

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

© 2015 М.А. Палиенко*

Ключевые слова: труд, рынок труда, конкурентоспособность, производительность труда, инвестиции, человеческий капитал.

Рассматриваются теоретические подходы к раскрытию понятия “человеческий капитал”. Выявляется, что инвестирование в “человеческий капитал” делает работника более конкурентоспособным на рынке труда и служит источником повышения производительности труда.

Одним из первых исследователей, попытавшихся произвести оценку стоимости человека, был У. Петти. В своей книге “Политическая арифметика” (1676 г.) он детально проанализировал “стоимость людей, моряков, солдат” и предложил “метод подсчета ценности”, в соответствии с которым ценность “основной массы людей, как и земли равна 20-кратному годовому доходу, который они приносят...”.¹ Позднее А. Смит рассматривал вложения в профессиональную подготовку человека аналогично вложениям в физический капитал. Он писал, что “человека, изучившего с большими затратами труда и времени какую-либо из профессий, можно сравнивать с дорогой машиной”. Труд “возместит ему все расходы на обучение, с обычной, по меньшей мере, прибылью на капитал...”.²

Д. Риккардо в своем труде “Начало политической экономии и налогового обложения” пояснял отставание стран в экономическом развитии “недостатками образования во всех слоях населения” наряду с другими причинами. Введенный им термин “рабочая сила” впоследствии был заимствован К. Марксом³.

К. Маркс подчеркивал, что “развитие физических, умственных и творческих созидательных сил человека - есть действительное богатство”, “главная производительная сила общества”.⁴ Он относил способности человека к оборотному капиталу⁵. По К. Марксу, “рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом”, а в качестве капитала она начинает функционировать “после продажи, в руках капиталиста, во время самого процесса производства”⁶.

Рабочая сила, по мнению К. Маркса, с позиции рабочего не может рассматриваться в качестве капитала, а заработная плата процентом в силу двух обстоятельств: 1) рабочий должен работать, чтобы получить этот процент; 2) капитальную стоимость своей рабочей силы рабочий не может передать никому, потому что она неотделима от самого рабочего⁷.

Интересна и теория производительных сил немецкого экономиста Ф. Листа, который в середине XIX в. одним из первых признал, что умственный труд производителен, высказав мнение о том, что важнее самого богатства только умение создавать его. Ф. Лист писал, что “те, кто разводит свиней” наиболее производительны в сравнении с педагогами, но “первые производят меновые ценности, вторые - производительные силы”⁸.

Также следует отметить исследования А. Маршалла, который внес существенный вклад в объяснение функционирования рынка труда. Он утверждал, что “самый ценный капитал - это тот, который вложен в человека. Отсутствие как такового рынка человеческого капитала и неотделимость его от носителя не дают возможности определить его в качестве капитала”⁹, что, по мнению многих современников, привело к угасанию интереса к исследованиям в данном направлении.

Идеи, ставшие в дальнейшем фундаментом теории человеческого капитала, получили развитие в работах многих экономистов. К примеру, И. Фишер, который определил капитал как любой запас (природные ресурсы, машины, сырье, трудовые навыки людей),

* Палиенко Мария Андреевна, аспирант Самарского государственного экономического университета.
E-mail: palienko23101991@mail.ru.

который может при определенных условиях и в течение определенного промежутка времени приносить поток товаров и услуг. Превышение поступающего потока над затратами составляет доход, реализуемый в виде процента. Зарботная плата при такой точке зрения представляет собой процент и амортизацию на накопленный человеческий капитал, который может накапливаться точно так же, как капитал физический¹⁰.

Теоретические положения, перечисленные выше, закладывают основы исследования человеческого капитала. В теории трудовой стоимости утверждается, что стоимость создается с помощью абстрактного труда. Причем стоимость большая, чем затраты на покупку рабочей силы. Это положение стало важным аргументом для обоснования капитальной основы вложения в человека.

Человек - главный источник развития общества, однако, несмотря на это утверждение, в XIX в. произошло разделение теоретических взглядов: одни ученые предлагали капитализировать самого человека, другие - его способности. Ученые, придерживавшиеся взглядов А. Смита, полагали, что необходимо капитализировать способности человека. В экономической теории до настоящего времени нет единого мнения по этому вопросу, продолжаются дискуссии.

Категория "человеческий капитал" является обобщением таких понятий, как "рабочая" сила и "человеческий фактор", однако человеческий капитал более широкая экономическая категория.

Экономическая категория "человеческий капитал" формировалась постепенно и на начальном этапе ограничивалась знаниями и способностью человека к труду, выступала своего рода производственным активом. Длительное время до образования теории человеческого капитала отношения по улучшению качества труда считались только социальными, т.е., с точки зрения экономической теории, затратным фактором развития. Полагалось, что инвестиции в воспитание и образование являются непроизводительными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию кардинально изменилось.

Благодаря исследованиям Т. Шульца и Г. Беккера (основателям теории человечес-

кого капитала) в экономической теории было доказано, что система образования, здравоохранения и сферы, улучшающие эффективность производственных качеств человека, представляют такие сферы деятельности, где финансовый капитал превращается в человеческий. К примеру, финансовые затраты на образование превращаются в такие последствия развития интеллекта, культуры человека, которые служат определенным вознаграждением, прибылью как для самого человека, так и для всего общества. Такие вложения сегодня, однозначно, являются самыми выгодными для человека и общества.

Исследования компонентов человеческого капитала необходимы для выявления их влияния на заработную плату. В последние столетия ее доля значительно возросла в составе ВВП развитых стран. Это показывает изменение логики роста экономики, происходящее за счет форсированного увеличения заработной платы, которая отражает возрастание способностей человека на рост экономики за счет инвестиций в его развитие.

Именно при наличии постоянного сбалансированного инвестирования существует возможность достижения максимальной отдачи вложений в человеческий капитал, которые оцениваются через оплату труда, но не всегда достижения получают должную стоимостную оценку. Накопленные способности могут удовлетворять широкий круг потребностей людей.

В модели Нельсона - Фелпса индивиды принимают решения о распределении времени между образованием (получением знаний и навыков) и производственным сектором. Инвестиции индивида в образование не только повышают его эффективность, но и создают экстернальные эффекты (к примеру, они приводят к накоплению знания в обществе) и повышают общую производительность всех работников.

Дальнейшее развитие теории человеческого капитала можно увидеть в работах С.А. Дятлова¹¹. Его заслуга заключается в популяризации теории человеческого капитала и изучения особенностей функционирования человеческого капитала в России в условиях переходной экономики. Работы ученого основаны на неоклассической концепции, но одновременно представляют человеческий

капитал как социально-экономический институт. Наиболее интересна разработка, связанная с оценкой человеческого капитала, которую С.А. Дятлов предлагает провести на основе информационного критерия, на базе которого формируется “принцип интегральной отдачи” от образовательных инвестиций. Он характеризует основное отличие инвестирования в человеческий капитал от других материальных активов, заключающееся в том, что инвестиции в человека приносят разнообразный, а не только финансовый доход. Из этого следуют более высокая эффективность и приоритетность вложений в живую творческую личность, так как принцип интегральной отдачи свойственен только человеку.

Влияние человеческой деятельности на экономические отношения изучалось с самого зарождения экономической науки. Возрастание производственных способностей человека, сделавших его практически независимым от природных и социальных ограничений в материальном плане, создало почву для превращения человека в ключевой фактор роста экономики и производительности труда.

Рассматривая хозяйственную деятельность человека, можно сделать вывод, что развитие технологий, происходившее без соотнесения с человеком, приводило к катастрофическим результатам, ставящим под сомнение пользу научно-технического прогресса. Человечество достигло колоссальных достижений в увеличении производительности в первичном и вторичном секторах экономики. Однако это привело к проблемам, связанным с необходимостью перераспределения человеческих ресурсов, высвобождаемых из традиционных отраслей. В результате проблема безработицы стала одной из основных задач экономической политики. Нередко задача обеспечения занятости населения в развитых странах отодвигает на второй план глобальные проблемы мирового экономического развития. Тем самым усугубляются мировые противоречия между развитыми и развивающимися странами, вызванные нежеланием первых видеть данные противоречия и ставящие под угрозу мировую стабильность, в том числе и развитых стран.

С.А. Дятлов предлагает разделить способности по указанному функциональному критерию, из которого следует, что “между

производством, потреблением и инвестированием в человеческий капитал” существует не только единство, но и различия, которые особенно видны, если “их анализировать с точки зрения воспроизводственной динамики”. Различия, во-первых, определяются особенностями инвестирования, производства и потребления как различных стадий функционального оборота человеческого капитала”. Во-вторых, отличия обусловлены их особенностями как разных элементов “структуры производительных способностей индивидуума”¹². Разделяются две группы способностей и производительных свойств индивидуума: к труду (рабочая сила), к потреблению (потребительская сила). Получается, что функцией рабочей силы является труд, а функцией потребительской силы - потребление, хотя есть способности, которые могут быть использованы как в потреблении, так и в производстве.

Рост производительности труда в традиционных отраслях, удовлетворяющих в основном насущные потребности, без которых человек не может воспроизводить себя биологически и социально, необходимо рассматривать как возможность для появления и реализации новых циклов человеческого капитала. Значение традиционных отраслей падает, поскольку рост производительности труда заставляет эти отрасли выталкивать излишки рабочей силы из-за невозможности их задействовать. Экстенсивный рост объективно ограничен потреблением, с одной стороны, и возможностями окружающей среды - с другой.

При исследовании возможностей инвестирования в способности человека необходимо учитывать, что каждый человек индивидуален (уникален) и имеет персональные задатки к определенному виду деятельности. Главная цель общества - улучшение жизнедеятельности своих членов. Это требует использования возможностей каждого члена; необходимо учитывать природные задатки человека при формировании его способностей к производственной деятельности. Предоставление возможности реализации индивидуальных способностей позволяет задействовать высшие потребности человека в самореализации, снимая необходимость внешнего мотивирования, посредством чего воз-

можно эффективно использовать инвестирование обществом ресурсов в человеческий капитал.

Значение человеческого капитала в структуре национального богатства играет ключевую роль в процессе экономического роста в стране. Наибольших успехов достигли страны, которые смогли сконцентрировать на своей территории человеческий капитал, представляющий собой основу для функционирования технологического капитала.

М.В. Смирнова отмечает: «В компаниях ждут кандидатов - своих, лучших, «звезд», с огоньком в глазах, с высокой мотивацией и хорошим потенциалом, стабильных, лояльных, как правило, имеющих высшее образование и опыт аналогичной работы, владеющих английским языком, а, кроме того, готовых трудиться за относительно небольшое вознаграждение»¹³. Каждый кандидат является потенциальной рабочей силой, в результате выбора одного из многих происходит потребление рабочей силы, т.е. кандидат становится рабочим.

Сегодня материальные потребности наибольшей части населения достаточно удовлетворяются в результате работы, на которую тратится сравнительно немного времени. Развитие личности, можно сказать однозначно, - главная цель человека. Творческие способности приветствуются, так как в оригинальности и новизне нуждаются многие предприятия. Творческий потенциал рассматривается как важный экономический фактор в таком деле, как формирование предприятием довольно трудновоспроизводимой ценности - конкурентного преимущества. Для того чтобы быть лидером на рынке, мало производить качественный товар, необходимо прогнозировать и предсказывать новые потребности населения для мгновенной реакции на изменения кривой потребительского спроса. Именно такие изменения делают творчество одним из основных факторов социального прогресса. Самым ценным, в некоторых отраслях особенно значимым, становится интеллектуально-творческий потенциал работника. Такой сотрудник продает конкретные результаты интеллектуальной деятельности, а не свою способность к труду.

Выбирая одного из многих, работодатель старается за наименьшую заработную плату

получить наибольшую производительность труда. Производительность труда становится фактором и показателем конкурентоспособности работника.

На уровень производительности труда оказывают влияние экстенсивность и интенсивность труда, а также технико-технологический и организационный уровень производства. «Экстенсивность труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик. Интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека»¹⁴. Изучая резюме кандидатов, работодатель не может оценить экстенсивность и интенсивность труда будущего сотрудника. Оценка происходит, например, когда кандидат приходит с резюме, заверенным оценкой «уважаемого» на рынке труда кадрового агентства. На деле же работодатели дают испытательный срок для работника, чтобы проверить все описанные им достижения и способности в резюме. Существует мнение, что резюме играет ключевую роль в трудоустройстве на желаемую работу, но проверить истинность резюме довольно легко.

«В теории человеческого капитала, получившей развитие в работах нобелевского лауреата Г. Беккера, повышение уровня образования считается инвестициями в человеческий капитал, которые увеличивают оплату труда работника в долгосрочной перспективе. В экономических моделях наличие образования у работника рассматривается как информационный сигнал о его потенциальной производительности (как, например, в модели нобелевского лауреата М. Спенса), что дает возможность работодателю применять механизмы дискриминации при найме работников или при определении уровня оплаты труда»¹⁵. Наличие диплома не гарантирует, что специалисту будет проще устроиться на работу или его заработная плата будет выше. Конкурентоспособность работника зависит от уровня образования, однако образование служит не только профессиональной, но и социальной лестницей.

«Существует большое количество определений и видов человеческого капитала, но под трактовкой «человеческий капитал» не-

обходимо понимать важнейшую составную часть современного производительного капитала, представленного свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом”¹⁶.

В настоящее время, устраиваясь на работу, потенциальный работник оценивает возможности повышения его заработной платы в дальнейшем, а также возможность своего продвижения по социальной лестнице. Однако существуют определенные негативные моменты в оплате труда, связанные, к примеру, с ведомственностью. В конкретном случае это проявляется в том, что работники, выполняющие одинаковый труд, но работающие на предприятиях разных отраслей, получают за него разную оплату.

Выбирая сотрудника, работодатель постарается выбрать того, кто будет иметь более насыщенный багаж знаний за заработную плату, которую он предлагает. Следует отметить, что вложения в человеческий капитал могут накапливаться и могут реализовываться не только в рыночной сфере экономики. Образование позволяет получить более высокий статус в обществе, а также профессиональные связи, которые в дальнейшем могут поспособствовать в карьерном росте.

Российский экономист В. Щетинин указывает, что “вряд ли можно считать правомерным, что первоначально мизерные расходы западных и других стран на развитие человеческого потенциала работников, занятых тяжелым физическим и рутинным трудом, называются человеческим капиталом. Таковым, видимо, он становится с началом информационной революции и постепенной трансформацией индустриального общества в постиндустриальное, а именно примерно с середины истекшего столетия. Не случайно концепция человеческого капитала сложилась в 50-60-е годы XX века”¹⁷.

Попытки исследования в настоящее время человеческих потребностей в категориях классического капитала приводят к противоречиям и все меньше объясняют социально-экономическую действительность. Стоимостное измерение инвестиций, направляемых на улучшение производственных качества и расчет их экономической эффективности, составляющих ядро теории человеческого капита-

ла, скрывает истинные закономерности деятельности человека. Необходимо учитывать весь спектр социально-экономических отношений, где большинство вложений в человеческий капитал нельзя назвать инвестициями в классическом смысле, так как они не имеют целью получение прибыли. К примеру, затраты родителей на воспитание детей. Если рассматривать отдельного человека и его капитал, можно сделать вывод, что инвестиции в свой капитал он делает для того, чтобы получать более высокую заработную плату.

Политика государственного регулирования оплаты труда подчинена главной цели - созданию системы стимулирования трудовой активности работников на основе последовательной увязки размера заработной платы с их реальным трудовым вкладом¹⁸.

На протяжении длительного времени рост благосостояния фактически отождествлялся с увеличением номинальной заработной платы. Для этого имелись веские основания: несмотря на опережающие темпы увеличения общественных фондов потребления, рост заработной платы, действительно, оставался и остается главным источником увеличения доходов населения, а значит, и удовлетворения личных потребностей.

Опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда косвенно свидетельствует о снижении стимулирующего эффекта номинальной заработной платы. Такой опережающий рост был в командно-административной экономической системе, когда установлением заработных плат занималось государство.

В рыночной экономике государство установило начальную точку отсчета заработной платы - МРОТ. “Согласно общепринятому определению, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - это установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц, который работодатель может (должен) платить своему работнику и за который работник может законно продать свой труд. МРОТ был предложен с целью контроля бедности и ввиду неспособности рынка, самостоятельно, установить адекватную оплату труда самых низкоквалифицированных работников. Простая модель спроса и предложения на рынке труда не может регулировать доходы населения, а отсутствие ограничения по минималь-

ной зарплате ведет не просто к бедности населения, но и к отсутствию у предприятий стимула повышать стоимость рабочего места. Таковы в целом исторические предпосылки введения МРОТ¹⁹.

В России МРОТ в настоящее время играет роль стандарта для установления размеров социальных выплат и т.п., поэтому МРОТ мало соответствует реальным потребностям даже самого скромного гражданина нашей страны. Резкие изменения вряд ли произойдут, так как социально-экономическое развитие малых и средних предприятий на данный момент не совсем благоприятно и зависит в полной мере от законодательства страны.

Производительность труда в рыночной экономике является показателем конкурентоспособности работника на рынке труда, так как государство не может обеспечить рабочие места для всех в бюджетной сфере, потенциальные работники идут в коммерческие предприятия. Предприятия коммерческого характера находятся в поисках “лучших” работников на рынке труда, а главным показателем для них выступает высокая производительность труда, за которую они готовы платить более высокую заработную плату.

Таким образом, человек - это некий капитал, который нужно инвестировать, так как без источников питания любой капитал начинает “тормозить”. Работник - это звено в рабочем процессе, лишившись того звена или постоянно не обновляя его, к примеру, как основные средства, такие как оборудование, мы не сможем достичь поставленных задач для достижения определенных финансовых результатов. Предприятие не может существовать без целостной связи между звеньями в процессе производства товаров и услуг в любой отрасли.

В заключение можно отметить, что “человеческий капитал” является одним из главных источников повышения производительности труда, так как человек - это “механизм”, без которого ни одно предприятие не может работать, как машина не может работать без двигателя. Первая машина появилась в 1886 г., а первый человек родился еще до нашей эры, поэтому человек прогрессирует уже много тысяч лет и инвестирует себя постоянно, а машину инвестирует человек за счет создан-

ных им средств производства. Сами люди, возможно, определенный круг лиц, должны заниматься инвестированием “человеческого капитала” на предприятиях и создавать благоприятные условия труда.

¹ *Петти У.* Экономические и статистические работы. М. : Соцкигз, 1940. С. 125.

² *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М. : Наука, 1993. С. 173.

³ *Риккардо Д.* Сочинения. Т. 1. М. : Госполитиздат, 1955. С. 72.

⁴ *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. СПб. : Изд-во Мертенса, 1891. С. 193.

⁵ *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. Т. 46. Ч. 1. М. : Госполитиздат, 1961. С. 221.

⁶ *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. Т. 24. М. : Госполитиздат, 1961. С. 428.

⁷ *Маркс К., Энгельс Ф.* Указ. соч. С. 8.

⁸ *Лист Ф.* Национальная система политической экономии. СПб. : Изд-во Мертенса, 1891. С. 193.

⁹ *Маршал А.* Принципы экономической науки. Т. 1. М. : Прогресс, 1993. С. 270.

¹⁰ *Бреслав Л., Лисовик Б., Ломова И.* Кадровый потенциал и пути его повышения // Человек и труд. 2003. № 4. С. 48-53.

¹¹ *Дятлов С.А.* Основы теории человеческого капитала. СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1991. С. 165.

¹² *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Конов В.А., Курганский С.А.* Производительные силы человека: структура и формы проявления. СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1993. С. 112-113.

¹³ *Смирнова М.В.* Управление человеческим потенциалом // Перспективные направления развития рынка труда: взгляд рекрутера. 2008. № 1. С. 32.

¹⁴ *Рофе А.И.* Экономика труда : учебник. М. : КНОРУС, 2010. С. 80.

¹⁵ *Алехина О.И.* Мотивация и оплата труда // Факторный анализ оплаты труда работников с высшим образованием. 2012. № 3. С. 190.

¹⁶ *Данченко-Морозова Л.В., Каримова Л.Р.* Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 7. С. 20.

¹⁷ *Щетинин В.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 12. С. 45.

¹⁸ *Матвеев Ю.В.* Производственные объединения и эффективность общественного производства // Механизм использования закона неуклонного роста производительности труда. Вып. 28. Куйбышев : Куйбышевский плановый институт. 1973. С. 3.

¹⁹ *Жеребцова Н.А.* Мотивация и оплата труда // От чего зависит МРОТ. 2013. № 3. С. 184.

Поступила в редакцию 25.12.2014 г.