

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Национальные интересы

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА С ТРАДИЦИОННЫМИ ПОНЯТИЯМИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИМИ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

Сергей Александрович ФИЛИН

доктор экономических наук,
профессор кафедры организационно-управленческих инноваций,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
Москва, Российская Федерация
Filin.SA@rea.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6054-6510>
SPIN-код: 9576-6789

История статьи:

Рег. № 447/2021
Получена 12.08.2021
Получена в
доработанном виде
30.08.2021
Одобрена 15.09.2021
Доступна онлайн
15.11.2021

УДК 330.341.12;
331.1, 331.102.312
JEL: J24, O15

Ключевые слова:

человеческий капитал,
инновации, научно-
технологический
прогресс, качество
жизни, кадровая
политика

Аннотация

Тема. Повышение инновационной конкурентоспособности России на основе совершенствования управления человеческими ресурсами в условиях неопределенности и нестабильности внешней среды, связанной с санкциями и экономическим кризисом, вызванным пандемией COVID-19.

Цели. Анализ взаимосвязи человеческого капитала с традиционными понятиями, характеризующими трудовую деятельность человека. Выработка рекомендаций по эффективному решению проблемы развития и повышения инновационной конкурентоспособности России и совершенствования управления человеческими ресурсами.

Методология. В работе использованы методы регулирования и стимулирования отношений в сфере труда и занятости, выборки необходимой информации и ее группировки на основе системно-информационного подхода при анализе взаимосвязи человеческого капитала с традиционными понятиями, характеризующими трудовую деятельность человека.

Результаты. Показана взаимосвязь человеческого капитала с традиционными понятиями, характеризующими трудовую деятельность человека, предложены рекомендации по развитию и повышению инновационной конкурентоспособности России и совершенствованию управления человеческими ресурсами. Предложены стратегические направления развития и повышения инновационной конкурентоспособности России и программы по совершенствованию управления человеческими ресурсами.

Выводы. Основными факторами конкурентоспособности страны являются обеспеченность высококвалифицированной рабочей силой всех уровней управления и категорий персонала организаций, степень его мотивации и формы работы, определяющие эффективность работы персонала. Новизна статьи связана с исследованием актуальной и требующей постоянного совершенствования проблемы повышения качества жизни населения и конкурентоспособности экономики

Российской Федерации на основе совершенствования управления человеческими ресурсами.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2021

Для цитирования: Филин С.А. Взаимосвязь человеческого капитала с традиционными понятиями, характеризующими трудовую деятельность человека // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2021. – Т. 17, № 11. – С. 2031 – 2054.
<https://doi.org/10.24891/ni.17.11.2031>

Введение

Главными источниками экономического роста инновационного типа являются интеллектуальный человеческий капитал (ЧК), инновации, все более высокие темпы научно-технологического прогресса. При этом по-новому раскрывается потенциал личности, ключевым становится значение человеческого фактора. В национальном богатстве стран с инновационной экономикой объем ЧК составляет 70–80% (в России – около 50%). Согласно С.А. Дятлову, *«человеческий капитал – наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно он, а не заводы, оборудование и производственные запасы, являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности»* [1].

Аналогично тому, как инновационная экономика выступает логическим следствием индустриальной, так и роль интеллектуального ЧК в условиях нового технологического способа производства становится иной – более значимой и емкой, менее зависимой от обстоятельств и индивидов, не относящихся к интеллектуальному ЧК, и, следовательно, более творческой и самостоятельной. То есть в инновационной экономике главная роль принадлежит интеллектуальному ЧК со всеми вытекающими вследствие этого последствиями для образовательного процесса, управления и методов стимулирования.

Состояние рынка труда и процессы в сфере занятости населения относятся к числу глобальных социально-экономических параметров. С одной стороны, данный рынок – элемент экономической системы, и от эффективности его функционирования зависит развитие экономики, с другой – он опосредует влияние этого развития на характер большинства социально-экономических процессов и благосостояние населения, усиливая или сглаживая возникающие противоречия. Тем важнее проанализировать, как рынок труда связан с конкурентоспособностью российской экономики и качеством жизни населения.

Необходимость повышения конкурентоспособности российской экономики в связи с санкциями и экономическим кризисом, вызванным пандемией COVID-19, приобретает особую значимость, и решение ряда проблем в социально-экономической сфере (повышение эффективности использования человеческих ресурсов и, прежде всего, интеллектуального ЧК, развитие инфраструктуры, увеличение доходов населения и др.) создает условия для роста конкурентоспособности экономики.

Основные категории, определяющие понятие «человеческий капитал»

Для оценки, формирования и использования ЧК как важнейшего компонента производства необходимо определить его место в системе экономических категорий, используемых в экономической науке. В западной трактовке общепринятыми понятиями для описания общественного труда, наряду с понятием «человеческий капитал», являются также понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы».

Рабочая сила – это совокупность физических и духовных способностей человека, которые он использует для производства материальных и духовных благ. Она является объектом купли-продажи, выступает товаром на рынке труда, реально существует в личности человека, но как товар имеет особенности: всегда продается во временное пользование, ее нельзя накапливать и легко увеличивать/уменьшать, как другие товары.

Стоимость рабочей силы – это цена материальных и духовных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, то есть для полного удовлетворения потребностей работника и его иждивенцев¹. Стоимость рабочей силы определяется:

- 1) стоимостью денежных средств, необходимых для воспроизводства жизни работника и его иждивенцев;
- 2) уровнем: а) автоматизации (роботизации) в отраслях, производящих предметы производства и потребления, а также услуги, б) экономического развития страны, в) инвестиций в ЧК, вызывающих рост стоимости рабочей силы на рынке труда;
- 3) социальными, культурными и природно-климатическими условиями жизни населения;

¹ Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2020. 352 с.

- 4) соотношением предложения и спроса трудовых ресурсов на рынке труда;
- 5) тенденциями, определяющими стоимость рабочей силы;
- 6) ростом производительности труда, снижающим стоимость товаров/услуг, а следовательно, и стоимость рабочей силы;
- 7) научно-технологическим прогрессом, повышающим требования к профессионально-личностной подготовке работника [2];
- 8) увеличением доли роста национального богатства за счет более квалифицированной рабочей силы, прежде всего интеллектуального ЧК.

Эти факторы носят взаимоисключающий, противоречивый характер воздействия на динамику величины стоимости рабочей силы. Кроме этого, в стоимость рабочей силы иногда включают оценку предполагаемого объема услуг, ожидаемых от работника в организации, соотнесенную с оценкой вероятности того, что работник останется работать в этой организации. Потребительная стоимость товара «рабочая сила» предполагает, что работник в процессе труда создает стоимость большую, чем стоимость рабочей силы. И в этом качестве товар «рабочая сила» привлекателен для предпринимателя (позволяет реализовать основной мотив его деятельности – получение прибыли).

Мера стоимости рабочей силы, определяемая характером ее соединения со средствами производства, характеризуется ее потребительной стоимостью, то есть способностью создавать добавленную стоимость, и мерой доступа к сфере распределения этой стоимости, зависящей от позиции работника в системе общественных экономических отношений.

*Трудовые ресурсы*² – это, во-первых, трудоспособная, работающая/неработающая часть населения определенной территории, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности в общественном производстве (способная к производству продуктов/услуг), и в совокупности с материальными ресурсами характеризующая потенциальные возможности товарного производства страны/региона; во-вторых, они выражают экономические отношения по поводу их самоосуществления, реализации как в трудовом процессе, так и в процессе всех других сфер человеческой деятельности, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу

² Данная экономическая категория введена в научный оборот в 1920-х гг. академиком С.Г. Струмилиным.

производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технологического прогресса³.

Понимание трудовых ресурсов во втором варианте позволяет интегрировать в одной системе отношений три уровня их формирования и реализации – индивида, организации и общества, учитывать момент самореализации человека в процессе трудовой деятельности, распространить эту категорию на процесс труда и на все другие виды экономического поведения.

В России трудовые ресурсы – это население обоих полов в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях), а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике⁴.

Занятые в экономике – это лица, которые в рассматриваемый период:

- 1) выполняли работу: а) оплачиваемую по найму, а также приносящую доход не по найму как с привлечением, так и без привлечения наемных работников, б) на семейном предприятии (в домохозяйстве) по производству продукции, предназначенной для реализации (полностью или частично);
- 2) временно отсутствовали на работе вследствие болезни/травмы, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения вне своего рабочего места, отпуска без сохранения или с сохранением содержания по инициативе администрации (продолжительностью менее 6 мес.), забастовки, других подобных причин.

По определению Международной конфедерации статистиков труда (1954 г.), «общие трудовые ресурсы» включают собственно трудовые ресурсы и военнослужащих. В западной традиции под общими трудовыми ресурсами понимаются граждане 16 лет и старше, постоянно работающие или ищущие работу и способные к физическим и умственным усилиям, требующимся для производства продукции, услуг, информации.

³ Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Современная экономическая энциклопедия. Трудовые ресурсы. СПб: Лань, 2002. 880 с.

⁴ Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2020. 352 с.

Структура трудовых ресурсов характеризуется, например, экономическим методом их количественной оценки с учетом маятниковой миграции⁵:

$$S_{ТР} = S_{ТТ} + S_{РП} + S_{П} + (S_{ЛП} - S_{ЛВ}),$$

где $S_{ТР}$ – трудовые ресурсы региона/муниципального образования;

$S_{ТТ}$ – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

$S_{РП}$ – число работающих подростков;

$S_{П}$ – число работающих лиц пенсионного возраста;

$S_{ЛП}$ – число лиц, прибывших на работу в данный регион;

$S_{ЛВ}$ – число лиц, выбывших на работу из данного региона.

Категория «трудовые ресурсы», отражая отношения по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности части населения, связана с категорией «рабочая сила». Анализируя взаимосвязь данных категорий, можно сказать, что первая фиксирует материальную субстанцию рабочей силы как товара – ее живых носителей (работников), обладающих трудоспособностью, которая в результате соединения со средствами производства создает потребительную стоимость в форме добавленной стоимости.

Ряд исследователей считают, что понятие «трудовой потенциал» необходимо как дополнение к ранее проанализированным понятиям, так как набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики⁶, другие же – практически не разделяют понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», поскольку последний в большей степени характеризует качественные аспекты трудовых ресурсов.

«Трудовой потенциал» как экономическая категория характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, то есть все то, что отражает психофизиологический потенциал с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей

⁵ Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества. URL: <https://studfile.net/preview/5955904/>

⁶ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.

квалификации, с уровнем ответственности, сознания, социальной зрелости, идейной убежденности, интересами и потребностями и др.⁷.

Существует также позиция, связывающая понятия «трудовой потенциал» и «человеческий фактор», употребляемая, как правило, при выделении комплекса параметров, характеризующих активное влияние человека на экономические процессы, и обуславливающая единство экономической и социокультурной сущности человека.

«Человеческий фактор» – это обозначение человеческой деятельности, включающее производство и реализацию способностей человека. В структуру человеческого фактора принято включать исторически сложившуюся в обществе совокупность социальных качеств индивидов, определяющих характер и результаты их экономической деятельности: ценностные ориентиры; нравственные принципы; нормы поведения в сфере труда, досуга, потребления; жизненные планы; уровень знаний и информированности; характер трудовых и социальных навыков; установки и представления о личностно значимых элементах социальной жизни: о социальной справедливости, о правах и свободе человека, о гражданском долге и т.д.

Можно выделить несколько уровней использования категории «*трудовой потенциал*».

1. Совокупность необходимых для функционирования/развития организации, отрасли, территории, страны, системы трудовых ресурсов, обеспечивающих производственную деятельность, соответствующую потребностям рынка и общества.

2. Общая численность экономически активного населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, включая занятое и часть незанятого (безработных) в общественном производстве населения. В соответствии со стандартами Международной организации труда безработные – это лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: а) не имели работы (доходного занятия); б) занимались поиском работы, то есть обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали/помещали объявления в печати, непосредственно обращались к работодателю, использовали личные связи или пытались организовать собственное дело; в) были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды

⁷ Остапенко Ю.М. Экономика труда. М.: ИНФРА-М, 2007. 274 с.

учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

3. Система профессионально-личностных качеств работников, составляющих в совокупности человеческий фактор производства.

4. Способность комплекса трудовых ресурсов решать поставленные перед организацией, отраслью, территорией задачи. В таком понимании трудовой потенциал представляет собой совокупную возможность трудоспособных, реально или потенциально вовлеченных в производственный процесс индивидов как носителей рабочей силы, обеспечивать воспроизводство и развитие соответствующей экономической системы. В такой трактовке категория «трудовой потенциал» наиболее близка к категории «человеческий капитал», так как отражает взаимосвязь ресурсов и результатов экономической системы.

Различие категорий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» состоит в том, что последняя включает конкретных работников, степень реального и потенциального использования которых может быть измерена.

Человеческий потенциал и человеческие ресурсы

Близкой к категории «трудовой потенциал» является категория «человеческий потенциал». Ее теоретической основой стала концепция расширения человеческого выбора Л. Сена. Доход в этой концепции рассматривается как средство, расширяющее человеческий выбор цели и образа жизни, которые индивид считает предпочтительными. Л. Сена показал, что благосостояние индивидов должно оцениваться их возможностью обеспечивать достойную жизнь, прежде всего в таких сферах, как здравоохранение, образование, экономическая и общественная деятельность.

Программа развития ООН рассматривает развитие человеческого потенциала как конечную цель и критерий общественного прогресса. Достигнутый уровень благосостояния выступает условием и следствием развития данного потенциала при достаточном уровне инвестиций в развитие человека. Важный принцип убывающей полезности дохода для человеческого развития в концепции развития человека ПРООН: более высокий доход способствует расширению человеческого выбора, однако по мере увеличения дохода его воздействие ослабевает.

Исследователи Л. Чижова, Н. Авдеева, И. Ашмарин, О. Генисаретский, И. Соболева, И. Маслова и др. проанализировали структуру и динамику человеческого потенциала в условиях социально-экономической модернизации России. При этом, с одной стороны, понятия «человеческий

потенциал», «человеческие ресурсы» и «трудовой потенциал» у них используются почти как синонимы [3, 4], с другой – анализ понятия «трудовой потенциал» осуществляется на основе понятий «человеческий потенциал» и «человеческие ресурсы» [5]. Так, в концепции социального механизма трансформации российского общества Т.И. Заславской человеческий потенциал выступает индикатором развития общественной системы: «...человеческий потенциал страны – это совокупность духовных и физических сил граждан, которые могут быть использованы для достижения общественных и индивидуальных целей, как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации». Компонентами человеческого потенциала здесь выступают инновационно-деятельностная и культурно-, экономико-, демографико-социальные составляющие [6]. В исследованиях других авторов представлены аналогичные подходы, конкретизирующие в целом основные положения концепции развития человека ПРООН применительно к тенденциям социально-экономического развития России.

В концепции *человеческих ресурсов* человек выступает в роли наиболее ценного, невозобновляемого ресурса, являющегося единством: 1) обладания уникальными профессионально-личностными качествами, позволяющими наиболее продуктивно использовать все другие имеющиеся в организации производственные ресурсы; 2) включенности в систему социальных связей; 3) трудовой функции.

В самом общем плане под человеческими ресурсами понимается определенный набор качеств, позволяющий завоевывать социальные позиции и добывать жизненные блага.

Инвестиции в человеческие ресурсы в экономически развитых странах – важнейший фактор повышения конкурентоспособности как на микро-, так и на макроуровнях и экономического роста.

Человеческий капитал

Наиболее распространенной категорией экономики труда на современном этапе является категория «человеческий капитал». Экономисты-теоретики К. Маркс, Дж.С. Милль, А. Смит, В. Петти включали развитые полезные способности человека в понятие «основной капитал». Экономисты Л. Вальрас, Дж. Маккуллох, Г. Маклеод, В. Рошер, Н. Сениор, Ж.-Б. Сэй, И. фон Тюнен, И. Фишер также считали целесообразной и необходимой трактовку человека и его способностей как своеобразного основного капитала.

Первоначально под человеческим капиталом⁸ понималась совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – профессиональные навыки и образование. Эксперты Всемирного банка дополнительно включают в него потребительские расходы семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру и расходы государства на эти цели [7, 8].

Г. Беккер развил эту идею, сформулировав экономический подход к человеческому поведению и обосновав эффективность вложений в ЧК. Согласно Г. Беккеру, человеческий капитал – это вид капитала, выступающего составной частью человека и источником его будущих заработков и/или неденежных выгод. Он состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделен человек и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства продуктов/услуг.

В широком смысле человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор развития семьи, экономики и общества, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий управленческого и интеллектуального труда, среду трудовой деятельности и обитания, обеспечивающие рациональное и эффективное функционирование ЧК как фактора развития, и формируемый путем инвестиций в человека в виде расходов на миграцию и поиск информации о ценах и доходах, охрану здоровья, подготовку рабочей силы на производстве и образование.

Согласно «Экономической энциклопедии», человеческий капитал – это особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав его объектов обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт.

Отсюда человеческий капитал – это совокупность (накопленный запас) навыков, умений, знаний общеобразовательного и специального характера, способностей, а также интеллект, здоровье, знания, накопленный опыт, качественный и производительный труд, качество жизни, которыми обладает человек и которые целесообразно используются им в виде высокопроизводительной деятельности в той или иной сфере

⁸ Впервые термин «человеческий капитал» появился в работах американского экономиста Т. Шульца, который считал, что благосостояние бедных людей зависит не от наличия земли, техники и прилагаемых усилий, а от его знаний, то есть от интеллектуального багажа. Шульц рассматривал человеческий капитал как «что-то похожее на актив (собственность)» (*something akin to property*) и отмечал, что производственный потенциал (производительность) человека значительно превышает все другие формы богатства вместе взятые.

общественного воспроизводства для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. ЧК способствует росту производительности труда и производства и закономерно приводит к росту зарплат (доходов) работника, при этом увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает организацию и человека путем особых инвестиций, которые могут касаться развития воспроизводственного потенциала человека, повышения качества и улучшения функционирования рабочей силы, здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем их вновь эффективно применить. По уровню субъекта экономики ЧК классифицируется на индивидуальный, организации и национальный.

Качество жизни – показатель общего благополучия индивида, более широкий, чем только материальная обеспеченность. Оно может зависеть, например, от доступа к культурному наследию, уровня образования, организованности досуга, свободы от чрезмерной озабоченности и стрессов, содержания решаемых проблем, состояния здоровья и др.

Индекс человеческого развития – обобщающий показатель уровня и качества жизни, включающий индексы уровня жизни (на основе соотношения национального ВВП на душу населения со среднемировым), охвата населения образованием и ожидаемой продолжительности жизни.

Введение в науку и практику термина «человеческий капитал» вызвало необходимость его научного обоснования как категории, установления его взаимосвязи с традиционными понятиями, характеризующими трудовую деятельность человека. Проанализируем эту взаимосвязь.

1. Человеческий капитал есть производительная способность человека, и в этом смысле данная категория является формой представления понятия «труд». Производительная способность человека (его трудоспособность), определяемая образованием, состоянием здоровья и возрастом, является базовым признаком категории «трудовые ресурсы». Следовательно, понятия «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал» объединяет общее базовое содержание. Категория «трудовые ресурсы» отражает отношения в сферах производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности части населения, а категория «человеческий капитал» – отношения между индивидом, семьей, организацией (системой организаций) и обществом по поводу формирования, воспроизводства, перераспределения и использования созидательной способности человека. Но если в категории «трудовые ресурсы» отражено социально-групповое воплощение трудоспособности населения, то категория «человеческий капитал» отражает воплощенную в

человеке трудоспособность безотносительно к ее распределению на социальные группы по законодательно установленным критериям.

2. Человеческий капитал неотделим от своего носителя (человека). Работодатель, по сути, арендует этот экономический ресурс в целях использования как фактора производства продуктов/услуг. Следовательно, ЧК выступает также иной формой категории «рабочая сила». Последняя, как товар, имеет потребительную стоимость, определяемую предполагаемым объемом услуг, ожидаемых от работника в организации. Способность ЧК создавать добавленную стоимость определяет уровень доходов для работника и его ценность для работодателя. Для работника его ЧК выступает товаром, для работодателя – это капитализированная величина авансированной стоимости капитала, затраченной на наем работника. Основное отличие категорий «человеческий капитал» и «рабочая сила» в том, что последняя включает потенциальную способность к производительной деятельности определенного уровня сложности и интенсивности, а ЧК содержит как потенциальные, так и реализуемые, трудовые усилия в совокупности с добавленной стоимостью. Это означает, что категория «человеческий капитал» включает еще и компонент, отражающий эффективность деятельности человека в условиях неопределенности и нестабильности внешней среды. Он обладает способностью при соответствующих инвестициях увеличивать свою потребительную стоимость и тем самым сохранять способность приносить доход за счет новых способов и видов деятельности.

3. Как мера воплощенной в человеке способности приносить доход ЧК соединяет реализуемые в настоящем и потенциально заложенные в человеке генетически заданные способности и качества, приобретенные в процессе образования и трудовой деятельности (прежде всего знания, накопленный опыт, способность и готовность к профессиональной мобильности). В этом смысле категория «человеческий капитал» имеет значительный объем содержания, общего с понятием «трудовой потенциал». Трудовой потенциал интегрирует основной объем понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население страны», «человеческий фактор производства». Воплощаясь в системе профессионально-личностных качеств работника, эта категория наиболее близка к категории «человеческий капитал». Формирование ЧК требует предварительных инвестиций от самого человека, работодателя и общества в целом. Производственный, финансовый и другие составные части потенциала экономической системы также требуют предварительных инвестиций. Человеческий капитал, являясь активным компонентом производственной системы, способным увеличивать уровень собственной капитализации, одновременно выступает основным фактором,

обеспечивающим сохранение, эффективное использование и увеличение уровня капитализации всей системы на уровне самого человека как личности, домохозяйства, организации, отрасли, региона, страны.

4. Человеческий капитал является основополагающим фактором экономического роста на микро- и макроуровнях, основой роста экономического благосостояния человека, приобретения и повышения им определенного социального статуса, условием и основным фактором самореализации. В этом смысле он близок к понятию «человеческий фактор».

5. Если инвестиции в материальные формы капитала приносят при прочих равных условиях равный доход, то отдача от ЧК определяется не только инвестициями в образование и производственное обучение, но и личными качествами человека, не всегда обусловленными экономическими факторами. Необходимым условием реализации способности ЧК к созданию добавленной стоимости является стимулирование сотрудника к творческому производительному труду [9]. Структура стимулирования к эффективной деятельности по созданию новых продуктов/услуг, знаний и технологий, собственных компетенций и конкурентоспособности организации включает как материальные, так и нематериальные, внеэкономические стимулы, в основе которых могут лежать религиозные, патриотические и иные чувства, долг по отношению к близким, потребность в социальном признании, творчестве, механизмы подражания, традиции, стереотипы.

Применительно к макроуровню А.Б. Докторович на основе сравнительного социально-экономического анализа понятий «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» выявил взаимосвязь целей развития первого (получение ресурсов, необходимых для высокого качества жизни, непрерывное образование, долгая активная и здоровая жизнь) и ЧК (повышение эффективности труда, получение дохода, рост ВВП) в системной триаде «государство – общество – человек», а также основные условия, необходимые для достижения поставленных целей. В этих аспектах ЧК наиболее близок к категории «человеческий потенциал»⁹.

6. По мере устаревания знаний и навыков, истощения физических и психофизиологических ресурсов здоровья ЧК может амортизироваться, например, в виде отчислений в пенсионный фонд. В этом смысле он выступает невозобновляемым ресурсом, соединяющим социальные,

⁹ Докторович А.Б. Парадигма социоинновационного развития: человеческий потенциал и интеллектуальный капитал социально-экономических изменений // *Пространство и Время*. 2015. № 1-2. С. 84–90. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigma-sotsioinnovatsionnogo-razvitiya-chelovecheskiy-potentsial-i-intellektualnyy-kapital-sotsialno-ekonomicheskikh-izmeneniy>

личностные и профессиональные качества индивида. Это делает категории «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы» сопряженными. Кроме того, инвестиции в ЧК отличаются высоким уровнем риска, они, как и инвестиции в человеческие ресурсы организации, дают более интегральный по характеру и длительный по времени социально-экономический эффект. Различие этих категорий в большем объеме содержания у категории «человеческие ресурсы», которая включает момент их самооценности. Человеческий капитал выступает, прежде всего, одной из форм капитала индивида, организации, отрасли, региона и общества в целом.

Проведенный категориальный анализ позволяет решить проблему «терминологического разграничения близких понятий, характеризующих трудовую деятельность человека, что важно для формирования концептуальных основ социально-экономической политики, концепции, отражающей интегративный характер категории «человеческий капитал», и обоснования практических решений в целях совершенствования системы образования, форм и методов регулирования отношений в сфере труда и занятости, повышения эффективности кадровой политики и использования кадрового потенциала организации.

В странах, реализующих подход, в соответствии с которым концепция человеческого капитала должна стать неотъемлемой частью стратегии национального развития: 1) заметно ослабло традиционное противопоставление экономической и социальной эффективности; 2) изменилось соотношение между нематериальным и реальным производствами: *«...массовый спрос на качественный человеческий капитал предъявляет только инновационная экономика. Технологическая рента является следствием движения к инновационной экономике. Поэтому надо думать не только о предложении, но и о расширении спроса на дорогой человеческий капитал через движение к инновационной экономике»*¹⁰.

Инвестиции в человеческий капитал

Главным условием достижения устойчивого развития экономики является сохранение и накопление ЧК, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои умения и навыки на протяжении всей жизни посредством профессиональной подготовки и непрерывного обучения.

Экономисты выделяют следующие виды инвестиций в ЧК:

¹⁰ Из выступления на круглом столе «Человеческий капитал в стратегии национального развития», организованном Фондом «Единство во имя России» и РИО-центром 13.03.2007.

- 1) на получение образования, включая общее и специальное, формальное и неформальное, на профессиональную подготовку на производстве;
- 2) на здравоохранение, включающее профилактику заболеваний, медобслуживание, диетпитание, улучшение жилищных условий, рождение и воспитание детей;
- 3) связанные с поиском работы (например, экономически значимой информации о ценах и заработках), на мобильность, благодаря которой работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью.

Во всех экономически развитых странах *инвестиции в образование* – одно из наиболее эффективных мероприятий с точки зрения человека и общества в целом. Человек может принимать активное участие в формировании своего ЧК, инвестируя в получаемое образование. Кроме материального дохода, повышение уровня образования часто дает ему важные преимущества в виде потребительского выбора, досуга и улучшения условий труда. Человек повышает свой престиж в обществе, получает возможность удовлетворения от самореализации, более широкий доступ к перспективной, приятной и интересной работе.

Обучение в вузе относится к прямым инвестициям в ЧК, при этом его размер будет определяться не столько наличием соответствующего диплома, сколько полученными при обучении знаниями.

Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, часть – приобретенной в результате расходов самого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ ЧК. Инвестиции, связанные с охраной здоровья (его поддержание посредством занятий спортом, ведения здорового образа жизни), способны замедлить данный процесс, поэтому они являются приоритетными, и их необходимо отнести к защищенным статьям ежемесячных расходов.

Сфера культуры в России не относится к приоритетным инвестициям в ЧК. Посещение театров и выставочных залов, покупку книг и т.п. невозможно в перспективе напрямую трансформировать в экономическую выгоду. Однако без удовлетворения духовных запросов невозможно гармоничное развитие личности, и без инвестиций в духовное здоровье, культурный досуг жизнь человека достаточно быстро превратится в жесткую борьбу за выживание.

Инвестиции в человеческий капитал – это инвестиции в качество жизни и долголетие, эффективную структуру которых позволяет человеку

сформировать его интеллект. Данные инвестиции имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций:

- 1) их отдача непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу;
- 2) хотя ЧК подвержен физическому и моральному износу, он способен умножаться и накапливаться (по мере накопления ЧК его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (возрастом), а затем резко снижается);
- 3) не всякие затраты могут быть признаны инвестициями в ЧК, например, связанные с криминальной деятельностью вредны для социума и общественно нецелесообразны;
- 4) характер и виды инвестиций в человека обусловлены культурными, национальными и историческими традициями и особенностями;
- 5) по сравнению с инвестициями в иные виды капитала инвестиции в ЧК являются наиболее выгодными с точки зрения отдельного индивида и общества в целом.

Весомая также роль организаций, в которых в настоящее время начинают придавать большое значение созданию активов и накоплению ЧК как самого ценного из всех его видов: по масштабам расходов внутрифирменное обучение в экономически развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров. Исследования, проведенные шведской страховой и финансовой компанией «Скандия», выявили две группы факторов развития организации, формирующих ее интеллектуальный капитал:

- 1) человеческий капитал как совокупность творческих способностей, практических навыков, моральных ценностей, культуры труда, общего подхода к делу и знаний сотрудников, использованных при выполнении текущих задач организации;
- 2) структурный капитал, включающий программное и техническое обеспечение, организационную структуру, торговые марки, патенты и др., что позволяет сотрудникам организации реализовать свой производственный потенциал.

Только за счет повышения эффективности использования региональных ресурсов, и в первую очередь главной производительной силы общества – человеческого капитала, можно обеспечить переход России на

инновационный тип развития. Стремление России занять достойное место в системе мирового хозяйства как экспортера наукоемкой продукции, основанной на высоких технологиях, существенно усиливают значимость профессионально-квалификационного развития рабочей силы и ее роль в инновационном производстве при переходе нашей страны к новой социально ориентированной экономической модели, базирующейся на инновационном типе развития и социальном партнерстве [10, 11].

Однако в настоящее время практически во всех регионах с высокими темпами экономического роста (в Москве, Санкт-Петербурге, Тюменской области и т.д.) наблюдается аналогичная картина на рынке труда: не хватает квалифицированных рабочих, существует переизбыток специалистов с высшим образованием (зачастую фундаментальных гуманитарных специальностей), и в то же время налицо недостаток квалифицированных специалистов как технических, так и прикладных гуманитарных (в частности, управленческого) направлений.

Выводы и рекомендации

Для успешного развития и повышения *инновационной конкурентоспособности* России принципиально важна реализация следующих *стратегических направлений*.

1. Эффективная государственная политика в сфере инноваций должна их стимулировать. Для этого необходимо, чтобы регулирующие нормативы, политика государственных закупок и другие соответствующие госпрограммы благоприятствовали инновациям.

2. Разработка программ и стратегических направлений, позволяющих одновременно повышать качество жизни населения и конкурентоспособность российской экономики в их взаимовлиянии. Благодаря этому появится возможность определить приоритетность направлений роста конкурентоспособности российской экономики с позиции повышения качества жизни населения.

3. Развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала организаций, а также опережающего профессионального обучения сотрудников, подлежащих высвобождению, как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности в условиях реструктуризации отдельных отраслей экономики.

В современных условиях возникает необходимость создания системы управления человеческими ресурсами как основного инструмента развития ЧК и одного из главных факторов регионального развития, развития региональной занятости населения и инфраструктурной базы социального

обслуживания работающего и неработающего населения субъекта РФ. Как следствие, политика субъектов РФ должна быть направлена на развитие человеческого потенциала населения.

Целями политики *социально-экономического развития* субъектов РФ должны стать: 1) повышение экономической активности населения, включая развитие системы обеспечения занятости населения, совершенствование трудовых отношений, подготовку программ социориентации; 2) повышение эффективности управления и подготовки менеджмента; 3) разработка новой концепции подготовки кадров; 4) создание инновационной инфраструктуры.

Для их реализации необходимо, в частности, выполнить *программу по совершенствованию управления человеческими ресурсами*, включающую следующие положения.

1. Создание социально ответственного, прозрачного для общественного контроля участника бизнес-отношений – Центра кадровой логистики. Данная структура, функция которой заключается в управлении развитием трудовых ресурсов субъекта РФ, стратегически заинтересована в организации непрерывного образования работников, предоставлении им дополнительных социальных услуг, содействии повышению качества их жизни и членов семей работников, формировании культуры здорового образа жизни.

2. Изменение критериев оценки эффекта производственной и управленческой деятельности. Организации девальвируют ценность сотрудников, пытаясь подходить к их оценке как к оценке финансовых активов. Хотя точная количественная оценка ЧК невозможна, организации осознают важную связь между финансовыми результатами организации и ЧК, которую традиционные бухгалтерские методы учесть не могут..

3. Следует соблюдать обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда, в том числе на основе анализа и прогноза потребности отраслей экономики в соответствующих категориях работников и корректировки структуры профессионального обучения с учетом перспектив социально-экономического развития отдельных регионов.

4. Создание системы: а) профессиональных стандартов профессионального уровня работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ; б) оценки качества работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на

непрерывные изменения требований к профессиональной подготовке и квалификации в соответствии с требованиями профстандартов.

5. Разработка стратегических направлений повышения качества жизни населения, развития и повышения инновационной конкурентоспособности российской экономики.

6. Создание стандарта социальной поддержки работающего и неработающего населения.

7. Экономическое развитие и повышение качества жизни населения субъекта РФ.

8. Разработка новых концепций «подготовки кадров» и «человеческого капитала». В основу первой концепции должны быть положены следующие требования:

- 1) реорганизация системы профобразования, в том числе разработка новых принципов финансирования учреждений профобразования, повышение качества профобразования, его соответствие потребностям экономики и соцразвития, развитие системы непрерывного профобразования;
- 2) развитие профориентации и психологической поддержки населения, в том числе профориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда, прежде всего интеллектуального;
- 3) повышение образовательной мобильности населения, эффективности управления в условиях глобализации и интернационализации производственно-хозяйственной деятельности;
- 4) формирование программ содействия развитию персонала на производстве.

Условием разработки концепции человеческого капитала, соответствующей современным реалиям России и охватывающей разные уровни анализа – от отдельного индивида до национальной экономики, должно стать предварительное определение основных понятий, используемых для описания роли человека в системе производства, обмена, распределения и потребления ограниченных ресурсов человеком и обществом.

Решение всех перечисленных задач необходимо осуществлять как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Заключение

На основе проведенного анализа приходим к следующим выводам.

Во-первых, именно ЧК, как способность социальной группы (человека) создавать добавленную стоимость работодателю и обеспечивать соответствующий доход социальной группе (человеку), отражает эффективность последних в трудовом процессе.

Во-вторых, анализ развития экономически сильных стран показал, что инновационный эффект развития национального капитала является в настоящее время основным источником роста общественного богатства и непрерывного повышения ВВП на душу населения. При этом среди всех видов капитала, составляющих совокупный национальный капитал, в настоящее время доминирует ЧК. Именно поэтому для стимулирования экономического роста инновационного типа и перехода на инновационный тип развития Россия должна ориентироваться на концепцию инновационного производства, научно-технологический прогресс (широкое внедрение НИОКР в производство), так как это наиболее реально и существенно позволит повысить ВВП на душу населения. Для этого необходимо воздействовать на так называемые полюсы (точки) роста – инновации, дающие максимальный эффект во многих секторах экономики. Именно инновации способны запустить внутренние процессы саморазвития, самоорганизации и самоуправления.

В-третьих, поскольку в настоящее время практически все производители покупают одинаковое оборудование у одних и тех же глобальных поставщиков, технологии, которые могут дать организации конкурентное превосходство, заключаются не в уникальном оборудовании, недоступном для конкурентов, а в сотрудниках, знающих или способных генерировать идеи: в частности, как использовать это оборудование особым или более интенсивным способом. При этом ЧК не может быть собственностью организации – наиболее важный ее актив (человек) независимо принимает решения, где применить свое умение, по окончании рабочего дня уходит домой, управляет усилиями, которые ставит на службу организации, и этим активом нельзя владеть (если нет отношений рабства).

В-четвертых, настоящее время характеризуется информационным «взрывом» и бурным развитием высоких технологий. Постоянно возрастают требования к качеству образования в связи с требованиями мирового рынка, поэтому высокий профессионализм и компетентность персонала на производстве и являются основой инновационной модели развития России. Научно-технологический прогресс выдвигает все более высокие требования к персоналу организаций, качеству их ЧК. Это очень

важные факторы, обеспечивающие экономический рост инновационного типа организаций, благосостояние и безопасность нашей страны. Кадровый потенциал российских организаций является важнейшим стратегическим фактором, предопределяющим успех мероприятий по переводу России на инновационный тип развития. Возрастание роли человеческого фактора, поиски резервов человеческих ресурсов непосредственно связаны с вопросами подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

В-пятых, в последние десятилетия управленческий персонал в экономически развитых странах стал одной из самых массовых частей трудовых ресурсов. Такие тенденции объясняются тем, что повышение эффективности управления в условиях глобализации и интернационализации производственно-хозяйственной деятельности и более полного использования кадрового потенциала приобрели решающее значение для успешной деятельности в конкурентной борьбе. Основными факторами конкурентоспособности являются обеспеченность высококвалифицированной рабочей силой всех уровней управления и категорий персонала организаций, степень его мотивации и формы работы, определяющие эффективность работы персонала.

Список литературы

1. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала: монография. СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1994. 160 с.
2. Филин С.А., Якушев А.Ж., Ланчаков А.Б. Человеческий капитал как главная сила научно-технологического прогресса // Экономический анализ: теория и практика. 2020. Т. 19. Вып. 7. С. 1281–1299. URL: <https://doi.org/10.24891/ea.19.7.1281>
3. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. 2006. № 1. С. 48–53.
4. Авдеева Н.Н., Ашмарин И.И., Генисаретский О.И. и др. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода: монография / под ред. И.Т. Фролова. М.: Едиториал УРСС, 1999. 173 с.
5. Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. 2006. № 9. С. 17–21.
6. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 4. С. 13–25. URL: <https://ecsocman.hse.ru/text/16694498/>
7. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность

использования: монография. СПб: Санкт-Петербургская издательско-книготорговая фирма «Наука», 1999. 308 с.

8. *Мясоедова Т.Г.* Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 3. С. 29–37.
9. *Филин С.А., Алибоева З.Д.* Система материального стимулирования с целью формирования человеческого капитала в организации // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2020. № 1. С. 8–12.
10. *Филин С.А., Кенеревская Т.В.* Социальное партнерство и человеческий капитал в государстве инновационного типа // Инвестиции в России. 2009. № 2. С. 32–37.
11. *Устинова Л.Н., Устинов А.Э., Вирцев М.Ю.* Роль инвестиций в развитии интеллектуального капитала // Экономический анализ: теория и практика. 2016. Т. 15. Вып. 6. С. 135–145.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-investitsiy-v-razviti-intellektualnogo-kapitala>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

National Interests

THE RELATIONSHIP OF HUMAN CAPITAL TO TRADITIONAL CONCEPTS THAT CHARACTERIZE HUMAN LABOR ACTIVITY

Sergei A. FILIN

Plekhanov Russian University of Economics (PRUE),
Moscow, Russian Federation
Filin.SA@rea.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6054-6510>

Article history:

Article No. 447/2021
Received 12 Aug 2021
Received in revised
form 30 August 2021
Accepted 15 Sept 2021
Available online
15 November 2021

JEL classification: J24,
O15

Keywords: human
capital, innovation,
science and technology
progress, quality of life,
human resources
policy

Abstract

Subject. This article raises the urgent problem of developing and increasing Russia's innovation competitiveness by improving the management of human resources in conditions of uncertainty and instability of the external environment associated with the sanctions and economic crisis caused by the COVID-19 pandemic.

Objectives. The article aims to propose strategic areas for the development and improvement of Russia's innovation competitiveness, recommendations and a programme to improve human resources management.

Methods. For the study, I used the methods of analysis, information sampling and grouping.

Results. The article describes the relationship of human capital with traditional concepts that characterize human labor activity and offers certain recommendations for the development and improvement of Russia's innovation competitiveness and human resources management.

Conclusions. The provision of highly qualified labor power at all levels of management and categories of staff of organizations, the motivation and forms of work are the main factors in the advancement of the country's competitiveness.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2021

Please cite this article as: Filin S.A. The Relationship of Human Capital to Traditional Concepts That Characterize Human Labor Activity. *National Interests: Priorities and Security*, 2021, vol. 17, iss. 11, pp. 2031–2054.
<https://doi.org/10.24891/ni.17.11.2031>

References

1. Dyatlov S.A. *Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala: monografiya* [Fundamentals of the theory of human capital: a monograph]. St. Petersburg, St. Petersburg University of Economics and Finance Publ., 1994, 160 p.
2. Filin S.A., Yakushev A.Zh., Lanchakov A.B. [Human capital as the main force of progress in science and technology]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i*

- praktika* = *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2020, vol. 19, iss. 7, pp. 1281–1299. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ea.19.7.1281>
3. Chizhova L. [Labour capacity development: strategy rationale]. *Chelovek i trud*, 2006, no. 1, pp. 48–53. (In Russ.)
 4. Avdeeva N.N., Ashmarin I.I., Genisaretskii O.I. et al. *Chelovecheskii potentsial: opyt kompleksnogo podkhoda: monografiya* [Human capacity: experience in an integrated approach: a monograph]. Moscow, Editorial URSS Publ., 1999, 173 p.
 5. Soboleva I., Maslova I., Belozeroва S. [Realization of labor potential]. *Chelovek i trud*, 2006, no. 9, pp. 17–21. (In Russ.)
 6. Zaslavskaya T.I. [Human potential in contemporary transformation process. Article 2]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost' = Social Sciences and Contemporary World*, 2005, no. 4, pp. 13–25.
URL: <https://ecsocman.hse.ru/text/16694498/> (In Russ.)
 7. Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Tsyrenova E.D. *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya: monografiya* [Human capital in a transitive economy: formation, evaluation, use efficiency: a monograph]. St. Petersburg, Sankt-Peterburgskaya izdatel'sko-knigotorgovaya firma Nauka Publ., 1999, 308 p.
 8. Myasoedova T.G. [Human capital and enterprise competitiveness]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad*, 2005, no. 3, pp. 29–37. (In Russ.)
 9. Filin S.A., Aliboeva Z.D. [Material incentive system for formation of human capital in the organization]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti = Labor Norming and Remuneration in Industrial Sector*, 2020, no. 1, pp. 8–12. (In Russ.)
 10. Filin S.A., Kenerevskaya T.V. [Social partnership and human capital in State of innovation type]. *Investitsii v Rossii = Investment in Russia*, 2009, no. 2, pp. 32–37. (In Russ.)
 11. Ustinova L.N., Ustinov A.E., Virtsev M.Yu. [A role of investments in the development of intellectual capital]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* = *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2016, vol. 15, iss. 6, pp. 135–145. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-investitsiy-v-razviti-intellektualnogo-kapitala> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.