

## КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

*Бахарев В.В., Горбачева О.С., Гурова Е.А.*

Термин «человеческий капитал» был введен в 1961 г. Шульцем, который спустя 20 лет выразил свою концепцию следующим образом: «Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо – как приобретенные. Свойства, которые являются ценными и которые могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом» [1].

Однако впервые идею инвестиций в человека стал развивать еще Адам Смит, который в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства наций» доказал, что различия между возможностями людей с разным уровнем образования и профессиональной подготовки отражают различия в их доходе, необходимом, чтобы оплатить приобретение этих навыков. Поэтому доход от инвестиций в профессиональные навыки можно сравнить с доходом от инвестиций в материальные средства. Это представление, однако, имеет свои ограничения. Фирмы владеют материальными средствами, но не своими работниками, если, конечно, не говорить о рабовладельческом строе [2].

Согласно А. Смиту затраты на образование или обучение человека суть капиталовложения в его способность зарабатывать в будущем, аналогичные вложениям в вещественный капитал; чтобы эти вложения экономически оправдали себя, они должны окупиться в течение трудовой жизни человека.

Аналогичных взглядов придерживался У. Петти и другие представители классической политической экономии. Они обратили внимание на то, что источником богатства могут быть не только материальные компоненты капитала, но и сам человек с его способностями и мастерством. Глубоко исследовал роль человеческого фактора в формировании капитала К. Маркс.

Как бы резюмируя идеи классической политической экономии о человеческом капитале, Дж. Милль писал: «Самого человека... я не рассматриваю как богатство. Но его приобретенные способности, которые существуют лишь как средство и порождены трудом, с полным основанием, я считаю, попадают в эту категорию... Мастерство, энергия и настойчивость рабочих страны в такой же мере считаются богатством, как и их инструменты и машины» [3, 139].

С конца 50-х годов XX века в западной экономической науке наблюдается ренессанс идеи человеческого капитала и интенсивно развивается неоклассическое направление в его исследовании.

Интенсивная разработка концепции человеческого капитала началась как попытка объяснить увеличение разрыва в темпах экономического роста и развития между группой промышленно развитых стран и остальными. В рамках данного направления работали Т. Шульц, Э. Денисон, Дж. Кендрик и др. В результате, было установлено, что одним из основных факторов увеличения производительности в промышленно развитых странах в послевоенный период является рост инвестиций в образование (как частное, так и государственное). Этот эффект был описан через влияние «прогресса знаний», «скрытых капиталовложений» на производительность и экономический рост: «образование может повышать качество человеческих усилий, хотя мы рассматриваем образование... как обслуживающее культурные цели, весьма далекие от формирования человеческого капитала, который участвует в экономическом росте» [4].

Заметим, что авторы по-разному трактуют данное понятие, делая упор на его отдельные составные элементы: одни склонны акцентировать внимание на функцио-

нальной стороне человеческого капитала, на его способности приносить доход, другие – на его сущностной характеристике как форме личного фактора производства и т.д. Практически во всех определениях человеческого капитала после 60-х гг. XX в. Соблюдается принцип расширительной трактовки: речь идет не только о реализуемых знаниях, навыках и способностях, но и о потенциальных (в том числе и возможностях их приобретения); не только о внешнем стимулировании, но и о внутренней мотивации работника.

Современная теория человеческого капитала представляет собой одно из проявлений того, что Р. Стаутер назвал «экономическим империализмом»: экономическая теория капитала была распространена на вне- и неэкономические сферы, такие как, например, процесс накопления знаний, образование, здравоохранение и т.п. [5, 49].

Наиболее значимые результаты этого направления представлены в исследованиях профессора Чикагского университета Г.С. Беккера, получившего в 1992 году Нобелевскую премию за применение экономических методов к познанию таких социальных явлений, как образование, преступность, брак, миграция, религиозная деятельность. Коллега Г. Беккера по Чикагскому университету Т. Шульц (тоже Нобелевский лауреат) также внес значительный вклад в теорию человеческого капитала. После их работ стало ясно, что инвестициями в человеческий капитал являются образование, здравоохранение, накопление производственного опыта, географическая мобильность, навыки в поисках информации. Согласно обоснованным ими положениям, «человеческий капитал начинает рассматриваться как ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не оборудование или производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности»[6].

Теория человеческого капитала получила дальнейшее развитие в исследованиях Б. Вейсборда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлича, Б. Чизвика и др. Анализируя эволюцию представлений о человеческом капитале И.А. Крутий и О.В. Красина акцентируют внимание на результатах исследований Дж. Р. Уолша и Ф. Нойманна.

Значительный вклад в разработку теории человеческого капитала внес Дж. Р. Уолш, который, рассматривая инвестиции в образование с точки зрения получения прибыли, видел в высшем и послевузовском образовании основу для долгосрочной успешной экономической реализации способностей индивида. Он показал, что ценность образования, полученного в колледже, превосходит стоимость его приобретения. Значение высшего образования связывается им не только с сугубо материальной выгодой, но и с такими показателями, как удовлетворенность индивида собственным жизненным сценарием, его способность самостоятельно распоряжаться временем, большая мобильность и востребованность на рынке труда и т.п.

В трудах Ф. Нойманна образование рассматривается уже как особый элемент человеческого капитала. В качестве основных его составляющих выделяются четыре компонента: культурно-этнические особенности; общее образование; профессиональное образование; ключевые квалификационные качества.

Приблизительно в этот же период дискуссии о человеческом капитале получают широкий резонанс в отечественной науке, особенно в конце XX века. В списке интересных разработок отечественных исследователей – концепция С.А. Дятлова, который в процессе воспроизводства человеческого капитала различает: микроциклы, локальные циклы и макроциклы [6, 132]. А.И. Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей,

мотиваций, которые содействуют росту производительности его труда и влияют на рост доходов (зарботков), он утверждает, что для постиндустриального общества характерно воспроизводство производительных сил человека не в товарной форме, а в форме человеческого капитала [7].

Универсальную оценку человеческого капитала дает М.М. Критский, утверждая, что человеческий капитал исходно выступал как всеобщая конкретная форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы и осуществляющаяся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию [8, 71]. Аналогичный подход используется и у Н.Н. Кошеля, подчеркивающего важность соответствия человеческого капитала формам и организации деятельности человека, в которых его активность и энергия могут проявляться.

Человеческий капитал выступает как воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. Такое понимание человеческого капитала раскрывается в его многочисленных определениях:

– по Г. Беккеру, «человеческий капитал» – это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которой способствует увеличению дохода (на уровне индивида, предприятия или общества);

– по мнению И. Фишера, капиталом является все то, что в течение определенного времени приносит доход, причем, любой доход есть продукт капитала;

– по А. Маршаллу, «человеческий капитал есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков или будущих удовлетворений или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека». Прирост же человеческого капитала в отличие от прироста основного производственного капитала имеет не только количественную, но и качественную сторону и практически неограничен, что связано с пространственной емкостью знаний и других составляющих человеческого капитала, способностью знаний к обновлению и накоплению, непрерывностью процесса их приобретения.

С. Дятлов считает, что человеческий капитал – это «социально-экономическая форма организации производительных сил человека в социально-ориентированной экономике смешанного типа». В то же время под человеческим капиталом он понимает, с одной стороны, форму выражения производительных сил человека, с другой – денежную оценку сформированной в результате инвестиций в человека его потенциальной возможности приносить доход. Следовательно, человеческий капитал, по мнению С. Дятлова, – «это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (заработка) данного человека».

Таким образом, человеческий капитал – это совокупность созидательных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, находящихся в их собственности, накапливаемых за счет инвестиций и используемых в той или иной сфере общественного производства в течение всего периода трудовой жизни работника с целью получения им в будущем большего дохода.

На величину дохода, помимо образования, оказывают влияние состояние здоровья, социальное происхождение, уровень способностей, производственный опыт,

мотивация. Причем высокое образование и хорошее состояние здоровья могут быть следствиями общей для них причины. Например, чем меньше у человека так называемая «субъективная норма предпочтения времени» (т.е. степень его предпочтения настоящих благ будущим), тем активнее он уже сегодня заботится о своем завтрашнем и послезавтрашнем дне. На практике это может выразиться в большей склонности к сбережениям, в меньшей склонности к приобретению товаров в кредит, а также в готовности больше инвестировать в человеческий капитал – как в форме образовательных вложений, так и в форме вложений в «запас здоровья».

Созидательные способности индивида уже давно интересовали социологов и экономистов в течение многих десятилетий. Они считали, что приобретенные человеком способности к труду следует рассматривать как капитал в его «человеческой» форме. Однако качественные характеристики человека в этих исследованиях не подлежали экономической оценке и не рассматривались с точки зрения их стоимости.

Инвестируя в человеческий капитал, общество откладывает текущий доход с целью увеличить будущий, так как инвестиции со временем окупаются, давая отдачу в виде более высокой цены за трудовую услугу. Человеческий капитал – это производительные способности, умение, навыки человека, которые принадлежат ему. Так как все эти свойства слиты с живой человеческой личностью, которая не продается и не покупается, то продаются и покупаются лишь услуги человеческого капитала, которые представляют собой форму проявления производительных способностей человека в ходе самого процесса труда. Кроме того, человеческий капитал неразрывно связан с самим работником и не может быть изъят в случае его увольнения, и, стало быть, уход работника автоматически ведет к утрате предпринимателем всех выгод от вложений в его долговременное развитие. В такой ситуации объективно часть затрат по оплате расходов работника и предоставлении ему части услуг, связанных с поддержанием его способности оказывать трудовую услугу, вынуждено брать на себя государство и социальные институты. Такими наиболее важными затратами являются создание системы социального страхования, оплата части расходов на образование, медицинское обслуживание, покупка жилья и т.д. Эти затраты не только позволяют поддерживать текущее воспроизводство трудового потенциала, но и обеспечивают эффективную мобильность всех факторов, создают условия для экономического роста и социальной стабильности в экономике.

Далее, человеческий капитал не тождественен понятию рабочей силы. «Способность к труду» характеризует свойства рабочей силы; «рабочей силой» К. Маркс называл «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм», а человеческий капитал означает капитализированную стоимость этой совокупности способностей. Капитализированная стоимость трудовых способностей входит составной частью в необходимый продукт, являющийся «суммой» жизненных средств», необходимых для «поддержания трудящегося индивидуума как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности.

К. Маркс полагал, что в основе «жизненных средств» лежат «естественные потребности, как то пища, одежда, топливо, жилище и т.д.», а способность к труду, «передачу и накопление искусства (работать) от поколения к поколению» он ставил на второе место. Эти две составляющие необходимого продукта имеют разную природу капитала: Маркс указывает, что «стоимость переменного капитала равна стоимости купленной им рабочей силы», а Смит включает человеческий капитал в состав основного капитала, т.е. в процессе труда та часть необходимого продукта, которая обеспечивает «естественные потребности», переносится на предмет труда полностью, а дру-

гая часть («искусство рабочего») – частично. Следовательно, человеческий капитал проявляется в работнике во время его использования, пять раз в неделю восемь часов в день, т.е. рабочая сила представляет человеческий капитал в отдельные промежутки времени. Человеческий капитал показывает работника в развитии, формировании и совершенствовании одних трудовых способностей, смене их другими и т.д.

Проводя сравнение между овеществленным и живым трудом (человеческим капиталом), исследователи отмечают, что их формирование имеет общие черты:

- между человеческим и вещественным капиталом нет принципиальных различий, так как тот и другой приносят доход;
- оба требуют значительных средств в ущерб текущему потреблению;
- оба типа вложений дают длительный по своему характеру производственный эффект;
- от них зависит уровень социально-экономического развития общества в будущем;
- навыки и способности у работников развиваются со временем и накапливаются, что характеризует также и овеществленную форму труда;
- накопление человеческого и вещественного капитала уменьшает объем свободного времени субъекта трудового потенциала, т.е. влечет за собой сокращение одного из важнейших благ для человека;
- процесс повышения эффективности труда является следствием сокращения затрат живого и овеществленного труда, обеспечивающим рост реального продукта и дохода трудоспособного индивида;
- подобно овеществленному труду, человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, более того, он способен морально устаревать до того, как произойдет его физический износ.

Вместе с тем, человеческий капитал имеет особенности, отличающие его от физического капитала. Они выражаются в следующем.

1. *Неотделимость от человека.* Человеческий капитал неотделим от самого человека, его нельзя купить или продать. Работник фактически сдает свои способности в аренду. Но при этом права собственности на человеческий капитал передаются другому лицу, так как собственник способности оказывать трудовую услугу, отчуждая ее как товар, не отказывается от права собственности на нее. Он предоставляет свою способность к труду работодателю для временного использования. Инвестиции в человеческий капитал понимаются как расходы, направленные на поддержание или увеличение этой способности.

2. *Двойственный характер.* Этот характер, с одной стороны, отрицательный, так как продавец способности оказывать трудовую услугу в значительной мере подчиняется интересам ее покупателя, и развитие его способностей к труду осуществляется лишь по мере надобности основного капитала, самовозрастание которого определяет характер и уровень развития его способностей оказывать трудовую услугу. С другой стороны, он и положительный, поскольку такая субординация превращается в стимул для поддержания потребительной стоимости его способности оказывать трудовую услугу в соответствии с требованием рабочего места.

3. *Длительность воздействия инвестиций.* Инвестиции в человеческий капитал оказывают длительное воздействие на производственно-коммерческий процесс, и их отдача распределяется на то время, пока исполнитель занят выполнением целесообразной деятельности. Поэтому остро встает проблема закрепления персонала, получившего развитие за счет организации. Инвестиционный период у физического капи-

тала значительно короче по сравнению с человеческим капиталом. Эффективность использования инвестиций в человеческий капитал зависит от его срока службы, поэтому формирование субъекта выгодно осуществлять в начальный период жизни человека.

4. *Сравнительно меньшая ликвидность.* Человеческий капитал, в отличие от иных форм капитала, наименее ликвиден. Человеческий капитал в отличие от овеществленного труда (оборудования, недвижимости или ценных бумаг) он не может быть предметом купли-продажи, поэтому по сравнению с иными формами капитала является наименее ликвидным, а риск, связанный с вложениями в него, практически не страхуем.

5. *Рост доходности труда.* Инвестиции в человеческий капитал обеспечивают рост доходности труда его владельцу, т.е. при прочих равных условиях труда доходы людей возрастают с увеличением затрат на общее и профессиональное образование, так как знания и навыки могут быть приобретены и без дополнительных инвестиций, то есть без расходов на формальное обучение.

6. *Тенденция к обесцениванию.* Человеческий капитал по истечении времени обесценивается, так как научно-технический прогресс обеспечивает повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал опережающими темпами, поэтому каждое последующее поколение за те же деньги имеет возможность сформировать более ценные свойства человеческого капитала при меньших издержках.

7. *Активная форма бытия.* В отличие от финансового, человеческий капитал не может сохраняться в форме сокровищ. Если финансовый капитал может быть вложен в антиинфляционные товары, в течение продолжительного времени сохраняющие свою рыночную ценность, то человеческий капитал подвержен моральному устарению ввиду физиологических свойств организма человека. Он не может быть накоплен впрок, так как производится для немедленного применения, а в противном случае он постепенно теряет свое предназначение.

8. *Неосвязаемость.* Человеческий капитал неосязаем материально, он не может быть передан, так как неотделим от субъекта труда, слабо подвержен моральному износу. Степень накопления человеческого капитала в зависимости от инвестиций в него не поддается измерению в тех масштабах, с какой измеряют основной капитал.

9. *Особый статус субъектов собственности.* Субъекты собственности человеческого капитала суверенны, выступают в качестве массового потребителя товаров и услуг, способны объединяться для отстаивания своих интересов и находятся под защитой государства. Человеческий капитал – понятие, характеризующее свободного индивида, являющегося самостоятельным субъектом на рынке труда.

10. *Потенциальная ориентированность.* Человеческий капитал следует рассматривать как потенциальные возможности человека на протяжении определенного времени создавать доход.

11. *Прогрессирующий рост доходности.* Доходность человеческого капитала по мере накопления возрастает, а не снижается.

Стало быть, человеческий капитал необходимо считать как накопленное обществом богатство общечеловеческих знаний, выражающееся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья и мотивации работников, повышающей их конкурентоспособность на рынке труда.

Обобщая различные трактовки понятия «человеческий капитал», И.А. Крутий и О.В. Красина выделяют три основные составляющие: 1) здоровье, которое из общего психосоматического, физиологического состояния человека превращается в опреде-

ленный образ жизни, направленный на поддержание его здоровья; 2) культура, задающая стереотипные модели поведения и ценности индивида, определяющая характер его реализации в процессе трудовой деятельности (допустимое-недопустимое поведение в бизнесе, например, что отражает отличия, заложенные в рамках различных культур); 3) образование, которое определяет максимально достижимый данным индивидом социальный статус и создает объективно-субъективные основания для его карьерного роста, где объективными основаниями являются требования для определенного вида деятельности и должности, связанные с образованием, а субъективными – способность индивида применить в производственной деятельности полученные в процессе обучения навыки и умения, увеличивающие его способность к креативности и инновационной деятельности [9, 127-130].

Анализируя состояние и тенденции развития современного общества, многие исследователи подчеркивают, что основным элементом в дальнейшем совершенствовании человеческого капитала становится информация. Главным оказывается способность человека работать с имеющейся информацией и создавать новую. В связи с этим изменяется и содержание понятия «человеческий капитал».

Переход к обществу знания вызывает объективную необходимость создания новой, информационной концепции человеческого капитала.

#### **Литература**

1. Shultz T.W. Investing in People: The economics of population quality, University of California Press. Berkley, 1981.

2. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства наций / А. Смит. – М.: ЭКСМО, 2007. – 654 с.

3. Милль, Дж. Основы политической экономии. Т. 1. / Дж. Милль. – М.: Прогресс, 1980. – С. 139.

4. Steinberg L. Communities of Families and Education // Education and the American Family: Research Seethes / ed. By Weston W.J. NY, London: New York University Press. 1989. P. 138-168.

5. Синявская, О.В. Основные факторы воспроизводства человеческого капитала / О.В. Синявская // Экономическая социология. – Январь. – 2001. – Т. 2. – № 1. – С. 49.

6. Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – С. 132.

7. Теория человеческого капитала и его применение в оценке финансовых потоков здравоохранения: Материалы дискуссии // Экономический лабиринт. – 2002. – № 2.

8. Критский, М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. – С. 71.

9. Крутий, И.А. Человеческий капитал: эволюция представлений / И.А. Крутий, О.В. Красина // Социологические исследования. – 2007. – № 8 – С. 127-130.

## **РОЛЬ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

*Белая Е.В.*

История появления социальной работы неразрывно связывается с возникновением и развитием различных форм благотворительной деятельности на разных этапах жизни общества. Под благотворительностью в данном случае понимается любая безвозмездно осуществляемая деятельность по созданию и передаче нуждающимся с целью удовлетворения их насущных потребностей финансовой, материальной и духовной помощи.

подавляющее большинство благотворительных организаций определяют в качестве объекта своей деятельности вполне конкретную группу людей (инвалиды, пен-