

УДК 330.52.051

UDC 330.52.051

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И РОСТ НАЦИОНАЛЬНОГО БОГАТСТВА**

**HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND NATIONAL WEALTH GROWTH**

Читанова Нона Багратовна  
*Кубанский государственный технологический университет, Краснодар, Россия*

Chitanava Nona Bagratovna  
*Kuban State Technological University, Krasnodar, Russia*

Мейтова Анна Николаевна  
к.э.н.  
*Ростовский государственный университет путей сообщения, Ростов, Россия*

Meytova Anna Nikolaevna  
Cand.Econ.Sci.  
*Rostov State Transport University, Rostov, Russia*

Шилович Олег Борисович  
*филиал Ростовского государственного университета путей сообщения в г. Краснодаре, Краснодар, Россия*

Shilovich Oleg Borisovich  
*Krasnodar office of the Rostov State Transport University, Krasnodar, Russia*

Параскевов Александр Владимирович  
*Кубанский Государственный Аграрный Университет, Краснодар, Россия*

Paraskevov Alexander Vladimirovich  
*Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia*

В статье рассмотрены понятия «национальное богатство», «человеческий капитал», возможные направления их роста и развития, а также способы управления характеристиками и ростом

We observe such conceptions as “national wealth”, “human capital”, possible directions of its growth and also administration of its development

Ключевые слова: ЭКОНОМИКА, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ТЕОРИЯ, НАЦИОНАЛЬНОЕ БОГАТСТВО

Keywords: ECONOMICS, HUMAN CAPITAL, THEORY, NATIONAL WEALTH

Понятие «национальное богатство» появилось в работах У. Петти, А. Смита и ряда других экономистов еще в конце ХУП - начале ХУШ вв. Они пытались сформулировать основные принципы оценки важнейших элементов национального богатства, но предложенная ими терминология была противоречива и носила весьма расплывчатый характер. Существенным препятствием по оценке национального богатства служила недостаточность информации о национальном доходе и распределении его на потребляемую и накапливаемую части.

Сами элементы структуры национального богатства возникали в определенной исторической последовательности:

- земля как источник простейших продуктов потребления;
- ресурсы природного характера (включая недра);
- рабочая сила;

- вещественный капитал;
- нематериальный капитал;
- человеческий капитал.

Возможности, которыми располагает страна для социально-экономического развития, в значительной мере зависят от масштабов и структуры национального богатства. Каждому типу общественного воспроизводства присуща своя форма накопления, собственная структура богатства и специфические критерии оценки эффективности его реального накопления. Общество может накапливать и сокращать богатство, которым располагает, а может создавать условия, способствующие разрушению или ограниченному воспроизводству национального богатства.

Приращение национального богатства обычно связывают с ростом ВВП и численности населения страны, но, во-первых, на обеспечение таких изменений истрачивается богатство, определенные его элементы, во-вторых, от эффективности организации экономики и уровня технологий зависит, превзойдет ли доля сберегаемого и аккумулируемого ВВП затраты богатства, которые совершены на его создание. Часть валового продукта потребляется, чтобы обеспечить жизненные параметры национальной популяции и необходимые хозяйственные расходы, часть вкладывается в создание будущих возможностей по воспроизводству человеческого, физического, природного и институционального капитала, часть затрачивается, чтобы эти элементы создать в текущем режиме времени, и какая-то часть откладывается как страховочная, выступая приращением национального богатства.

На начало третьего тысячелетия национальное богатство всех стран мира российскими учеными оценивалось в 550 трлн. долл., из которых половина приходилась на наиболее развитые страны (США, Великобритания, Франция, Германия, Италия, Канада, Япония). Больше

половины мирового национального богатства составлял человеческий капитал – 365 трлн. долл., на воспроизводимый и природный капитал приходилось соответственно 95 и 90 трлн. долл. [1].

Определяющее значение имеет оценка качества национального богатства, а не только количественное его измерение.

Накопленное богатство используется для обслуживания хозяйственного уклада жизни людей и по мере использования некоторые его элементы претерпевают процесс исчерпания, а другие – накопления. Качество национального богатства, доступное последующим поколениям людей, изменяется – они пользуются накопленным богатством, но совершенно иной структуры и нового качества, причем не во всем более высокого. Например, навсегда утеряны и отдельные реликвии, которые не удалось сохранить; ряд исторических событий получил другую формулировку, не отвечающую подлинным фактам. Объем и качество ресурсов, в том числе воды, воздуха, земли, лесов, также ощутимо сократились.

Национальное богатство является и результатом и предпосылкой социально-экономического развития. С развитием общества появляются дополнительные виды деятельности, которые необходимо вовремя включать в состав национального богатства. Но есть и такие, которые не могут быть присовокуплены к нему: ценные бумаги, в которых воплощена уже учтенная стоимость имеющихся в экономике активов, следовательно, их учет приведет к двойному счету; человеческий капитал.

К видам деятельности, которые подлежат включению в категорию «национальное богатство», относится охрана окружающей среды, которая снижает стереотипный показатель эффективности производства, но способствует увеличению богатства посредством его сохранения. Природоохранные мероприятия имеют целью и следствием накопление богатства не из созданного дохода, а из дохода «сознательно упущенного».

[2]. Однако и само накопление имеет внутренние ограничения с точки зрения динамики эффективности производства. При накоплении какого-то элемента национального богатства, например основного капитала, его величина может стать избыточной в экономике и привести к снижению эффективности производства. Такой «рост» богатства лишь программирует будущие хозяйственные потери. В частности, в советской экономике накопление основного капитала происходило за счет недооценки потребительского сектора, экономика функционировала с максимумом нагрузки на свои производственные мощности, но далеко от экономического оптимума и эффективности.

Важным свойством богатства является возможность его обоснованного использования как экономического ресурса. Если в экономике происходит неравномерное или неравноправное распределение наращиваемого текущего богатства, то вряд ли все слои такого общества в одинаковой мере воспринимают полезность экономического роста как способа приращения национального богатства. Более того, этот способ целесообразен и действительно приводит к приращению богатства, а не к его расточительству только тогда, когда эффективны общественные организации, механизм отбора эффективного результата и конкуренции. В противном случае национальное богатство вследствие экономического роста может даже сокращаться.

Среди составляющих национального богатства, к которым обычно относят основной капитал, имущество, а также природно-ресурсный потенциал, включающий минерально-сырьевую и топливную базу, земельные, водные, лесные и климатические ресурсы и др., ведущую роль играет человеческий капитал, поскольку он оказывает главное, определяющее воздействие на все остальные компоненты общего потенциала страны. Именно от него зависят аккумуляция основного

капитала, накопление имущества, степень наращивания и эффективность использования природных богатств.

Вопрос об экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал был рассмотрен Г.Беккером в работе «Человеческий капитал». При помощи количественного анализа было показано, что вложения средств в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем. Известна теория Т.Шульца о человеческом капитале как о накопленных в стране затратах на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их покрытия (семейные бюджеты, текущие издержки производства, государственные расходы на социальные нужды и т.д.). Результатами таких инвестиций являются накопление способностей людей к труду, их созидательная деятельность в обществе, поддержание самой жизни людей, здоровья.

Таким образом, человеческий капитал составляет качество экономики, которое изменяется с изменением профессиональных навыков, знаний, старением одного поколения и приходом ему на смену другого. Совокупное качество определяет, насколько высока вероятность появления в этой совокупности высокообразованных и квалифицированных новаторов, создающих прорывные направления развития и обеспечивающие стране долгосрочные конкурентные преимущества.

Человеческий капитал практически во всех странах мира превышает половину накопленного национального богатства. Высокий удельный вес человеческого капитала свидетельствует об уровне развития стран и о неравномерном распределении природных элементов богатства.

В современных экономических отношениях изменение роли человека обусловлено превращением знаний и умений в стратегический ресурс и выделением человеческого капитала в качестве важного фактора экономического роста России. Следовательно, вопрос о стратегии развития

России заключается в новой инвестиционной политике, в которой приоритетными являются инвестиции в человека. Отрасли социальной сферы выступают механизмом воспроизводства человеческого капитала, который в цивилизованном мире признается частью национального богатства и важнейшим фактором экономического роста.

Инвестиции в человеческий капитал могут осуществляться на уровне домохозяйств, фирм и государства. На уровне домохозяйств мотивацией к поддержанию здоровья, получению образования и формированию профессиональных навыков является дифференциация его доходов. Для фирмы, вкладывающей деньги в развитие персонала, речь идет о повышении производительности труда. Для общества в целом эффект выражается в поддержании конкурентоспособности национальной экономики и росте валового внутреннего продукта.

По оценкам экспертов Высшей школы экономики, общая стоимость человеческого капитала в России (в ценах 2010г.) превышает 600 трлн руб. Это в 5,5 раза больше стоимости физического капитала страны.

На уровне конкретной организации человеческий капитал определяет её эффективность и конкурентоспособность. Одной из новых мировых тенденций развития теории и практики менеджмента является переход от парадигмы управления персоналом к управлению развитием человеческого капитала. При этом ценность человеческого капитала определяется теми услугами и доходами, которые он приносит и может принести в будущем.

Для ОАО «РЖД», численность персонала которого составляет около 1 млн. чел., а расходы на его оплату (с отчислениями на социальные нужды) превышают 40% всех текущих затрат, вопрос развития человеческого капитала чрезвычайно важен.

Практика показывает, что объём услуг и доходов, который может принести каждый работник организации, зависит не только от его

индивидуальных качеств как таковых, но и от того, насколько эти качества соответствуют его функциям и полномочиям в данной организации. Следовательно, изменение функций и полномочий работника (что, как правило, связано с изменением его места в организации) влияет на ценность человеческого капитала.

Система мотивации высоких результатов деятельности, производственный опыт, уровень способностей и образования, квалификация, состояние здоровья – все это так или иначе должно отражаться на величине зарплаты и работать на формирование человеческого капитала в процессах менеджмента.

Но при этом ведущую роль играет образование. Полезно задуматься, является ли капиталом образование вообще или понятие капитала строится на характере и специфике образования, соответствующем виду практической и профессиональной деятельности. Ведь при определенном типе организации деятельности возможно такое положение, когда образование является «антикапиталом», мешающим профессиональной деятельности или рождающее «профессиональный кретинизм».

Состояние здоровья каждого человека трактуется в концепции человеческого капитала как капитал здоровья, одна часть которого является унаследованной, а другая – приобретенной. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны повысить работоспособность и производительность деятельности человека. Поток услуг, производимых фондом здоровья, сводится, таким образом, к «свободному от болезней времени». Замечено, что лица с лучшей образовательной подготовкой более эффективны в производстве и использовании своего «капитала здоровья»: ведут более здоровый образ жизни, избирают в среднем не такие вредные и опасные профессии, разумнее пользуются медицинскими услугами и т.д.

Вместе с тем высокое образование и хорошее состояние здоровья могут быть независимыми следствиями какой-либо общей для них причины. Например, чем меньше у человека так называемая субъективная норма предпочтения времени (т.е. степень его предпочтения настоящих благ по сравнению с будущими), тем активнее он уже сегодня заботится о своем завтрашнем дне. Как образование, так и деятельность, связанная с поддержанием здоровья, предполагают текущие издержки ради будущих выгод. Индивидуумы, да и организации вообще, отличаются друг от друга по степени своей готовности совершать такие дальновидные инвестиции.

Рациональное использование природных способностей также является функцией управления человеческим капиталом. Можно провести аналогию – природные способности человека в определенном смысле сравнимы с первоначальными качествами земли, приносящими ренту. Важнейшим фактором управления человеческим капиталом являются инвестиции в его увеличение и качество.

Человеческий капитал выступает не только объектом управления, но и средством решения многих проблем развития компании, следовательно, средством управления. Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала определенного вида обогащает механизм управления и тем самым позволяет успешно решать многие проблемы, связанные с повышением конкурентоспособности фирмы, использованием новых современных технологий, ростом эффективности и производительности производства.

Главными средствами и методами, направленными на повышение эффективности управления человеческим капиталом, являются следующие.

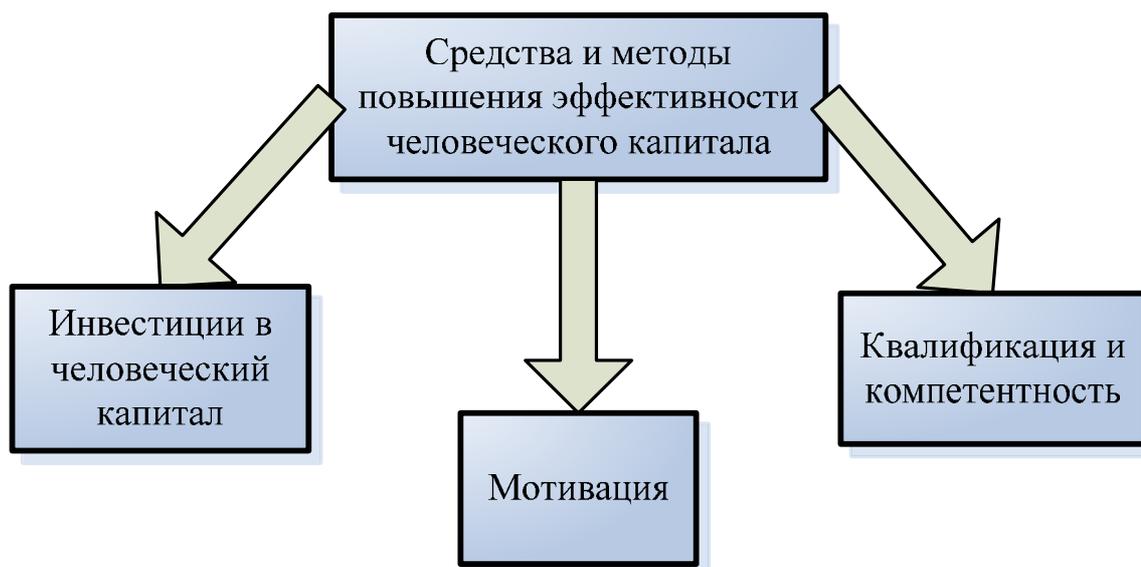


Рисунок 1 – Средства и методы повышения эффективности человеческого капитала.

1. Инвестиции в качество и развитие человеческого капитала, способствующие высокой эффективности инвестиций в развитие технологий и росту производительности труда.

2. Мотивация формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют признаки человеческого капитала. Эта мотивация ведет к повышению эффективности управления, созданию благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, творческого настроения в деятельности.

3. Система оплаты труда, соответствующая принципам мотивации деятельности и персонального развития, накопленному позитивному опыту работы.

4. Ценностные установки, которые применяются в процессах управления.

5. Квалификация и компетентность, повышающие уровень профессионализма, развивающие навыки и умения эффективной деятельности.

6. Информационное поле деятельности. Обеспечение информацией по критериям новых знаний, функционального содержания деятельности, образовательного и квалификационного уровня работника отражает фактор компетентности.

7. Культура – общая, организационная, корпоративная, методологическая и пр.

8. Организация деятельности, которая может открывать возможности для творческих подходов или сдерживать их, мотивировать образование или игнорировать его роль в развитии человека и коллектива в целом.

Все эти средства и методы теснейшим образом взаимосвязаны, и только системное их использование позволяет получить действительный эффект человеческого капитала. Практически это нелегкое, но возможное дело, если существует система мониторинга человеческого капитала по приоритетам менеджмента и методам оценки его состояния. Наиболее простым методом оценки является метод расчета прямых затрат на персонал. Он предполагает экономические затраты на заработную плату персонала, налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Но такая оценка не отражает реальной величины человеческого капитала, ибо она не учитывает мотивационный момент творчества, самообразования.

Альтернативой этому методу является метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Он предполагает создание лучших условий для собственного персонала, чем условия работы персонала в конкурирующей организации. Это способствует привлечению человеческого капитала, его переходу из конкурирующих фирм. Но здесь необходима оценка не только затрат, но и потенциального ущерба фирме

при возможном уходе ее работника. Этот метод можно назвать методом регулирования текучести персонала. Он приобретает большое значение в кризисных ситуациях. Выход из кризиса всегда предполагает сохранение, а лучше его увеличение человеческого капитала. При этом увеличение человеческого капитала вовсе не сводится к простому росту штата.

Существует еще и метод перспективной оценки стоимости человеческого капитала, учитывающий динамику стоимости человеческого капитала на перспективу 5, 10, 20 лет. Этот метод не только оказывается весьма эффективным, но иногда и просто необходимым для крупных, долгосрочных инновационных проектов. По мере достижения наиболее важных и значительных результатов стоимость некоторых сотрудников может меняться, а их возможный уход сопряжен с большими экономическими потерями, которые также необходимо учитывать.

Понимание человеческого капитала требует представления о нем не только как о комплексе характеристик отдельных личностей. Необходима обобщающая характеристика отдельных групп персонала и всего коллектива организации. Такую характеристику можно назвать «интегральным капиталом организации». Данная характеристика – комплекс показателей, отражающий свойства группы и коллектива по таким признакам, как общий креативный потенциал, обобщенный уровень образования персонала, структура работников по социальным характеристикам (стаж, возраст, срок работы в организации, семейное положение и пр.), деловая активность, состояние здоровья и др.

Целенаправленно меняя эти характеристики, можно управлять человеческим капиталом, формировать и изменять его качество. В этом случае человеческий капитал выступает как объект управления. Но в то же время он является и средством достижения поставленных целей, т.е. элементом механизма управления. Формируя человеческий капитал, менеджер воздействует на процесс развития организации, ускоряет его,

изменяет по необходимости его направленность, ликвидирует или ослабляет негативные факторы функционирования организации. Каждая из характеристик человеческого капитала становится средством, своеобразным рычагом воздействия.

### **Литература**

1. Богачев В.Н. К вопросам теории и методологии национального богатства. М.: ИЭ РАН, 1995.
2. Содружество Независимых Государств в 2000 году. Краткий справочник. Статкомитет СНГ. М., 2001.

### **References**

1. Bogachev V.N. K voprosam teorii i metodologii nacional'nogo bogatstva. M.: IJe RAN, 1995.
2. Sodruzhestvo Nezavisimyh Gosudarstv v 2000 godu. Kratkij spravochnik. Statkomitet SNG. M., 2001.