

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

Рассматривается содержание человеческого капитала в экономике знаний. Определяется роль образования в современной экономической системе.

Развитие экономики знаний предопределило существенные изменения: на смену самовозрастанию физического капитала приходит самовозрастание человеческого, что предопределило пристальное внимание экономистов к его анализу. Большой вклад в разработку теории человеческого капитала внесли Т. Шульц и Г. Беккер, М. Блауг, И. Бен-Порэт, Б. Вейсброд, Ф. Махлуп, Л. Туроу, Р. Уикстра и др. Теоретический анализ этой концепции осуществляют современные отечественные экономисты: М.М. Критский, С.А. Курганский, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренкова и др. Г. Беккер отмечал, что «главным побудительным фактором стало осознание того, что в большинстве стран рост физического капитала объясняет относительно невысокую часть роста дохода. Поиск удовлетворительных объяснений привел к разработке более совершенных измерителей физического капитала и вызвал интерес к менее осязательным сущностям, таким, как технический прогресс и человеческий капитал» [1].

Общепризнанным является рассмотрение человеческого капитала как составной части общественного и выделение его специфических характеристик по отношению к физическому капиталу: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части, а именно: на человеческий капитал и нечеловеческий» [2].

Человеческий капитал имеет следующие характерные особенности:

1. В условиях современной экономики он начинает определять главные тенденции социально-экономического развития.

2. Его формирование требует от самого человека и всего общества значительных и все возрастающих затрат.

3. Человеческий капитал в виде знаний, навыков, опыта может быть накапливаемым.

4. По мере его накопления доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудового возраста), а потом резко снижается.

5. Характер, структура инвестиций в человеческий капитал определяются историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

6. Инвестиции в человеческий капитал должны обеспечивать его обладателю получение более высокого дохода. Опытные работники имеют более высокую предельную производительность и зарабатывают больше. К. Маркс писал: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда... есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которой стоит большего рабочего времени и которая имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она зато в более высоком труде и овеществляется поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях» [3. Т. 23. С. 208-209].

7. Более высокий доход в целом способствует расширению человеческого выбора, но воздействие это ослабевает по мере увеличения дохода. Другими словами, здесь действует принцип «убывающей полезности дохода» для человеческого развития.

8. Капиталовложения в человека дают довольно значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект. Чем раньше делаются вложения в человеческий капитал, тем быстрее они начинают давать отдачу.

9. Использование человеческого капитала всегда контролируется самим индивидом независимо от источника инвестиций на его развитие.

10. Функционирование человеческого капитала, степень отдачи от его применения обусловлены свободным волеизъявлением субъекта, его индивидуальными интересами и предпочтениями, его материальной и моральной заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры, в том числе и экономической.

В то же время в экономической литературе присутствуют различные трактовки относительно понятия «человеческий капитал», его внутренней структуры. Г. Беккер подчеркивал, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производство, расходы на здравоохранение, миграцию и поиски информации о ценах и доходах» [1]. В этом определении не учтена природная основа происхождения человеческого капитала, что является фактором, способным ограничить инвестиции. Для того чтобы были возможности приращения профессиональных качеств собственника человеческого капитала, индивид должен быть здоровым, способным к потенциальной трудовой деятельности. В определении И. Бен-Порэта человеческий капитал рассматривается как «фонд, функция которого - производство трудовых услуг в общепринятых единицах измерения и который в этом своем качестве аналогичен любой машине как представительнице вещественного капитала» [4]. В определении, данном группой отечественных экономистов (А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Конов, С.А. Курганский), человеческий капитал представлен как «совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночной экономики в качестве ведущего творческого фактора общественного воспроизводства» [5].

В данной статье хотелось бы выделить ряд аспектов в определении понятия «человеческий капитал». Прежде всего можно отметить неправомерность отождествления человеческого капитала и субъекта как его носителя: «Человеческий капитал - это сам человек-работник, субъект хозяйствования, его способность к

труду, то есть трудовой ресурс, при определенных условиях выступающий как капитал для его нанимателя» [6]. Человек есть диалектическое единство и различие биологического, экономического, социального, духовного и индивидуального. Понятие же человеческого капитала есть проявление лишь экономического подхода при анализе сущности человеческой природы. «Само человеческое существо... - отмечал еще Дж. Милль, - не является капиталом. Человек служит целью, ради которой существует богатство. Но его приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала» [7]. В тоже время человеческий капитал - основа для саморазвития личности, поэтому в структуру его элементов, на наш взгляд, целесообразно включать свойства, характеризующие человека как личность. Также непродуктивным является подход, рассматривающий человеческий капитал как инструмент для выполнения определенной работы, как фактор производства. Человеческий капитал - изменяющаяся и самодостаточная система, состоящая из отдельных взаимосвязанных элементов и обеспечивающая не только возможность и необходимость его рационального воспроизводства, всестороннее развитие личности человека. «Даже если его называют главным фактором производства, это ничего не меняет, поскольку на такую роль могут претендовать и традиционные понятия труда, рабочей силы, личного фактора. Если человеческий капитал все же называют таковым, то за этим чаще всего стоит выхолащивание содержания проблемы перехода к информационной экономике» [8. С. 6].

Достаточно интересным является подход М.М. Критского, который считает, что способности человека не исчерпывают содержания понятия человеческого капитала, так как они стыкуются с одноуровневым понятием потребностей: «сам человеческий капитал - это форма, способ организации жизнедеятельности и, следовательно, персонификация единства (взаимодействия) запасов потребностей и способностей» [8. С. 7].

Прежде чем показать взаимосвязь потребностей и способностей человека, необходимо отметить:

- физические и духовные способности - явление в основе своей биологическое, и лишь на определенной стадии развития природные возможности трансформируются в способности к труду, отражая специфические свойства человека осуществлять целесообразную деятельность;

- способности экономического субъекта, как экономическое понятие, выражают не физические и духовные способности вообще, а те, которые развиты до общественно-необходимого уровня, способного удовлетворять потребности как его носителя, фирмы, так и общества в целом. Еще К. Маркс писал, что способности человека к труду являются «главным накоплением богатства, важнейшим сохраненным результатом предшествующего труда» [3. Т. 26. Ч. 3. С. 306]. Происходит своего рода накопление производительной силы труда, созидательных способностей человека, причем в большей степени именно умственных способностей. При этом «накапливается, но не как мертвая масса, а как нечто живое, это - искусство рабочего, степень разви-

тия труда». И далее поясняет: «Накопление является здесь ассимиляцией; постоянным сохранением и вместе с тем преобразованием уже воспринятого, осуществленного» [3. Т. 26. Ч. 3. С. 305];

- формирование и реализация способностей человека определяется уровнем экономического развития страны, институциональной средой (отношениями собственности, законодательной базой, качеством государственного управления, системой ценностей, качеством корпоративного управления, психологическим климатом на рабочем месте и т.д.);

- человеческие способности отличаются от его трудовой деятельности, они характеризуют лишь степень свободы выбора между различными действиями;

- существует взаимозависимость между способностями к труду и материальными ресурсами, но с развитием современной ИТР она уменьшается, способности человека получают автономность своего воспроизводства.

В процессе эволюции рабочей силы и формирования на этой основе человеческого капитала потребности и способности человека развивались в форме их противоречивого взаимообусловленного единства. Интеллектуализация производства обуславливает усиление интеграционных процессов в однонаправленном изменении потребностей и способностей хозяйствующих субъектов. Значимой для человека становится потребность в непрерывном процессе обучения в течение всей сознательной жизни, в улучшении состояния окружающей среды, социальной стабильности и защищенности, демократизации. С другой стороны, институционализация информационного пространства обеспечивает свободный доступ каждого человека к накопленному объему знаний. Формируется особый тип работника - «работник знаний». Творческий характер труда становится все более массовым явлением, а внешняя для субъекта мотивация к труду становится его внутренней.

Подчеркивая определяющую роль человека знаний, П. Друкер выделяет два основных его свойства. Первое заключается в том, что работник знаний от всех остальных участников трудового процесса отличается тем, что сам, причем безраздельно, владеет своими собственными «средствами производства»: неразрывно принадлежащими ему интеллектом, памятью, знаниями, инициативой, личным опытом, которые обычно называют «скрытыми». Это создает для фирм серьезные проблемы: отчуждение скрытых знаний и превращения их в «явные»; ограничение межфирменной мобильности работника, так как, уходя из компании, он уносит с собой свои неотчужденные знания. Необходимо заинтересовывать работника в долгосрочных контрактах с фирмой, чтобы избежать утечки мозгов, превращая, например, его в совладельца.

Вторая особенность работника знаний, по мнению П. Друкера, заключается в том, что он, вне зависимости от квалификации, является «винтиком» некоторого внутрифирменного процесса, может эффективно работать только в составе коллектива. Работник знаний - вовсе не какой-то ученый-одиночка, уникальный творец или управляющий, это обычный соучастник общего корпоративного дела, продуктом которого являются знания. Поэтому большое значение придается формированию коллектива единомышленников [9].

Воспроизводство человеческого капитала необходимо рассматривать как двусторонний процесс. С одной стороны, это формирование человеческих способностей: укрепление здоровья, приобретение знаний, совершенствование профессиональных навыков. С другой - это реализация приобретенных способностей для удовлетворения изменяющихся потребностей: отдых, культурное развитие, развитие политической деятельности, демократизация и т.д.

Особенности воспроизводственного процесса человеческого капитала позволяют нам определить его как особую форму общественного капитала. В исследованиях экономистов, занимающихся проблемой человеческого капитала, прежде всего обращают внимание на то, что он есть основа роста будущих доходов его носителя (то, что объединяет его с физическим капиталом), выделяя также те его особенности, которые мы указали ранее. Определяющей особенностью человеческого капитала, на наш взгляд, является общность экономических интересов его носителя, семьи, фирмы, общества в процессе воспроизводства человеческого капитала, так как только в этом случае труд (реализация человеческого капитала) будет творческим.

Основными принципами воспроизводства человеческого капитала, позволяющими обеспечить единство экономических интересов всех экономических субъектов, являются:

1. Эффективность. Экономические субъекты должны иметь возможность повышать эффективность своей деятельности, полноценно участвовать в процессе формирования дохода и трудиться за денежное вознаграждение. Труд - основа экономической деятельности.

2. Равные стартовые возможности формирования человеческого капитала. Все барьеры должны быть ликвидированы, чтобы люди могли принимать участие в реализации своих способностей и накоплении будущих.

3. Проблема справедливого распределения возможностей развития между нынешним и будущим поколениями, а также внутри каждого поколения, не приносящего чьи-либо интересы и потребности в жертву какому-либо другим. Вместе с тем эта справедливость является равенством возможностей, а вовсе не обязательно равенством конечных результатов, поскольку реализация возможностей является вопросом собственного выбора каждого поколения.

4. Демократичность, активность и мобильность. Люди должны всемерно участвовать в процессе принятия решений. Именно в этих вопросах чрезвычайно высока роль социальной политики государства, общественных организаций, развития гражданского общества, в котором правительства полностью подотчетны своим народам. Реализация этих принципов означает повышение ответственности людей за судьбы своей семьи, страны и человечества в целом.

Таким образом, под человеческим капиталом мы будем понимать систему отношений по воспроизводству (развивающихся потребностей и накапливаемых способностей) и отчуждению результатов труда хозяйствующих субъектов в процессе трансакций, на основе единства экономических интересов (на уровне семьи, фирмы, общества).

Наиболее полно раскрыть сущность человеческого капитала позволит анализ его структуры. К основным элементам человеческого капитала необходимо отнести при-

родные характеристики человека; его интеллектуальные способности; мобильность как способ саморазвития; мотивацию; систему ценностей индивида. Необходимым условием анализа основных элементов человеческого капитала является не их перечень и обособленный анализ (именно такой подход присутствует при их характеристике в экономической литературе), а рассмотрение их как системы взаимосвязанных составляющих.

Как правило при анализе человеческого капитала рассматривают прежде всего лишь приобретенные в процессе жизненного цикла способности и знания. В то же время выявление природных характеристик человека позволяет более глубоко показать, как разнообразные неосознанные навыки и другие свойства участвуют в создании благосостояния и развитии личности человека, постоянно видоизменяясь под влиянием окружающей среды, включая обучение. К основным характеристикам психофизиологических способностей человека относятся: унаследованные способности человека (первоначальное накопление человеческого капитала), текущее состояние его здоровья (наличие хронических заболеваний, их частота и т.д.), возраст и пол.

Интеллектуальные характеристики человеческого капитала есть способность человека к дальнейшему обучению, овладению новыми навыками и специальностями. Ф. Махлуп, характеризуя интеллектуальную сторону труда работника, обращал внимание на такие его характеристики, как: ориентированность на оперирование информацией и знаниями; высокую мобильность; желание заниматься деятельностью, открывающей широкое поле для самореализации и самовыражения, хотя бы и в ущерб сиюминутной выгоде. Особое внимание уделяется при анализе интеллектуальной составляющей человеческого капитала так называемым «молчаливым», или подразумеваемым, знаниям. Основой интеллектуального развития человека является образование. Дж. Гэлбрейт отмечал: «Доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага. Образование становится высокопроизводительной формой капитальных вложений, темпы его прироста зависят от возраста, от темпов морального обесценивания знаний и опыта» [10].

Воспроизводство человеческого капитала предполагает непрерывное обучение в течение всей жизни. Это не только подчеркивает важность обучения и профессиональной подготовки взрослых, но подразумевает обучение на всех стадиях жизни, включая «обучение обучению», имея в виду школы и другие институты формального образования. Человеческий капитал развивается в контексте, включающем:

- обучение в семье в период раннего детства;
- формальное образование и профессиональную подготовку, включая раннее детство, школьное обязательное образование, профессиональное или общее образование сверх обязательного уровня, высшее образование, профессиональное образование на рынке труда, обучение взрослых и т.д.;
- профессиональную подготовку на рабочем месте, а также информационное обучение на работе посредством специфической деятельности, такой, как исследо-

вания и инновации или участие в различных профессиональных объединениях;

- неформальное информационное обучение на рабочем месте и в повседневной жизни и гражданской деятельности.

В процессе непрерывного образования происходит накопление навыков и компетенций, которые могут быть общими (например, способность читать, писать и говорить) либо специфическими. Чем более скрытыми и неявными являются знания и навыки, тем более сложно обмениваться ими и их распространять. Знания можно классифицировать по четырем категориям (что, почему, как, кто) [11]:

1. Знание - факты.
2. Знание принципов и законов природы, человеческого сознания и общества.
3. Знание - навыки.
4. Знание системы отношений, складывающихся между различными типами людей.

Формирование и реализация человеческого капитала предполагает мобильность в виде смены места приложения труда работниками, связанной (как правило) с изменением концентрации интеллекта в отраслях одной экономики или между национальными экономиками. Выделяются два вида интеллектуальной миграции в зависимости от того, как изменяется концентрация интеллекта - внутренняя (внутри фирмы, между отраслями одной экономики) и внешняя (между национальными экономиками). Интенсивность интеллектуальной миграции зависит от соотношения ее причин и условий.

К элементам человеческого капитала относится мотивация человека как форма проявления потребности. Причем потребности, уже осознанной; потребности, которая сформировалась под воздействием внешних условий и в то же время является побуждением к деятельности. Личностные, индивидуальные качества, уровень развития потребностей и способностей носителя человеческого капитала определяют выбор ими мотивов трудовой деятельности. На этом уровне мотивация труда не только личностно окра-

шена, ее формирование происходит еще и при непосредственном участии самого работника в пределах тех возможностей, которые ему предоставлены. Для работников творческого труда труд сам по себе является мотивом, потому что он для них как форма самовыражения личности, а не просто как средство существования. Поэтому среди людей, не состоявших в профессиональном отношении, так велика «охота к перемене мест». Они меняют не просто место работы, а содержание труда, переходя из одной сферы деятельности в другую. Этот переход может осуществляться до тех пор, пока работник либо не найдет себе дело в соответствии со своими способностями, либо выберет себе мотив труда в конкретной сфере деятельности.

К социальной характеристике человеческого капитала можно отнести ценностные ориентации человека. «Система ценностей - это совокупность наиболее общих черт, средняя для всех слоев и социальных групп населения данного общества в целом; ...система ценностей задает некоторые интенции, познавательные и объяснительные модели, которые не сознаются человеком, но тем не менее оформляют его мысли, побуждения, чувства определенным образом» [12].

Ценностные ориентации отражают мотивацию людей и также ограничения людей (этические, правовые), регулирующие выбор человека в процессе реализации данных мотиваций. Ценности рассматриваются как цель жизни (например, стремление к познанию, общественно-политической деятельности) и как средство достижения ее достижения (развитие нравственных качеств, деловых, волевых, моральных; коммуникабельность, уверенность в себе, отношение к работе); психологический климат в семье и коллективе; социальная лояльность; работоспособность; деловитость; удовлетворенность трудом; дисциплинированность, уверенность в конечном успехе, умение налаживать деловые отношения, стремление оказать помощь коллегам по работе, умение воспринимать критику, справедливость, вежливость, тактичность, стремление к личной свободе и уважение свободы других.

ЛИТЕРАТУРА

1. Becker G.S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. N.-Y.: Columbia University Press, 1975. P. 1.
2. Schultz T.W. Investment in Human Capital // Economic Growth - an American Problem. Englewood Cliffs, 1964. P. 48. См. также Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. С. 490.
3. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 23.
4. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning // «Journal of Political Economy». August. 1967. P. 363.
5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Конов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления // СПб.: университет экономики и финансов, 1992. С. 4.
6. Шаховская Л.С. Мотивация труда в переходной экономике: Монография / Науч. ред. С.А. Ленская. Волгоград: Перемена, 1995. С. 33.
7. Mill J. Principles of Political Economy. L., 1920. P. 756.
8. Человеческий капитал в условиях современной трансформационной экономики: Сб. науч. трудов / Редколлегия: М.М. Критский (отв. ред.) и др. СПб.: СПбГИЭУ, 2000. С. 6.
9. Drucker R.F. Post Capitalist Society. N.-Y., 1993. P. 86.
10. Гелбрейт Д. Экономические теории и цели общества / Под ред. акад. Н.Н. Иноземцева. М.: Прогресс, 1979. С. 49.
11. Lundvall, B.-A. and Johnson B. The Learning Economy // Journal of Industry Studies. 1994. Vol. 1. №. 2. P. 23-42.
12. Полежаев Д. Безработица и русский менталитет // Человеческие ресурсы. Поволжский региональный учебный центр 1998. № 3. Режим доступа: http://muc.renet.ru/journal/number3/polehaev_art.htm

Статья представлена кафедрой политэкономии экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономика» 19 апреля 2003 г.