ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

УДК 332.1

Касаева Т.В.[1]
Исакова К.Н.[2]

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В статье приводится анализ подходов к определению понятия человеческий капитал, рассматривается его структура, уровни функционирования и эффективность.

Ключевые слова: человеческий капитал, структура, уровни, эффективность.

Kasaeva T.
Isakova K.

TO THE ISSUE OF THE NATURE OF HUMAN CAPITAL

Abstract. The paper provides the definition of human capital and considers its structure, levels of functioning and efficiency.

Keywords: human capital, structure, levels, efficiency.

Зарождение понятия и теории человеческого капитала и ее активное развитие во второй половине XX века обусловлено переносом акцента с физического труда на труд интеллектуальный. В то время, когда общество потребляло продукты реализации эпохи индустриализации, уже набравшей темпы своего развития, и когда была осознана ценность квалифицированных специалистов.

Наиболее заметное развитие теория человеческого капитала в 1950–1980-е гг. получила в работах Гэри Беккера, Джорджа Минцера, Теодора Шульца, Бартона Вейсброда и многих других экономистов. Интенсивное развитие этого направления в западной экономической теории, по мнению Э.М. Короткого, вызвано следующими объективными причинами. Во-первых, оно является попыткой учесть реальные социально-экономические сдвиги, порожденные научно-технической революцией и выразившиеся в том, что в современных условиях накопление невещественных элементов богатства (научных достижений, образа жизни, культуры, роста уровня образования населения и т.д.) приобрело первостепенное значение для всего хода общественного воспроизводства. Во-вторых, обостряющейся потребностью в антикризисном управлении [8, с. 318].

В отечественном экономическом научном сообществе необходимость в более детальном изучении и применении теоретической концепции человеческого капитала была признана в начале 90-х годов. Так, в монографии под редакцией В.Т. Смирнова, приводится мнение по этому вопросу доктора экономических наук, профессора Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета М.М. Критского: «Существующий научный задел позволяет уже сейчас ре-

[1] *Касаева Татьяна Владимировна,* кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики, менеджмента и финансов, Пятигорский государственный университет, г. Пятигорск, e-mail: kasaeva@pgu.ru, тел.: 8-903-413-33-36
Tatiana Kasaeva, Ph.D. in Economics, Professor, Department of Economics, Management and Finance, Pyatigorsk State University, Pyatigorsk, e-mail: kasaeva@pgu.ru, tel.: 8-903-413-33-36
[2] *Исакова Ксения Николаевна*, магистрант, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: ksyu.isackova2010@yandex.ru, тел.: 8-988-856-67-07
Kseniya Isakova, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: ksyu.isackova2010@yandex.ru, tel.: 8-988-856-67-07

шать не только чисто теоретические проблемы в этой области, но и активно переходить к сугубо практическим задачам оценки человеческого капитала на микро-и макроуровнях экономики, включения его в оборот предприятий, разработки государственной политики, формирующей в России благоприятный социальный климат, направленный на выработку у предпринимателей нового типа мышления, основанного на восприятии науки, образования, социального страхования, культуры в качестве выгодных сфер приложения капитала» [10, с. 80–81].

Одно из более доступных для понимания определений понятия человеческий капитал приводит в своей работе Э.М. Коротков: «человеческий капитал есть форма капитала, потому что он является источником будущих доходов или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Человеческий капитал называется человеческим, потому что является составной частью человека или характеристикой группы людей» [8, с. 317].

По мнению Н.Д. Гуськовой, одно из наиболее полных определений человеческого капитала в отечественной литературе дали А.И. Добрынин, С.А. Дятлов и Е.Д. Цыренова – «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере деятельности, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [3, с. 46].

Немного иное понятие сути человеческого капитала находит свое отражение в статье А.О. Вереникина. Так, он пишет, что капитал, как политико-экономическая категория, представляет собой функцию человеческого потенциала в смысле субъекта и источника процессов капиталистического накопления. Термин «человеческий капитал», будучи научной метафорой, может, тем не менее, нести определенную смысловую нагрузку, служа обозначением объекта процессов накопления человеческого потенциала личности и общества. Человеческий капитал может обозначать, накопленный во времени, имеющий историческую специфику во взаимосвязи поколений людей, человеческий потенциал [2].

Также, этим автором рассматривался вопрос классификации человеческого капитала, который в свете процессов накопления подразделяется на основной и оборотный. Как подчеркивает А.О. Вереникин, многие авторы, такие, как В. Петти, А. Смит, У. Фарр, Т. Уитштейн, Р. Гиффен, Дж.С. Николсон, Е. Граммонд, Дж.Р. Уолш, Л. Дублин и А. Лотка, прямо относили человека и его потенции к труду в разряд основного капитала общества, подтверждая тем самым, что фундаментальные характеристики, полученные человеком на начальных стадиях процесса воспроизводства своих физических, моральных и интеллектуальных активов в рамках института семьи и системы образования, многократно используются в целом ряде производственных циклов как в короткой временной перспективе, так и во взаимосвязи между поколениями людей. Непосредственная способность же к труду, рабочая сила человека, воссоздаваемая в рамках процессов потребления товаров и услуг индивидуумами, как членами домохозяйств, и функционирования работников в рамках производственных процессов выступает в роли «оборотного капитала» индивидуума [2].

Нередко в литературе помимо понятия «человеческий капитал» встречается понятие «человеческий потенциал», иногда в контексте отождествления одного с другим. Анализ идентичности этих понятий в своей работе, также, приводит А.О. Вереникин, приходя к выводу, что эти термины не тождественны, и «если человеческий потенциал – это источник социально-экономического развития, то человеческий капитал – его опосредующий результат, промежуточный итог процессов воспроизводственного кругооборота хозяйственных благ и поступательной, циклической смены направлений их использования» [2].

Не менее детальное описание понятия «человеческий капитал» дает в своей научной статье Т.В. Касаева: «Человеческий капитал – целостность, единство, обладающее определенными свойствами, структурой, следовательно, может быть рассмотрен как система,

состоящая из подсистем». При таком подходе, автор в качестве подсистемвидит такие составляющие человеческого капитала как образование, здоровье, социокультурный компонент и информационный компонент [6, с. 22].

Анализ всех приведенных выше определений и подходов к рассмотрению человеческого капитала позволяет сделать вывод о том, что по сей день как у зарубежных ученых и исследователей, так и у наших соотечественников свой взгляд и понимание данной категории. За прошедшие полвека с небольшим сформировался ряд мнений так или иначе схожих друг с другом, однако однозначности в данном вопросе на сегодняшний день так и не существует.

Наиболее близко к пониманию и применению на практике на наш взгляд является одно из последних приведенных определений человеческого капитала, данное Т.В. Касаевой. Такой подход рассмотрения данной категории является актуальным и простым для понимания и в то же время не теряет своей научности благодаря системному взгляду на вещи, удачно коррелируя с системностью современного общества.

Определив понятие «человеческий капитал», логичным является дальнейшее изучение структуры человеческого капитала. Безусловно, начать данный анализ представляется необходимым с исследований, проведенных основоположником теории человеческого капитала в ее современном виде Г. Беккером.

Так, Г. Беккер выделял следующие компоненты человеческого капитала:

– капитал образования (знания, общие и специальные);

– капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);

– капитал здоровья;

– обладание экономически значимой информацией (информированность о ценах и доходах);

– капитал миграции (мобильность работников);

- мотивация экономической деятельности [6, с. 22].

Однако Касаева Т.В. подвергает сомнению объективность расположения компонентов в представленной очередности, и приводит факты и доводы, существование которых подтверждается содержанием научных трудов отечественных авторов (Вереникин, Томилин, Ильинский, Рожин) и существующей статистикой реальности, отдавая предпочтение здоровью – как базовому компоненту человеческого капитала, с чем невозможно не согласиться.

В то же время, имеет место мнение современных исследователей данного вопроса, подчеркивающее главенствующую роль образования среди других компонентов человеческого капитала, которое опосредованно главной функцией системой образования в нашем обществе – производства и накопления человеческого капитала (знаний и навыков, применение которых повышает производительность работника и повышает его доход) [7, с. 24].

По версии Всемирного банка к основным элементам структуры человеческого капитала, помимо выделенных Г. Беккером, относятся и такие как:

– научный и инновационный капитал (инновации, научно-исследовательские работы);

– капитал культуры (воспитание, самовоспитание, саморазвитие) [11, с. 120].

Такой подход Всемирного банка к структурированию человеческого капитала определенно заслуживает внимания, учитывая темпы развития общества в совокупности с научным прогрессом, когда наука и инновационная деятельность приобретают значение определяющего вектора развития человечества. Важным аспектом, требующим внимания в современной среде развития индивида, является капитал культуры. Грамотное воспитание и правильно выстроенные линии самовоспитания и саморазвития являются залогом развития и функционирования морально здорового общества, лишая его угрозы подмены понятий истинных ценностей.

Некоторые исследователи (Л.В. Брик, А.Г. Горельцев) структуру человеческого капитала рассматривают непосредственно через ресурсоместные образования, и, по их мнению, она включает в себя знания, умения, навыки, способности, здоровье, культурно-нравствен-

ный капитал и социальную идентичность [1, с. 639].

Данный подход к структурированию человеческого капитала также имеет право на существование. Представленные в данной версии структуры элементы человеческого капитала однозначно перекликаются с ранее приведенными примерами, являя собой более узкое и предметное содержание рассматриваемого понятия.

Однако на наш взгляд наиболее соизмерима с реалиями современности структура человеческого капитала, которая была предложена Т.В. Касаевой. Такая структура включает в себя базовые первичные элементы (здоровье психическое и физическое), базовые вторичные элементы и связующие элементы. Группу базовых вторичных элементов составляют компоненты, каждый из которых имеет свои составляющие: социокультурный компонент (социальный статус, имидж, деловые связи, культурный уровень); информация (информация о рынках труда, профессиональная информация, актуальная социально-экономическая информация); образование (уровни образования, специальности, повышение квалификации, переподготовка). Связующими элементами являются самоорганизация и трудовая мотивация.

В данном случае компонентом, осуществляющим интеграцию, выступает самоорганизация, играющая роль ключевого фактора, который обеспечивает эффективное формирование, производство, воспроизводство и развитие человеческого капитала, а компонентом, олицетворяющим связь – трудовая мотивация, являющаяся посредником между человеком и внешней средой [12, 143–148].

Такая удачно рациональная классификация элементов человеческого капитала является инструментом к пониманию функционирования человеческого капитала, представляя собой эффективное подспорье по отождествлению научных положений и существующей обстановки в обществе. Соотношение всех элементов данной структуры с реалиями современного общества подтверждает объективность существования указанной выше группировки элементов человеческого капитала и на наш взгляд не нуждается в изменении. Акценты и приоритеты, расставленные в наши дни, дни эпохи информационного общества являются тому подтверждением, лишний раз подчеркивая важность емкости и рациональности информации.

Что же касается функционирования человеческого капитала, то, по мнению многих ученых, оно происходит на разных уровнях:

– микроуровень (человеческий капитал отдельных индивидов и предприятий);

– мезоуровень (человеческий капитал крупных корпораций и регионов);

– макроуровень (совокупный человеческий капитал в масштабах национальной экономики) [9, с. 194].

Представление иных исследователей вопроса о функционировании человеческого капиталадополнено еще одним уровнем, в рамках которого человеческий капитал также подлежит анализу, – мегауровень (объединение государств и регионов мира) [4, с. 56–57].

Очевидным является понимание важности качества функционирования каждого элемента человеческого капитала на каждом рассматриваемом нами уровне. От того насколько эффективно будет осуществляться функционирование элементов человеческого капитала начиная с микроуровня в лице отдельного индивида зависит степень совокупного качества функционирования человеческого капитала на макро- и мегауровнях. Залогом успешного функционирования являются инвестиции в человеческий капитал посредством приращения каждого его элемента, будь то здоровье, образование, информация или социокультурный компонент, ни в коем случае не исключая самоорганизацию и трудовую мотивацию. На первый взгляд второстепенный элемент – самоорганизация, способен дать высокий задел развитию всего человеческого капитала в целом, что подчеркивает безусловную взаимосвязь всех уровней функционирования человеческого капитала. Не вложив ничего на первом уровне, не стоит ожидать отдачи на втором и эффективности на третьем и последующем.

Важность и необходимость инвестиций в человеческий капитал, прежде всего, должна быть осознана институтом, функционирую-

щим на том уровне, на котором рассчитывается получение ожидаемой отдачи. В рамках освещаемого вопроса, множество государств стремится к повышению качества человеческого капитала, не исключением в данной ситуации является и наше государство. Так, Л.В. Брик и А.Г. Горельцев пишут: «Для решения проблемы ускоренного роста российского человеческого капитала и кардинального повышения его качества необходимо, прежде всего, осознать значимость этой важнейшей общенациональной задачи на высшем государственной уровне» [1, с. 640]. Таким образом, заинтересованность институтов общества каждого последующего уровня в успешном функционировании должна формировать основу для соответствующих инвестиций в человеческий капитал на предыдущих. Здесь, обретая такой прямо пропорциональный эффект взаимосвязи инвестиций и уровней функционирования человеческого капитала, на арену выходит эффективность последнего.

В литературе приведено множество различных точек зрения от чего зависит эффективность человеческого капитала, но все они, так или иначе, выражаются в одном – в оказываемом эффекте функционирования каждого элемента человеческого капитала. Это – состояние здоровья, степень и качество полученного образования, культурный уровень, польза от владения информацией, степень профессионализма и т.д.

Исследуя вопрос эффективности человеческого капитала, некоторые авторы приходят к мнению о том, что лучшим вариантом для анализа его эффективности является матричный метод, где уровни функционирования человеческого капитала агрегируют с элементами структуры человеческого капитала.

Действительно подобное представление данных является не только удобным при произведении некоторых подсчетов, но и формирует основу для принятия объективных решений, а на мезо-, макро- и мегауровнях зачастую управленческих. Так, наглядно сопоставив затраты (инвестиции) на конкретном уровне в части соответствующего элемента человеческого капитала возможно оценить надобность осуществляемых инвестиций на данном уровне в данный элемент и их влияние в целом на эффективность человеческого капитала. Из чего следует, что расчет отдачи от человеческого капитала возможен при анализе направлений и форм инвестирования в различные элементы человеческого капитала.

Таким образом, эффективность человеческого капитала обусловлена множеством факторов, каждый из которых представляет собой «кирпичик» при строении данного капитала. Функционирование каждого элемента человеческого капитала на своем уровне определяет степень качества всего человеческого капитала. Стартом для такого функционирования служат действия, играющие роль инвестиций в человеческий капитал (включая каждый его элемент).

Подводя итог ко всему вышеизложенному, сформулируем краткие выводы: человеческий капитал – это целостность, единство, обладающее определенными свойствами, структурой, следовательно, может быть рассмотрен как система, состоящая из подсистем (образование, здоровье, социокультурный компонент и информационный компонент). Данные подсистемы являются составными частями человеческого капитала, формируя его структуру вместе с самоорганизацией и трудовой мотивацией. Эффективная реализация функционирования всех структурных элементов человеческого капитала на каждом уровне (микро-, мезо-, макро- и мегауровне) должна всегда находиться в группе приоритетных и актуальных вопросов, решаемых на уровне государства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Брик Л.В., Горельцев А.Г. К вопросу о сущности понятия «человеческий капитал» // Вестник МГТУ. 2014. Том 17. № 4. С. 637–642.
2) Вереникин А.О. Различие и взаимосвязь «человеческого капитала» и «человеческого потенциала». Коллективная монография: «Человеческий капитал» и образование / Экон. ф-т МГУ; под ред. В.Н. Чековца, Е.Н. Жильцова, Р.Т. Зяблюк. М.: ТЕИС, 2009.

3) Гуськова Н.Д. [и др.] Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 212 с.
4) Караткевич С.Г., Добрынин В.Н., Багрецов С.А. Методы формирования и оценки человеческого капитала социотехнических систем // Вопросы экономики и права. 2011. № 7. С. 54–58.
5) Касаева Т.В. К вопросу о финансовых источниках человеческого капитала // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2007. Т. 5. № 2-2. С. 124–130.
6) Касаева Т.В. Расширительная трактовка структуры человеческого капитала // TerraEconomicus, 2013. Том 11. № 2. Часть 2. С. 21–27.
7) Ключарев Д.А. [и др.] Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / под общ. ред. Ю.В. Латова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 432 с.
8) Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для СПО. 3-е изд., пер. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 566 с.
9) Рогов Е.И. [и др.] Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.И. Рогова. М.: Издательство Юрайт, 2018. 350 с.
10) Смирнов В.Т. [и др.] Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. д-ра эконом. наук, профессора В.Т. Смирнова. М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.
11) Трапицын С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2018. 314 с.
12) Юрьев В.М., Касаева Т.В. Императивы воспроизводства человеческого капитала в России // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 3 (61). С. 143–148.