

4.2. Основные виды человеческого капитала

Человеческий капитал обычно рассматривается исследователями в двух плоскостях – как целостное явление и как совокупность элементов. Классификация возможна по разным основаниям и в разных целях, что и представлено в литературе по этой проблематике. Однако практически все исследователи признают реальность и решающую роль интеллектуального капитала. Согласно общепринятой классификации, *человеческий капитал* является частью *интеллектуального капитала* фирмы.

При классифицировании человеческого капитала очень важно определить формы собственности капитала, равно как и возможности их признания, поскольку элементы того или иного вида интеллектуального капитала пронизывают друг друга и в сопряжении с человеческим капиталом трудноотделимы. Поэтому классификация человеческого капитала по формам собственности будет являться базовой.

Существуют:

- индивидуальный уровень;
- уровень фирмы;
- национальный уровень.

При определении уровня собственности важно также отметить, что элементы индивидуального человеческого капитала способствуют построению и развитию интеллектуального капитала фирмы, иными словами, часть неотделимого индивидуального человеческого капитала может быть признана фирмой и может использоваться в ее деятельности.

На рис. 4 предложена взаимосвязь видов человеческого капитала по некоторым основаниям и показано соотношение классификаций по различным основаниям. Она позволит нам разграничить признаваемые частично или полностью виды человеческого капитала.



Рис. 4. Классификация человеческого капитала по различным основаниям

Степень перевода индивидуального человеческого капитала в интеллектуальный капитал фирмы показывает степень реализации потенциала сотрудника. На макроэкономическом уровне это выливается в показатель человеческого потенциала.

Далее поясним некоторые виды человеческого капитала. *Индивидуальный человеческий капитал* – это накопленный человеческий капитал на уровне конкретного человека, представляет собой совокупность таких элементов, как капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал, которые вместе обеспечивают функционирование человека как субъекта социальных взаимоотношений. Следует заметить, что элементы

индивидуального человеческого капитал прямо определяют направления инвестирования. Некоторые классификации выделяют в индивидуальном капитале также образовательный, который связан с интеллектуальным капиталом человека.

Формирование *капитала здоровья* обеспечивает физическую силу, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, увеличение периода активной трудовой деятельности, необходимые каждому человеку в любой сфере профессиональной деятельности. Отсюда происходит осознание огромного капитального значения человеческого здоровья. Снижение капитала здоровья сказывается на всех уровнях собственности, прежде всего, на национальном – оно приводит к ухудшению демографической ситуации.

Капитал здоровья является неотъемлемой частью человеческого капитала, инвестиции в который выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Уровень здоровья во многом зависит от качества услуг здравоохранения, которое сопровождает человека с самого рождения до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве, а снижение здоровья за недостаточностью инвестиций влечет заболеваемость, инвалидность, которые выражаются в нетрудоспособности. В последнее время в России особую тревогу вызывает состояние психического здоровья населения страны, т. к. с ним непосредственно связаны интеллектуальный потенциал страны, нации, развитие производительных сил и трудовых ресурсов, обороноспособность. Инвестирование по данному направлению чрезвычайно важно, потому как многие психические болезни равнозначны смерти человека с точки зрения возможностей реализации человеческого капитала.

Трудовой капитал раскрывается в труде и зависит от квалификации работника, на предприятиях трудовой капитал воплощается в труде квалифицированных рабочих, доля которых зависит от применяемой технологии. Как отмечают исследователи, российские предприятия в

большинстве экономят на расходах на человека, сохраняется проблема разграничения рабочей силы и человеческого капитала. Однако узконаправленная специальная подготовка не обеспечивает должной квалификации, что ведет к увеличению брака, переделкам, повышенному износу оборудования, авариям, увеличению простоев и расходов на ремонт.

Трудовой капитал формируется всю жизнь по мере накопления опыта, трудовых навыков, умений и, самое главное, образования. Образование является главным способом воспроизводства квалифицированных работников. Оценку трудового потенциала работники традиционно осуществляют по разрядам квалификации. Используются шести-, восьми- и двенадцатирядные тарифные сетки. В ходе производственной аттестации рабочих учитывают сложность и качество выполняемых работ, опыт (стаж), ответственность за оборудование и других рабочих (бригадиры). Сама по себе квалификация является неотъемлемой частью трудового капитала, представляет собой степень и вид профессиональной пригодности работника.

Интеллектуальный человеческий капитал как элемент человеческого капитала приобрел свою актуальность сравнительно недавно. В современном мире именно люди, обладающие большим объемом знаний, информации, занимают более выгодные места в жизни. Материальное производство уходит в данном контексте на второй план, уступая место все расширяющейся сфере услуг. Структура интеллектуального человеческого капитала сотрудников компании приведена на рис. 5.

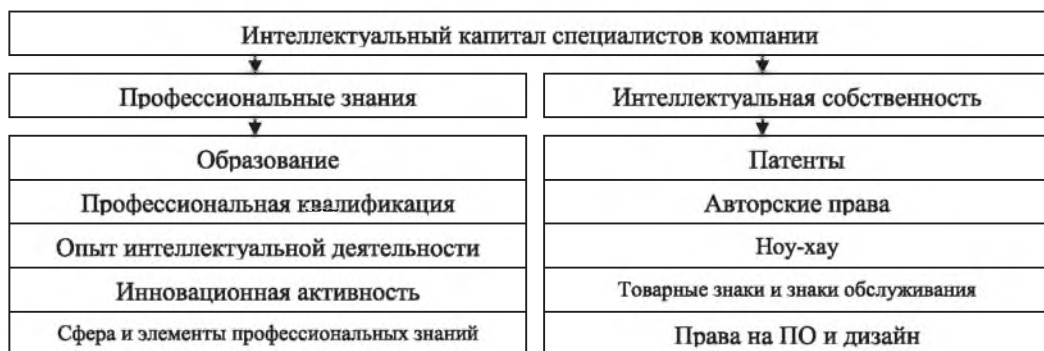


Рис. 5. Структура интеллектуального человеческого капитала

4.3. Понятие индивидуального человеческого капитала и процесс его формирования

Формирование человеческого капитала проходит в течение всей жизни человека, то есть имеет, кроме стоимостного, временное измерение, и в этом смысле оно может рассматриваться как процесс. Данный процесс неизбежно с экономической точки зрения связан со временем осуществления инвестиций в человеческий капитал, причем в самом широком смысле этого слова. Необходимо рассмотреть процесс как последовательность взаимосвязанных этапов, уяснив сущность изменений, происходящих на каждом этапе.

Ключевую роль в периодизации играет формирование образовательного капитала. Образовательная система существенно определяет подход каждого человека к формированию собственного образовательного капитала, давая ему возможность окончить обучение на той или иной ступени образования в связи с индивидуальными целями (при этом получив оконченное высшее образование).

На рис. 6 приведена модель накопления и воспроизводства человеческого капитала человека, характерная для российской системы образования и для некоторых национальных систем.

Этапы формирования	Первый	Второй	Третий	Четвертый	Пятый
Годы жизни	до 7 лет	от 7 до 17–18 лет	от 17–18 до 21–27 лет	От 21 года до 55–60 лет	От 55–60 лет и далее
Вид деятельности	Воспитание	Общее образование	Профессиональное образование	Повышение квалификации	Пенсионный период
			Трудовая деятельность		
Виды формируемого человеческого капитала	Культурно-нравственные начала, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал		Трудовой капитал, интеллектуальный, организационно-предпринимательский	Воспроизводство всех видов человеческого капитала	
Источники инвестиций	Собственный труд и усилия				
	Расходы семьи и родственников				
	Инвестиции фирмы				
	Бюджетные инвестиции государства				

Рис. 6. Модель формирования индивидуального человеческого капитала

В предыдущих главах мы только косвенно касались вопросов формирования человеческого капитала в контексте образования, например, отметив, что первое целостное формирование концепции человеческого капитала было связано именно с исследованием влияния образования. Сейчас же настал момент для того, чтобы определить образование как *ключевой инструмент трансформации финансового капитала в человеческий капитал*.

Подавляющее большинство исследователей главную роль в формировании человеческого капитала отдают сфере образования, в которой формируются профессиональные навыки, знания, компетенции индивидов и мотивации к производительному труду, имеющие личную и общественную экономическую ценность. Как мы уже отмечали ранее, человеческий капитал формируется под воздействием сложившихся экономических, политических, социальных и культурных институтов. В сфере образования под их влиянием закладываются возможности роста благосостояния отдельных экономических субъектов и национального богатства страны в целом, предпосылки профессиональной востребованности граждан и социально-экономического благополучия общества.

Большинство моделей формирования человеческого капитала связаны с образованием и получением отдачи от него, также данную проблему рассматривают множество методик по оценке человеческого капитала и его влияния на прочие виды капитала. Другая отличительная черта рассмотренных моделей – их хронологический принцип построения, то есть этапы формирования человеческого капитала разделены на определенные отрезки времени, идущие последовательно в течение жизни индивида, и связаны с особенностями системы образования и рынка труда, трудового и образовательного законодательства. Таким образом, модель формирования индивидуального человеческого капитала позволит рассмотреть явление как процесс, чтобы потом отметить существенные особенности каждого из его этапов.

Рассмотренная модель характерна для российской системы образования, и хотя с точки зрения продолжительности этапов она должна быть признана среднестатистической, отклонения в рамках особенностей формирования

индивидуального капитала могут быть значительными. В процессе построения подобной модели необходимо учитывать ряд отличительных особенностей.

Во-первых, человеческий капитал формируется человеком и *неотделим от конкретной личности*. Обособляться и отчуждаться могут лишь продукты умственного и физического труда, а не способности и потребности самого человека. Значит, воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с самой жизнедеятельностью человека, с фазами личной жизни.

Во-вторых, здоровье, знания, способности, опыт, культура накапливаются и выступают как *определенный запас* или *потенциал*, требующий сохранения и воспроизводства. Необходима количественная оценка интенсивности пределов, динамики каждого элемента человеческого капитала.

В-третьих, в движении человеческого капитала явно выделяются два периода – процесс формирования (или *инвестиционный период*) и процесс воспроизводства в период производительного использования человеческого капитала (или *период активной трудовой деятельности*). Необходимо учитывать и высокую инвестиционную емкость формирования, и накопления человеческого капитала с учетом длительности инвестиционного цикла в 16–25 лет, так же как и высокую стоимость социальных услуг образования, здравоохранения, информационного обеспечения.

На *первом этапе* формирования человеческого капитала существенное влияние оказывают биологические и социальные факторы. Наряду с биологическим формированием организма, у носителя человеческого капитала формируются и психологические особенности на основе врожденных качеств. Здесь особенно заметно влияние семьи и окружения, степени рациональности подходов членов семьи к воспитательному процессу. Необычайно интенсивно на данном этапе человеку транслируются базовые ценности общества.

На *втором этапе* начинается формирование образовательного капитала, который первоначально задает систему координат и ориентиров для будущего специального образования. На этом этапе роль образования – раскрытие и развитие врожденных способностей человека для придания им в будущем конкурентной силы на рынке человеческого капитала. Образование здесь имеет

общий характер, то есть состоит из относительно большого набора дисциплин, не имеющих узкой специализации.

Наиболее важным с точки зрения формирования человеческого капитала является *третий этап*, в течение которого происходит накопление специфического образовательного капитала. На этом этапе происходит целенаправленная профессиональная подготовка будущего специалиста в той или иной сфере деятельности. Традиционно концепция человеческого капитала рассматривает процесс производства и воспроизводства образовательного капитала как ключевой в реализации прочих видов капитала в профессиональной деятельности, выделяя особую роль специальных знаний как значительного фактора конкурентоспособности на рынке труда. В образовательной деятельности подход с позиций формирования человеческого капитала позволяет довольно точно определить экономическую эффективность инвестиций, затраченных на обучение. Сопоставляя доход после получения высшего образования с альтернативным доходом во время обучения и величиной будущих заработков, мы можем определить эффективность мероприятий для каждого конкретного случая.

На *четвертом этапе* происходит воспроизводство всех видов человеческого капитала, человек реализует свой потенциал, распоряжаясь своими преимуществами на рынке труда. Возможно, что на этом этапе он инвестирует в будущий потенциал своих детей, занимаясь их воспитанием и вкладывая в их образование. Как правило, на этом этапе он получает большинство доходов от использования своего капитала на рынке труда, приносит обществу максимальную пользу. Именно поэтому на этом этапе важна поддержка всех видов человеческого капитала, поскольку из эффективной работы отдельных граждан складывается социально-экономическое благополучие на национальном уровне. Существенное влияние на данный этап оказывают инвестиции фирмы.

Рассмотренная модель предполагает участие *инвестиций фирмы* уже на третьем этапе, то есть в момент получения специального образования. Для российских предприятий такое условие реализуется, если будущий специалист

получает целевое финансирование своего обучения или проходит практику на предприятии с перспективой трудоустройства. В данном случае актуальным становится вопрос взаимодействия образовательных учреждений и предприятий (фирм).

В целях данного курса лекций будет рассмотрена концепция формирования человеческого капитала не на национальном уровне, а именно с точки зрения фирмы, поэтому рассмотрение третьего и четвертого этапов будет наиболее значимым. Воспроизводство человеческого капитала может быть простым и расширенным, с накоплением потенциала производительных способностей. Хотя возможна и деградация созидательного потенциала личности, например, в периоды безработицы или социальных неурядиц.

Рассмотрев процесс формирования человеческого капитала, можно определить факторы, влияющие на его развитие в разные периоды времени. Взаимосвязь факторов приведена на рис. 7: данная схема отнюдь не претендует на исчерпывающий перечень, так как эти факторы и их взаимосвязи могут иметь индивидуальные особенности.

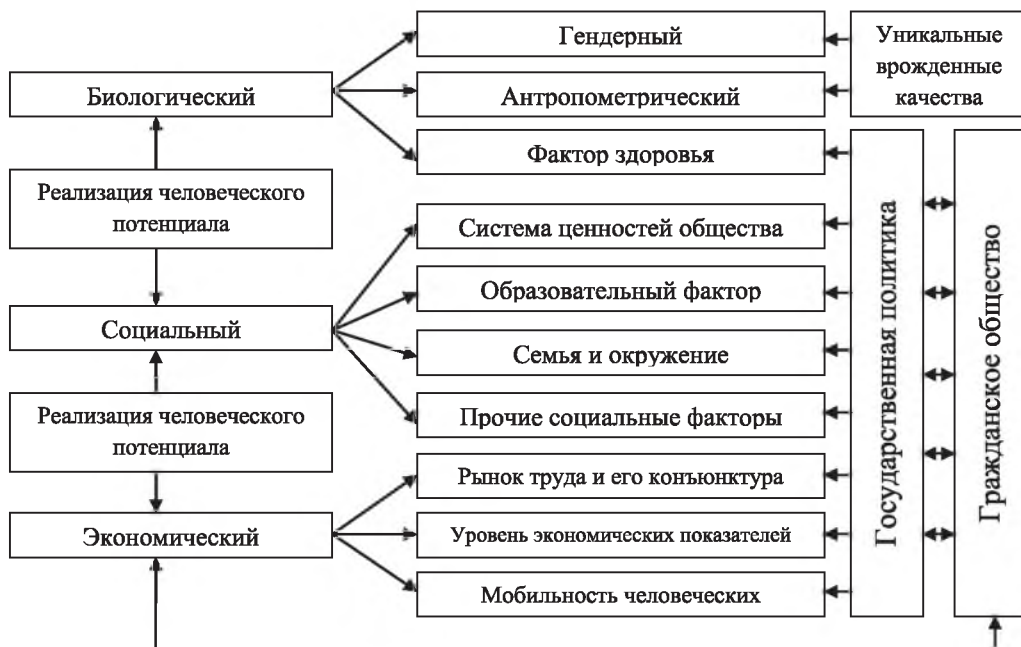


Рис. 7. Факторы, влияющие на формирование индивидуального человеческого капитала

4.4. Инвестиции в капитал здоровья

Социальная ответственность организаций, особенно в свете формирования капитала здоровья, становится в настоящее время одной из наиболее актуальных тем. Как правило, нахождение работника на предприятии в связи с выполнением тех или иных трудовых задач составляет значительный период человеческой жизни. При этом особенностью работы на промышленных предприятиях являются зачастую опасные или вредные условия труда. При этом социальная ответственность предприятия проявляется не только в предохранении работника от воздействий вредных факторов, но и в укреплении его потенциала здоровья.

Теория человеческого капитала предлагает новый взгляд на социальные аспекты деятельности предприятия, в частности меняются наши представления об охране труда и о мероприятиях по укреплению здоровья сотрудников на предприятии – они становятся не затратными, а инвестиционными факторами, то есть выявляется способность человеческого капитала здоровья приносить предприятию определенный доход.

Дело в том, что *капитал здоровья* является системообразующим фактором, без наличия которого реализация прочих элементов человеческого капитала совершенно невозможна. При этом важно отметить, что он состоит не только из биофизического капитала, но и психологического. Физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням необходимы каждому человеку в любой сфере профессиональной деятельности. И тяжелый труд рабочего промышленного предприятия, и, казалось бы, легкий интеллектуальный труд специалиста, и волевое воздействие менеджера на сотрудников требуют расходования значительного количества физических сил и нервной энергии. Поскольку продолжительность рабочего дня – 6–8 часов, то запас сил должен быть достаточным, чтобы обеспечивать нормальное воспроизводство элементов человеческого капитала. Мы осознаем все огромное капитальное значение здоровья человека и нации только при потере здоровья и увеличении смертности населения.

На макроуровне снижение капитала здоровья сказывается на уровне смертности и демографической ситуации в целом. Регулирование формирования человеческого капитала здоровья происходит на всех уровнях, прежде всего, на государственном. Министерством здравоохранения в 2010 году разработан законопроект «Об основах охраны здоровья граждан». Это основополагающий закон в сфере здравоохранения, который определяет организацию работы системы здравоохранения и системы оказания медицинской помощи. Он направлен, в первую очередь, на конкретизацию конституционных прав граждан на охрану здоровья и на медицинскую помощь и закрепление гарантий и механизмов их реализации в современных условиях.

Существует также ряд законодательных актов по охране здоровья граждан, определяющих профилактическую деятельность как одну из основных: федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», ряд статей которого определяет, что гигиеническое воспитание и обучение граждан, направленные на повышение их санитарной культуры, профилактику заболеваний и распространение знаний о здоровом образе жизни, являются обязательными; федеральный закон «О качестве и безопасности пищевых продуктов» и Концепция государственной политики в области здорового питания до 2005 года, направленные на улучшение качества и структуры питания как одного из основных факторов, определяющих здоровье населения; федеральный закон «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», определяющий стратегию и систему мер в области профилактики основных инфекционных заболеваний.

Как показывает практика, главной целью программы по сохранению капитала здоровья на предприятиях является защита здоровья работника и обеспечение охраны труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечения в управление этими рисками основных сторон социального партнерства – государства, работодателей и работников.

Основной задачей новой системы управления охраной труда является переход от простого реагирования на страховые случаи к *управлению рисками* повреждения здоровья работников. Данная цель может быть достигнута путем создания системы управления профессиональными рисками, которая должна стать основой управления системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Анализ практики организации финансирования здравоохранения в России показывает, что в формировании инвестиций в капитал здоровья, как правило, участвуют четыре основных источника. Во-первых, это личные расходы граждан, которые заинтересованы в своем здоровье как в необходимом условии их благосостояния: покупка лекарственных средств, расходы на диагностику и обследование, лечебные расходы и потерянные из-за болезни доходы. Во-вторых, это фонды медицинского страхования, в-третьих, государственные инвестиции. В-четвертых, это инвестиции предприятий (организаций), которые заинтересованы в здоровом персонале как ведущем факторе производства: расходы на технику безопасности, санитарно-экологические меры (душевые, очистка воздуха), медицинская санитарная часть (лечение профессиональные болезни) и финансирование оздоровительных мероприятий (дополнительные отпуска, путевки). Инвестиции предприятий зачастую имеют для формирования индивидуального капитала здоровья базовый характер. Поэтому исчисление эффективности подобных вложений в человеческий капитал представляется весьма важным.

4.5. Феномен отрицательного человеческого капитала и проблемы интеллектуального капитала в России

В данном подразделе мы рассмотрим феномен отрицательного человеческого капитала, уясним его основные черты и формы. Исследованием данной проблемы занимаются отечественные исследователи Нестеров Л., Корчагин Ю. и другие. Изучение теории положительного и отрицательного

капитала позволит перейти к современным российским проблемам формирования человеческого капитала.

В развитых странах совокупный интеллект ученых и инженеров усиливается многократно, за счет *взаимного влияния* интеллектуальных работников. Например, практически всю фундаментальную науку в естественных дисциплинах двадцатого века сделали США и СССР, где синергетические эффекты и инвестиции в науку были весьма значительны по сравнению с остальным миром. В то же время в ряде наук в СССР: генетике, сельском хозяйстве, кибернетике, информатике, экономике, общественных науках и др. синергетические эффекты имели отрицательный характер и приводили к накоплению псевдознаний и отрицательного человеческого капитала.

Положительный человеческий капитал определяют как человеческий капитал, обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций в процессы развития и роста. В частности, от инвестиций в повышение и поддержание качества жизни населения, в рост инновационного и институционального потенциала. В развитие системы образования, рост знаний, развитие науки, улучшение здоровья населения. В повышение качества и доступности информации.

Отрицательный человеческий капитал определяют как человеческий капитал, не обеспечивающий какой-либо полезной отдачи от инвестиций в процессы развития и роста. Отрицательный человеческий капитал формируется на базе негативных сторон менталитета нации, низкой культуры населения, включая ее рыночные составляющие (в частности, *этику труда и предпринимательства*). Вносят свой вклад негативные традиции государственного устройства и функционирования государственных институтов на базе несвободы и неразвитости гражданского общества, на базе инвестиций в псевдовоспитание, псевдообразование и псевдознания, в псевдонауку и псевдокультуру. Особо значительный вклад в отрицательный человеческий капитал способна вносить активная часть нации – элита, поскольку именно она определяет политику и стратегию развития страны, ведет

за собой нацию по пути либо прогресса, либо стагнации (застоя) или даже регресса.

Отрицательный человеческий капитал требует *дополнительных инвестиций* в человеческий капитал для изменения сущности знаний и опыта. Для изменения образовательного процесса, для изменения инновационного и инвестиционного потенциалов, для изменения в лучшую сторону менталитета населения и повышения его культуры. В этом случае требуются дополнительные инвестиции для компенсации накопленного в прошлом отрицательного капитала.

Псевдофактор развития – это мнимый фактор развития и роста, инвестиции в который не ведут к положительному экономическому или иному изменению. Примерами псевдофакторов роста могут служить инвестиции в неэффективные и бесперспективные производства, инвестиции в псевдообразование, в псевдознания, в мнимые инновации или ложные проекты (псевдоинновации или ложные результаты НИОКР) и проч.

Примером неэффективных инвестиций могут служить вложения СССР в боевые отравляющие вещества (ОВ). Их было создано почти вдвое больше, чем во всем остальном мире. Затрачены миллиарды долларов. В настоящее время ОВ необходимо уничтожить (они опасны для населения страны, и их хранение обходится очень дорого). И на уничтожение ОВ надо затратить почти столько же средств, сколько и на их производство в прошлом. Россия не в состоянии сделать это без значительного экономического ущерба для себя. Уничтожение ОВ осуществляется на средства мирового сообщества. Другой близкий пример – инвестиции в производство танков в СССР. Их тоже было произведено больше, чем во всем остальном мире. Сейчас военная доктрина изменилась, танки играют в ней меньшую роль, и инвестиции в них дали нулевую отдачу. Их сложно использовать в мирных целях и невозможно продать – устарели.

Поясним еще раз сущность отрицательности непроизводительной псевдосоставляющей человеческого капитала. Она определяется тем, что если человек является носителем знаний, которые не соответствуют современным

требованиям науки, техники, технологий, производства, менеджмента, социальной сферы и проч., то переобучение его зачастую требует гораздо больше средств, чем обучение соответствующего работника с нуля. Или приглашение работника со стороны.

Другими словами, если качество труда определяется псевдознаниями, то *кардинальное изменение* этого качества обходится дороже, чем формирование качественно нового труда на современной образовательной основе и на базе других работников. В связи с этим огромные сложности лежат, в частности, на пути создания российской инновационной системы и венчурного бизнеса. Основное препятствие здесь – отрицательные составляющие человеческого капитала в части инновационной предпринимательской способности, менталитета, опыта и знаний россиян в этой области. Эти же проблемы стоят на пути внедрения инноваций на российских предприятиях.

Вопросы

1. Произведите оценку собственного индивидуального человеческого капитала по методике, предложенной М. М. Критским. Пример расчета приведен в приложении к Разделу II.

2. Какие социально-экономические проблемы, на Ваш взгляд, способствуют накоплению отрицательного человеческого капитала? Каковы пути их преодоления?

5. Структурный капитал

Структурный капитал представляет собой совокупность организационного и инновационного капитала.

В теории интеллектуального капитала организационный капитал представляет собой часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к организации в целом. Например, согласно М. Армстронгу, организационный капитал есть институционализированное знание, которым