

Основные подходы к определению человеческого капитала

А. В. ВАСИЛЬЕВ

Введение. Понятие человеческого капитала широко используется мировой экономической наукой, доказавшей необходимость и высокую эффективность вложений в человека, и занимает одно из центральных мест в теории и практике рыночного хозяйства. Использование понятия «человеческий капитал» дает возможность применить экономический подход к изучению явлений и процессов, которые ранее считались объектами психологических, демографических и социальных исследований. Эта категория позволяет по-новому подойти к анализу таких кардинальных проблем, как экономический рост, распределение доходов, место и роль образования в процессе общественного воспроизводства, взаимозависимость инвестиций в человека и уровней производительности и доходов, мотивация, планирование семьи и ведение домашнего хозяйства, миграция, дискриминация на рынках труда и т.д. Концепция человеческого капитала применима в изучении вопросов обеспечения рациональной занятости и оптимального функционирования рынка труда. Таким образом, она позволяет с единых позиций изучать многие явления рыночной экономики.

Анализ существующих методических подходов к сущности и оценке человеческого капитала. Возникновение самого понятия человеческого капитала связано с усилением тенденции социологизации науки в целом и экономической теории в частности. Хотя понимание важности человеческого капитала и пришло в экономическую науку, но четкое определение этой категории экономической теории отсутствует.

В современной экономической литературе как зарубежной, так и отечественной имеются самые различные трактовки рассматриваемой нами категории. Человеческий капитал – понятие многогранное и чрезвычайно сложное. В связи с этим вполне закономерно существование множества определений и трактовок рассматриваемой категории, отражающих особенности различных подходов к анализу. Приведем в качестве примера некоторые имеющиеся в современной экономической литературе.

Как правило, под человеческим капиталом понимают воплощенную в человеке способность приносить доход. Эта способность включает в себя как врожденные, так и приобретенные характеристики человека: физические, интеллектуальные, психологические. К важным компонентам человеческого капитала относят также потенциал трудовой мобильности, мотивацию, уровень потребностей человека, которые определяют стремление человека к усердной работе и проявлению инициативы [1, с. 87].

Под человеческим капиталом понимается сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, умений, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественного воспроизводства [2, с. 12].

Экономисты различных школ понятие человеческий капитал трактовали по-разному.

К. Маркс рассматривает рабочую силу, как составляющую часть капитала, которая становится капиталом уже после продажи «полезного труда» капиталисту. По его мнению ни рабочая сила человека, ни средства производства не являются капиталом от природы. Они приобретают это специфическое новое качество лишь в процессе производства.

По мнению А. Смита, капитал человека – это та часть его имущества (включающая орудия труда, постройки, землю, собственные способности), из которой он рассчитывает извлечь доход.

В эпоху научно-технической революции и преобразований в структуре производительных сил, фактором экономического роста становится непосредственно сам работник. Эффек-

тивность использования основных ресурсов все больше зависит от того, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов. «Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности».

Дж. Р. Маккулох считал капиталом самого человека: «Вместо того, чтобы понимать капитал как часть продукции промышленности, несвойственной человеку, который мог бы быть сделан применимым для его поддержки и способствовать производству, кажется, не существует каких-либо обоснованных причин, по которым сам человек не мог бы им считаться, и очень много причин, по которым он может быть рассмотрен как формируемая часть национального богатства».

Доказывая справедливость отнесения рабочей силы к капиталу, Ж. Б. Сэй отмечал, что способности и силы, достаточные для исполнения даже самой легкой работы, могут быть рассмотрены как капитал, который образовался лишь ежегодным накоплением и последовательным увеличением расходов на воспитание человека [3, с. 13].

Современные экономисты к понятию человеческого капитал относятся по-разному. Но они сходятся во мнении, что человеческий капитал является главной движущей силой общества, и что государство, а не только сам индивидуум, должно на формирование человеческого капитала обращать особое внимание.

Теории человеческого капитала стало придаваться большое значение, так как она позволяла с общих позиций изучать многие явления рыночных отношений, выявить эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств [4, с. 67].

Под человеческим капиталом в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Итак, можно сказать, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек, а:

- 1) приобретенный запас знаний, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;
- 2) использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника;
- 3) увеличение доходов способствует заинтересованности работника, что приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал.

Накопление человеческого капитала состоит из определённых затрат человека (семьи, фирмы, государства) направленных:

- на поддержание здоровья;
- на получение общего или специального образования;
- на поиск работы;
- на профессиональную подготовку и переподготовку на производстве;
- миграцию по зависимым и независимым от человека причинам;
- рождение и воспитание детей;
- поиск приемлемой информации о ценах и заработках и т.п. [5, с. 54].

Чаще всего в процессе выяснения сущности человеческого капитала экономисты используют *неоклассический* подход или так называемую *теорию мейнстрима*, основными постулатами которой или ее так называемого «жесткого ядра» являются *методологический принцип индивидуализма* и *концепция «рационального поведения»*. Исходя из этого, человеческий капитал исследуется как ценность, приносящая доход, в качестве которой выступает совокупность атрибутивных (собственных) и приобретенных свойств и способностей человека.

Известный экономист С. Фишер дает такое определение этой категории: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию». В рамках данного подхода обосновывается, что основными источ-

никами воспроизводства человеческого капитала являются инвестиции, т.е. расходы, связанные с образованием, здравоохранением, профессиональной подготовкой, миграцией, рождением и воспитанием детей [6, с. 23].

С помощью эмпирических данных и математических моделей доказывается, что подобного рода инвестиции приносят длительный и устойчивый экономический эффект. Отсюда следует, что их можно использовать как рыночный механизм стимулирования расширенного воспроизводства человеческого капитала. Другими словами, центр усилий переносится на уровень индивидуального воспроизводства. Однако такой методологический подход в исследовании человеческого капитала теоретически мало продуктивен, а на практике и крайне опасен.

Опыт реформ в России показывает, что увеличение затрат на воспроизводство человеческого капитала, исходя из индивидуальных предпочтений на любой из фаз его воспроизводства, отнюдь не всегда приносит высокий общественный эффект. Один из примеров, подтверждающих этот факт, – это низкая рождаемость в России. Сегодня суммарный коэффициент рождаемости составляет 1,2, в то время как для простого замещения поколений, т.е. для простого воспроизводства человеческого капитала необходимо 2,6 рождений на одну супружескую пару. В первую очередь это связано с высокими затратами на рождение и воспитание детей [6, с. 23].

Не является эффективным рыночный механизм и в вопросе профессиональной подготовки человека. Осуществляя инвестиции в образование и получение квалификации, индивиды ориентируются на профессии и специальности, которые в настоящее время востребованы бизнесом и приносят большие доходы. Но через 5-6 лет ситуация на рынке труда может коренным образом измениться. Избыток специалистов ранее престижных специальностей может создать проблемы с их трудоустройством. Уже сегодня такое положение дел наблюдается среди выпускников вузов в области права, экономических специальностей и т.п. Только от 30 до 50% молодых специалистов по этим специальностям в настоящее время могут найти свободные вакансии. Это приводит к разочарованиям, неуверенности и личным трагедиям [6, с. 24].

В этой связи, в исследовании проблем человеческого капитала более плодотворным является *институциональный* подход, который, используя наиболее весомые достижения таких областей научных знаний, как философия, социология и психология, опирается на следующие методологические положения.

Данный подход дает возможность понять сущность человеческого капитала не просто как ценности, приносящей поток доходов, а как *общественной ценности*, вектор формирования и использования которой задается существующей институциональной системой. Так, например, П. Солодуха пишет: «Человеческий капитал – это институционализируемая социально-экономическая форма бытия рабочей силы, выступающая общественной ценностью и выражающая систему отношений по поводу ее формирования, совершенствования, сохранения и использования». Таким образом, качественные характеристики человеческого капитала зависят не только и не столько от величины инвестиций, направляемых на его воспроизводство, сколько от содержания институциональной системы, в рамках которой осуществляется это воспроизводство [6, с. 24].

Процесс капитализации способностей человека во многом определяет и формы человеческого капитала. Так, капитализация физических сил и потенциала выносливости и трудоспособности формирует капитал здоровья, профессиональных способностей, навыков, знаний и опыта – трудовой капитал, интеллектуальных способностей и возможностей – интеллектуальный капитал, предпринимательских способностей – организационно предпринимательский капитал, нравственных позиций и поведения, морали, уважения общественных традиций и обычаев – культурно-нравственный капитал. При этом в современной экономике капитализация способностей и возможностей человека, а также его личное благосостояние и социальный статус в определенной мере зависят от величины уже накопленного человеческого капитала и эффективности выбора форм его приложения [7, с. 8].

Отметим, что характеристика человеческого капитала была бы неполной, если не учитывать целый ряд моментов, отражающих его особенности.

Во-первых, в современных условиях именно человеческий капитал является главным фактором экономического роста, «... гораздо более важным, чем природные ресурсы или накопленное богатство Именно человеческий капитал ... является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности». В любой отрасли экономической деятельности человеческий капитал, его объемы, качество и формы использования выступают главным фактором экономического прогресса.

Во-вторых, использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком, независимо от источников формирования (государственных, семейных, частных и др.).

В-третьих, чем больше накоплено человеческого капитала, тем дороже обходится потеря заработков.

В-четвертых, эффективность функционирования человеческого капитала и степень отдачи (эффекта) от его применения обусловлены свободным волеизлиянием субъекта, его индивидуальными интересами, предпочтениями и ценностями, общим мировоззрением, культурным уровнем.

В-пятых, человеческий капитал многосложен и включает в себя:

1) услуги человеческого капитала, которые предлагаются на рынке и участвуют в производстве товаров и услуг (человеческий капитал, включаемый в процесс производства, функционирующий человеческий капитал);

2) качества и способности самого человека, участвующие в производстве человеческого капитала (воспроизводящий человеческий капитал);

3) знания и результаты интеллектуальной деятельности, пригодные для патентования и купли-продажи.

Методологической основой дальнейшего анализа является концепция исследования человека как целостной личности, как диалектическое единство и различие в ней природного и социального. Поэтому в рамках комплексного подхода будем учитывать как экономические, так и неэкономические составляющие человеческого капитала.

Человеческий капитал неоднороден по своей структуре, что обусловлено существующими различиями между людьми по уровню образования, профессиональной подготовки и опыта, по интеллектуальному, физическому, эмоциональному и психологическому развитию.

В теории предполагаются разные подходы к определению его активов. Традиционно выделяются фонды образования и подготовки на производстве, поддержания и развития здоровья, обладание экономически значимой информацией, миграционная подвижность рабочей силы и фонд воспроизводства человеческого капитала, что отражает основные направления его накопления: образование и производственная подготовка, здравоохранение, миграция, поиск экономической информации, воспитание детей и уход за ними.

Авторский подход к структуре человеческого капитала. Однако среди экономистов нет окончательного согласия относительно внутреннего состава человеческого капитала. Мы предлагаем выделять следующие основные элементы (активы):

1) Капитал здоровья. Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье как состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие – это динамическое состояние ума, характеризующиеся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда. По нашему мнению, в этом определении акцент сделан на субъективном восприятии здоровья. По существу, речь идет об удовлетворенности жизнью. Удовлетворенность жизнью, безусловно, является важной характеристикой здоровья, однако, определяется, не физическим состоянием индивида, а общими мировоззренческими категориями. Кроме того, на основе ряда публикаций можно утверждать, что, если исходить из определения ВОЗ (полное физическое и социальное благополучие), то более 60% населения развитых стран нельзя считать здоровым. Тем не менее,

здоровье – это состояние физического, умственного и социального самочувствия. Выделим три составляющих здоровья:

- биологическое – изначальное здоровье, предполагающее совершенную саморегуляцию организма, гармонию физиологических процессов;
- социальное – здоровье как мера социальной активности, деятельного отношения индивида к миру;
- личностное (психологическое) – здоровье как отрицание болезни в смысле ее преодоления.

Качественные характеристики здоровья в значительной мере определяют образ жизни носителя человеческого капитала: уровень социальной, экономической и трудовой активности, степень миграционной подвижности, приобщение к современным достижениям культуры, науки, искусства, техники и технологии, характер и способы проведения досуга и отдыха. От уровня здоровья и физического развития зависит возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности. Капитал здоровья оказывает влияние на производительность общественного труда, а значит, и на динамику экономического развития общества.

В этой связи в понятие капитала здоровья, как компонента человеческого капитала, должны включаться физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, период активной трудовой деятельности; в систему характеристик входят понятия заболеваемости, инвалидности, нетрудоспособности, которые объединяются в термине «глобальное бремя болезней» (DALY). Система DALY выражает в конечном итоге годы жизни, потерянные в результате преждевременной смерти носителя человеческого капитала, от нетрудоспособности или инвалидности.

От уровня здоровья и физического развития зависит возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности. Уже на этапе выбора специальности и вида профессионального обучения решается проблема психофизического соответствия личности конкретным видам профессиональной деятельности. Здоровье оказывает огромное влияние на производительность общественного труда, а значит, и на динамику экономического развития общества.

2) Трудовой капитал, т.е. знания и профессиональные способности, навыки и опыт, определяющие уровень квалификации. Чем сложнее труд, тем более высоки требования к квалификации, навыкам и опыту. Уровень квалификации работников относится к важнейшим компонентам человеческого капитала. Квалификация представляет собой степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений, опыта, необходимых для выполнения определённой работы. Определить конкретные, чёткие критерии уровня квалификации очень сложно, поскольку во многом этот показатель связан с такими понятиями как активность, ответственность, напряжённость, умение, ловкость, сноровка и т.д., которые невозможно количественно измерить, поскольку они зависят от настроения, домашней обстановки и т.д. и во многом определяются психологией индивида.

Ранее ведущим компонентом квалификации являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы. В условиях НТП в производственном процессе все большее значение приобретает знание современных методов решения возникающих проблем, владение результатами новейших теоретических исследований и умение реализовывать их на практике. В этой связи опыт как компонент квалификации уступает место широте и многообразию знаний и творческим способностям индивидов. Однако наибольший экономический эффект достигается в результате совместного, «мультипликативного» воздействия этих факторов: знания и способности, приобретаемые в ходе образовательного процесса, трудовые навыки, получаемые за счет накопления производственного опыта, не взаимозаменяют, а взаимодополняют друг друга.

Главным способом получить квалифицированную рабочую силу является образование, обеспечивающее формирование способностей, необходимых для рационализации трудовой деятельности.

Еще один компонент трудового капитала, определяющий базу профессионализма, составляют знание и признание традиций, философии фирмы, ее внутренних ценностей.

3) Интеллектуальный капитал. Именно в форме интеллектуального капитала наиболее значимо проявляются особенности и суть человеческого капитала в целом. Как и предшествующая форма, интеллектуальный капитал во многом определяется уровнем образования индивида, которое обуславливает развитие интеллектуальных способностей. С другой стороны, интеллектуальный капитал служит решающим фактором выработки знаний и информации о них.

Составляющие интеллектуального капитала неоднородны, несмотря на то, что все они порождены человеческим интеллектом. Поясним. В интеллектуальном капитале выделяют две крупные составные части: интеллектуальный капитал, воплощенный в человеке в виде опыта, знаний, способностей к нововведениям и творческой деятельности и т.п.; интеллектуальный капитал, включающий патенты, лицензии, торговые марки и другие объективные факторы, связанные с наличием авторских прав. При этом интеллектуальный продукт обособляется от автора, который сам определяет направления и формы экономического использования своей собственности.

Таким образом, основное различия между этими составными частями заключается в том, что первый элемент, в отличие от второго, неотделим и неотчуждаем от тех, кому он принадлежит, и не может быть скопирован или воспроизведен.

4) Организационно-предпринимательский капитал представляет собой потенциал инновационно-творческой деятельности. «Материю» предпринимательского дела, объективную его сторону исследовали и исследуют очень немногие теоретики. Одним из них был И. Шумпетер, определивший предпринимателя как «новатора», как субъекта иницирующего и осуществляющего инновационные проекты, технологии в организации дела. В таком понимании предпринимательство связано с особым видом деятельности – инновацией. В современных представлениях идеи Шумпетера воспринимаются обычно не более как историко-теоретический факт. Сейчас же под предпринимательством понимается любая хозяйственная или экономическая деятельность, осуществляемая на свой страх и риск и преследующая удовлетворение личных индивидуальных интересов. Такое понимание – самое распространенное – заранее предполагает, что феномен предпринимательства внутренне не связан с каким-либо определенным видом деятельности. Поэтому в современных представлениях секрет предпринимательства погружен обычно в какие-то чисто личные качества субъекта, признаваемого публикой предпринимателем. Тем не менее, основываясь на идеях И. Шумпетера, обосновавшего особое значение предпринимательских, организаторских способностей, способностей к выработке плодотворных бизнес-идей, предприимчивости, решительности, владения коммерческими секретами, можно признать совокупность этих качеств особой формой человеческого капитала.

Реализация организационно-предпринимательской формы человеческого капитала нуждается в достаточно сильной мотивации, в широкой свободе принятия технологических, организационных, социальных решений.

5) Культурно-нравственный капитал. Развитие экономики определяется не только квалификационным уровнем работников, но и общим уровнем их культурного развития, который непосредственно влияет на способность находить нетривиальные, оригинальные решения научных, организационных, технологических проблем.

Культурно-нравственные характеристики человеческого капитала предполагают признание существующей в обществе системы ценностей, культуры, этических норм и норм морали и т.д., которые определяют линию поведения человека, его отношение к делу, вещам, другим людям и самому себе, что, в конечном счете, сказывается на качестве человеческого капитала. Культурно-нравственный капитал определяется духовным развитием индивидуума, условиями его воспитания, уровнем полученного образования.

Важность культурно-нравственных качеств населения для нормальной экономической деятельности неоднократно подчеркивалась классиками политической экономии У. Петти и А. Смитом. Свидетельством взаимосвязи этических и экономических проблем можно считать тот факт, что Адам Смит начинал свою научную деятельность как профессор нрав-

ственной философии, то есть теории морали. Центральная идея А. Смита о «невидимой руке» была впервые сформулирована не в «Богатстве народов», а в «Теории нравственных чувств».

Одной из проблем современности является отсутствие прогресса в нравственно-культурной сфере, отрыв от гуманных традиций прошлого, упрощение морали, акцент не на духовные, этические ценности, а на материальные. По общему признанию западных специалистов в последние десятилетия наблюдается повсеместное расхождение между этическими нормами и их соблюдением.

И государство, и деловые круги осознают взаимовлияние экономики и культуры. В этой связи в мире наметилась тенденция к гуманизации образования, серьезное внимание уделяется художественно-эстетическому воспитанию. Основные качественные характеристики рассмотренных выше активов человеческого капитала представлены ниже в таблице 1.

Таблица 1

Качественные оценки активов человеческого капитала

Формы человеческого капитала	Основные качественные характеристики
Капитал здоровья	<ul style="list-style-type: none"> • состояние здоровья по результатам медицинского обследования; • заболеваемость – частота и перечень перенесенных заболеваний за прожитые годы (анамнез, история болезни); • потери рабочего (жизненного) времени на болезни, лечение и оздоровление (чел.-дней); • потенциал предстоящей активной жизни (лет).
Трудовой капитал	<ul style="list-style-type: none"> • уровень профессионального образования (производственное, ПТУ, техникум, ВУЗ, их репутация); • профессиональный опыт; • профессиональные достижения и рост; • совмещение профессий.
Интеллектуальный капитал	<ul style="list-style-type: none"> • перечень объектов интеллектуальной собственности и формы закрепления авторских прав (патент, авторское свидетельство, специальные документы); • интенсивность использования интеллектуальной собственности (тиражи, частоты, доходы); • рейтинг интеллектуальных продуктов (например, рейтинг популярности композиторов и их песен).
Организационно-предпринимательский капитал	<ul style="list-style-type: none"> • собственный капитал предпринимателя (форма и оценка); • контролируемый капитал (форма и оценка); • права собственности на ограниченные ресурсы (земля, полезные ископаемые, проекты); • организационные привилегии и коммерческие секреты (ноу-хау); • рейтинг организаторского опыта и достижений.
Культурно-нравственный капитал	<ul style="list-style-type: none"> • уровень образования (начальное, среднее, высшее); • оценки интеллекта, эрудиции и культуры (тесты, социологические оценки); • факты отклоняющегося поведения и проступки (преступления, судебные решения, оценки родственников, сослуживцев, досье правоохранительных органов).

Значимость и соотношение приведенных выше компонентов человеческого капитала зависят от конкретно-исторических и социально-экономических условий, наиболее важными

из которых являются НТП и рыночные преобразования экономики.

Выводы. Человеческий капитал как экономическую категорию характеризует накопленный запас здоровья, знаний, умений, организационно-предпринимательских способностей, трудового и социального опыта, культурных традиций и обычаев, целенаправленно используемый для производства продуктов и услуг, а также для удовлетворения насущных общественных и индивидуальных потребностей, увеличивая тем самым доходы человека, предприятия и общества в целом.

Abstract. The article describes a comparative analysis of the main approaches to the definition of human capital. Human capital as an economic category characterizes the accumulated stock of health, knowledge, skills, organizational and entrepreneurial skills, employment and social experience, cultural traditions and customs, specifically used for the production of products and services, as well as to meet the pressing social and individual needs, thereby increasing income people, businesses and society as a whole. In the author's approach is proposed to allocate the following forms of human capital: health capital, intellectual, organizational, entrepreneurial, cultural and moral capital.

Литература

1. Аширова, Г.Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала / Г.Т. Аширова // Вопросы статистики, 2003. – №3. – С. 26–31.
2. Удовенко, И.М. Человеческий капитал как основной источник экономического роста Беларуси в XXI веке / И.М. Удовенко // Белорусская экономика, 2005. – №5. – С. 13–19.
3. Синявская, О.В. Основные факторы воспроизводства человеческого капитала / О.В. Синявская // Экономическая социология, 2001. – №1. – С.43.
4. Андреев, Ю.Н. Человеческий капитал в инновационной экономике / Ю.Н. Андреев // Экономическая социология, 2001. – №1. – С. 12–15.
5. Чеботарев, Н.И. Человеческий капитал – неотъемлемый фактор экономического роста / Н.И. Чеботарев // Маркетинг, 2005. – №4. – С. 12–23.
6. Корчагин, Ю.А. Российский человеческий капитал. Фактор развития или деградации? / Ю.А. Корчагин; Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252с.
7. Трубина, И.О. Развитие человеческого капитала как основополагающий фактор повышения конкурентоспособности фирмы в современной экономике / И.О. Трубина, Е.М. Артюшина // Образование и общество, 2007. – №1. – С. 7–9.