

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ



Н.И. БАЗЫЛЕВ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И РОЛЬ СЕМЬИ В ЕГО ФОРМИРОВАНИИ, РАЗВИТИИ И РЕАЛИЗАЦИИ

Человек не рождается с теми способностями и силами, которые были бы достаточны для исполнения даже самой легкой работы. Эти способности и силы, достигающие своего развития в возрасте 15–20 лет, могут быть рассматриваемы как капитал, который образовался лишь ежегодным накоплением и последовательным увеличением расходов на его воспитание.

Ж.Б. Сэй.

Раскрывается сущность человеческого капитала, соотношение понятий «человеческий капитал» и «знания людей», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал», анализируется роль инвестиций в человеческий капитал, показывается значение семьи (домашнего хозяйства) в формировании, развитии и реализации человеческого капитала.

Ключевые слова: капитал, человеческий капитал, человеческий потенциал.

УДК 331.101.262

Человеческий капитал, как и любой другой вид капитала, втянут в систему рыночных отношений, правда, со своими специфическими особенностями касательно производства, подготовки и переподготовки, а также его реализации. Этот процесс осуществляется через рынок труда, который в соответствии с концептуальными основами экономической теории существует и функционирует в двух основных формах — внешний и внутренний рынок труда. Внешний рынок связан с процессом подготовки и переподготовки профессиональ-

Николай Иванович БАЗЫЛЕВ, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

ных кадров, где главными фигурантами выступают государство и частный сектор, а основными формами подготовки человеческого капитала являются университеты, институты, колледжи. Ранее самостоятельным звеном подготовки квалифицированных рабочих кадров выступала система профессионально-технического образования, а ныне она оказалась преобразованной в систему колледжей, готовящих менеджеров, т. е. управленцев.

Экономисты различных школ понятие «человеческий капитал» трактовали по-разному. Так, А. Смит в «Исследовании о природе и причинах богатства народов» отмечал, что совокупным запасом богатства общества следует считать постоянный капитал, а одной из частей этого капитала выступает «полезность талантов, приобретенных жителями страны — членами общества». Эти таланты приобретаются во время воспитания, общения и дальнейшего образования, а все расходы составляют постоянный капитал. К. Маркс рассматривал рабочую систему как составляющую часть капитала, которая становится капиталом уже после продажи полезного труда капиталисту. Современное восприятие «человеческого капитала» возникло в 50—60-х гг. XX в. на базе исследований, проводимых американским экономистом Т. Шульцем. Он изучал источники и факторы роста производительности труда, закладывая в основу анализа наиболее значимые, с его точки зрения, параметры, расчеты. При этом оказывалось, что прирост исследуемого показателя происходил за счет еще какого-то неучтенного фактора. Поскольку этот фактор имел постоянное значение, он был изучен и обозначен как приобретаемые и развиваемые человеком способности к труду и назван «человеческим капиталом».

В середине XX в. в США сформировалась целая школа исследователей человеческого капитала: упомянутый Т. Шульц (Чикагский университет), Г. Беккер и Д. Минцер (Колумбийский университет), Л. Тароу (Массачусетский технологический институт), Б. Вэйсброд (Вашингтонский университет) и др. В состав понятия «человеческий капитал» представители данной школы включают знания, навыки, опыт, здоровье и т. д., которыми обладает работник и которые могут быть использованы для производства благ и услуг и должны находить отражение в повышении производительности труда и росте уровня заработной платы. Одновременно формируется осознание того, что «вложения в человека» носят не только чисто затратный характер, но, в большей степени, есть долговременные инвестиции, обладающие мультипликационным характером. За человеком закрепляется статус ведущего элемента производства, определяющего динамику и эффективность экономического развития. С вхождением общества в информационную стадию развития формируется «гуманистическая экономика», ориентирующаяся на социум, общество в целом, а человек в нем становится конечной целью прогресса. Меняются приоритеты между материально-вещественной и личностной сторонами производства. Раньше соотношение здесь строилось таким образом, что ведущая роль в развитии общества отводилась производительным силам, которые тянули за собой экономические и социальные отношения. Человек с его навыками и знаниями ставился как бы на второй план. Теперь, особенно в связи с превращением науки в ведущую производительную силу, роль человека начинает оцениваться более высоко. Экономическая наука начинает исследовать не просто рабочую силу как способность человека к труду, а человеческий фактор в производстве. Этим самым подчеркивается приоритет личностного фактора в системе общественного производства.

В экономической литературе складываются понятия «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» [1, 2]. Человеческий потенциал характеризуется как социальный базис, которым располагает страна и готова предоставить (на платной или бесплатной основе) его людям для формирования

человеческого капитала. Человеческий потенциал и человеческий капитал никоим образом не следует отождествлять: человеческий потенциал — это то, что создает и приумножает государство для развития человека, это достояние общества в целом. Человеческий капитал — достояние каждого отдельно взятого человека, свидетельством того, в какой степени последний может воспользоваться представленной общностью возможностью получить образование, нужную работу, совершенствовать свое физическое состояние и развить профессиональные навыки.

Развитие человеческого капитала ускоряется под воздействием инвестиций. При этом инвестиции могут рассматриваться в двух аспектах — как вложение финансовых средств и как определенные виды деятельности. Существует классификация инвестиций в человеческий капитал: вещественные (затраты, необходимые для физического формирования человека, — на воспитание ребенка) и невещественные (способствующие росту производительности капитала, воплощенного в людях, умножающих знания и опыт) [2, 63].

Исследователи человеческого капитала отмечают, что наибольшей отдачей в человеческом капитале обладает образовательный фактор (в том числе и семейный), на долю которого приходится порядка 60 % эффективного воздействия, а на все остальные компоненты — фактор здоровья, общей культуры, профессиональной выучки, стаж работы, наследственный фактор, капитал миграции, способность к поиску новой информации, уважение к политической и социальной стабильности и другие — приходится не более 40 % эффективного действия человеческого фактора [3, 89].

Вторым структурным элементом рынка человеческого труда выступает внутренний рынок труда. Он связан с внутрипроизводственным продвижением квалифицированной рабочей силы, ее курсовой и бригадной подготовкой, перестановкой, продвижением по служебной лестнице и т. д. По определению современных исследователей, внутренний рынок труда (ВРТ) организации — это совокупность социально-экономических отношений между работниками, работодателями и профсоюзами по поводу использования человеческого капитала разных категорий персонала и их трудовой мобильности (продвижения) внутри организации. Так как отношения между субъектами на ВРТ строятся по рыночным и социальным принципам, то критерием выделения функций данного рынка труда будет реализация этих отношений в одной из моделей (рыночной или социальной), с одной стороны. С другой стороны, объекты ВРТ неоднородны, поэтому неоднородны по содержанию его функции [4, 18; 5–7].

В начале 70-х гг. XX в. внутренний рынок труда организации научно оформился в концепции П. Доринджера и М. Пиоре, которые определяют внутренний рынок труда как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируется комплексом административных правил и процедур [5, 28]. Авторы концепции характеризуют механизм функционирования внутреннего рынка труда как материализацию закона спроса и предложения рабочей силы, действие которого модифицируется при помощи внутрифирменных кадровых процедур [4, 5]. В итоге, было определено, что внутренний рынок труда функционирует на основе закона спроса и предложения рабочей силы на микроуровне, который модифицирован при помощи внутрифирменных административных процедур, квалификации и образовательного процесса на рабочем месте. Хотя не была учтена неоднородность внутреннего рынка труда, обусловленная спецификой его объекта, связанного с субъектом и условиями формирования человеческого капитала, спецификой формирования профессиональной структуры работников, а также участием семьи и домашних хозяйств в процессе становления, развития и реализации человеческого капитала.

Формирование и накопление человеческого капитала является весьма длительным и многоплановым процессом, включающим неформальное обучение и воспитание (прежде всего в семье), образование и общую профессиональную подготовку в рамках специализированных организаций системы общеобразовательного школьного, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, профессиональную подготовку и переподготовку в рамках внутрифирменных образовательных программ; неформальное обучение посредством накопления новых знаний как в процессе функционирования общественного производства, так и в процессе повседневной жизнедеятельности.

Таким образом, процесс формирования и развития человеческого капитала весьма сложен, в нем должны участвовать как рыночные механизмы, так и субъекты хозяйствования — государство, фирмы, домашнее хозяйство. При этом главным направлением действия рыночных и институциональных структур должно быть распространение знаний. В современных условиях само по себе повышение производительности физического труда работников уже не может создавать дополнительных материальных ценностей в требуемых объемах, первостепенное значение приобретает повышение производительности труда организаторов производства и управленцев. Потребовалось применение знания к самому знанию, к индивидуальному и массовому сознанию людей. Знания в современных условиях должны целенаправленно применяться для того, чтобы своевременно выявлять, какие новые знания потребуются в ближайшее время для решения социальных и экономических задач, выяснять, явится ли получение таких знаний оправданным и что следует предпринять для обеспечения эффективного их использования. Современное знание должно ежедневно и ежечасно доказывать свою значимость и проверяться практикой. Знание — это ресурс, имеющий практическую ценность и служащий целям получения конкретных результатов.

Несмотря на возрастающую роль знаний в экономическом и социальном прогрессе, процесс освоения и использования знаний весьма противоречив: с одной стороны, растет осознание роли и могущества знаний, а с другой — расширяется общественный нигилизм по отношению к овладению знаниями. Известный современный американский пропагандист знаний, преуспевающий бизнесмен и один из лучших профессиональных ораторов в мире Брайан Трейси отмечает: «Сегодня основным источником ценностей являются знания... Знания обладают поразительным свойством: их можно воспроизводить сотни тысяч и даже миллионы раз и при этом они не теряют своей ценности. Это один из тех «предметов потребления», который можно применять фактически бесконечно» [6, 212]. И далее, продолжая, с сожалением подчеркивает: «По данным Американской ассоциации продавцов книг, 70 % взрослого населения Америки за последние 5 лет не посетили ни одного книжного магазина. Средний американец прочитывает менее одной книги в год; 58 % взрослых американцев после окончания средней школы вообще не прочитывают ни одной книги от корки до корки» [6, 229].

Итак, знания — это тот резервуар, которым должно наполняться человеческое сознание, именно они являются истинным достоянием человеческого капитала. Пора обратить внимание исследователей на тот неопровержимый факт, что пока человеческий капитал анализировался и исследовался в экономической литературе и социальных литературных источниках, можно сказать, уже в «готовом» виде, т. е. вполне сформировавшимся. Чтобы не быть голословным, обращаемся к внешнему рынку труда, где действует система подготовки и переподготовки кадров. Она имеет дело с «готовым» материалом, т. е. лицами в возрасте 16—18 лет и располагающими средним образованием. Эта система профессионализации человеческого капитала достаточно

разработана и описана в зарубежной и отечественной литературе, с учетом даже национальных особенностей.

Обратимся к внутреннему рынку труда. Он также базируется на «готовом» материале, ибо прием на работу, трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров здесь законодательно регламентирована и стандартно определена взрослым статусом человеческой личности. Субъект хозяйствования в лице фирмы, предприятия лишь «шлифует» ее, приспособлявая к условиям собственного производства. Но возникает вопрос, где складывается основа формирования человеческого капитала, кто участвует и несет ответственность за экономический и социальный статус данного ресурса общественного развития и социального прогресса? Данный вопрос находится пока вне поля зрения интересов формирования и развития человеческого капитала. Хотя могут возникать возражения, связанные с тем, что данная сфера находится в поле зрения и под постоянным контролем государства. Это так, но здесь еще действует система обычного образования подрастающего поколения, обучения его грамотности и понимания закономерностей восприятия общественной жизни. Человеческий капитал как жизненная тенденция и динамика профессиональной и социальной жизни в данной сфере пока практически не регламентируется и не учитывается ни государством, ни рыночными структурами. Речь идет о том, что семья и школьное образование на постсоциалистическом пространстве все еще стоят в стороне от интересов развития человеческого капитала.

Обратимся к роли семьи, значение которой в формировании социально значимой личности огромно. В условиях господствующей в обществе системы рыночных отношений, семья — социальная общность людей, основанная на браке или кровном родстве, члены которой связаны общностью быта, родственной ответственностью, финансовой взаимозависимостью, профессиональной и служебной подчиненностью, взаимной помощью и моральной ответственностью. Как видим, семья концентрирует в себе весьма широкий круг отношений, именно в этих отношениях формируются и закладываются основы последующего понимания сущности человеческого капитала. В заглавии определены такие понятия, как «формирование», «развитие» и «реализация человеческого капитала».

Касательно процесса формирования человеческого капитала именно в семье проявляется исходная профессиональная склонность будущего субъекта человеческого капитала. Уже с момента рождения ребенка начинается интуитивное определение будущей профессиональной склонности младенца («весь в папу», «вся в маму», «унаследовал черты дедушки», «восприняла черты бабушки» и т. д.) и с учетом интуитивно воспринятых черт характера планируется будущий род занятий или служебной деятельности.

Формирование человеческого капитала происходит также под воздействием сложившейся системы семейного воспитания. Здесь складываются такие черты характера, как гражданская ответственность, преданность Родине, отчужденности, порядочность в житейском и профессиональном общении, аккуратность и исполнительность, убежденность, взаимопомощь и взаимовыручка, которые в последующем закрепляются и развиваются в школе, системе профессиональной подготовки и других общественных структурах.

Одновременно с формированием идет процесс развития человеческого капитала, которое в значимой мере взаимоувязывается с физическим совершенствованием личности. Возможностей здесь множество. Прежде всего вся система дошкольного, школьного, среднего специального и высшего образования в обязательном порядке включает занятия физкультурой, а для желающих — спортом, которые проводятся под руководством квалифицированных специалистов. Кроме того, под руководством специализированных государ-

ственных и коммерческих учреждений создается и функционирует (на платной и бесплатной основе) система спортивных школ и секций, сведения о местоположении которых, порядки оформления и оплаты помещаются в средствах массовой информации и в Интернете. Например, имеется информация, что перед началом 2014/15 учебного года в г. Минске начнут функционировать свыше 90 спортивных школ и секций по таким видам спорта, как футбол, легкая атлетика, лыжи, биатлон, хоккей, бокс, борьба, плавание, тяжелая атлетика, фигурное катание и др. [7, 4–5].

Роль семьи также очень значима в том, что касается системы профессиональной подготовки. За счет семейного бюджета ведется подготовка кадров и осуществляется их переподготовка в университетах, коммерческих институтах, колледжах, других специализированных учреждениях. Используется система зарубежной подготовки и стажировки кадров по самым различным специальностям. Не следует упускать из вида такую форму приобретения профессиональных навыков и знаний, как домашнее хозяйство и индивидуальное предпринимательство.

Семья (домашнее хозяйство) активно участвует в реализации человеческого капитала. Здесь, прежде всего, речь должна идти о роли семьи и сложившихся семейных обычаях и нравах в активизации процесса использования человеческого капитала: в одном случае семейный имидж не может позволить субъектам семейных отношений безразличия, а тем более, пренебрежительного отношения к профессиональным и служебным обязанностям; в другом — этих черт отношений не отрицает, а иногда и поощряет. Роль домашнего хозяйства проявляется и в том, что семейный бюджет времени в рыночной экономике часто используется во вторичной занятости: педагогические навыки и способности обычно используются для выполнения и расширения школьных и университетских знаний, члены семьи могут заниматься репетиторством, профессиональным внештатным консультированием, оказанием медицинской помощи на дому и т. д. Речь идет о том, что семья (домашнее хозяйство) играет весьма значимую роль в формировании, развитии и реализации человеческого капитала. Эта роль должна оцениваться как с точки зрения государства и общественных структур, так и с позиции международных экономических и социальных организаций и структур, ибо из национальных звеньев становления и развития человеческого капитала складывается система международного (планетарного) человеческого капитала, образуя лицо профессионального достоинства планеты Земля в глобальном арсенале достижений космического пространства.

Литература

1. *Лукашенко, А.Г.* Наш исторический выбор — независимая, сильная и процветающая Беларусь. Доклад Президента А.Г. Лукашенко на четвертом Всебелорусском народном собрании / А.Г. Лукашенко // Совет. Белорус. — 2010. — 7 дек. — С. 16.
Lukashenko, A.G. Nash istoricheskiy vyibor — nezavisimaya, silnaya i protsvetayuschaya Belarus. Doklad Prezidenta A.G. Lukashenko na chetvertom Vsebelorusskom narodnom sobranii [Our Historic Choice — Independent, Strong and Flourishing Belarus. Lecture of the President A. Lukashenko at the Fourth All Belarusian People's Assembly] / A.G. Lukashenko // Sovet. Belarus. — 2010. — 7 dek. — P. 16.
2. *Кендрик, Дж.* Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. — М.: Прогресс, 1978. — 178 с.
Kendrik, Dzh. Sovokupnyiy kapital SShA i ego formirovanie [Total Capital of the USA and its Formation] / Dzh. Kendrik. — М.: Progress, 1978. — 178 p.
3. *Базылев, Н.И.* Курс микроэкономики в таблицах и схемах / Н.И. Базылев, М.Н. Базылева. — Минск: Соврем. shk. — 144 с.
Bazyilev, N.I. Kurs mikroekonomiki v tablitsah i shemah [Course of Microeconomics in Schedules and Charts] / N.I. Bazyilev, M.N. Bazyileva. — Minsk: Sovrem. shk. — 144 p.

4. *Маковская, Н.В.* Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций в Республике Беларусь / Н.В. Маковская. — Минск: Мисанта, 2012. — 132 р.
- Makovskaya, N.V.* Formirovanie sprosa na vnutrennih ryinkah truda organizatsiy v Respublike Belarus [Formation of Demand in Internal Labor Markets of Organizations in the Republic of Belarus] / N.V. Makovskaya. — Minsk: Misanta, 2012. — 132 p.
5. *Doringer, P.* Internal labor markets and manpower analysis / P. Doringer, M. Piore. — Lexington: Health, 1971. — 28 p.
6. *Трейси, Б.* Измени мышление — и ты изменишь свою жизнь / Б. Трейси. — Минск, 2006. — 384 с.
- Treysi, B.* Izmeni myshlenie — i ty izmenish svoyu zhizn [Change Your Thinking, Change Your Life] / B. Treysi. — Minsk, 2006. — 384 p.
7. Мир образования. В какую секцию отдать ребенка? // Ва-БанкЪ. — 2014. — 25 авг. — С. 4–5.

MIKALAI BAZYLEU

***HUMAN CAPITAL AND ROLE OF FAMILY
IN ITS FORMATION, DEVELOPMENT AND
IMPLEMENTATION***

Authors affiliation. *Mikalai BAZYLEU, Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. The essence of human capital, as well as the correlation of the notions 'human capital' and 'human knowledge', 'human potential' and 'human capital' is disclosed. The role of investment in human capital is analyzed; the significance of the family (household) in the formation, development and implementation of human capital is shown.

Keywords: capital, human capital, human potential.

UDC 331.101.262

*Статья поступила
в редакцию 07.07. 2014 г.*

Т.А. ОСИПОВИЧ

***РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ
К УПРАВЛЕНИЮ ВНЕШНЕТОРГОВЫМИ РИСКАМИ***

Проанализированы основные подходы к определению понятия «риск», а также классификации экономических и внешнеэкономических рисков. На этой основе было предложено определение понятия «внешнеторговый риск» и двухфакторная классификация рисков в области трансграничного сотрудничества, которые отражают

Татьяна Анатольевна ОСИПОВИЧ (Taty2004@mail.ru), кандидат экономических наук, ассистент кафедры коммерческой деятельности на внутреннем и внешнем рынках Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

□□□□□□□□□□.

□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□

□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.