

Эволюция теории человеческого капитала

Основы формирования концепции человеческого капитала были заложены в работах основоположников классической экономической теории: У. Петти, А. Смита, Д.Рикардо. Они первыми ввели в науку идеи важности рабочей силы, способностей человека, его образования в росте богатства страны и ее населения.

Впервые ввел и исследовал категорию «живые действующие силы человека» У. Петти.¹ Он рассматривал ее в контексте национального богатства – с одной стороны, важнейшим фактором роста богатства страны, а с другой – составной его частью. А. Смит подчеркивал преимущественную роль человеческих способностей по отношению к вещественным факторам производства. Он писал: «Увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает»² Д. Риккардо отмечал необходимость и роль образования человека, населения в экономическом росте страны.³

Идеи основоположников мировой экономической мысли о «человеческом факторе» экономического развития общества в дальнейшем были использованы К. Марксом. Согласившись с идеями основоположников классической экономической теории о месте рабочей силы в экономике, под рабочей силой он понимал «совокупность физических и духовных способностей» работников, которые используются в производственном процессе.⁴ Однако Маркс развил эти идеи. Он обосновал необходимость и важность использования особого производства и значительных вложений в создании рабочей силы.

¹ Петти В. Экономические и статистические работы. – М.:Соцэкгиз, 1940. – 324 с.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.:Соцэкгиз, 1956, с.490..

³ Антология экономической классики. Т. 1 – М.: 1993. – с.308.

⁴ Антология экономической классики. Т. 1 – М.: 1993. – с.310.

В настоящее время отдельные крупные специалисты считают, что многие современные экономисты абсолютно игнорируют идеи Маркса, трудовой теории стоимости в вопросах раскрытия сущности и содержания категории «человеческий капитал».⁵ Нам трудно согласиться с этим. Работая в эпоху индустриального общества, уже тогда К.Маркс самого человека называл основным капиталом. В эпоху же постиндустриального общества категория «человеческий капитал» наполняется новым качественным содержанием.

Становление теории человеческого капитала относится к середине двадцатого века, в тот исторический период развития экономики, когда резко увеличились различия в темпах экономического роста между отдельными промышленно развитыми и отсталыми государствами.

С конца 18 – по начало 20 столетий значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Лист, Дж. Мак-Куллоха, Г.Д. Маклеод, А. Маршалл, Дж. С. Милль, Ш. Сэй, И.Ф. Тюнен, Т. Уинштейн, Дж. С. Уолш, И. Фишер, У. Фарра.

Швейцарский экономист Леон Вальрас, являясь родоначальником теории предельной полезности, пытался сочетать принцип предельной полезности с теорией спроса и предложения и теорией издержек производства. Глубоко исследуя производственные издержки, он показал роль живого труда в их формировании.⁶

Американский экономист Джон Морис Кларк показал роль государственного регулирования труда и теоретически обосновал целесообразность реализации ряда государственных мер по экономическому регулированию рынка труда применительно к развитым странам.⁷

В соответствии с экономическим учением немецкого экономиста Фридриха Листа главным источником богатства нации является

⁵ В.Я. Ельмеев. Человек труда вместо человеческого капитала // Перспективы человека в глобализирующемся мире / Под ред. [Парцвания В.В.](#) – СПб.: [Санкт-Петербургское философское общество](#). – 2003. с.319-351.

⁶ Etudes economie politique appliqué, ou Theorie de la production agricole ..., Losanne, 1898.

⁷ Economic institutions and Human Welfare, N. Y., 1957.

«умственный капитал» - открытия, изобретения, успехи в науках, искусстве и т.д. ⁸ Ф. Лист считал, что благосостояние нации зависит не от количества богатства, а от тех производительных сил, которые это богатство создают.

Английский экономист Джон Рамсей Мак-Куллох, развивая учение Д. Рикардо, отмечал, что рабочий является важнейшим участником процесса труда и одновременно товаровладельцем. Глубинные корни современных идей социального партнерства берут начало с идей Дж. Мак-Куллоха.⁹

Английский экономист и юрист Генри Даннинг Маклеод к главному источнику общественной ценности относил меновые отношения. Особенную роль в экономическом росте государства он отводил кредитно-банковским операциям. В связи с этим компетенции работника – его знаниям, опыту, умственным способностям в этих областях он отводил определяющее место в процветании населения.¹⁰

Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, И.Ф. Тюнен, Т. Уинштейн, У. Фарр, И. Фишер придерживались мнения, в соответствии с которым человеческим капиталом является сам человек, а не его качества – образование, способности и т.п. Позже этой же позиции придерживался А. Маршалл. Он ввел понятие «персональный капитал», имея ввиду человека, обладающего физической силой, способностями, навыками, способствующими росту производительности труда.¹¹ Однако в целом экономические взгляды А. Маршалла отвергали концепцию человеческого капитала как определяющую, базовую в системе экономических отношений.

Другие экономисты, такие, как: Ф. Лист, Дж. С. Уолш, Дж. С. Милль под человеческим капиталом понимали не самого человека, а его способности к труду – образование, квалификацию, навыки. Одни способности являются природными, другие – приобретенными человеком в процессе своей жизнедеятельности. Это положение получило развитие в

⁸ Roussakis E.N., F. List. The Zollverein and the uniting of Europe, Bruges, 1968.

⁹ О начале, успехах, особенных предметах и важности политической экономии. – М.: 1934.

¹⁰ Основания политической экономии. – СПб., 1865.

¹¹ Маршалл А. принципы политической экономии. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – с.124.

экономических взглядах Р. Дорнбуша, С. Фишера, К. Шманлези, которые к человеческому капиталу относили не только физические и трудовые способности личности, но и его духовно-мировоззренческие особенности – культурные, психологические, морально-нравственные. Большую роль они отводили личностным особенностям индивида в контексте социального окружения, процесса принятия управленческих решений, готовности брать на себя ответственность, собранности и решительности в наиболее сложных и неординарных ситуациях. Это на сегодняшний день является базовой идеей многих специалистов в области управления в вопросах формирования облика современного менеджера в организации, в том числе на уровне высшего руководства хозяйствующего субъекта.

С начала 20 столетия экономисты, работающие в рамках концепции человеческого капитала, стали делать первые попытки количественно оценивать эффективность человеческого капитала в экономике. Они начали широко использовать экономико-математический и статистический инструментарий в таких вопросах, как: стоимость человека; влияние национальной системы образования на экономический рост страны; издержки семьи, связанные с повышением экономической ценности человека; формирование и использование государственных расходов, необходимых для воспитания и образования населения. Большой вклад в исследование этих вопросов внесли Л. Дублин, Ф. Крам, И. Фишер, С.Х. Форсит. Отдельные положения экономических взглядов этих крупных ученых-экономистов использовались в дальнейшем при формировании современной теории человеческого капитала.

Формирование теории человеческого капитала как самостоятельного научного направления связано с зарубежными исследованиями 60-х гг. второй половины 20 столетия. Этому способствовали сложившиеся ко второй половине прошлого столетия особые социально-экономические условия.

1. Переход к инновационному производству в результате высоких достижений научно-технического прогресса. Это привело к повышению роли

сложного труда и особой квалификации работников, в результате чего стала переосмысливаться роль и место рабочей силы в производственном процессе.

2. В результате глубоких изменений в содержании производственных процессов во многих областях общественной жизни в структуре себестоимости конечного продукта все больше стала занимать доля интеллектуальных, высокопрофессиональных затрат труда работников. Высокая материалоемкость продукта во многих хозяйственных процессах стала уступать высоким «интеллектуало- и профессионалоемкости» (что на практике проявляется в росте трудоемкости, предпринимательского дохода, государственных средств и т.д.).

3. Ускорение процессов гуманизации социально-экономических отношений в наиболее развитых странах мира, устойчивость и авторитетность «идеи человеческой ценности» на всех уровнях управления экономикой – в социально-экономических системах разного вида и рода.

4. Накопившийся теоретико-методологический потенциал концепций человеческого капитала в мировой экономической мысли. Он дал возможность критически оценить состояние научной мысли в области концепций человеческого капитала и создать на базе них с учетом новых социально-экономических условий в обществе новое самостоятельное научное направление – теорию человеческого капитала.

Основоположниками современной теории человеческого капитала являются лауреаты Нобелевской премии 1979 и 1992 гг. соответственно Т. Шульц и Г. Беккер – американские ученые-экономисты.

Первое определение человеческого капитала принадлежит Т. Шульцу. Его известность связана с публикацией в открытой печати двух авторских работ в 1960 и 1961 гг.: «Формирование капитала образования»¹² и «Инвестиции в человеческий капитал». В работе «Инвестиции в человеческий капитал» Т. Шульц писал: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим

¹² Schulz T. Capital Formation bi Edukathion // Journal of Politikal Economu. – 1960, p.25.

свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость. Понимание капитала, как нечто такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части: на человеческий и нечеловеческий капитал».¹³

Концепция человеческого капитала Т. Шульца сводится к нескольким ключевым моментам.

1. «Человеческий капитал» – это дополнительный источник дохода, который создается с помощью знаний, навыков, способностей человека.
2. Образование является одной из форм капитала, важнейшим фактором, обеспечивающим экономический рост и одновременно обособившимся источником роста – вне институтов, субъектов институциональной среды.
3. Капитал образования – это человеческий капитал вследствие того, что он неотделим от человека.
4. Образование как капитал является источником будущих удовлетворений и (или) заработков.
5. Для улучшения качественных характеристик рабочей силы необходимы дополнительные вложения средств (инвестиции) в образование.
6. Инвестирование образования является одним из вложений средств в факторы производства, создающие прибавочный продукт.

Г. Беккер развил теорию человеческого капитала. Он внес самый большой вклад в данное научное направление и поэтому считается общепризнанным создателем научной школы в рамках концепции человеческого капитала. В книге «Инвестиции в человеческий капитал», изданной в 1962 году, Гарри Беккер писал, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека. К основным направлениям инвестирования он считал обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию, поиски информации о ценах и доходах.¹⁴ По его мнению, эти расходы разными способами воздействия способствуют

¹³ Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review. – 1961, March – № 1.

¹⁴ Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. Oct., 1962.

развитию производительной силы, интеллектуального и культурного потенциала человека.

Вскоре изданная книга Г. Беккера в 1964 году «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» была признана «классикой» теории человеческого капитала. Она стала основополагающей для дальнейших исследований Г. Беккера и его последователей, в том числе представителей других школ концепции человеческого капитала. Благодаря Г. Беккеру и его последователям была доказана состоятельность идей рентабельности высококачественной образовательной системы в долгосрочном временном интервале для национальной экономики. Это послужило основанием для утверждения и реализации политики государственного инвестирования средств в сферу образования.

Понятие «человеческий капитал» в науке весьма неоднозначно. Так, лауреат нобелевской премии по экономике Г.С. Беккер человеческий капитал рассматривал неразрывно с его обладателем – работником. Под человеческим капиталом он понимал запас знаний работника, в процессе трудовой деятельности которого формируется прирост дохода.¹⁵ Из этого вытекает, что процесс производственного потребления человеческого капитала неотделим от его обладателя. Условием получения дохода с человеческого капитала является трудовое усилие работника. Величина человеческого капитала измеряется в денежных единицах и определяется величиной инвестиций в образование, здравоохранение и т.п.¹⁶

Определяемые Г.С. Беккером три основные формы проявления человеческого капитала – общие знания, специальные знания и прочие виды

¹⁵ Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г./ Вестник С.-Петербургского университета, серия 5., вып.3, 1993.

¹⁶ Беккер Г.С. Теория распределения времени // Вехи экономической жизни. Рынки факторов производства. Т.3 Под ред.В.М.Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000; Becker G.S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third edition. Chicago. The University of Chicago Press, 1993.

знаний сосуществуют и имеют нетождественную материальную (инвестиционную) обеспеченность.¹⁷

Общие знания (общий человеческий капитал) индивидуума формируются в результате реализации воспитательной функции семьи, услуг воспитания и образования учреждений среднего и высшего образования. Доход, полученный от общих знаний, присваивается непосредственно обладателем знаний или членам его семьи – теми, кто одновременно выступает инвесторами общего человеческого капитала.

Специальные знания (специальный человеческий капитал) формируется и накапливается в процессе трудовой деятельности на конкретном производственном месте. Его часто отождествляют с опытом, навыками специалиста в рамках его работы в данной организации. Инвесторами специальных знаний одновременно являются как сам их обладатель, так и хозяйствующий субъект, в котором работает данный специалист.

Другие виды знаний (прочий человеческий капитал) формируется в результате получения умений индивидуума работать с информационными продуктами и услугами в направлении поиска более перспективного для данного специалиста места трудовой деятельности.

Последние публикации Г. Беккера были посвящены результатам дальнейших исследований ученых его школы.¹⁸ Они связаны с оценкой конкретных форм проявления человеческого капитала. Если первые работы Беккера были посвящены теории функционирования общего человеческого капитала, то публикации девяностых годов – теории функционирования специального человеческого капитала. Последний неперемещаем и действует в ограниченном пространстве – фирме, в котором работает соответствующий персонал. Он обладает знаниями, навыками благодаря действию факторов, влияющих на производство и развитие специального человеческого капитала

¹⁷ Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672с.

¹⁸ Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал. США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11.

– профессиональной подготовке работников, в которой реально заинтересован работодатель.

В целом школа Г. Беккера формировалась и в дальнейшем развивалась в рамках классической экономической теории. Однако параллельно с ней «стала набирать обороты» институциональная теория человеческого капитала. М. Коллингсворт, К. Ланкастер, М. Уилл, Р. Уиллис исследовали вопросы экономической отдачи человеческого капитала в условиях функционирования социальных институтов и трансформационных процессов развития институционального пространства. Они успешно обосновали целесообразность использования институционального подхода в теории человеческого капитала и доказали реальную роль внеэкономических факторов, влияющих на количественные и качественные характеристики человеческого капитала. При этом особое место в функционировании человеческого капитала отводилось социальной среде, социальным взаимодействиям.

В 70 – 90 годы прошлого столетия в широкой научной общественности получили признание два подхода к оценке экономической роли образования на разных уровнях управления экономикой.

1. Метод межстрановых сопоставлений. Он был небезуспешно апробирован А. Андерсеном, С. Беннетом, М. Боумом, М. Кайзером, Д. Мак-Клелландом. Его сущность заключается в применении международной статистики и учета особенностей моделей функционирования разных типов государств. В данном случае речь идет об управлении социально-экономическими системами на мега- и макроуровнях управления.

2. Метод учета производственных требований. Его авторами были А. Берг, В. Роулинз, Дж. Сквилл, Л. Уильман, С. Боулс, Д. Гордон, Г. Джинтис, Р. Эдварс. Метод предполагал максимальный учет интересов компаний в реализации их целей и задач. Таким образом, попытка количественно оценить значение образования в экономических результатах деятельности субъектов хозяйствования была предпринята на микроуровне управления.

В восьмидесятые годы были продолжены исследования в области эффективности использования специфического человеческого капитала. В частности, всесторонне была проанализирована зависимость между дополнительными инвестициями компаний в образование персонала, динамикой их заработной платы, географической мобильностью работников и эффективностью работы персонала на производстве.¹⁹

На рубеже прошлого столетия зарубежные исследователи проводили анализ влияния инвестиций в образование на специфические формы человеческого капитала на уровне корпоративного управления фирмой в странах развитой экономики. В этот период были опубликованы работы К. Ванга, Г. Грейсона, Н. Герланда, Дж. Минцера, О. Нордхога, Г. Псахаропулоса, Т. Шульца. В частности, ими была предпринята идея использования «ценности» человеческого капитала в практике управления образованием и квалификацией рабочей силы. В этот период была осуществлена активная экспансия экономики в социологию, культурологию, информатику.²⁰

На основе многолетних исследований теории человеческого капитала Л. Туроу обобщил их результаты. «Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги».²¹ В соответствии с этой трактовкой человек, не реализующий эти способности, также обладает человеческим капиталом. Вместе с этим, Л. Туроу отмечал, что обладание человеческим капиталом – это не врожденное свойство человека. Природные склонности, способности человека им рассматриваются как фактор формирования и накопления человеческого капитала.²²

¹⁹ Mincer J, Higuchi Y. Wage Structures and Labor Turnover the United States and Japan // Journal of the Japanese and Internation Economics. – 1988. – № 2.

²⁰ Nordhough O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning. Oslo: Scandinavian University Press, 1993.

²¹ Туроу Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир. – Новосибирск: Сибирский хронограф, 1999. – 432 с.

²² Thurou L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970, с. 116-117.

Благодаря многолетним исследованиям зарубежных ученых теория человеческого капитала стала в мире общепризнанным научным направлением, которое стала активно изучаться в образовательных учреждениях. На базе этого направления были заложены основы других областей знаний: экономики образования, экономики знаний, экономики интеллектуальной собственности. Человеческий капитал стал интерпретироваться в расширенной трактовке. Несколько позже это использовалось сначала советскими, а затем российскими учеными.

В так называемую «эпоху застоя» в СССР выходит ряд небезыссланных работ советских ученых, критически оценивающих достижения зарубежных специалистов в области теории человеческого капитала под углом политической экономики социализма: В.И. Басова, В.С. Гойло, А.В. Дайновского, Р.И. Капелюшникова, В.П. Корчагина, В.В.Клочкова, В.И.Марцинкевича. Так, например, Р.И. Капелюшников считает, что человеческий капитал – это определенный запас знаний, способностей и мотиваций, которые присущи определенному человеку. С одной стороны, они требуют отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, а с другой – являются надежными источниками заработков и доходов в будущем.²³

В отечественной науке теорией человеческого капитала фундаментальным образом начала заниматься лишь с начала девяностых годов прошлого столетия, с момента начала осуществления радикальных экономических реформ в России. В этот период появились первые фундаментальные работы в данной области С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, И.В. Ильинского, Р.И. Капелюшникова, М.М. Критского, В.Т. Марцинкевича.

Критский М.М. в 1991 году одним из первых отечественных ученых опубликовал фундаментальное исследование теории человеческого капитала. Он рассматривает человеческий капитал как «всеобщее-конкретная форма

²³ Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной политической экономики. – М.: Наука, 1977.

человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы (потребительскую и производственную), адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющая как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию.²⁴

В большом экономическом словаре под общей редакцией А.Н. Азрилияна человеческий капитал – это «образование, квалификация, приобретенные в процессе производства; знания и навыки, воплощенные в рабочей силе».²⁵

Именно концепция человеческого капитала стала наиболее популярной и основой развития теории и методологии человеческого капитала российскими специалистами, в том числе и учеными Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.

Например, Б.В.Корнейчук пишет, что человеческий капитал представляет собой «совокупность качеств индивида, которые служат источником потока денежных доходов. Измеряется величиной инвестиций в образование, здоровье и т.д.».²⁶

С.А. Дятлов человеческий капитал определил как «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»²⁷

А.И. Добрынин под человеческим капиталом понимает «... совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных

²⁴ Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во Ленингр. университет. 1991, с.17.

²⁵ Большой экономический словарь./ Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Фонд «Правовая культура», 1994., с.470.

²⁶ Корнейчук Б.В. Информационная экономика. – СПб.: Питер, 2006, с.382.

²⁷ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Методология человеческого капитала // Экономика образования. Международный периодический журнал. Кострома. – 1999. – №1, с.10.

способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиции системной целостности, и адекватных современному состоянию общества...».²⁸

Л.Г. Симкина рассматривает человеческий капитал во взаимосвязи с инновационной экономикой, в которой постоянно возрастает значение интеллектуальной деятельности. При этом человеческий капитал оценивается двояко: как источник производительных сил современного общества, так и важнейший фактор общественного потребления.²⁹

Среди современных определений человеческого капитала встречаются, главным образом, расширенные их толкования. Комплексное определение человеческого капитала в соответствии с расширительной его трактовкой содержится у Л.Ш. Сулеймановой в соответствии с определением Л.Ш. Сулеймановой «это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя».³⁰

С.М. Климов считает, что человеческий капитал – это неотъемлемая категория современной интеллектуализированной экономики. В качестве структурных элементов человеческого капитала он называет биофизический капитал, социальные и интеллектуальные ресурсы личности. С.М. Климов отмечает, что «Эффективность использования человеческого капитала в производстве в значительной степени зависит от факторов общественной

²⁸ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Коннов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. – СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 1993, с.4.

²⁹ Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – СПб.: СПбГИЭА, 2002, с. 48.

³⁰ Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005>.

среды». ³¹ Согласившись с пониманием человеческого капитала С.М. Климова, с нашей точки зрения, стоит подчеркнуть актуальность использования человеческого капитала не только, в производстве, но и за его пределами. С этой позиции человеческий капитал используется «не только в производственной (экономической) деятельности, но и в повседневном обиходе, в жизни, идущей за границами рабочего времени. Поэтому инвестиции в формирование интеллектуальных ресурсов, как и человеческого капитала вообще, не отделимы от расходов на потребление». ³²

Мы будем ориентироваться на наиболее широкое понимание человеческого капитала, впервые данное известным американским экономистом Теодором Шульцем, в соответствии с которым под человеческим капиталом предлагается считать всю совокупность наиболее ценных полезных человеческих качеств, присущих индивидууму ³³.

Из данной трактовки человеческого капитала вытекает несколько принципиальных положений.

1. Человеческий капитал нельзя рассматривать исключительно в качестве одного из наиболее важных факторов роста экономической эффективности деятельности и экономического роста, значений валовых макроэкономических показателей национальных счетов.
2. В связи с тем, что ценность присущих конкретной личности индивидуальных качеств оценивается весьма персонифицировано, человеческий капитал – понятие нормативной экономики, в значительной степени заключающее в себе субъективную составляющую.
3. Весьма «открытым» остается вопрос о характере ценности и полезности человеческого качества. С позиции действия очень сложной системы экономических интересов на социальные и экономические процессы

³¹ С.М. Климов. Ваш человеческий и социальный капитал. <http://www.elitarium.ru> 19.08.2006.

³² Там же.

³³ Schultz, Theodor W. Economic value of education. N.Y., 1963.

в обществе уместно поставить такие вопросы, как: «полезно и ценно **для кого?**» и «полезно и ценно **с позиции чего?**».

Т. Шульц писал: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом».³⁴

Следует обратить внимание на то важное обстоятельство, что врожденные, приобретенные и усиленные человеком ценные качества могут использоваться их обладателем не только в бизнесе, и, следовательно, в рентабельной деятельности. В этом случае возникает вопрос об отношении ценных качеств индивидуума к человеческому капиталу: с позиции экономической теории под капиталом, как правило, длительное время традиционно понималась стоимость, приносящая прибавочную стоимость в результате эксплуатации факторов производства. Однако стоит учесть эволюцию современной экономической мысли, в том числе и к категории капитала, формирование в конце двадцатого и развитие в начале двадцать первого столетий известных концепций теоретической экономики российских и зарубежных ученых.

На основании вышеизложенного будем считать человеческий капитал особым видом капитала, который при определенных специфических условиях может приобретать **иррациональную форму**. Речь идет об эффективном использовании ценных качеств человека, преимущественно в высших формах деятельности в рамках нерентабельного производства (например, в науке, культуре и искусстве, государственном и муниципальном управлении, благотворительности, воспитании и образовании детей в системе функционирования домохозяйства – всех других видах, главным

³⁴ Schultz, Theodor W. Investment in human capital: the role of education and research. N.Y., 1971.

образом, творческого труда). Человеческий капитал рассматривается **не только в контексте создания стоимости**. Данное положение является базовым в дальнейшей «цепочке» наших рассуждений.

Трудно не согласиться с тем, что «К числу важнейших современных экономических закономерностей, свойственных различным странам, относится процесс интеллектуализации экономики и других сторон социальной жизни».³⁵ Известно, что наиболее важные инновации в самом широком смысле создаются не только в коммерческом секторе экономики. Поэтому следует признать правомерность целесообразности рассмотрения конкретных форм использования человеческого капитала и в нерентабельных сферах общественной жизни: государственном и некоммерческом секторах экономики, некоммерческой деятельности бизнес структур, секторе домохозяйств.

Человеческим капиталам владеют в первую очередь интеллектуально богатые личности, способные ориентироваться в нестандартной ситуации, грамотно принимать решения (не только производственного характера в рамках своих профессиональных способностей) и более успешно их реализовывать. Поэтому человеческий капитал человека в принципе неотделим от его интеллектуального потенциала.

Конкретное физическое лицо, фактически не работающее на предприятии, но воспитывающее детей, способствующее становлению личности ребенка, обладает человеческим капиталом, использует его и создает условия для расширенного воспроизводства человеческого капитала. Однако подобного рода труд индивидуума непосредственно не влияет на экономический рост в обществе. Напротив, физическое лицо трудоспособного возраста, занятого поиском работы, в соответствии с официальной статистикой будет относиться к безработному. Как, известно (в соответствии с законом Оукена) рост безработицы непосредственно

³⁵ Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭМО. – М., 2001. – №12. – с.47.

количественно влияет на снижение произведенного совокупного продукта в стране и регионе. В случае нетрудоспособного возраста индивидуума, реально не работающего в каком-либо хозяйствующем субъекте и не имеющего мотивацию на трудоустройство, в соответствии с традиционной концепцией человеческого капитала Г. Беккера сам по себе факт наличия человеческого капитала не констатируется и поэтому не рассматривается – даже при условии, что этот человек реализует функции воспитания и образования детей в рамках функционирования домохозяйства.

Современная концепция человеческого капитала в российской ментальности учитывает мировой эволюционный процесс развития теории данного вопроса, в том числе и разработки отечественных исследователей. В современном экономическом словаре теория человеческого капитала – это «раздел современной экономической науки, изучающий процессы накопления и использования качественных характеристик людских ресурсов; в более узком смысле – экономическая теория образования и подготовки специалистов и рабочих. Под человеческим капиталом понимается запас знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность. Они составляют капитал, т.к. могут служить источником будущих доходов и выгод (как материальных, так и психологических). Но это капитал особого рода, т.к. он воплощается в личности своего носителя. Как и «обычный капитал», человеческий капитал может уменьшаться под воздействием морального или физического износа и увеличиваться в зависимости от инвестирования. К основным типам вложений в человека относятся образование, профессиональная подготовка, здравоохранение, рождение и воспитание детей и др. Образование и профессиональная подготовка, обогащая человека знаниями и умениями, увеличивают объём человеческого капитала, охрана здоровья продлевает

жизнь, рождение и уход за детьми воспроизводят человеческий капитал в следующем поколении».³⁶

В последние годы научные публикации все чаще отражают результаты исследований теории человеческого капитала с позиции институционализма. В рамках неинституциональной экономической теории, с нашей точки зрения, А.А. Цыреновой дается наиболее комплексное определение человеческого капитала, отражающее взаимовлияния трансформационных процессов развития институциональной среды и человеческого капитала. Под человеческим капиталом трансформируемой экономики этот автор предлагает понимать «...накопленный запас здоровья, знаний, навыков, мотиваций, профессионального опыта, адаптационных, коммуникативных и нравственных свойств личности, формируемый путем инвестиций в условиях изменяющихся социальных институтов, адекватный состоянию трансформируемой институциональной среды и активно влияющий на характер происходящих изменений».³⁷

Смирнова В.Т. и Скобляковой И.В. предложили рассматривать подробную классификацию видов человеческого капитала: здоровья, трудового, интеллектуального, организационно-предпринимательского, культурно-нравственного, социального, бренд-капитала, структурного и организационного.³⁸ При этом интеллектуальный капитал они считают определяющим, характеризующим новый этап общественного развития. Под бренд-капиталом авторы понимают клиентский капитал, под структурным капиталом – способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспособляясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении, под организационным капиталом – капитал инноваций и капитал процессов:

³⁶Словарь.ру Человеческого капитала теория. mht...
<http://tfile.ru/forum/viewtopic.php?t=161538>

³⁷Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006, с. 32.

³⁸<http://creativeconomy.ru/library/prd165.php> Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике

знания, которыми владеет вся организация, а не ее работники как индивиды. Очевидно, что отдельные представленные виды человеческого капитала отчуждаемы от их носителя – человека. Трудно согласиться с тем, что все названные виды человеческого капитала являются его структурными составляющими, компонентами: они отражают разные стороны его исследования и регулирования.

Процесс формирования человеческого капитала – это процесс последовательных преобразований: «рабочая сила – трудовые ресурсы – человеческие ресурсы – человеческий капитал». Подобная трансформация непосредственно связано со сферой услуг, благодаря которой каждое звено этой цепочки трансформируется в последующее. Следует подчеркнуть, что в настоящее время отсутствует единственная общепризнанная точка зрения на определение каждого звена процесса формирования человеческого капитала. Последний момент рассмотрим более подробно.

В соответствии с традиционным подходом к рабочей силе обычно понимается способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности, в процессе труда.³⁹ С этих позиций рабочая сила может быть квалифицированной и неквалифицированной. В статистическом учете рабочая сила – это общее число лиц в работоспособном возрасте, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан. В индустриально развитых стран к рабочей силе принято относить всех лиц не моложе 16 лет, работающих, а также зарегистрированных безработных. Обобщенной характеристикой уровня развития рабочей силы считается ее качество, которое характеризуется уровнем общеобразовательной подготовки, квалификации и профессионализма, общей культуры (в том числе нравственности), имеющимися навыками и опытом в данной сфере деятельности. От качества рабочей силы непосредственно зависит качество труда и, соответственно, процесса производства.

³⁹ К.Маркс. «Капитал». Т. I, гл. 4, 5. www.nglib.ru.

Часть населения соответствующей территории, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом, составляет ее трудовые ресурсы. Эта часть населения могут быть реально востребованы экономикой в качестве наемных работников и предпринимателей. Очевидно, что количественные значения показателей трудовых ресурсов определяются численностью населения, особенностями его воспроизводства, а также половозрастными составом и структурой.

Видится весьма спорным вопрос о единстве и различии понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». В этой связи существует точка зрения, в соответствии с которой это родственные понятия, которые относятся к базовым категориям экономической науки, за исключением того, что в зарубежных текстах соответствующей тематики чаще употребляется «рабочая сила» (labor force). Мы считаем, что имеются некоторые принципиальные оттенки различия, безусловно, этих близких по смыслу понятий, которые сводятся к трем моментам.

1. В соответствии с национальными законодательствами разных стран мира рабочая сила имеет четко обозначенные рамки статистического учета, основанные на половозрастном составе населения, общественном статусе индивидов, составляющих население соответствующей территории. Для трудовых ресурсов это жесткое ограничение отсутствует.
2. Вследствие первого отличия количественные значения показателей трудовых ресурсов больше, чем показателей рабочей силы.
3. С точки зрения институционализма «рабочая сила» – понятие формальных институтов экономического пространства, понятие же «трудовые ресурсы» включает в себе неформальную составляющую, величина которой широко варьируется в пространственном и временном диапазоне.

Человеческие ресурсы, в отличие от трудовых ресурсов, нам представляется понятием «более высокого уровня» и условием инновационного производства. Под человеческими ресурсами мы понимаем

единство людских ресурсов и человеческого потенциала – компетенции, опыта, интеллекта, способности к постоянному совершенствованию и развитию. В экономическом аспекте человеческие ресурсы часто трактуются как суммарная ценность «сырого труда», величина которого определяется в основном количеством населения, составляющего трудовые ресурсы соответствующей территории, и человеческого капитала, которым обладает это население. К отличительным признакам человеческих ресурсов от трудовых ресурсов следует относить:

- наличие в человеческих ресурсах интеллектуальной составляющей;
- устойчивую способность индивидов к систематическому совершенствованию и развитию;
- осознанный выбор соответствующего вида деятельности в направлении реализации поставленных целей.

Существуют другие трактовки понятия «человеческие ресурсы». По мнению Б.В. Корнейчука, на макроуровне управления, человеческие ресурсы – это «...члены общества, рассматриваемые с точки зрения способности осуществлять высшую деятельность».⁴⁰ «Человеческие ресурсы страны можно определить как совокупность реализованных и нереализованных способностей членов общества к высшей, творческой деятельности».⁴¹

Необходимость преобразований трудовых ресурсов в человеческие ресурсы, с нашей точки зрения, вытекает из особенностей постиндустриального этапа социально-экономического развития общества, для которого характерны информатизация систем всех уровней управления, инновационность хозяйственных процессов, сервисизация деятельности субъектов.

⁴⁰ Корнейчук Б.В. Экономика труда. – М.: Гардарики, 2007, с. 278.

⁴¹ Там же, с. 52.