						
15-19 лет						
20-24 лет						
25-29 лет						

3.2. Охват детей в возрасте 1-6 лет дошкольными учреждениями (на конец года) (тыс. чел, %).

3.3. Обеспеченность местами детей, находящихся в дошкольных учреждениях (на 100 мест приходится детей)

3.4. Число дневных общеобразовательных школ (на начало учебного года, тыс. ед.), всего,
в том числе
государственных
негосударственных

3.5. Численность учащихся дневных общеобразовательных школ, (тыс. чел.) всего,
в том числе
в государственных
негосударственных

3.6. Средняя стоимость обучения 1 учащегося в средней государственной общеобразовательной школе в месяц (тыс. руб.)

3.7. Средняя стоимость обучения 1 учащегося в негосударственной школе в месяц (тыс. руб.)

3.8. Доля детей школьного возраста, не посещающих учебные заведения, к общей численности детей школьного возраст (%) , всего,

в том числе по классам:

начальные (1-4 классы)

средние (5-9 классы)

старшие (10-11 классы)

3.9. Число учебных заведений начального профессионального образования (на конец года, тыс. ед.)

3.10. Численность учащихся начального профессионального образования, (на конец года, тыс. чел.)

3.11. Прием учащихся в учебные заведения начального профессионального образования (на конец года, тыс. чел.)

3.12. Выпуск начального профессионального образования (на конец года, тыс. чел.)

3.13 Число государственных средних специальных учебных заведений (на начало учебного года тыс. ед.)

3.14. Численность студентов государственных средних специальных учебных заведений (на начало учебного года, тыс. человек)

3.15. Прием студентов в государственные средние специальные учебные заведения (на начало учебного года, тыс. человек), всего,

в том числе:

мужчин

женщин

3.16. Численность студентов государственных средних специальных учебных заведений на 10000 населения (на начало учебного года, чел.)

3.17. Выпуск специалистов государственными средними специальными учебными заведениями (тыс. чел.)

3.18. Число высших учебных заведений (на начало учебного года, тыс. ед.), всего,
в том числе
в государственных
негосударственных

3.19. Численность студентов высших учебных заведений, (тыс. чел.)

	всего	государственные вузы	негосударственные вузы
мужчины			
женщины			

3.20. Прием студентов в высшие учебные заведения (на начало учебного года, тыс. человек)

	всего	государственные вузы	негосударственные вузы
мужчины			
женщины			

3.21. Численность студентов государственных высших учебных заведений на 10000 населения (на начало учебного года, чел.)

3.22. Выпуск специалистов высшими учебными заведениями (на начало учебного года, тыс. чел.)

	всего	государственные вузы	негосударственные вузы
мужчины			
женщины			

3.23. Средняя стоимость одного семестра обучения в коммерческом вузе, на коммерческом факультете государственного вуза (тыс. руб.) _____

3.24. Распределение численности молодых людей по формам обучения (тыс. чел.)

Уровни образования	Формы освоения образовательных программ					
	очная	заочно-очная	заочная	семейное обучение	самообразование	экстернат
дошкольное						х
начальное						
основное общее						
среднее (полное) общее						
начальное профессиональное						
среднее профессиональное						
высшее профессиональное						
послевузовское профессиональное						

3.25. Численность детей, подростков и молодежи, имеющих дефекты развития (инвалидов) по видам получаемого образования (тыс. чел.)

	Все-го	начальное		неполное среднее		среднее общее		среднее специальное		неполное высшее		высшее	
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
в возрасте, лет:													
6-14 лет													
15-19 лет													
20-24 лет													
25-29 лет													

3.26. Численность первично трудоустроенных выпускников образовательных учреждений различных уровней (тыс. чел.)

Первично трудоустроенные выпускники по группам профессий и специальностей основных отраслей	Уровни образования																	
	неполное среднее		среднее общее		начальное профессиональное		среднее специальное				неполное высшее				высшее			
	Всего		Всего		Всего		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
промышленности																		
строительства																		
сельского х-ва																		
транспорта и связи																		
торговли и сервиса																		
экономики и упр-я																		
права																		
здравоохранения и спорта																		
педагогической и образовательной																		
культуры и искусств.																		
информатики и вычислительной техники																		

Продолжение табл. 3.26

Первично трудоустроенные выпускники по группам профессий и специальностей основных отраслей	Уровни образования																	
	неполное среднее		среднее общее		начальное профессиональное		среднее специальное				неполное высшее				высшее			
	Всего		Всего		Всего		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
науки и научного обслуживания																		
экологии и природопользования																		
страхового дела																		
служба в армии																		
другое (укажите что) _____																		

3.27. Численность детей, подростков и молодежи из числа мигрантов и вынужденных переселенцев по видам получаемого образования (тыс. чел.)

	Всего	начальное		неполное среднее		среднее общее		среднее специальное		неполное высшее		высшее	
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
в возрасте, лет:													
6-14 лет													
15-19 лет													
20-24 лет													
25-29 лет													

3.28. Численность молодых людей, намеренных продолжить образование на следующем уровне (тыс. чел.)

Выпускники по группам профессий и специальностей основных отраслей, намеренных продолжить образование на следующем уровне	Уровни образования																	
	неполное среднее		среднее общее		начальное профессиональное		среднее специальное				неполное высшее				высшее			
	Всего		Всего		Всего		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
промышленности																		
строительства																		
сельского х-ва																		
транспорта и связи																		
торговли и сервиса																		
экономики и упр-я права																		
здравоохранения и спорта																		
педагогической и образовательной																		
культуры и искусства																		
информатики и вычислительной техники																		

Продолжение табл. 3.28

Выпускники по группам профессий и специальностей основных отраслей, намеренных продолжить образование на следующем уровне	Уровни образования																	
	неполное среднее		среднее общее		начальное профессиональное		среднее специальное				неполное высшее				высшее			
	Всего		Всего		Всего		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
экологии и природопользования																		
страхового дела																		
другое (укажите что) _____																		

3.29. Текущая и перспективная потребность в кадрах экономики региона (тыс.чел.)

Региональная потребность экономики в кадрах по группам профессий и специальностей (по годам)	Уровни образования																	
	неполное среднее		среднее общее		начальное профессиональное		среднее специальное				неполное высшее				высшее			
	Всего		Всего		Всего		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
промышленности																		
строительства																		
сельского х-ва																		
транспорта и связи																		
торговли и сервиса																		
экономики и упр-я																		
права																		
здравоохранения и спорта																		
педагогической и образовательной																		
культуры и искусства																		
информатики и вычислительной техники																		

Продолжение табл. 3.29

Региональная потребность экономики в кадрах по группам профессий и специальностей (по годам)	Уровни образования																	
	неполное среднее		среднее общее		начальное профессиональное		среднее специальное				неполное высшее				высшее			
	Всего		Всего		Всего		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности		Всего		в т.ч. по профилю полученной специальности	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
науки и научного обслуживания																		
экологии и природопользования																		
страхового дела																		
служба в армии																		
другое (укажите что) _____																		

4. Показатели трудового потенциала

4.1. Состав и структура занятой молодежи по сферам экономики (тыс. чел., %)

Сферы деятельности	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
промышленность, всего: из них: мужчины женщины						
сельское и лесное хозяйство, всего: из них: мужчины женщины						
транспорт и связь, всего: из них: мужчины женщины						
строительство, всего: из них: мужчины женщины						
ЖКХ, непроектные виды бытового обслуживания населения всего: из них: мужчины женщины						

Продолжение табл. 4.1.

Сферы деятельности	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
оптовая и розничная торговля, общественное питание, всего: из них: мужчины женщины						
здравоохранение, физическая культура и соц. обесп., всего: из них: мужчины женщины						
образование, культура и искусство, всего: из них: мужчины женщины						
наука и научное обслуживание всего: из них: мужчины женщины						
управление, всего: из них: мужчины женщины						

Продолжение табл. 4.1.

Сферы деятельности	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение, всего: из них: мужчины женщины						
другие отрасли, всего: из них: мужчины женщины						

4.2. Состав и структура молодежи, занятой на предприятиях, в учреждениях и организациях региона (тыс. чел., %)

	Мужчины		Женщины	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
Всего:				
из них в возрасте: 14-17 лет				
18-25 лет				
26-29 лет				

Состав и структура молодежи, прошедшей профессиональное обучение в производственных и курсовых формах общеобразовательной системы (тыс. чел., %)

Категории работников	Возрастные группы											
	14-17 лет				18-25 лет				26-29 лет			
	тыс. чел.		в % к численности данной возрастной группы		тыс. чел.		в % к численности данной возрастной группы		тыс. чел.		в % к численности данной возрастной группы	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
4.4. Подготовка на предприятиях и организациях региона, всего: в т. ч.: основная подготовка дополнительная подготовка												
4.5. Подготовка в службах занятости, всего: в т. ч.: основная подготовка дополнительная подготовка												
4.6. Подготовка на кратковременных коммерческих курсах, всего: в т.ч.: основная подготовка дополнительная подготовка												
4.7. Подготовка на курсах повышения квалификации												

4.8. Состав и структура молодежи, работающей по найму (тыс. чел., %)

Занимаемые должности	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
руководители высшего звена, всего: из них: мужчины женщины						
руководители среднего звена, всего: из них: мужчины женщины						
руководители низшего звена, всего: из них: мужчины женщины						
специалисты с высшим и средне специальным образованием, всего: из них: мужчины женщины						
служащие с профессиональной под- готовкой, всего: из них: мужчины женщины						

Продолжение табл. 4.8.

Занимаемые должности	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
служащие без профессиональной подготовки, всего: из них: мужчины женщины						
квалифицированные рабочие всего: из них: мужчины женщины						
не квалифицированные рабочие всего: из них: мужчины женщины						

4.9. Состав и структура занятой молодежи, не работающей по найму (тыс. чел., %)

Показатели	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
владельцы собственной фирмой, всего: из них: мужчины женщины						
участующие в деле на паях, всего: из них: мужчины женщины						
участующие в семейном бизнесе всего: из них: мужчины женщины						
занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, всего: из них: мужчины женщины						
иные виды самозанятости всего: из них: мужчины женщины						

Состав и структура незанятой молодежи:

Показатели	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
4.10. Численность незанятой молодежи, всего: из них: мужчины женщины						
4.11. Численность незанятой молодежи, имеющей официальный статус безработного, всего: из них: мужчины женщины						
4.12. Численность незанятой молодежи, имеющей проф. подготовку, всего: из них: мужчины женщины						
4.13. Численность незанятой молодежи, не имеющей проф. подготовки, всего: из них: мужчины женщины						

Продолжение табл.

Показатели	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
4.14. Численность незанятых молодых женщин, имеющих детей до 3-х лет, всего: из них: имеющих проф. подготовку не имеющих проф. подготовки						
4.15. Численность незанятых молодых людей с ограниченной трудоспособностью, желающих трудоустроиться, всего: из них: имеющих проф. подготовку не имеющих проф. подготовки						
4.16. Численность незанятой молодежи, предпринимающие активные попытки поиска работы, всего: из них: мужчины женщины						

Продолжение табл.

Показатели	Возрастные группы					
	14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы	тыс. чел.	в % к численности данной возрастной группы
4.17. Численность незанятой молодежи, ожидающей изменений на рынке труда, всего: из них: мужчины женщины						
4.18. Численность незанятой молодежи, не заинтересованной в поиске работы, всего: из них: мужчины женщины						

4.19. Состав и структура трудоустроенной молодежи

Показатели	Возрастные группы											
	14-17 лет				18-25 лет				26-29 лет			
	тыс. чел.		в % к численности всего трудоустроенных в данной возрастной группы		тыс. чел.		в % к численности всего трудоустроенных в данной возрастной группы		тыс. чел.		в % к численности всего трудоустроенных в данной возрастной группы	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Трудоустроенных самостоятельно всего: в т. ч.: рабочее место соответствует уровню квалификации рабочее место ниже уровня квалификации рабочее место, требующее более высокого уровня квалификации												
Трудоустроенных через службы занятости, всего: в т. ч.: рабочее место соответствует уровню квалификации рабочее место ниже уровня квалификации рабочее место, требующее более высокого уровня квалификации												

Продолжение табл. 4.19.

Показатели	Возрастные группы											
	14-17 лет				18-25 лет				26-29 лет			
	тыс. чел.		в % к численности всего трудоустроенных в данной возрастной группы		тыс. чел.		в % к численности всего трудоустроенных в данной возрастной группы		тыс. чел.		в % к численности всего трудоустроенных в данной возрастной группы	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Трудоустроенных на условиях специального квотирования рабочих мест, всего:												
в т. ч.: рабочее место соответствует уровню квалификации												
рабочее место ниже уровня квалификации												
рабочее место, требующее более высокого уровня квалификации												
Всего трудоустроенных												

4.20. Степень соответствия профессионально-квалификационной структуры зарегистрированных безработных до 29 лет и структуры, предлагаемых вакантных мест службами трудоустройства (СТ)

Категории работников	Количество вакансий, предлагаемых СТ	Соискатели рабочих мест (тыс. чел.)					
		14-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
специалисты с высшим образованием							
специалисты со средне специальным образованием							
квалифицированные рабочие							
неквалифицированные рабочие							
другие категории работников с проф. подготовкой							
другие категории работников без проф. подготовки							

5. Культурная составляющая ювенольного потенциала

5.1. Доля молодых людей, регулярно (не менее 2-х раз в месяц) посещающих библиотеки (%)

	всего	в том числе в возрасте						
		до 14 лет	15-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
			учащихся	работающих	учащихся	работающих	учащихся	работающих
мужчин								
женщин								

5.2. Доля молодых людей, регулярно (не менее четырех часов в неделю) читающих художественную литературу (%)

	всего	в том числе в возрасте						
		до 14 лет	15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет	
			уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих
мужчин								
женщин								

5.3. Доля молодых людей, регулярно (не менее одного раза в месяц) посещающих театральные зрелища (%)

	всего	в том числе в возрасте						
		до 14 лет	15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет	
			уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих
мужчин								
женщин								

5.4. Доля молодых людей, регулярно (не менее одного раза в месяц) посещающих театры оперы и балета, филармонию (%)

	всего	в том числе в возрасте						
		до 14 лет	15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет	
			уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих
мужчин								
женщин								

5.5. Доля молодых людей, регулярно (не менее одного раза в месяц) слушающих классическую музыку (%)

	всего	в том числе в возрасте						
		до 14 лет	15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет	
			уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих
мужчин								
женщин								

5.6. Доля молодых людей, регулярно (не менее одного раза в два месяца) посещающих музеи, выставки (%)

	всего	в том числе в возрасте						
		до 14 лет	15-18 лет		19-25 лет		26-29 лет	
			уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих	уча- щихся	рабо- тающих
мужчин								
женщин								

5.7. Доля молодых людей, регулярно (не менее одного раза в неделю) посещающих подростково-молодежные клубы (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.8. Доля молодых людей, являющихся членами творческих объединений и/или посещающих Дома творчества юных и т.п. учреждения (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		до14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.9. Доля молодых людей в возрасте 12-29 лет, увлекающихся экстремальными формами досуга (экстремальные виды спорта – сноуборд, скейтброд, дайвинг и т.д.) (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		12-14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.10. Доля молодых людей в возрасте 12-29 лет, увлеченных азартными играми (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		12-14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.11. Доля молодых людей, состоящих в различного рода фанклубах (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		0-14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.12. Доля молодых людей, использующих компьютер в качестве многочасового развлечения (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.13. Доля молодых людей в возрасте 12-29 лет, увлекающихся домашними формами традиционных любительских занятий (коллекционирование, игра на музыкальных инструментах, просмотр фильмов и телепередач и т.п.) (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.14. Доля молодых людей в возрасте 12-29 лет, регулярно посещающих дискотеки, танцзалы, ночные клубы и т.п. (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

5.15. Социально-культурная реализация национальной самоидентификации молодых людей, (%)

	рус-ские	граждане иных нацио-нальностей (каких)	граждане России	гражда-не СНГ	гражда-не мира	иное
владение национальным языком						
соблюдение националь-ных религиозных тради-ций						
соблюдение народных национальных традиций						
соблюдение националь-ных праздников						
поддержка националь-ных ремесел						
иное						

6. Гражданская составляющая ювенольного потенциала

6.1. Доля молодых людей, интересующихся политикой (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

6.2. Доля молодых людей, являющихся членами политических партий, общественных движений, гражданских инициатив (%)

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

6.3. Доля молодых людей, участвующих в работе выборных органов политических партий, общественных движений, гражданских инициатив (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

6.4. Доля молодых людей, являющихся членами молодежных общественных объединений (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

6.5. Доля молодых людей, участвующих в работе выборных органов молодежных общественных объединений, (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

6.6. Доля молодых людей, участвующих в выборах органов власти (%);

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-18 лет	19-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

7. Духовно-нравственная составляющая ювенольного потенциала

7.1. Доля молодых людей, причисляющих себя к официально признанным религиозным конфессиям (%),

	всего	в том числе в возрасте							
		до 14 лет		15-17 лет		18-25 лет		26-29 лет	
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
христианство									
ислам									
буддизм									
иудаизм									
иное (укажите _____)									

7.2. Доля молодых людей, уклоняющихся от воинской службы (процент от всей совокупности военно-обязанных молодых людей в возрасте 18-27 лет).

7.3. Доля молодых людей, являющихся членами различного рода религиозных сект и течений (белое братство, секта Муна, сознание Кришны и т.п.) (%),

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-17 лет	18-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

7.3а. Доля молодых людей, подверженных националистическим настроениям (%)

	всего		в том числе в возрасте										
			до 12 лет		12-14 лет		15-17 лет		18-25 лет		26-29 лет		
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
Принимают активное участие в деятельности (включая пропаганду) националистически ориентированных организаций (РНЕ и т.п.)													
Периодически принимают участие в акциях националистически ориентированных организаций													
Пассивно сочувствуют националистически ориентированным организациям													

7.4. Численность больных, состоящих на учете в лечебно-профилактических учреждениях (тыс. чел.)

Виды заболеваний	всего		в том числе в возрасте										
			до 12 лет		12-14 лет		15-17 лет		18-25 лет		26-29 лет		
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
алкоголизм													
наркомания													
токсикомания													

7.5. Количество венерических заболеваний среди детей и подростков, дифференцированно по возрастным группам (на 10 тыс. чел.)

	всего	в том числе в возрасте			
		12-14 лет	15-17 лет	18-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

7.6. Количество обращений в центры психологической помощи при различных конфликтах (на 10 тыс. чел.)

	всего	в том числе в возрасте			
		до 14 лет	15-17 лет	18-25 лет	26-29 лет
мужчин					
женщин					

7.7. Количество абортс среди несовершеннолетних, (на 10 000 человек)

7.8. Количество молодых матерей-одиночек (до 18 лет) (тыс. чел.)

7.9. Количество социальных приютов (для бездомных детей, для одиноких юных матерей и др.) (на 100 тыс. человек)

7.10. Количество беспризорных и безнадзорных детей и подростков (тыс. чел.)

	всего	в том числе в возрасте			
		0-6 лет	7-11 лет	12-14 лет	15-16 лет
мужчин					
женщин					

7.11. Доля молодых людей, готовых бескорыстно оказать помощь другим людям (%)

	всего	в том числе в возрасте		
		до 14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

7.12. Количество молодых людей, совершивших преступления в сфере экономики (чел.)

	всего	в том числе в возрасте		
		до 14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

7.13. Количество участников организованных групп антисоциальной направленности (чел.)

	всего	в том числе в возрасте		
		до 14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

7.14. Число хулиганских проявлений, совершенных молодыми людьми (тыс. случаев)

	всего	в том числе в возрасте		
		12-14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

7.15. Число самоубийств и покушений на самоубийство среди молодых людей (тыс. случаев)

	всего	в том числе в возрасте		
		12-14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

7.16. Количество умышленных убийств и тяжелого причинения вреда здоровью, совершенных молодыми людьми (тыс. случаев)

	всего	в том числе в возрасте		
		12-14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

7.17. Количество молодых людей, совершивших кражи государственного, общественного и личного имущества (тыс.чел.)

	всего	в том числе в возрасте		
		12-14 лет	15-17 лет	18-25 лет
мужчин				
женщин				

Словарь теории человеческого потенциала

1. Человеческий потенциал;
2. Субъекты потенциала;
3. Структура потенциала;
4. Потребности субъектов человеческого потенциала в выполнении социально необходимых видов деятельности;
5. Способности субъектов человеческого потенциала к выполнению социально необходимых видов деятельности;
6. Готовности субъектов человеческого потенциала к выполнению социально необходимых видов деятельности;
7. Общие системы потребностей, способностей и готовностей субъектов человеческого потенциала к выполнению социально необходимых деятельностей, социальных функций и социальных ролей;
8. Специфические системы потребностей, способностей и готовностей субъектов человеческого потенциала к выполнению социально необходимых деятельностей, социальных функций и социальных ролей;
9. Формирование человеческого потенциала;
10. Развитие человеческого потенциала;
11. Уровень развития человеческого потенциала;
12. Качество человеческого потенциала;
13. Реализация человеческого потенциала;
14. Использование человеческого потенциала;
15. Изменение человеческого потенциала;
16. Агенты формирования потенциала;
17. Деформации человеческого потенциала;
18. Деградации человеческого потенциала;
19. Исчезновение человеческого потенциала;

20. Динамика человеческого потенциала (его возникновение, изменение, функционирование, исчезновение);
21. Воспроизводство человеческого потенциала;
22. Консолидация человеческого потенциала;
23. Концентрация человеческого потенциала;
24. Активизация человеческого потенциала;
25. Потребители (агенты использования) человеческого потенциала;
26. Оценка человеческого потенциала;
27. Размещение человеческого потенциала;
28. Перемещение человеческого потенциала

Dictionary of the theory of human potential

1. Human Potential;
2. Possessor of Human Potential;
3. Structure of Human Potential;
4. Needs of Human Potential's possessors to carry out socially significant activities, social roles and functions;
5. Capacities of Human Potential's possessors to carry out socially significant activities, social roles and functions;
6. Readiness (willingness) of Human Potential's possessors to carry out socially significant activities, social roles and functions;
7. General systems needs, abilities and readiness Human Potential's possessors to carry out socially significant activities, social roles and functions;
8. Specific systems needs, abilities and readiness Human Potential's possessors to carry out socially significant activities, social roles and functions;
9. Formation of Human Potential;
10. Development of Human Potential;
11. Level of development of Human Potential;
12. Quality of Human Potential;
13. Realization of Human Potential (expression of Human Potential);
14. Use of Human Potential;
15. Shift (change) of Human Potential;
16. Agents of potential's formation;
17. Deformation of Human Potential;
18. Degradation of Human Potential;
19. Destroy of Human Potential;
20. Evolution of Human Potential;

21. Reproduction of Human Potential;
22. Consolidation of Human Potential;
23. Concentration of Human Potential;
24. Mobilization of Human Potential;
25. Possessor of Human Potential;
26. Assessment of Human Potential;
27. Location of Human Potential;
28. Relocation of Human Potential.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Глава 1. Человеческий потенциал как специфическое социальное явление	16
§1.1. Дискуссии о человеческом капитале и человеческом потенциале	16
§1.2 Человеческий потенциал как системы потребностей, способностей и готовностей индивидов и общностей к выполнению социально необходимых деятельностей	38
§1.3. Базовая структура человеческого потенциала	47
Глава 2. Сетевая социальная компонента человеческого потенциала	53
Глава 3. Культурная компонента человеческого потенциала	71
Глава 4. Процесс социализации и формирование человеческого потенциала	98
Глава 5. Человеческий потенциал в социальном пространстве	128
§5.1. Особенности социального пространства	128
§5.2. Механизмы воспроизводства человеческого потенциала	149
§5.3. Использование и сохранение человеческого потенциала	165
Глава 6. Человеческий потенциал экономики	174
§ 6.1. Основные компоненты человеческого потенциала экономики	174
§ 6.2. Готовность человеческого потенциала россиян к модернизации экономики	188
Глава 7. Политика развития человеческого потенциала	201
Глава 8. Мониторинг человеческого потенциала	220
§8.1. Основные показатели человеческого потенциала	220

§8.2. Назначение и функции мониторинга человеческого потенциала	227
Глава 9. На пути к комплексному изучению человеческого потенциала	243
Заключение	257
Глоссарий	259
Структура и основные показатели ювенального потенциала	275
Словарь теории человеческого потенциала	328

CONTENTS

Preface	5
Chapter 1. Human Potential as specific social phenomenon	16
§1.1. Discussions about the Human Capital and Human Potential	16
§1.2 Human Potential as systems of needs, abilities and willingness of individuals and communities to carry out socially significant activities	38
§1.3. Basic structure of Human Potential	47
Chapter 2. Network social component	53
Chapter 3. Cultural component of Human Potential	71
Chapter 4. Process of socialization and formation of Human Potential	98
Chapter 5. Human Potential in social space	128
§5.1. Features of social space	128
§5.2. Mechanisms of reproduction of Human Potential	149
§5.3. Use and preservation of Human Potential	165
Chapter 6. Human Potential of economy	174
§ 6.1. Main components of Human Potential of economy . . .	174
§ 6.2. Readiness of Human Potential of Russians for modernization of economy	188
Chapter 7. Policy of Human Potential development	201
Chapter 8. Monitoring of Human Potential	220
§8.1. Main indicators of Human Potential	220
§8.2. Appointment and functions of monitoring of Human Potential	227
Chapter 9. On a way to complex studying of Human Potential . .	243
Conclusion	257
Glossary	259
Structure and main indicators of Youth's Human Potential	275
Key words of Human Potential's Theory.	328

Научное издание

Иванов Олег Иванович

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ
(ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ)
Монография**

Компьютерный набор

М. В. Жигалина

Корректурa

Величкина Е.В.

Утверждено к печати

Ученым Советом ИПРЭ РАН

04 июня 2012 г. протокол № 6

Ученым Советом факультета социологии СПбГУ

11 июня 2013 г. протокол № 12

Подписано в печать 01.11.13. Формат 60x84 1/16.

Бум. офсетная. Усл.-печ.л. 20,9

Тираж 550 экз. Заказ 2154

Отпечатано в типографии ООО «Скифия-принт»,
197110, Санкт-Петербург, Ропшинская ул., д. 4

www.skifia-print.ru