

М.В. Герман, Н.С. Помулева

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ*

Развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве составляющих сложного интенсивного фактора развития – человеческого капитала – выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик. Авторами проведены теоретические исследования существующих знаний о человеческом капитале и даны обоснования его влияния на инновационное развитие общества.

Ключевые слова: *человеческий капитал, инновации, инвестиции в человеческий капитал.*

Основатели теории человеческого капитала Г. Беккер и Т. Шульц доказали производительную природу инвестиций в человека, обеспечивающую значительный и длительный эффект [1]. Так, Т. Шульц отождествлял формирование человеческого капитала с инвестициями в систему образования, которые реализуются в производственно необходимый запас знаний и способностей работника, гарантируя рост удовлетворенности содержанием или оплатой труда. В микроэкономической перспективе формирование человеческого капитала связывалось с инвестициями в человека через затраты на образование и подготовку рабочей силы внутри организации, расходов на охрану здоровья, профессиональную и географическую мобильность.

В рамках модели, предложенной Г. Беккером и его последователями, факты социально-экономического расслоения представляются следствием оборота человеческого капитала [2]. Высокий уровень отдачи от образования предполагает высокий рост доходов, в то время как бедность выступает результатом дефицита человеческого капитала. Следовательно, исследования производства человеческого капитала в одном случае фокусируются на процессе реализации инвестиций в обучение человека, способствующих формированию знаний, навыков, качеств и черт. В другом случае производство человеческого капитала рассматривается через призму институтов и процессов обучения работника, получение им квалификации, а зависимость этого процесса от инвестиций не ставится в центр дискуссии [3]. Авторы данных подходов понимают под производством человеческого капитала различные аспекты единого целого, при этом ими характеризуется создание только качественных основ человеческого капитала.

Отечественные экономисты С.А. Дятлов и А.И. Добрынин считают, что «человеческий капитал – это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это накопленный запас

* Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ «Научная работа молодых российских ученых в ведущих научных организациях РФ» № 11-06-90748-моб_ст.

навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту доходов работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут быть использованы на поддержание здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем вновь эффективно применять их» [4].

Под инвестициями в человеческий капитал понимаются вложения в формирование качественных характеристик человеческого капитала. К.Р. Макконнелл и С.Л. Брю считают, что инвестиции в человеческий капитал – это «любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем» [5].

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду, – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. В настоящее время человеческий капитал определяется как накопленные богатства знаний, выражающихся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья, семейных и общественных ценностей, мотивации.

По мнению О.П. Королева, к факторам, влияющим на развитие человеческого капитала, можно отнести следующие: культуру, здоровье, семейные, общественные и трудовые ценности, мотивацию, знания и профессиональные навыки [6].

Одним из способов мотивации к воспроизводству человеческого капитала и реализации скрытых возможностей работников является развитие базового образования, организация непрерывного обучения, широкой сети профессиональной переподготовки и т.д., что, в свою очередь, поддерживает заинтересованность и участие организации в развитии у сотрудников профессиональных качеств, создании тем самым соответственного интереса и имиджа организации.

Капитал образования представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования, развития и потребления интеллектуальных способностей человека. Интеллектуальные способности – это знания, имеющие потенциальную ценность, т.е. идеи и люди, которые их создают. В странах с развитой рыночной экономикой капитал образования находится в прямой зависимости от вознаграждения. Следовательно, важнейшей формой проявления капитала образования являются инвестиции в человека, преобразующие его интеллектуальные способности.

Самовозрастание способностей человека, его знаний, умений и навыков позволяет его владельцу получать дополнительный доход, реализуя тем самым свой капитал образования. От того, насколько эффективно протекает процесс воспроизводства человеческого капитала, зависит реализация его социально-экономического эффекта, выражающаяся в росте производительности труда и доходов работников, что, в свою очередь, оказывает влияние на эффективность деятельности организации в целом.

В современных условиях для работодателя человеческий капитал приобретает противоречивую структуру. С одной стороны, представляет собой определенные затраты, с другой – для развития творческого и инновационного потенциала работников необходим высокий уровень знаний, умений, навыков, профессионализма и т.д. Формирующаяся на рынке цена труда представляет собой экономическую оценку человеческих ресурсов. От уровня этой оценки зависят доходы работников и издержки работодателей. Экономическая оценка, в свою очередь, зависит от экономического эффекта использования высококвалифицированных человеческих ресурсов, определяемого уровнем их использования. В рамках теории человеческого капитала инвестиции в развитие человеческих ресурсов определяются как стоимость (ценность) будущего потока доходов в результате производительного использования человеческих ресурсов.

Сопоставление затрат в настоящее время и ценности будущего потока доходов за вычетом затрат на образование, профессиональную подготовку и т.д. позволит определить в качестве критерия эффективности инвестиций в человеческий капитал норму отдачи (доходности) инвестиций. Норма отдачи дает возможность принять решение по поводу инвестирования в человеческий капитал работников.

Но самым главным инвестором выступает сам человек. Принимая решение о целесообразности инвестиций в образование, саморазвитие, приобретение новых знаний и т.д., человек сравнивает дисконтированные потоки всех вложений и ожидаемый уровень доходов от рационального использования своего человеческого капитала. При этом чем ниже ставка дисконта, тем больше средств будет затрачено с целью получения в будущем существенных доходов.

Важной составляющей человеческого капитала является капитал культуры, который представляет собой инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования свойств высокоинтеллектуальной личности. Чем более сложной является деятельность, выше уровень интеллектуальности и творчества, тем более высокие требования предъявляются к уровню личности, культуре человека.

По мнению П.В. Наймушина и В.Н. Астальцева, инновационная культура является важнейшей отличительной чертой современного предпринимательства [7]. Как особый социальный феномен инновационная культура представляет собой интегральный результат рационального систематического использования новейших достижений науки, техники, наукоемких технологий, образования, культуры и управления. Корпоративная, предпринимательская и инновационная культуры между собой тесно связаны. Корпоративная культура, нацеленная на создание, продвижение и освоение инноваций, постепен-

но трансформируется в инновационную культуру. Последняя позволяет бизнес-единице быстро перестраиваться, своевременно и адекватно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

При определении уровня инновационной культуры мы считаем необходимым выделить следующие индикаторы: креативность мышления; степень согласия с принимаемыми решениями руководства; наличие уникальных практических навыков работников; частоту проведения стажировок, курсов повышения квалификации; наличие элементов творческой работы; сплоченность коллектива; оценку имиджа предприятия (конкурентоспособности, деловой активности и т.д.).

В составе капитала культуры отдельно нами выделен мотивационный фактор, поскольку даже при наличии высококачественного человеческого капитала последний может оказаться нереализованным. Мотивационный фактор мы определяем, исходя из следующих показателей: связи затрат труда с его результатами; наличия и эффективности системы премирования за инновационные идеи и предложения; частоты проведения аттестации работников; меры реализации творческого потенциала; оценки полезности индивидуального труда. Вышеперечисленные показатели целесообразно оценивать по результатам обследований предприятий.

Как и остальные составные части, человеческий капитал культуры обладает способностью накапливаться в процессе жизнедеятельности человека, самовозрастать и являться источником дополнительного дохода своего носителя.

Капитал здоровья представляет собой инвестиции в человека, осуществленные с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности. Это совокупность экономических отношений, возникающих по поводу формирования и совершенствования физических способностей человека.

Капитал здоровья является основой для формирования человеческого капитала вообще. Так же как и любой другой вид человеческого капитала, он обладает способностью накапливаться, самовозрастать и являться источником дополнительного дохода для его владельца. Капитал здоровья служит важным показателем, по которому можно судить о благосостоянии нации, эффективности ее экономики, достижениях в области науки и техники.

Наиболее глубокий теоретический вклад в разработку модели человеческого капитала, учитывающей показатель здоровья, внес М. Гроссман, который считал, что здравоохранение и медицина являются отраслями, производящими «капитал здоровья». Согласно М. Гроссману, в каждом обществе существует определенный уровень спроса на здоровье, определяемый комбинацией различных факторов. Таким образом, потребители, обращающиеся за медицинской помощью, на самом деле хотят приобрести не ее, а здоровье или избавление от болезни. Здоровье в понимании М. Гроссмана имеет двойственную природу и может рассматриваться как потребительское благо и средство для получения прибыли. В своем втором качестве оно представляет собою составную часть человеческого капитала, являющуюся объектом инвестиций [8].

Возрастание значимости физического и психологического здоровья человека, его морально-этических качеств, ценностной ориентации – необходи-

мые условия конкурентоспособности отдельной организации и национальной экономики в целом.

Ядром человеческого капитала, конечно, был и остается человек, но теперь – человек образованный, созидательный и инициативный, обладающий высоким уровнем профессионализма. Поэтому разделение труда на неквалифицированный труд и труд, требующий образования, особых навыков и знаний, постепенно теряет свой изначальный смысл и экономическое содержание при определении человеческого капитала, который основоположники теории человеческого капитала отождествляли с образованными людьми и их накопленными знаниями и опытом. Эта экономическая категория постоянно расширяется вместе с развитием мирового информационного сообщества и экономики знаний.

Таким образом, обобщив существующие определения, по нашему мнению, человеческий капитал можно трактовать следующим образом: это основной фактор развития инновационной экономики, включающий совокупность природных способностей, знаний, профессиональных навыков, здоровья, инновационной культуры, мотивационного фактора и возможности их практического применения.

Понимание и выбор человеческого капитала в качестве главного фактора развития диктуют комплексный подход при разработке концепции или стратегии развития и увязки с ними всех других частных стратегий и программ. Это прежде всего следует из сущности человеческого капитала как главного фактора инновационного развития.

Литература

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 650 с.
2. Быченко Ю.Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России. Саратов: Колледж, 2000. 211 с.
3. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала: Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2009. 50 с.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 178 с.
5. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: В 2 т.: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1997. Т. 1. 399 с.
6. Королев О.П. Характеристика составляющих человеческого капитала // Энергия XXI век: Ежеквартальный научно-практический вестник. Воронеж, 2007. № 1 (63). С. 135–139.
7. Наймушин П.В., Астальцев В.Н. Корпоративные отношения и формирование инновационной культуры // Экономический вестник Ростов. гос. ун-та. 2008. № 2. С. 107–114.
8. Grossman M. On the concept of health capital and the demand for health // Journal of Political Economy. 1972. Vol. 80. P. 223–255.