

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

И.В. Корнеев

Теория человеческого капитала, являясь одной из базовых в методологии экономических исследований, занимает важное место в мировой экономической науке. Ее дальнейшее развитие особенно важно для нашего общества, что обусловлено, прежде всего, двумя важнейшими предпосылками: с одной стороны – целями и задачами социально-экономической динамики Беларуси, ее инновационной социально ориентированной экономической моделью, с другой – мировыми тенденциями развития научно-технического прогресса, которые сопровождаются кардинальными изменениями в производительных силах современного общества. Важнейшим фактором и источником социально-экономического прогресса становятся способности человека к созданию и освоению новых знаний и их наиболее эффективному использованию. Это обуславливает усиление роли человеческого капитала, выступающего в качестве важнейшего ресурса современной инновационной экономики, способного обеспечить ее динамичное, устойчивое развитие, повышение благосостояния и качества жизни населения [1].

В процессе эволюции экономической науки в числе ведущих факторов, определяющих возможности и динамику развития общественного производства, исследователи особо выделили совокупность качественных характеристик занятого в хозяйственной системе населения, способствующих рациональному использованию природных и материальных ресурсов. С позиции формирования теории человеческого капитала значительную научную ценность представляют труды известных ученых Дж. Минцера, Л. Туроу, У. Боуэна, М. Фишера, Дж. Вэйзи, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Э. Денисона, Дж. Кендрика. В концептуально оформленном виде научное объяснение взаимосвязи между индивидуальными характеристиками используемой в обществе рабочей силы и параметрами экономических процессов сформировалось в русле неоклассической парадигмы во второй половине XX в., когда

идея количественной оценки подготовленности людей к участию в производственной деятельности получила методологическую интерпретацию в теории человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера [2, 3].

Классическая теория человеческого капитала была основана на микроэкономических принципах, т.е. признании приоритета индивидуальных решений в процессах его формирования и использования. В качестве важнейших постулатов теоретической модели Т. Шульца и Г. Беккера отметим следующие. Во-первых, на основе использования микроэкономической гипотезы о максимизирующем поведении индивида они выдвинули аксиому, согласно которой инвестиции в образование, здравоохранение и другие виды и сферы социальной деятельности по совершенствованию способностей человека имеют рациональную экономическую мотивацию (получение в будущем дополнительных индивидуальных доходов), следствием чего является цепная реакция рациональных действий хозяйствующих субъектов, обеспечивающих получение позитивных результатов на всех уровнях организации общественного производства – от домохозяйств до национальной экономики. Во-вторых, весьма важным постулатом теории Т. Шульца и Г. Беккера является то, что образование, здравоохранение и другие отрасли, обеспечивающие совершенствование качественных характеристик человека, создают экономические ресурсы длительного пользования. Образование трансформирует рабочую силу, обеспечивая ей способности к высококвалифицированному и соответственно более высокооплачиваемому труду, а здравоохранение увеличивает срок и интенсивность использования накопленной индивидом способности к труду. Исходя из этих предпосылок производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала, поскольку они подобно прочим видам капитализированных ресурсов обеспечивают своему владельцу получение в течение некоторого времени определенных доходов. Как отмечал

Т. Шульц, «в последние десятилетия идея, что капитал состоит из одних физических активов, была подорвана. На ее месте постепенно утвердился более всеобъемлющий взгляд, согласно которому капиталом является любой актив – физический или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов» [4, с. 5].

Капитализация как процесс представляет собой фундаментальную категорию рыночной экономики, тем не менее термину «капитал» свойственна многозначность. Довольно часто капитал рассматривается только как технический фактор производства и недооценивается в качестве особого выражения общественных отношений. Такой подход стал весьма характерным для отечественной экономической литературы, в которой капиталом называют любой ресурс, создаваемый с целью производства большего количества экономических благ. Подобные интерпретации не позволяют в полной мере оценить не только политэкономическую сущность человеческого капитала, но и использовать эти оценки для конструктивного управления процессами его формирования и накопления. Капитализация ресурсов связана с созданием экономических благ для удовлетворения потребностей людей, в процессе которой осуществляется взаимодействие двух групп факторов производства – субъективных и объективных, обеспечивающее согласованное использование человеческого и вещественного капитала. Сходство между названными видами капитала состоит в том, что, являясь основными факторами общественного воспроизводства в условиях современной рыночной экономики и взаимодействуя в процессе эффективной реализации, они способны обеспечивать прибыль их владельцам; формирование и накопление этих видов капитала осуществляется за счет инвестирования средств (в ущерб текущему потреблению), что позволяет обеспечить длительный экономический эффект, который можно измерить как в натуральном, так и в денежном выражении; существует временной лаг между инвестированием средств и получением выгод от них; и один и другой капиталы могут накапливаться и выступать в форме запаса; оба вида капитала имеют денежную оценку, что позволяет разрешить сложную проблему соизмеримости; тот и другой подвержены как физическому, так и моральному износу. Однако сходство не исключает и существенных различий, важнейшим из которых является

то, что человеческий капитал воплощен в личности его носителя (со свойственными ему уникальными качествами трудовой активности, творческого и инновационного потенциала) и не может продаваться либо передаваться подобно вещественному капиталу. Эффект от вложений в человеческий капитал можно оценить не только в денежном выражении. Косвенными неденежными выгодами являются более высокий социальный статус человека, общественная активность, карьерные перспективы, психологический выигрыш, моральное удовлетворение и др. При этом возникает и социальный интегральный эффект, имеющий общественную ценность. Анализируя особенности процесса накопления человеческого капитала, необходимо обратить внимание на то, что, с одной стороны, он обладает свойствами приращения в процессе эффективного использования, поскольку накопленный в результате трудовой деятельности профессиональный опыт и практические навыки являются одной из важнейших составляющих капитализируемых способностей работника. С другой стороны, полученные навыки могут утрачиваться по мере достижения определенного возраста, а потеря владельцем человеческого капитала трудоспособности ведет к его полному обесцениванию.

Первоначально определение и измерение человеческого капитала осуществлялось прежде всего на основе приобретенных навыков и знаний. В настоящее время используется более широкое понятие, включающее природные данные индивида, характеристики его здоровья и др. Достаточно глубокое, на наш взгляд, определение человеческого капитала в рамках данного подхода сформулировано А.И. Добрыниным, С.А. Дятловым и Е.Д. Цыреновой, понимающих под человеческим капиталом «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [5, с. 46]. Вместе с тем мы полагаем, что при определении человеческого капитала в качестве важнейшей его составляющей следует также учитывать совокупность интеллектуальных, предпринимательских и инновационных способностей, мобильности, креативности и других качественных характеристик

работников, приобретаемых в течение жизни и используемых для повышения производительности труда и роста эффективности производства. При этом необходимо учитывать, что влияние сознательно сформированных активов человеческого капитала на доход гораздо более значимо, чем воздействие таких факторов, как врожденные способности и другие естественные характеристики. В связи с этим можно утверждать, что важнейшей составляющей человеческого капитала являются накопленные индивидом эффективные вложения в образование, профессиональную подготовку, благодаря которым формируются знания и навыки, повышается квалификационно-образовательный уровень работников.

Таким образом, в качестве базовой на современном инновационном этапе развития экономики следует рассматривать образовательную составляющую человеческого капитала как самую динамичную и эффективную. В качестве аргументов в поддержку данной точки зрения можно привести следующие. В общественной системе, как показали многочисленные исследования, наблюдается устойчивая положительная корреляция между уровнем образования и другими включенными в рассмотрение составляющими человеческого капитала (в том числе состоянием здоровья, за которым в большей степени следит образованная часть населения), т.е. образование может рассматриваться как базовый капиталобразующий фактор и для других позитивно оцениваемых качеств работников [6, 7]. В то же время, образовательный уровень является важнейшим фактором, определяющим политическое и социальное поведение. Согласно результатам исследований, при равных условиях более высокий уровень образования усиливает общественную и социальную активность, повышает способности людей к организации, сотрудничеству и взаимодействию. Образование снижает риск преступности, способствуя социализации индивидов [8].

В результате изменений условий общественного развития, произошедших в течение XX в., образование и научные знания как базовая характеристика человеческого капитала стали играть ключевую роль в достижении экономического успеха не только для отдельных личностей, как первоначально постулировала экономическая теория. Их качественное изменение стало решающим для социально-экономической динамики стран [9]. Развитие инновационных процессов в экономике,

широкое распространение информационных и компьютерных технологий, глобализация экономической активности изменили требования к качественным характеристикам работников. Основополагающая роль знаний, возможность их освоения и интенсивного использования в обеспечении экономического роста получили широкое общественное признание. Поэтому управление знаниями занимает центральное место в так называемой «новой экономике», основанной на фундаментально новых организационных и технологических принципах.

Образовательная составляющая человеческого капитала многообразна по своей природе, соответственно которой различаются и институциональные структуры, в которых она формируется. Из этого следует, что формирование и накопление человеческого капитала – длительный и многоэтапный процесс, включающий нерегламентированное обучение (прежде всего, в семье); обучение и общую профессиональную подготовку в рамках специализированных организаций, входящих в системы обязательного школьного, среднего специального и высшего образования; профессиональную подготовку в рамках внутрифирменных образовательных программ; неформальное обучение посредством усвоения информации, получаемой как на рабочем месте, так и в повседневной жизнедеятельности.

Труды Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей произвели переворот в исследовании экономических систем, благодаря чему инвестиции в качественные характеристики человека стали оцениваться как источник экономического роста, не менее значимый, чем обычные инвестиции. Одновременно была создана теоретическая база для сравнительного анализа различных альтернативных способов вложения средств как индивидами, так и обществом. Выявленная тесная взаимосвязь характеристик человеческого капитала и развития экономических структур, его использующих, позволяет определить устойчивые тренды влияния этой составляющей на перспективную ситуацию на различных уровнях хозяйственной системы.

Современный этап развития общества убедительно подтверждает, что проблемы, связанные с формированием, накоплением и эффективным использованием человеческого капитала, имеют не только индивидуальное значение, как это было первоначально сформулировано в теории человеческого капитала, но и чрезвычайно важны для всех

уровней организации производственной системы. Разработка и реализация комплексной системы мер интенсивного накопления и наиболее эффективного использования человеческого капитала в значительной мере зависит от того, как государство, семья, социальные институты поддерживают процесс развития интеллектуальных и творческих способностей человека, как они активизируют его деятельность в экономической сфере. Специализированными институтами, формирующими человеческий капитал, являются образование, здравоохранение, наука, культура и искусство, информационное обслуживание. Осуществляемая здесь деятельность и соответствующие инвестиции имеют исключительно важное значение как для индивида, так и для всего общества, поскольку ориентированы на формирование, развитие и эффективное использование человеческого капитала, в связи с чем их следует рассматривать как необходимое условие накопления человеческого капитала страны и улучшения перспектив экономического роста [10].

При оценке человеческого капитала необходимо учитывать характеристики экономических способностей человека и параметры той среды, где происходит процесс их капитализации, условием которой является возможность индивида целесообразно использовать накопленные знания, производственный опыт и практические навыки путем либо их продажи, либо на основе самозанятости, т. е. при инкорпорировании в какую-либо из хозяйственных систем. Это означает, что для реальной капитализации имеющегося потенциала необходимо наличие предпосылок в виде экономически целесообразных рабочих мест и институциональных условий, отсутствие которых не позволяет признать названные характеристики рабочей силы в качестве реальной экономической ценности. Например, в случае не востребоваемости экономикой приобретенных знаний затраты на их формирование и накопление следует рассматривать не как инвестиции, а скорее как безвозвратные экономические потери как на индивидуальном, так и на общественном уровнях.

С этих позиций формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двухсторонний процесс взаимодействия индивида и общества. Для реализации человеческого капитала недостаточно индивидуальной мотивации, необходима мотивация общества в целом, предъявляющего спрос на имеющиеся у человека знания и умения. При этом для оценки роли и места человеческого

капитала в экономическом развитии следует учитывать не только прирост индивидуального потребления, но и существование коллективных и общественных эффектов, получаемых при накоплении человеческого капитала, особую значимость интегральных знаний и навыков, формирующихся в коллективных сообществах. Несмотря на то, что человеческий капитал принято определять как свойства индивидуума, агрегирование и комбинация различных по количеству и качеству человеческих капиталов создает дополнительные синергетические эффекты, превышающие простую сумму индивидуальных капиталов. Исходя из этого в современной экономической науке все более продуктивным становится рассмотрение проблемы формирования и использования знаний и навыков на групповом и общественном уровнях. Как отмечал Г. Бэккер, теория человеческого капитала не должна иметь исключительно индивидуалистической направленности: «Повидимому, можно создать более общую теорию человеческого капитала, которая рассматривала бы как фирмы, так и индивидов, и которая затрагивала бы макроэкономические аспекты этого явления» [11, с. 130].

Теория человеческого капитала имеет значительный потенциал применения в условиях формирования стратегии развития национального человеческого капитала Беларуси. Не вызывает сомнения, что перспективы устойчивого инновационного социально ориентированного развития нашей страны во многом определяются процессами формирования человеческого капитала, степенью его реализации в общественном производстве, созданием условий для его накопления и эффективного использования. Комплексное решение актуальных задач воспроизводства человеческого капитала возможно при усилении регулирующей роли государства в развитии социальной сферы, опережающем развитии науки, образования, здравоохранения, культуры относительно других факторов, обеспечивающих позитивную экономическую динамику. Для инновационного пути развития, избранного национальной экономикой, все более важными становятся непрерывность образования, систематическое расширение и развитие индивидуальных способностей, повышение квалификации. Традиционный подход, предполагающий обучение в течение определенного ограниченного периода после окончания средней школы или курса аспирантуры до начала профессиональной деятельности, постепенно заменяется моделью

непрерывного образования. Стратегия экономического развития на основе знаний требует наличия развернутых инновационных систем образования, охватывающих все более широкие слои населения. Необходимо, чтобы эти системы обеспечивали рост доли высококвалифицированных специалистов в составе рабочей силы, способных к освоению новых знаний и эффективному их использованию в инновационных процессах, создавали благоприятные условия для непрерывного

профессионального образования работников на предприятиях реального сектора экономики. Не менее важно, чтобы системы образования способствовали развитию их творческих начал и гибких способностей оперативно адаптироваться к изменяющимся требованиям инновационного развития экономики, а также содействовали международному признанию квалификации и степеней, присужденных специалистам научными и учебными заведениями нашей страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бондарь, А.В.* Человеческий капитал – ключевой ресурс постиндустриального общества / А.В. Бондарь, И.В. Корнеевец // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2006. – № 1 (54). – С. 5–11.
2. *Беккер, Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории; пер. с англ. / Сост. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.
3. *Schultz, T.W.* Investment in Human Capital / T.W. Schultz. – New York: London, 1971.
4. *Schultz, T.W.* Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium. – New York, 1975. Vol. VI.
5. *Добрынин, А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.
6. *Kenkel, D.* Health Behavior, Health Knowledge, and Schooling / D. Kenkel // Journal of Political Economy. – 1991. – Vol 99 (2). – P. 287–305.
7. *Helliwell J.F.* The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being: International Symposium Report / Human Resources Development Canada and OECD, 2001.
8. *Verba, S., Schlozman, K.L., Brady, H.E.* Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. Harvard University Press. Cambridge M.A, 1995.
9. *Бондарь, А.В.* Человеческий капитал – стратегический ресурс «новой экономики» / А.В. Бондарь, И.В. Корнеевец, Н.А. Яхницкая // Белорусский экономический журнал. – 2007. – № 2 (39). – С. 56–69.
10. *Корнеевец, И.В.* Развитие социальной сферы как фактор формирования и накопления человеческого капитала / И.В. Корнеевец // Труды Минского института управления. – 2007. – № 2 (6). – С. 132–137.
11. *Беккер, Г.С.* Экономический взгляд на жизнь / Г.С. Беккер // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5: Экономика. – 1993. – Вып. 3.

РЕЗЮМЕ

Обосновывается актуальность исследования теории человеческого капитала и ее значение на современном этапе общественного развития. Излагаются концептуальные идеи и основные положения теории человеческого капитала, анализируются особенности ее формирования и развития. Рассматривается сущность экономической категории человеческий капитал, исследуется усиление значимости образовательной составляющей в его структуре в условиях инновационного развития экономики. Рассматриваются особенности формирования и накопления человеческого капитала. Обосновывается необходимость использования потенциала теории человеческого капитала для разработки стратегии развития национального человеческого капитала Беларуси, а также для решения актуальных проблем разработки и реализации государственной политики формирования и накопления человеческого капитала.

* Статья поступила в редакцию 26 ноября 2007 г.