

КОМПОНЕНТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ*

Раскрыты теоретические основы формирования человеческого капитала. Рассмотрены главные понятия, используемые в теории человеческого капитала. Обоснована необходимость применения компонентного подхода при определении теоретических основ формирования данного вида капитала, предложена новая методология процесса его формирования. Выявлены специфические компоненты человеческого капитала на различных стадиях развития индивида. Разработана модель формирования инновационного капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, теория человеческого капитала, компоненты человеческого капитала, человеческий потенциал, компоненты человеческого потенциала, исходные (базовые) компоненты, потенциальные компоненты, реальные компоненты.

V.G. BYLKOV
*Dean, Faculty of Human Resource Management, Doctor of Economics, Professor,
Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: pers@isea.ru*

COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL: THEORY AND PRACTICE

The article explains the theoretical foundations of human capital formation and studies the basic concepts used in the theory of human capital. The author grounds the necessity of using the component approach in determining the theoretical foundations of human capital formation and suggests a new methodology for the process of its formation. The work identifies some specific components of human capital at different stages of development of a person. The model of the formation of innovative capital has been worked out.

Keywords: human capital, human capital theory, components of human capital, human potential, components of human potential, primary (basic) components, potential components, real components.

Известно, что качественные преобразования в содержании труда, глубокие изменения в структуре совокупной рабочей силы, ориентация на факторы экономического роста и усиление экономической динамики явились причинами возникновения и развития теории человеческого капитала. Как правило, понятие человеческого капитала связывают с

изучением условий и возможностей обеспечения эффективной занятости и оптимального функционирования рынка труда.

Опыт развитых стран мира доказывает, что существует определенная историческая и логическая последовательность превращения человеческого фактора в ведущую силу интенсификации экономической жизни, ре-

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике», реализуемого в рамках АВЦП «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2011 гг.)».

ализации научно-технических достижений и преобразований в социально-экономической сфере общества. Мировой опыт свидетельствует, что расходы, связанные с производительными вложениями в человека, не только служат для обеспечения творческих начал содержания труда, способствуют росту его производительности, но и возмещаются вместе с прибылью. Данная идея положена в основу современной теории человеческого капитала [2, с. 65].

Разные подходы к теории человеческого капитала привели к различным определениям содержания этого понятия. Однако большинство исследователей сходятся во мнении, что человеческий капитал следует рассматривать, с одной стороны, как совокупность всех затрат на развитие производственных качеств работника, т.е. как вложение средств в формирование и развитие способностей конкретного человека производить товары и оказывать услуги; с другой стороны, как совокупность приобретенных индивидом знаний и компетенций, навыков, мотивации, энергии, которые могут использоваться им в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг.

Концепция человеческого капитала включает ряд существенных направлений. Так, ее основой служит постулат о рациональном поведении индивида, инвестиции которого в повышение своего образовательного уровня представляют собой результат оптимизации его решения в условиях совершенной конкуренции с учетом будущих альтернативных и дисконтированных (приведенных к оценке настоящего времени) доходов, ожидаемых в течение всего рабочего периода жизни. При этом основным концептуальным параметром в теории человеческого капитала является поток жизненных заработков, рассматриваемых в определенный период жизни как результат вложений в человека.

Между тем до сих пор отсутствуют комплексные исследования воспроизводства и развития человеческого капитала на различных стадиях данного процесса, в разных социальных сферах общества. Недостаточно изучена проблема влияния уровня жизни, благосостояния отдельных групп населения на формирование и развитие человеческого капитала. В этой связи назрела необходимость более глубокого структурного анали-

за и оценки качества человеческого капитала в условиях становления рыночной экономики на различных стадиях его формирования.

Представляется необходимым раскрытие сущности экономической категории «человеческий капитал» с позиций выявления структуры, выделения отдельных фаз, элементов и компонентов исследуемого социально-экономического явления на определенных жизненных этапах.

Это связано с уникальностью природы самого процесса развития человека как носителя и объекта формирования человеческого капитала. Развитие человека можно представить как движение по трем генеральным векторам. Во-первых, развитие, обусловленное его генотипом, заданным от природы. Во-вторых, социальное развитие, под которым понимается процесс становления личности человека в зависимости от внешних условий социальной среды, в том числе воспитания и обучения. В-третьих, саморазвитие человека, основанное на осмыслении и изменении содержания своего развития.

Наличие множества вариантов развития человека, широкого разнообразия форм и методов становления личности, альтернатив целей и мотивов поведения, широкой палитры ментальности и вариативности бытия предопределяет необходимость компонентного подхода к исследованию процессов формирования человеческого капитала.

Как правило, под компонентом понимается составная часть, элемент чего-либо. В социально-экономических науках компоненты системы представляют собой обособленные, относительно самостоятельные автономные части социальной или социотехнической системы, определенным образом взаимосвязанные и взаимодействующие друг с другом [5, с. 199].

Компонентами в различных науках (к примеру, в термодинамике и химии) называют не общее число составляющих систему веществ, а такое их число, которое достаточно для выражения состава любой фазы функционирования системы.

Это означает, что формирование человеческого капитала на уровне индивида представляет собой совокупность его личностных параметров, обеспечивающих существование человека, его развитие в различных фазах (этапах) жизнедеятельности.

При этом достижение системой равновесия в процессе функционирования зависит от качественных характеристик отдельных фаз, вариантности развития в отдельных фазах, совокупности изменений параметров отдельных компонентов.

Совокупность компонентов человеческого капитала можно представить в виде пирамиды (рис. 1), вершиной которой выступает набор базовых (исходных) параметров индивида.

На каждом этапе (в каждой фазе) формирования человеческого капитала происходит изменение отдельных качественных компонентов, которые агрегируются в совокупные параметры (к примеру, знания, умения, навыки, привычки, черты характера и т.д.).

В зависимости от природы формирования качественных компонентов можно выделить приоритетные компоненты человеческого капитала на различных этапах его развития.

Заложенные генетически в каждом индивиде личностные характеристики (способ-

ности, память, мышление) могут иметь различные варианты развития. Компоненты этого порядка формируют интеллектуальные свойства человека, которые лежат в основе человеческого потенциала. Интеллектуальные свойства человека проявляются, с одной стороны, как врожденные, генетически обусловленные, а с другой — как результат обучения, воспитания, как производная от общей культуры индивида, социальной группы и общества в целом. Существуют различные точки зрения по поводу того, что первично в интеллектуальных способностях, что определяет уровень их развития. Согласно одной точке зрения, уровень умственных способностей предопределен, запрограммирован, и надежды на его повышение в процессе воспитания нет [4, с. 34–35, 161]. Эта теория нашла практическое воплощение в системе образования ряда стран Запада (в системе элитарного образования в Англии) и в Японии.

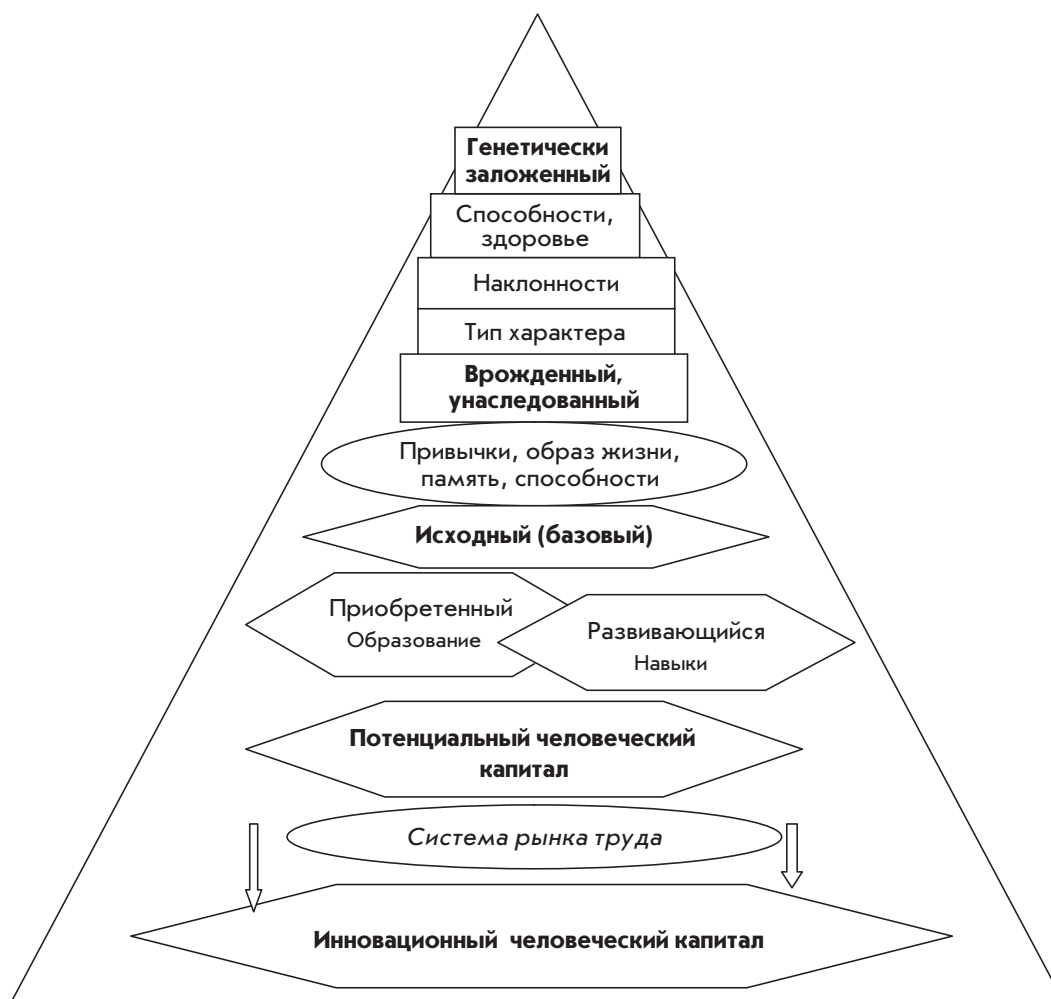


Рис. 1. Компоненты человеческого капитала

Другая точка зрения предполагает активную, творческую роль образования в процессе формирования интеллекта личности со стороны самого индивида и под влиянием усилий семьи и педагогики. Однако несомненно, что формирование индивидуальных интеллектуальных способностей имеет и природное и социальное происхождение. Оно осуществляется под влиянием самостоятельности, инициативы, творчества, критического осмысления действительности; определяется степенью удовлетворения потребности в знаниях.

Такого рода неоднозначность трактовок подчас приводит к смешению понятий «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал».

Например, американский исследователь Т.А. Стюарт считает, что интеллектуальный капитал образован тремя составляющими: человеческим капиталом, структурным капиталом и потребительским капиталом. По его определению, «интеллектуальный капитал — это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию и интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей» [6, с. 12].

Другими словами, Стюарт имеет в виду, что если человеческий капитал полностью не используется, то он уже не превращается в интеллектуальный капитал. На наш взгляд, содержание понятий обоих видов капитала в большинстве своем совпадает, и поэтому трудно разделить интеллектуальный и человеческий капитал. К тому же предпосылки наличия, условия развития интеллектуального и человеческого капитала идентичны, а их носителю они приносят одновременный доход.

В этой связи уместным является следующее определение человеческого капитала: «совокупность врожденных, генетически обусловленных, природных способностей, приобретенных знаний, опыта и мотиваций человека, с помощью которых он может приносить доход» [1, с. 14]. Автор данного определения подчеркивает, что формирование человеческого капитала изначально осуществляется на уровне генетически заложенных в индивиде способностей, полученных и развитых навыков, опыта, которые позволяют приносить ему соответствующий доход. Между тем в определении не акцентировано внимание на содержании, структуре и этапах процесса преобразования способностей,

приобретенных знаний, опыта и мотиваций в человеческий капитал как источник получения дохода и прибыли.

На наш взгляд, главный момент в этом процессе — формирование потенциальных возможностей проявления интеллектуального капитала на этапе его преобразования в человеческий капитал. В первую очередь это связано с тем, что не всегда компоненты интеллектуального развития индивида могут проявляться в человеческом капитале без способностей личности к социализации на основе заложенных способностей. По мере усовершенствования капитала, дополнительных вложений происходят качественные изменения генетически заложенных параметров. В конечном счете на уровне семьи и социального пространства человеческий капитал имеет основания дополняться унаследованными от родителей и закрепляемыми на практике компонентами. Поэтому процессы социализации должны проявляться с учетом врожденных и унаследованных компонентов.

Врожденные и унаследованные параметры человека (наклонности, тип характера, отношение к труду) трансформируются в совокупность привычек, образ жизни и поведения, воспитания трудовой морали, отношения к труду. Как правило, наличие или отсутствие этих качеств, степень их развития проявляются в рамках взаимодействия с социальной средой и могут изменяться в зависимости от качества окружающей социальной среды и семьи.

Поэтому мы считаем, что важной составляющей способностей человека являются его социальные способности. Они обусловлены склонностью индивида к работе в трудовом коллективе и проявляются в ценностных ориентациях работника (отношение к труду, общительность и пр.). Достаточно важное значение имеет воспитание трудовой морали, позитивного отношения к труду. В России в течение многих десятилетий прививалось, внедрялось понятие морального стимулирования, что выражалось в различных видах поощрения за труд. Так отмечались высокие трудовые показатели и дополнялись материальные стимулы. Понятие «трудовая мораль» широко распространено и в Японии. Она включает в себя чувство принадлежности к фирме (предприятию). Такое понимание основано на идее, что компания — это одновременно и место работы, и место, где работник проводит

большую часть своей жизни. Если работник испытывает желание только работать, то сохраняется вероятность, что он будет искать себе другое место работы. Также если работник удовлетворен только местом работы, то атмосфера в данной фирме может не вызывать большого желания трудиться.

Исходя из данного утверждения в рамках теоретических исследований человеческого капитала на первое место выдвигают качественные характеристики способности человека к труду, их использование в производственном процессе и доход от этого как результат участия работника в трудовом процессе. В процессе производства социально-экономические отношения, складывающиеся на рынке труда, предполагают оценку предпринимателем потенциальных возможностей человеческого капитала наемного работника. Предприниматель исходит в первую очередь из возможностей и готовности работника, обусловленных его природными, интеллектуальными и социальными свойствами, осуществлять трудовую деятельность.

Таким образом, базовые компоненты развития человека являются основой процесса преобразования человеческого капитала и реализации развивающегося типа компонентов (получение навыков, самообразование, чтение и повышение интеллектуального уровня, получение жизненного, социального опыта, творческое развитие, развитие способностей к труду, коммуникабельности). На этом этапе важны выявление и закрепление практической направленности развития компонентов.

Предлагаемая нами концепция компонентов человеческого капитала вполне согласуется с исследованием О.И. Шкаратана [7]. Предлагаемые индикаторы человеческого капитала характеризуют базовый (исходный) капитал на основе индексов развития семьи носителя капитала, состояния его здоровья, тогда как индекс образования и профессиональных навыков показывает степень развития приобретенного человеческого капитала, а индекс организационных и предпринимательских способностей характеризует развивающийся тип человеческого капитала. Причем индикаторы человеческого капитала могут оценивать не только отдельного носителя человеческого капитала, но и различные социальные группы в рамках микро- и мезоэкономики (табл.).

Важно определить и разграничить стадии формирования человеческого капитала. Предлагается подразделять данный процесс на стадии (фазы) формирования потенциального и реализуемого человеческого капитала. Это связано с тем, что на первой стадии формирования рабочей силы осуществляется формирование потенциальной рабочей силы, обладающей определенными качественными параметрами. На второй стадии, при вступлении в систему рынка труда, в конкретное производство, человеческий потенциал имеет все основания для превращения в реально реализуемый человеческий капитал. Именно на данной стадии происходит интеграция понятий «рабочая сила», «капитал», «человеческий потенциал».

Распределение индикаторов человеческого капитала в социально-профессиональном разрезе российского общества, 2006 г.

Индикаторы человеческого капитала	Социальные слои*										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Индикатор человеческого капитала группы	48,8	59,3	51,9	35,9	43,8	38,8	29,0	23,5	21,9	16,9	35,3
Индекс образования	6,5	16,2	15,0	7,3	14,4	14,1	6,6	4,8	1,2	1,1	5,9
Индекс профессиональных навыков	9,9	13,8	12,1	8,5	10,1	8,2	6,9	5,5	6,4	3,8	8,1
Индекс организаторских и предпринимательских способностей	13,3	11,0	6,5	5,9	3,3	2,3	2,0	1,3	1,3	1,2	4,1
Индекс здоровья	8,9	7,6	5,6	5,4	6,2	5,0	5,8	5,0	5,9	4,8	11,1
Индекс характеристик семьи	10,2	10,7	12,7	8,7	9,8	9,2	7,8	6,9	7,2	6,0	6,1

* 1 — предприниматели, 2 — управляющие и чиновники высшего звена, 3 — управляющие и чиновники среднего звена, 4 — управляющие и чиновники низшего звена, 5 — высококвалифицированные профессионалы, 6 — профессионалы с высшим образованием, 7 — работники со средним специальным образованием, 8 — технические работники (в сферах бытовых услуг и организации управления), 9 — квалифицированные и высококвалифицированные рабочие, 10 — не- и полуквалифицированные рабочие, 11 — самозанятые.

Источник: [7, с. 217].

Исходя из предпосылки, что понятие «человеческий капитал» основывается на механическом соединении разнородных категорий «рабочая сила» и «капитал», российский ученый В. Щетинин пишет: «Основатели и последователи концепции человеческого капитала допустили смешение двух разных категорий и подмену понятия “квалифицированная рабочая сила” термином “человеческий капитал”. В данном случае мы имеем дело с путаницей, вызванной нарушением логики мышления. Ряд важных свойств и действий, связанных с человеческими способностями к труду в их нынешнем высокоразвитом состоянии, приписывается человеческому капиталу» [8].

Далее автор делает вывод о том, что «экономическая категория “человеческий капитал” — это современный аналог переменного капитала, открытого и научно обоснованного К. Марксом — родоначальником марксистского направления политической экономии». Хотя с этим выводом трудно согласиться, но в конце статьи В. Щетинин совершенно справедливо замечает: «Пока у нас человеческий потенциал выступает лишь как некая возможность когда-либо стать человеческим капиталом в процессе производства».

Далее он отмечает: «Именно человеческий капитал — творец капитала вещественного, он сохраняет и переносит стоимость потребляемого физического капитала на товары, создает новую стоимость, возмещающую стоимость рабочей силы, и приносит прибыль предпринимателям» [8, с. 61].

Таким образом, следует подчеркнуть, что человеческий потенциал может стать человеческим капиталом в процессе функционирования рынка труда; он зависит от условий его использования и возможностей развития в условиях конкретного производства. Соответственно в основе формирования человеческого капитала лежат процессы преобразования исходных (базовых) параметров в потенциальный человеческий капитал путем приобретения новых качеств (приобретенный) и развития (развивающийся).

Процессы формирования человеческого капитала, возможностей и условий его реализации, его оценки возможны в условиях проявления компонентов потенциального человеческого капитала и их интеграции с компонентами системы рынка труда. Модель формирования базового, потенциального и инновационного человеческого капитала представлена на рис. 2.

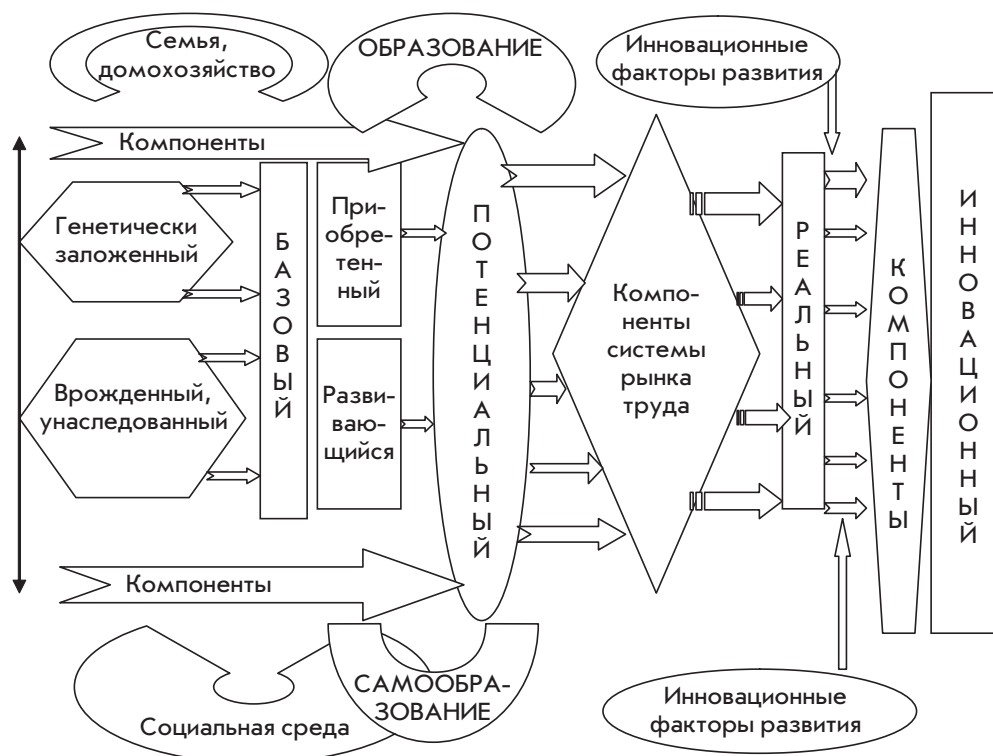


Рис. 2. Модель формирования базового, потенциального и инновационного человеческого капитала

В состав базового (исходного) человеческого капитала входят генетически заложенный и врожденный, унаследованный капитал.

Параметры этого рода капитала выражаются в генетически обусловленных способностях, состоянии здоровья, типах поведения и характере. Причем генетически заложенный капитал представляет собой обеспеченный природой или внешней средой (родителями, семьей) потенциал способностей, состояния здоровья, склонностей и типов поведения. Как правило, он может изменяться в зависимости от возможностей выявления и коррекции на этапе детского и раннего школьного возраста.

Унаследованный капитал характеризует творческие способности, социальные навыки, образ жизни, привычки, формируется и проявляется на уровне семьи (домохозяйства) и имеет практическое воплощение в социальной среде. Он отражает, каким образом унаследованные способности индивида позволяют накапливать социальные навыки и адаптироваться в сложившейся социальной среде (семья, детский сад, школа). Изменение человеческого капитала в данном случае сопряжено с возможностями семьи по расширению социального пространства за счет творческого развития индивида, привлечения его к занятиям в спортивных секциях, творческих коллективах, группах, организации умения самостоятельно адаптироваться в социальной среде.

От того, каким образом сформирован и какими качествами обладает базовый человеческий капитал, зависят процесс приобретения знаний, умений и навыков в системе образования, возможности развития и совершенствования индивида в социальной среде. Каждый этап получения образования (начального, среднего, высшего) характеризуется возможностью постоянного развития потенциала индивида.

При этом следует подчеркнуть, что «наиболее целостной, соответствующей природе человека и человеческого общества, является позиция, выражающая понимание развития человека как согласованного с его природными возможностями влияния всех трех факторов — наследственности, среды и воспитания при доминировании особого, внутреннего, подлинно человеческого фактора — собственной созидательной воли чело-

века. Но сама эта воля не “дана” человеку в готовом виде, она культивируется... в процессе воспитания и саморазвития» [3, с. 50].

Таким образом, совокупность базового, приобретенного и развивающегося человеческого капитала формирует потенциальный человеческий капитал. Лишь вступая во взаимодействие с компонентами рынка труда, потенциальный человеческий капитал может трансформироваться в реальный человеческий капитал.

Трансформация различных типов капитала человека зависит от уникальности носителей, субъектов и среды, траектории изменения компонентов, их вариативности и разнообразия способов накопления.

К примеру, оценка человеческого капитала в основном связана с затратами на получение образования, на поддержание здоровья и т.д., тогда как качественно процесс получения образования имеет достаточное множество вариантов, форм и методов накопления.

Уже в рамках дошкольного образования возник ряд прогрессивных и вполне капиталоемких учреждений (школы раннего развития, школы (центры) раннего творчества и т.д.). В рамках школьного образования появились достаточно капиталоемкие учреждения нового типа: лицеи, гимназии и т.д. Такого рода разнообразие приводит к существенному разнообразию формирования потенциально человеческого капитала.

Масштабность, широта и вариативность используемых форм формирования человеческого капитала должны предполагать ряд временных этапов (фаз) и качественных параметров в зависимости от этапов его формирования: от рождения человека до наступления трудоспособного возраста, трудоспособный возраст и выше трудоспособного возраста.

Если истинным доказательством ценности экономической теории является ее долговечность, модель человеческого капитала проходит это испытание блестяще. Ее основные положения просты, поддаются проверке опытным путем и в целом подтверждаются. Индивид инвестирует средства в свой человеческий капитал — дополнительный год школьного образования, обучение на рабочем месте или приобретение навыков здорового образа жизни — до тех пор, пока предельный доход от этой инвестиции пре-

вышает ее добавленную стоимость. Выгоды делятся в течение всей жизни и дисконтируются с поправкой на текущий момент. Чтобы принимать какие-либо решения относительно инвестиций, необходимо знать исходный

(базовый), потенциальный капитал с целью возможного его превращения в реальный человеческий капитал. Компонентный подход вполне приемлем для такого сопоставления и дальнейшего развития.

Список использованной литературы

1. Болдбаатар Базар. Формирование человеческого капитала в Монголии: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2009.
2. Критский М.М. Человеческий капитал. Л., 1991.
3. Куликова Л.Н. Саморазвитие личности: психолого-педагогические основы: учеб. пособие. Хабаровск, 2005.
4. Лоллер Дж. Коэффициент интеллекта, наследственность и разум. М., 1982.
5. Словарь-справочник менеджера / под ред. М.Г. Лапуста. М., 1996.
6. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал: Новый источник богатства организаций / пер. с англ. В. Ноздриной. М., 2007.
7. Шкаратан О.И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М., 2009.
8. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // Мировая экономика и международные отношения. 2003. № 8. С. 57–61.

Referenses

1. Boldbaatar Bazar. Formirovanie chelovecheskogo kapitala v Mongolii: avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk. M., 2009.
2. Kritskii M.M. Chelovecheskii kapital. L., 1991.
3. Kulikova L.N. Samorazvitie lichnosti: psikhologo-pedagogicheskie osnovy: ucheb. posobie. Khabarovsk, 2005.
4. Loller Dzh. Koeffitsient intellekta, nasledstvennost' i razum. M., 1982.
5. Slovar'-spravochnik menedzhera / pod red. M.G. Lapusty. M., 1996.
6. Styuart T.A. Intellektual'nyi kapital: Novyi istochnik bogatstva organizatsii / per. s angl. V. Nozdrinoi. M., 2007.
7. Shkaratan O.I. Sotsial'no-ekonomicheskoe neravenstvo i ego vosproizvodstvo v sovremennoi Rossii. M., 2009.
8. Shchetinin V. Chelovecheskii i veshchestvennyi kapital: obshchnost' i razlichie // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. 2003. № 8. S. 57–61.