

Антонов С.А.

канд. экон. наук,
доцент кафедры корпоративного
управления, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления»

e-mail: antonovsa@list.ru

Подход к развитию человеческого капитала

Аннотация

В статье предпринята попытка проанализировать теоретические обоснования необходимости развития человеческого капитала, отразить наблюдаемые последствия данного процесса, рассмотреть характер зависимости уровня развития человеческого капитала от масштабов финансирования и выявить основные модели его воспроизводства и реализации. Определяются принципиальные элементы, ключевые вопросы и проблемы воспроизводства и развития человеческого капитала в рамках различных моделей. Обосновывается необходимость управления развитием человеческого капитала в крупных по численности системах, в том числе путем более глубокого исследования области социального капитала и понятия «качество жизни». При этом основной проблемой процесса развития человеческого капитала представляется необходимость определения принципов балансирования социальных и экономических параметров данного процесса.

Ключевые слова:

человеческий капитал, проблемы управления развитием.

Antonov S.A.

Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, «Corporate Gov-
ernance» Department, FSBEI HE State
University of Management, Moscow

e-mail: antonovsa@list.ru

Approach to the Development of Human Capital

Abstract

This paper analyzes theoretical justifications of the human capital development process and observed effects. The author looks at dependence between financing and level of human capital development, defines reproduction and implementation models, and takes an attempt to define basic elements, key questions and problems of the human capital reproduction and development models. Actualizing more in-depth study of a social capital and quality of life area, at the same time, as the main problem lying in the basis of the human capital development is determination of the balancing principles of social and economic parameters.

Keywords:

human capital, management problems.

В современных публикациях, рассматривающих развитие социально-экономических систем, среди ведущих факторов данного процесса выделяют «человеческий капитал».

Проанализируем основные аргументы, обосновывающие необходимость развития данного фактора.

1. Чаще всего в источниках встречается следующее утверждение: современное общественное развитие и экономический рост базируется на инновационной деятельности, основным фактором которой является человеческий капитал. «Мировой опыт показывает, что образование, наука и основанные на них инновационные технологии всегда являлись ключом ко всем экономическим успехам, росту эффективности и конкурентоспособности, созданию комфортных условий проживания, развитию человека» [8].

2. Ряд западноевропейских стран, в том числе и Россия, делают попытки опереть на «человеческий капитал» государственную экономическую полити-

ку. «Министерством экономического развития был подготовлен Прогноз развития России до 2030 г., который предусматривает три возможных сценария развития отечественной экономики в рамках системной модернизации. Так, в рамках второго (инновационного) сценария данного прогноза предполагается повышение эффективности человеческого капитала и прорывное развитие инновационной активности» [7].

3. Встречается обоснование необходимости развития данного фактора на уровне компании: «Человеческий капитал на сегодняшний день приобретает все большую значимость в управлении стоимостью, особенно западных компаний» [5]. «Целенаправленное формирование и развитие человеческого капитала обогащает механизм управления и тем самым позволяет успешно решать многие проблемы повышения конкурентоспособности фирмы, использования новых современных технологий, повышения эффективности и производительности производства» [2].

4. Актуальность развития человеческого капитала связывается с экономическим расчетом будущей отдачи от инвестиций для отдельных людей, т.е. С вложением средств в человека с целью повышения его способности зарабатывать больше. «В современных условиях вложение средств в образование, здравоохранение, переподготовку, миграцию проводится на рациональной основе — ради получения больших доходов в будущем» [2].

Таким образом, человеческий капитал определяет состояние различных объектов на следующих иерархических уровнях: мирохозяйственном, национально-государственном, корпоративно-предпринимательском и домохозяйственном.

Ниже приведены сгруппированные эффекты, возникающие вследствие развития человеческого капитала:

- политические эффекты (положение в современном мировом хозяйстве, динамическая устойчивость (конкурентоспособность), результативность реформирования макросистем);
- экономические эффекты (стабильность экономического роста, увеличение доходов и душевого ВВП, повышение стоимости и эффективности хозяйственных систем);
- социальные эффекты (общественное развитие, повышение качества и уровня жизни населения);
- технологические эффекты (научно-технический прогресс, технологическая модернизация и инновационное развитие систем разного уровня).

Однако ряд исследователей отмечает, что «процесс управления человеческим капиталом обречен на непродуктивность до тех пор, пока человек в организации рассматривается только лишь в качестве экономического эквивалента рабочей силы, которую вынужден продавать, — будь то физический или интеллектуальный труд» [6]. Иными словами, когда развитие человека не является целью инвестиций, а выступает лишь средством достижения других целей. В таком случае со временем наблюдаются отрицательные социально-экономические последствия, проявляющиеся в постепенном снижении производительности и воспроизводства человеческого капитала. Так, в одном из зарубежных исследований делается следующий вывод: «в 2020-е гг. будет существовать серьезный дефицит высококачественного человеческого капитала, и именно конкуренция за него будет определять положение страны в мировом экономическом обороте» [1].

Среди проблем, связанных с состоянием человеческого капитала выделяют: а) сокращение численности трудоспособного населения; б) ухудшение физиологического, психологического, нравственного

здоровья; в) развитие социальных заболеваний и инвалидности; г) снижение уровня морали и этики. Представляется, что описанные проблемы являются следствием не только объективных факторов, но и проявлением воли самого человека, который в одной ситуации буквально «закапывает» свои таланты, а в другой, несмотря ни на что, развивает. Причем вид зависимости уровня развития человеческого капитала от характера условий не представляется очевидным. Например, в государствах с высоким уровнем финансирования, вследствие морально-нравственной деградации, человеческий капитал имеет тенденцию к сокращению воспроизводства, однако за счет значительных инвестиций непосредственно в него, а также в инфраструктуру находит широкую практическую реализацию, давая значительный экономический эффект. В странах с низким уровнем финансирования реализация человеческого капитала затруднена, в том числе вследствие слабо развитой инфраструктуры, при этом достижение экономических результатов обуславливается его (человеческого капитала) расширенным воспроизводством. Присваивая условные обозначения моделям «А» и «Б», рассмотрим принципы их действия.

Модель «А» отражает подход, при котором финансовый капитал поступает (инвестируется) в развитие человеческого капитала как условие экономического результата создания блага. При такой модели денежные ресурсы, например, не будут расходоваться на инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, так как, несмотря на положительный экономический эффект, риск низкой эффективности результата больше, чем при вложении в дееспособного участника трудовых отношений.

Модель «Б» отражает ситуацию, при которой финансы поступают в развитие человеческого капитала как возможность экономического результата. При этом качественные и количественные характеристики человеческого капитала значительно превышают экономические и финансовые результаты. Расширенное воспроизводство человеческого капитала представляет собой ценностный ориентир, в отличие от модели «А», где человеческий капитал есть средство достижения цели.

Обе модели (см. рис. 1) сами по себе не самодостаточны. Акцентирование внимания только на одном элементе — будь то финансовый эффект или уровень развития человеческого капитала, через некоторое время приводит к невозможности воспроизводства системы. Поэтому необходимо либо делать акцент на воспроизводстве соответствующего элемента (ЧК) внутри (принцип самообеспечения), либо выстраивать перетоки от «растущего» челове-

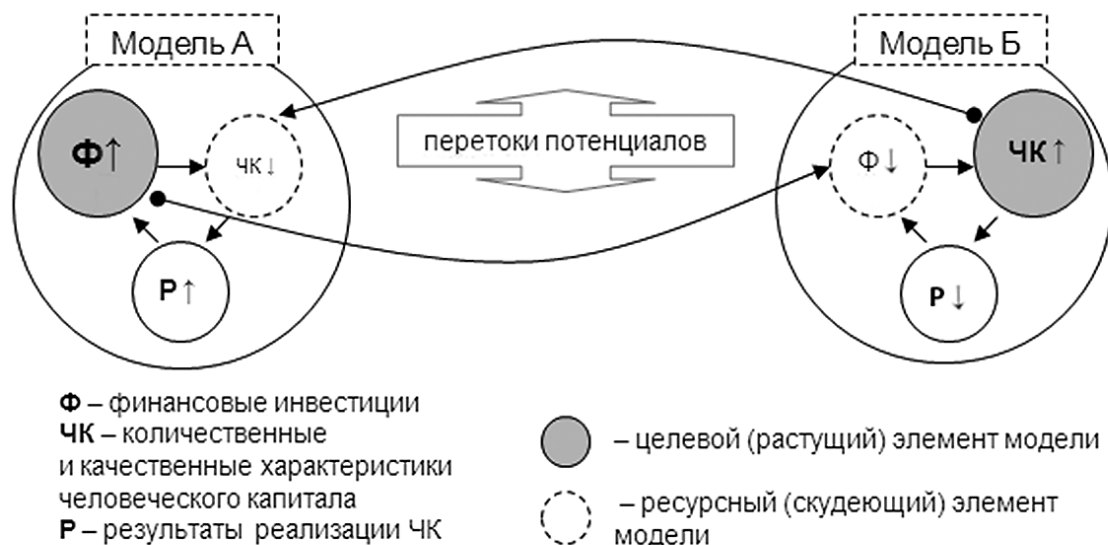


Рис. 1. Взаимодействие моделей управления человеческим капиталом

ческого капитала в другой системе к «скудеющему» в исходной (принцип взаимозависимости).

В рамках первого подхода центральным элементом воспроизводственного процесса нам представляется воспитание, основанное на духовно-нравственных началах, определяющее качество человеческого капитала и образование, отражающее вектор экономической модели развития, определяющее его количественные характеристики по отраслям. Учитывая, что человеческий капитал так же, как и финансовый, умножается либо в процессе спекуляций, либо в ходе оборота, трудовая деятельность должна стать принципом развития человеческого капитала. В случае формирования системы управления на основе перетоков, прежде всего важно понять, как оценить утрату человеческого капитала в одной системе и определить компенсацию (размер, способ предоставления) созданными результатами (в форме финансового капитала) в другой системе.

Традиционная модель поведения в системе перетоков не выглядит справедливой, поскольку одна система (реципиент) изначально ориентируется на заимствование человеческого капитала из другой системы (донор) с целью извлечения максимального экономического эффекта от его использования без дополнительных затрат на воспроизводство и компенсацию. Таким образом, реципиент даром приобретает ценный актив, а донор безвозвратно его теряет, затрудняясь с обеспечением его воспроизводства. Такая политика демонстрирует не только ресурсное (потребительское) отношение к человеческому капиталу, нарушая принципы обращения с данным видом актива, но в перспективе приводит

к возникновению проблем у обоих участников (у одних – проблемы, связанные с замедлением роста, у других – с возможностью существования в принципе).

В практическом смысле модель перетоков также мало применима, так как во-первых, в рамках нее возникает сильная взаимная зависимость участников, а во-вторых, цитируя академика Д.С. Львова «Опыт последних десятилетий подтверждает, что на роль мирового развития закономерно претендуют страны, имеющие (то есть располагающие – прим. авт.) наиболее высокий уровень образования, науки, культуры и, конечно же, духовности. Поддержание и умножение научно-образовательного потенциала обходится ныне дорого. Но без него нет и не может быть инновационного общества, способного к быстрому саморазвитию» [3]. Таким образом, перспективным для дальнейшей разработки представляется первый подход, связанный с самостоятельной организацией и развитием воспроизводственного процесса в области человеческого капитала.

Кроме принципиального решения о способе организации системы управления воспроизводством человеческого капитала в целом, существуют частные вопросы: в отношении модели «А» необходимо определить, какой максимальный уровень вложений в человеческий капитал дает предельную полезность, превышая который начинается физическая и нравственная деградация объекта. Человек, теряя силы и смысл производить и зарабатывать больше, начинает «изобретать цели и потребности». В отношении модели «Б» необходимо определить мини-

мальный уровень вложений в человеческий капитал, обеспечивающий процесс воспроизводства и развития с учетом экономических целей, ниже которого также опускаться нельзя. Человек не будет иметь возможности обеспечить базовые физиологические, социальные, духовные потребности, т.е. обрести смысл и накопить силы для труда, что приведет сначала к снижению производительности, а далее к бедности, преступности.

В частности, академик Д.С. Львов, в отношении последствий недофинансирования человеческого капитала в России высказывался следующим образом: «Мы плохо работаем, потому что плохо живем!» [3]. Однако отрицательные эффекты, связанные с деградацией человеческого капитала, наблюдаются также в результате излишнего инвестирования. Таким образом, для системы и ее среды одинаково опасно как недофинансирование, так и чрезмерные инвестиции, что актуализирует вопрос о необходимости управления человеческим капиталом. Данный тезис также находит свое подтверждение в словах Д.С. Львова в отношении человеческого капитала России: «Либо мы оседлаем творческий фактор, для чего пока еще не утратили возможностей, либо окажемся одним из главных фигурантов мирового подполья, деструктивного пояса, угрожающего существованию как самой России, так и всего мира» [там же]. Эта мысль актуальна в современных условиях не только для нашей страны, но и для других государств, располагающих значительным человеческим капиталом. Важной проблемой управления в данном случае является то, как определить баланс между необходимым и достаточным уровнем инвестиций в человеческий капитал для нормального воспроизводства, чтобы условия не превратились в цели.

Касаясь условий реализации человеческого капитала, мы вплотную подходим к проблеме определения качества жизни. При определении исходных параметров и характеристик данного понятия необходимо учесть, что представления о достойной жизни в разных культурных и исторических условиях отличаются. Соответствующий анализ осложняется еще и тем, что отсутствуют специальные исследования человеческого капитала, где вопросы качества жизни рассматривались бы не как следствие (результат) его реализации, а как условие. Так, при

обзоре тем исследований нам встретилась лишь одна диссертация И.С. Салиховой «Достойная жизнь человека как основа инновационного развития производства», отражающая необходимый подход.

Анализируя положительные результаты реализации человеческого капитала, нельзя упустить из виду, что лишь в составе капитала социального (микрогрупп и макрообъединений) возможен созидательный процесс творческой реализации. Вспоминая слова Д.И. Менделеева «Индивидуализм, эта язва нашей образованности, есть созревший и даже загнивающий плод понятия об единице, существующей самостоятельно в природе... Твое индивидуальное — зоологическое, животное, и все твоё человеческое, и все, чем хвалишься, все то ведь от других, с другими — не одному тебе, не личное, а общее...» [4].

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать следующие выводы:

- в большинстве современных исследований человеческий капитал рассматривается как обособленный ресурс (средство достижения целей), что сопряжено с рядом негативных последствий;
- проблемы, связанные с состоянием человеческого капитала, носят объективно-субъективный и неочевидный характер зависимости уровня развития от объема финансирования;
- в практической деятельности наблюдаются две принципиальные модели воспроизводства и реализации человеческого капитала;
- необходимо выделить основные элементы, ключевые вопросы и проблемы воспроизводства и реализации человеческого капитала в рамках различных моделей и обосновывает необходимость управления развитием человеческого капитала как значимой задачи для современных российских условий;
- необходимо усилить исследования в области социального капитала и содержания понятия «качество жизни» как условий эффективного управления человеческим капиталом.

Рассматривая основания процессов воспроизводства и реализации человеческого капитала как условий развития социально-экономического потенциала, в качестве основной проблемы выделяется необходимость определения принципов балансирования социальных и экономических параметров данного процесса.

Литература

1. Аузан А.А. О возможности перехода к экономической стратегии, основанной на специфике человеческого

References

1. Auzan A.A. O vozmozhnosti perekhoda k ekonomicheskoy strategii, osnovannoy na spetsifike chelovecheskogo kapitala

- капитала в России [Текст] / А.А. Аузан // Журнал НЭА. — 2015. — № 2(26). — С. 243–248.
2. Коротков Э.М. Менеджмент [Текст]: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2013. — 640 с. — С. 386.
 3. Львов Д.С. Миссия России [Текст] / Д.С. Львов // Сборник научных трудов. Государственный университет управления; под науч. ред. С.Ю. Глазьева и Б.А. Ерзнкяна. — М.: ГУУ, 2008. — 120 с.
 4. Менделеев Д.И. Избранные труды [Текст] / сост. авт.; вступ. ст. и ком. В.Э. Багдасарян. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. — 776 с. (Библиотека отечественной общественной мысли с древнейших времен до начала XX века).
 5. Попова В.А. Современные тенденции в управлении человеческим капиталом [Текст] / В.А. Попова, А.А. Чернигова // Реформы в России и проблемы управления-2012. Материалы 27-й Всероссийской научной конференции молодых ученых. Государственный университет управления. — М.: ГУУ, 2012.
 6. Человеческий капитал и модели управления в системе высшей школы [Текст]: монография // Государственный университет управления; В.В. Балашов и др. — М.: ГУУ, 2013. — 222 с.
 7. Шацкая И.В. Проблемы модернизации экономики России: стартовые возможности, направления, ресурсы, кадры [Электронный ресурс] / И.В. Шацкая // Управление экономическими системами (электронный научный журнал) УЭКС, 6/2014. — URL: <http://uecs.ru/logistika/item/2959-2014-06-20-06-40-48> (дата обращения: 19.05.2016).
 8. Ягупа Е.Г. Роль человеческого капитала в условиях инновационной экономики [Текст] / Е.Г. Ягупа, А.Н. Лазаренко // Вестник университета. — 2014. — № 17.
 9. v Rossii [About possibility transformation to the economic strategy based on human capital in Russia]. *Jurnal NEA* [Journal NEA]. 2015, I. 2(26), pp. 243-248.
 2. Korotkov E.M. *Menedgment* [Management]. Moscow, Urayt Publ., 2013, 640 p.
 3. L'vov D.S. *Missiya Rossii* [Russia mission]. Moscow, GUU Publ., 2008, 120 p.
 4. Mendeleev D.I. *Izbrannie trudi D.I. Mendeleeva* [Selected works of D. I. Mendeleev]. Moscow, ROSSPEN Publ., 2010. 776 p.
 5. Popova V.A., Chernigova A.A. *Sovremennye tendentsii v upravlenii chelovecheskim kapitalom* [Modern tendencies of the human capital management]. *Materiali 27-oy Vserossiyskoy nauchnoy konferencii molodih uchenih "Reformi v Rossii I problemi upravleniya - 2012"* [Proc. 27th All Russia scientific conference by young scientists "Reforms in Russia and management problems - 2012"]. Moscow, GUU Publ., 2012.
 6. Balashov V.V. *Chelovecheskiy kapital i modeli upravleniya v sisteme visshey shkoly* [Human capital and high school management models]. Moscow, GUU Publ., 2013. 222 p.
 7. Shatskaya I.V. *Problemy modernizatsii ekonomiki Rossii: startovye vozmozhnosti, napravleniya, resursy, kadry* [Russian economic modernization problems: start conditions, directions, resources, personal]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami (elektronnyy nauchnyy zhurnal) UEkS* [Management of the economic systems (electro scientific journal) ESM]. 2014, I. 6. Available at: <http://uecs.ru/logistika/item/2959-2014-06-20-06-40-48> (Accessed 19 May 2016).
 8. Yagupa E.G., Lazarenko A.N. *Rol' chelovecheskogo kapitala v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki* [Human capital role at the innovation economy conditions]. *Vestnik universiteta* [University bulletin]. 2014, I. 17.