

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ



Н.И. БАЗЫЛЕВ, М.Н. БАЗЫЛЕВА

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В докладе «Наш исторический выбор — независимая сильная и процветающая Беларусь» на четвертом Всебелорусском собрании Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко отметил: «Планета сегодня только-только выползает из кризиса. Наметились лишь первые признаки оживления мировой экономики. И мы тоже — еще в начале выхода из этой ситуации всеми силами стараемся выкарабкаться из кризисной ямы. Хотя мы и идем на полшага впереди других стран, но Беларусь завязана на мировую экономику и полностью зависит от нее... Но Беларусь доказала свою способность обеспечить устойчивое развитие и национальную безопасность даже в самых жестких внешних условиях... За прошедшие пять лет мы сделали колоссальный рывок в социально-экономическом развитии страны. Несмотря ни на какие трудности, мы выполнили то, что обещали народу на предыдущем собрании... Это итог общего дела и напряженного труда» [1, 1].

Далее подчеркивалось: «Достигнутое стало возможно благодаря, без преувеличения, героическому труду нашего народа. Люди — главное богатство Беларуси. В них залог наших успехов и государства в целом. Поэтому ключевым приоритетом нашей политики всегда был, есть и будет человек — его потребности, уровень и качество жизни... Что же определяет уровень и качество жизни человека? Укрупнено я бы выделил пять важнейших составляющих — это, во-первых, полноценная семья, во-вторых, здоровье, в-третьих, образование, в-четвертых, реальные доходы, в-пятых, комфортность жизни» [1, 2].

Именно из этих основополагающих характеристик складывается понятие «Индекса развития человеческого потенциала», являющегося для Организации Объединенных Наций основным показателем при ранжировании государств по уровню социального прогресса [2, 3—5]. Человеческий потенциал — это социальный базис, которым располагает страна и готова пре-

Николай Иванович БАЗЫЛЕВ, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Белорусского государственного экономического университета;

Марина Николаевна БАЗЫЛЕВА, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и истории экономических учений Белорусского государственного экономического университета.

доставить (на платной или бесплатной основе) его людям для формирования человеческого капитала. Человеческий потенциал и человеческий капитал никоим образом не должны отождествляться или подменять друг друга, а индекс развития человеческого потенциала не может быть измерителем уровня развития человеческого капитала. Во взаимосвязи и взаимодействии человеческого потенциала и человеческого капитала должны просматриваться экономические и социальные отношения между обществом и человеком как составляющим звеном этого общества. Человеческий потенциал — это то, что создает и приумножает государство для развития человека, это достояние общества в целом. Человеческий капитал — достояние каждого отдельно взятого человека, свидетельство того, в какой степени последний смог воспользоваться представленной обществом возможностью получить образование, нужную работу, совершенствовать свое физическое достояние и развивать профессиональные навыки. Для измерения уровня развития человеческого капитала используются определенные показатели [3, 87—90].

Основная цель любого общества, как отмечал на Национальном форуме Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко, — создать среду, благоприятную для того, чтобы люди могли не просто существовать, но и наслаждаться долгой, здоровой и созидательной жизнью. Что касается богатства нации как социально-экономической сущности, оно должно расходоваться преимущественно на укрепление человеческого потенциала, богатство человека при этом не должно служить средством приобретения «чего-то другого». Этим «другим» выступает возможность людей реализовать свой потенциал человеческого существа.

Динамика данного процесса отражается в ежегодно публикуемом (начиная с 1990 г.) в рамках ООН Докладе об индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП). Он нацелен на оценку возможности долгой и здоровой жизни, измеряемой средней продолжительностью жизни населения страны, возможностью получения образования, определяемой уровнем грамотности взрослого населения и охватом подрастающего поколения всеми формами образовательного процесса, и поддержания достойного жизненного уровня, оцениваемого среднегодовым производством в стране ВВП в расчете на душу населения. Последний из показателей важен в том смысле, что низкий средний доход ВВП на душу населения является не просто показателем бедности, а ведет к дефициту основных гражданских свобод, лишает людей возможности полноценно питаться, должным образом лечиться и получать надлежащее образование. Нет сомнения в том, что у жителей более богатых стран лучше обстоят дела со здоровьем, у них больше возможностей получить современное образование.

Конечно, индексу развития человеческого потенциала не следует придавать абсолютного значения, ибо в нем концентрируются не только обозначенные факторы, но находят выражение и другие факторы, которые часто изменяют основные. Достоверно в полной мере то, что с помощью ИРЧП выражается общемировая динамика социального прогресса различных стран и народов.

Важнейшей предпосылкой развития и совершенствования человеческого капитала является осуществление инвестиций. При этом инвестиции могут рассматриваться в двух аспектах: как вложение финансовых средств и как определенные виды деятельности. Существует классификация инвестиций в человеческий капитал на вещественные (затраты, необходимые для физического формирования человека — на воспитание ребенка) и невещественные (способствуют росту производительности капитала, воплощенного в людях, умножают их знания и опыт) [4, 63].

В какой бы форме не осуществлялись инвестиции в человеческий капитал, они обладают определенной спецификой:

– отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Однако более качественные и длительные инвестиции дают и более долговременный эффект;

– человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться;

– по мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности, а потом резко снижается;

– при формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект», суть которого заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает;

– не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а только те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы;

– характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями;

– по сравнению с инвестициями в иные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения общества, так и человека.

В современной экономике для оценки стоимости человеческого капитала используются в основном два подхода: стоимость производства и процедура капитализации заработка. Первый подход заключается в оценивании реальных затрат на «производство» человека; второй — в оценивании настоящей ценности будущего потока доходов индивидуума. При этом величина стоимости конкретного актива рассчитывается как экономический эффект от его использования, а величину применяемого капитала составляет дисконтируемая стоимость будущих доходов.

Существуют подходы, когда человеческий капитал может быть измерен путем использования трех различных методик [5, 51—70], [6, 15—31]. Первый подход основан на представительных оценках, натуральных индикаторах. В качестве наиболее приемлемых рассматриваются характеристики, связанные с образованием, и прежде всего среднее количество лет, затраченное на него. Индикатор среднего числа лет обучения не только один из самых популярных, но и наиболее критикуемый, поскольку он не учитывает структуру распределения человеческого капитала среди населения, не делает поправок на его разнородность. Показатели, которые характеризуют структуру населения по уровню образования (численность и соотношение лиц с различным уровнем образования среди работающего населения и населения в целом), несколько лучше отражают связь образования и накопления человеческого капитала. При этом подходе могут также использоваться такие показатели, как численность и доля исследователей в населении, доля занятых в нематериальной сфере, доля занятых в сфере образования, доля грамотности населения и т.п.

Второй подход предусматривает возможность измерения запаса человеческого капитала на основе оценки отдачи. Принцип здесь таков: учитывать и измерять накопленное человеком неосязаемое богатство можно в той степени, в какой оно способно приносить выгоды своим обладателям. Проблема заключается в том, что невозможно четко определить будущие заработки по следующим причинам: само будущее не поддается точному прогнозированию, на заработную плату и доходы влияет множество факторов, не все из них можно учесть.

Третий подход предполагает измерение человеческого капитала на основе оценки предыдущих усилий. Проблема здесь заключается в том, какого рода усилия можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Воз-

можно два толкования. В первом случае затраты на производство человеческого капитала приравниваются к затратам на воспроизводство человека как физического и социального существа. Тогда человеческий капитал рассматривается как агрегированная ценность всего населения страны. Впервые такой подход был применен Э. Энгелем в 1883 г., он рассчитал запас человеческого капитала как сумму затрат семьи на воспитание и поддержку детей до достижения ими 25 лет. Во втором случае большая часть затрат относится на потребление, и в качестве инвестиций рассматриваются только те, которые увеличивают производительные способности людей. Ввиду этого особое внимание уделяется образованию, накоплению производственного опыта.

Несомненной заслугой теоретиков концепции человеческого капитала стало признание первостепенной роли человека и его знаний в общественном производстве. Именно благодаря этой теории, рыночным экономистам удалось преодолеть долгое время бытовавшее представление о том, что затраты на образование носят чисто потребительский характер, и убедить общественность стран, что инвестиции в человеческий капитал весьма плодотворно сказываются на экономическом росте. Экономистами был выявлен фактор убывающей производительности человеческого капитала, который заключается в том, что инвестиции в начальное образование являются более плодотворными и эффективными, чем в последующее. Это прежде всего означает, что достижение обществом всеобщей грамотности принесет более ощутимый эффект, чем подготовка нескольких интеллектуалов на фоне всеобщей безграмотности населения.

Из известных зарубежных специалистов, которые занимались экономикой образования, следует назвать Т. Шульца. В отличие от других исследователей человеческого капитала он обратил внимание на относительно быстрый прирост ВВП за счет человеческого фактора, а значит, на роль образования в обеспечении экономического роста. Оценку величины человеческого капитала в США он производит, умножая стоимость одного года обучения каждого уровня (с учетом упущенных заработков) на число человеко-лет образования, накопленных населением к тому или иному времени. Подобные расчеты производились и другими исследователями. По имеющимся подсчетам в развитых странах около 60 % прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества.

Поскольку рост образовательной подготовки, как правило, связан с получением дополнительного заработка, можно затраты на приобретение образования характеризовать как возрастающую стоимость. Это возрастание происходит посредством осуществления трудовых функций самим владельцем человеческого капитала. Большинство современных исследователей и аналитиков человеческий капитал считают самым ценным и эффективным ресурсом постиндустриального общества, более важным, чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех развитых странах человеческий (интеллектуальный) капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Соответственно усиливается и интерес общества к системе образования как основе производства этого капитала. Исследователи, как зарубежные, так и отечественные, именно образовательный фактор считают определяющим компонентом человеческого капитала. Кстати, кроме образования обычно в человеческом капитале выделяются факторы здоровья, общей культуры, профессиональной выучки, стаж работы, наследственный фактор, капитал миграции, способность к поиску новой информации, уважение к политической и социальной стабильности и др. Использовались различные методики исчисления эффективности отдельных взятых компонентов, но, как правило, приходили к примерно однозначному заключению, что в человеческом капитале на долю общего образования приходится порядка 60 % эф-

эффективного воздействия, а на все остальные компоненты — не более 40 % эффективного действия человеческого капитала [7, 79].

Рассмотрение взглядов представителей экономической науки, анализировавших теорию человеческого капитала, позволяет сформулировать ряд выводов относительно ее связи с системой образования. Необходимо охарактеризовать некоторые моменты.

Во-первых, введение в категориальный аппарат понятия «человеческий капитал» требует изменения экономических основ соединения субъектов трудовых отношений и основного капитала в процессе производства. Вопрос о субъекте инвестирования человеческого капитала в экономику остается пока открытым. Скорее всего, следует говорить о множественности субъектов и сложном, многокритериальном характере процесса принятия инвестиционных решений. Человеческий капитал становится капиталом, т.е. приобретает способность приносить доход только тогда, когда он соединяется с основным вещественным капиталом. Для того чтобы поддерживать эту взаимосвязь на максимально возможном согласованном уровне, наравне с амортизацией вещественного капитала необходимо осуществлять и амортизацию человеческого капитала. Категории физического и морального износа человеческого капитала ввел в научный оборот ученый Й. Бен-Порэт. Восстановление морального износа напрямую связывается с основными задачами и принципами системы непрерывного образования. Уровень морального износа человеческого капитала определяется прежде всего темпами морального износа основного капитала. Что касается степени физического износа, то она никоим образом не зависит от состояния основного капитала, обуславливается общим уровнем социально-экономического развития и природными свойствами человека.

Во-вторых, основная посылка, обеспечивающая соотнесение образования человека и капитала, заключается в том, что и то и другое приносит доход на осуществляемые инвестиции. Чем больше человек инвестирует в свое образование, тем выше его доходы. Отсюда можно полагать, что непрерывное образование должно стать экономической потребностью человека. Специализированное статистическое исследование взаимосвязи доходов субъекта трудовых отношений и степени непрерывности его образования могло бы дать обширные факты для научной детализации этой проблемы.

В-третьих, часть человеческого капитала, выраженная через человека, функционирующая только посредством человека, не принадлежит самому человеку. Некоторые инвестиции в человеческий капитал не приводят к повышению доходов работников, хотя и увеличивают их экономические способности, поскольку осуществляются они и отдача от них получается не самими людьми — носителями капитала, а фирмами и государствами, в которых они работают. С этой точки зрения систему государственного образования, при которой государство инвестирует в человека определенные средства и получает доход в виде налогов, можно рассматривать как экономическую деятельность. Поскольку обучение — это процесс, требующий обоюдного участия, т.е. постороннего инвестора и самого человека как инвестора собственных способностей и дополнительных усилий по обучению, то необходимо осуществлять деление дохода между инвестором и самим человеком. Непрерывное образование как непрерывный процесс инвестирования, с одной стороны, увеличивает доходы самого работника, а с другой — предприятия и государства. Следует иметь в виду, что если повышение уровня образования при функционировании системы непрерывного образования действительно осуществляется непрерывно, то увеличение дохода — это процесс дискретный. Для его достижения требуется не только инвестирование, но и определенный период накопления человеческого капитала [8, 19—20].

Необходимость непрерывного процесса обучения обусловлена быстрыми темпами социально-экономического прогресса. В настоящее время ин-

новационный лаг, т.е. период от момента возникновения идеи до начала ее эксплуатации, основанной на ней технологии, сократился с 50 до 2—3 лет; лаг обучения, т.е. время, необходимое для освоения новой технологии, сократилось в развитых странах с 6—7 лет до 2—3 месяцев [9, 15].

Можно выделить причины положительного влияния образования на увеличение производительности труда: более образованный работник сделает работу лучше, чем его необразованный коллега; образование уменьшает противостояние инновациям; образование способствует повышению рационализации рынка труда посредством повышения роли информации и ее влияния на выбор вида занятости; общей тенденцией индустриализации становится повышение значения образования, необходимого работнику при его трудоустройстве [10, 125].

Интересен в этом контексте опыт Японии. Дело в том, что в условиях пожизненного найма обучение в компании становится просто необходимым, поскольку способствует формированию у постоянного персонала динамичности, мобильности, коммуникативности. Особенностью действующих систем переподготовки персонала является рассмотрение их как составных элементов единых комплексных программ повышения квалификации сотрудников. При этом проблемы профессионального и квалификационного роста обязательно увязываются с перспективными планами развития, включая прогнозы по переходу на выпуск качественно новой продукции, модернизации производства, подбору персонала. Особенности внутрифирменного обучения на японских предприятиях являются индивидуальный подход, высокая степень интенсивности, заинтересованность сотрудников. Если субъект трудовых отношений относится к категории постоянного персонала, то на него распространяется программа развития карьеры, которая рассчитана на долгосрочный период. Эти программы предусматривают, во-первых, возможные формы переподготовки, во-вторых, периодическую оценку профессионального и квалификационного уровня занятых на предприятии.

Внутренняя подготовка персонала предполагает обучение во время работы (на рабочем месте, под контролем более опытного и квалифицированного персонала), обучение вне работы и самообразование. Больше всего внимания уделяется обучению непосредственно на рабочем месте. Это диктуется следующими моментами: сотрудники осознают, что их жизненная перспектива связана с работой в данной организации, для профессионального и должностного роста в рамках которой необходимо достижение высокой квалификации; система обучения рассматривается в качестве начального этапа, за которым следует уровень развития инициативы; японский менеджмент традиционно ориентирован на многопрофильного универсального работника, для подготовки которого необходимы большие затраты времени и ресурсов; одним из атрибутов комплексного подхода к образованию является стремление к саморазвитию.

Здесь необходимо отметить, что сам по себе высокий образовательный уровень населения не гарантирует высоких темпов экономического роста. В качестве обоснования этого тезиса можно указать несколько причин:

во-первых, неэффективное использование имеющегося человеческого капитала (например, использование высококвалифицированных работников на рабочих местах, где квалификация не требуется);

во-вторых, нерациональное осуществление инвестиций в образование, человеческого капитал (например, подготовка и переподготовка специалистов по невостребованным специальностям);

в-третьих, низкое качество образования;

в-четвертых, неверно выбранная стратегия развития страны.

Развитие государств по пути формирования информационного общества и новой экономики приводит к модификации работника как субъекта трудовых отношений в контексте носителя элементов человеческого капитала. Работник становится важен не сам по себе, а как сгусток способно-

стей, талантов, здоровья, знаний, умений, которые получены через обучение, образование и практический опыт, способствуют росту производительности труда, повышению качества деятельности, увеличению заработков и служат основой для повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию. В наиболее общем виде существенные изменения в работнике как носителе элементов человеческого капитала можно свести к модификации структуры и повышению качества рабочей силы, сдвигу в приоритетах расходов на накопление элементов человеческого капитала, в требованиях квалификации и переподготовки, трансформации самих процессов накопления. Во-первых, человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего становится изменение структуры и повышение качества рабочей силы. Акцент смещается в сторону инновационной составляющей человеческого капитала, так как это оборачивается совершенствованием производственных и технологических процессов. Во-вторых, поскольку основной вклад в производительность и продуктивность вносят работники в возрасте 25—40 лет, то особое значение приобретают вложения в удлинение производительной деятельности работников, т.е. растут инвестиции в поддержание здорового образа жизни и здоровья человека. В-третьих, существенным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, подготовке и переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности. В-четвертых, происходят существенные изменения в накоплении человеческого капитала. Поскольку не вся информация поддается кодификации и глобальные информационные сети не решают проблемы генерирования знаний, то эти пробелы должны быть дополнены коммуникативными связями и сотрудничеством в социальной общности, т.е. элементами социального капитала, носителем которых становится человек. В-пятых, с ростом требований к субъекту трудовых отношений как носителю элементов человеческого и социального капитала меняется порядок создания рабочих мест. Глобализация экономических и социальных отношений, повсеместное использование коммуникационных технологий и информации приводят к возникновению новых профессий и ликвидации старых, преобразуется характер трудовой деятельности. Важнейшим фактором успешности индивида и организации становятся знания и непрерывный процесс обучения.

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 // Советская Белоруссия. — 2010. — 7 дек.
2. Доклад о развитии человека 2009. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире. Опубликовано для ПРООН. — Издательство «Весь мир», 2009.
3. Базылев, Н.И. Курс микроэкономики в таблицах и схемах / Н.И. Базылев, М.Н. Базылева. — Минск: Современ. шк., 2010.
4. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. — М.: Прогресс, 1978.
5. Соболева, И. Парадоксы измерения человеческого капитала / И. Соболева // Вопр. экономики. — 2009. — № 6.
6. Ясин, Е. Роль инноваций в развитии мировой экономики / Е. Ясин, М. Снеговая // Вопр. экономики. — 2009. — № 9.
7. Егоров, А.И. Институционализм / А. Егоров. — Харьков: Наука, 2007.
8. Лобанов, Н.А. Человеческий капитал в системе непрерывного образования / Н.А. Лобанов, В.Н. Скворцов. — СПб.: Файндер, 2002.
9. Санто, Б. Парадигма глобализации / Б. Санто // Белорус. экон. журн. — 2002. — № 3.
10. George, V. The impact of social policy / V. George, P. Wilding. — London: Routledge, 1984.

Статья поступила
в редакцию 24.01. 2011 г.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.