

Человеческий капитал как трудовой ресурс.

Основатели классической политэкономии и трудовой теории стоимости (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо и К. Маркс) исходили из того, что рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей человека является основой его способности оказывать трудовую услугу, что, в конечном счете, выступает предметом купли-продажи на рынке труда. В последующих исследованиях западных ученых интеллектуальные способности человека рассматривались как основной источник доходов и основной фактор экономического развития страны. Учет всех компонентов, характеризующих человека труда, представляет собой чрезвычайно трудную методологическую проблему, для решения которой требуется глубокий теоретический анализ содержания его творческих производительных сил, которые в экономике рыночного типа реализуются в форме человеческого капитала.

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

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. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.

Обращение в социологической и экономической теории и практике к исследованию понятия «человеческий капитал» является определенным выходом из создавшегося положения как с самой рабочей силой, так и ее качеством. Тем более, что рабочая сила рассматривается в качестве ведущего фактора производства. Именно поэтому основные капитальные вложения должны осуществляться в человека, в повышение качества его способности оказывать трудовую услугу. К подобным вложениям мы относим затраты на общее и профессиональное образование, производственное обучение и переобучение людей наряду с затратами на здравоохранение, жилье, на рождение и воспитание детей, на территориальное передвижение людей и т.д. Так как по

современным представлениям работник перестает быть просто носителем способности оказывать трудовую услугу, а является собственником весьма специфического капитала, самовозрастающего и производящего прибавочный продукт. Современное развитие материального производства, экономический рост, эффективность и качество товаров и услуг все в большей степени предопределяет человек, его «человеческий капитал».

На протяжении десятилетий в перечне производственных ресурсов «человеческие – технологические – информационные – материальные – финансовые» менялось стратегическое значение каждого из них в зависимости от задач социально-экономического развития. Длительное время созидательные способности человека не играли определяющей роли в социально-экономическом развитии, и проблемы, касающиеся процессов формирования у работников способностей оказывать трудовую услугу, не вызывали особого интереса у исследователей Запада. Считалось, что рынок труда располагает неограниченным запасом рабочих рук и в случае нехватки трудовых ресурсов в каком-либо из секторов экономики достаточно повысить в нем ставки заработной платы, чтобы обеспечить перелив рабочей силы из других отраслей. В центре внимания ученых преимущественно находились вопросы не формирования, а использования наличной рабочей силы. В современных условиях набирает силу тенденция, в рамках которой главным фактором устойчивого развития становится человеческий потенциал. В условиях господства информационных технологий изменение уровня оплаты труда оказалось уже недостаточным для обеспечения притока высококвалифицированных работников, которое смогло бы удовлетворить быстрорастущий спрос на них. Потребовалось решение задач, связанных с созданием качественно новой рабочей силы и ее экономической оценкой. Следовательно, структурные изменения в экономике развитых стран послужили объективной основой возникновения теории человеческого потенциала, а затем и капитала. Значение человеческого капитала не тождественно 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.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе — в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется ЧК и за счет притока из других стран. Или убывает за счет его оттока, что и наблюдается пока в России.

В состав ЧК входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования человеческого капитала, обеспечивающие его эффективность.

Человеческий капитал является сложным и распределенным интенсивным фактором развития. Он, словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество. И обеспечивает их функционирование и развитие. Или, напротив, угнетает при низком его качестве. Поэтому существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, его отдельной производительности, его отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. ЧК через специалистов и ИТ вносит вклад в развитие и рост экономики всюду, во всех видах экономической и производственной деятельности.

Человеческий капитал вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Во всех видах экономической деятельности, управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

Основными драйверами развития человеческого капитала являются конкуренция, инвестиции, инновации.

Инвестиции в развитие гражданского общества и в экономическую свободу способствуют повышению креативности и законопослушности граждан, формированию оптимистической и конструктивной, и, одновременно, рациональной идеологии, формированию государственных институтов, стимулирующих рост качества жизни. Способствуют формированию здорового образа жизни. И, в итоге, ведут к росту эффективности труда и экономики.

Эти инвестиции формируют коллективный гражданский разум, коллективный интеллект, направленный на созидание. В состав ЧК необходимо включать также инвестиции в создание среды, обеспечивающей его эффективное функционирование. В развивающейся стране невозможно повсеместно создать конкурентоспособные комфортные условия для специалистов высшей квалификации, необходимых для формирования эффективной инновационной системы и сектора инновационной экономики. Поэтому создаются ОЭЗ, технополисы и технопарки (пример — Китай, Индия). В них реализуется особый режим проживания, повышенная безопасность, улучшенная инфраструктура, повышенное качество жизни. Создаются комфортные условия для общения ученых и инженеров с целью реализации синергетических эффектов усиления творческой мощи научных и инновационных коллективов.

Инновации в рыночной экономике есть следствие свободной конкуренции на рынках. При отсутствии источника генерации инноваций — конкуренции — отсутствуют и сами инновации или носят случайный характер. Желание и необходимость получить большую прибыль подталкивают частного собственника сделать что-то особенное, полезное, чего нет у конкурентов,

чтобы его товар был привлекательнее и лучше продавался. Экономическая свобода, конкурентные рынки, торжество закона и частная собственность — вот те факторы, что автоматически генерируют инновации, спрос на них, инвестиции в инновационный продукт и мостят дорогу между идеей и инновационным товаром. Вне рыночной экономики со свободными конкурентными рынками создать ИЭ и самоподдерживающую генерацию инноваций и инновационных товаров невозможно априори.

Человеческий капитал может быть приобретен как в процессе образования, так и в процессе труда, по мере накопления опыта. Экономическая ценность работника признается не столько за узкой квалификацией, сколько за общими знаниями, способностями эффективно решать сложные проблемы, позволяющими работнику быстро приспосабливаться к меняющимся экономическим и социальным условиям жизни. В целях избежания обесценения «человеческого капитала» узкая специализация должна быть отодвинута на последнюю стадию обучения. Разносторонне образованный индивид намного быстрее адаптируется в быстроменяющихся условиях. Он быстрее переквалифицируется на другую специальность в соответствии с потребностями рынка. Тем более, что рынок узкоспециализированных специалистов имеет ограниченные возможности, хотя и обладает большей стабильностью. Однако при этом следует учитывать, что социально-экономическая ценность образования отдельного индивида снижается при увеличении общего образовательного уровня. Следовательно, процесс обучения и повышения квалификации должен быть непрерывным.

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

- При этом человеческий капитал:
- неотделим от субъекта труда;
 - должен рассматриваться как потенциальные способности индивидов на протяжении определенного времени создавать продукты и доходы;
 - эффективность использования инвестиций в человеческий капитал зависит от его срока службы, поэтому формирование субъекта выгодно осуществлять в начальной период жизни человека;
 - его доходность по мере накопления возрастает, а не снижается;
 - целесообразно дифференцировать его на общий и специфический.

Понятие общего человеческого капитала характеризует состояние системы образования. Специфичность человеческого капитала связана с обладанием индивидом (работником) специфическими для данной области приложения труда знаниями, навыками, культурными ценностями. Пространственная емкость человеческого капитала обусловлена способностью к высокой концентрации.

Способность оказывать трудовую услугу становится человеческим капиталом в момент ее аренды работодателем — в момент допуска субъекта труда к рабочему месту. В результате этого:

- рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда и эффективности производства;
- целесообразное использование человеческого капитала должно вести к росту доходов работника;
- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование и т.д. с целью повышения запаса знаний, навыков и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Процесс воспроизводства человеческого капитала включает следующие стадии: формирование – распределение – функционирование (использование) – развитие (восполнение) – инвестирование. Каждая стадия движения человеческого капитала реализуется через совокупность социальных и социально-экономических систем.

Цель формирования человеческого капитала – обеспечение достаточного уровня профессионально-деловых и личностных качеств у субъектов труда, необходимых для функционирования производства. Становление человеческого капитала осуществляется через механизм социализации и профессионализации в институциональной форме (система непрерывного образования, информационного и культурного обслуживания, изучение развития системы производства) и в неинституциональной форме воспитания в семье, механизмов социального взаимодействия и общения.

Развитие человеческого капитала реализуется на различных уровнях организации общества: макроуровне (общество), мезоуровне (отрасль), микроуровне (предприятие) посредством организационно-экономического механизма финансирования.

Человеческий капитал посредством системы рынков труда распределяется и используется в системе производства, включающей в себя подсистемы организации, оплаты, стимулирования труда, условия для служебного роста, отбора и расстановки кадров. Функционирование человеческого капитала заключается в следующем:

- инвестиции в человеческий капитал осуществляются как в денежной, так и неденежной форме – затраты времени, психологических усилий, социальной поддержки;
- его реализация может приносить как экономический, так и социальный эффект субъекту труда и обществу;
- социально-психологические качества работников, такие как творческая активность, коммуникабельность и др., являются производительными, способными приносить доход.

Восполнение профессиональных знаний осуществляется в образовательных и информационных системах, восстановление физических и психических особенностей к производительному труду – в системах рекреации и здравоохранения; механизм восполнения кадрового потенциала является система рынка труда.

Качество человеческого капитала рассматривается как устойчивая совокупность свойств его элементов, постоянно обогащающихся в процессе накопления и обновления знаний. Важнейшими элементами качества человеческого капитала являются:

- профессиональные способности как совокупность свойств профессиональных знаний, умений, навыков работника, обеспечивающих качественное выполнение специфически определенного вида труда;
 - квалификационные способности как совокупность свойств знаний, умений, навыков, обеспечивающих выполнение труда определенной сложности;
 - интеллектуальные способности как совокупность свойств, накопленных знаний, умений, навыков, обеспечивающих создание новых знаний;
 - духовные способности как совокупность личностных свойств работника, характеризующих общую его культуру, нравственные ценности и т.д.
- Таким образом из изложенного следует, что теория человеческого капитала служит концептуальной базой для разработки стратегии развития и использования людских ресурсов в современной социально-экономической системе. Она выступает основой для выработки наиболее эффективной политики в области образования, использования накопленных знаний и опыта, овладения передовыми технологиями и повышения социальной культуры труда.

Список использованной литературы:

1. Корчагин Ю. А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. — Воронеж: ЦИРЭ. Вестник 38, 2011
2. Иванченко, И.С. Теория человеческого капитала / Креативная экономика. – 2006. - №18.
3. Дедов С.В., Шишкин А.Ф., Гордиенко Н.С. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала / Финансы и кредит. - 2008. - №22(310).