

Повышение роли человеческого капитала в современных условиях развития экономики

Печеная Людмила Тимофеевна

*Московская государственная академия делового администрирования
Москва, Россия, remont-rt@mail.ru*

В статье представлена трансформация понятия «человеческий капитал» в экономической науке. Рассмотрены методические подходы к оценке человеческого капитала и участия в инновационном проекте. Обобщение данных теоретического обзора позволяет сделать вывод о высоком уровне научного интереса к данной экономической категории, указывающем на перспективы развития этого научного направления.

Ключевые слова: человеческий капитал; интеллектуальный капитал, способы оценки, эффективность, экономика, инновационный проект, предприятие.

Капитализация различных областей экономики затронула и такую сферу как человеческое общество. С этого момента одним из важнейших факторов развития любого современного государства становится человеческий капитал. Это обусловлено тем, что «Инвестиции в человеческий капитал способствуют экономическому процветанию, снижению безработицы и укреплению социальных связей общества» [5].

Основоположником теории человеческого капитала признан Т. Шульц, основные идеи которого получили дальнейшее развитие в работах многих современных исследователей. Благодаря обоснованной им концепции человеческого капитала вложения в персонал стали рассматривать как источник экономического роста, не уступающий по значимости капиталовложениям в иные сферы деятельности [9]. Правомерность такого подхода обусловлена тем, что формирование человеческого капитала происходит аналогично накоплению финансового капитала и требует отвлечения средств на текущий момент ради получения дополнительных доходов в будущем.

В экономической теории существуют разные определения человеческого капитала. Так, Г. Беккером данное понятие рассматривается как «совокупность навыков, знаний и умений человека, расходы на получение которых (через образование, внутрикорпоративное обучение и т. д.) могут приносить со временем ощутимую прибыль и самому работнику и его работодателю» [2]. Важнейшими видами инвестиций в человеческий капитал он считает образование, профессиональную подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспита-

ние детей [3]. Заслугой ученого также является обоснование метода расчета экономической эффективности образования, в котором учитывались как прямые, так и альтернативные затраты (упущенный доход или ценность времени, затраченного на учебу). Доход от высшего образования Г. Беккер определял путем математического вычитания из заработков работников, получивших более высокое образование, заработка тех, чье образование было не выше среднего. Согласно его расчетам отдача от инвестиций в образование, выраженная отношением доходов к издержкам, составляет 12—14 % годовой прибыли [4].

Ю.Б. Башин и К.Б. Борисова рассматривают человеческий капитал как «компетенцию и способности персонала компании», считая его частью интеллектуального капитала», которому они дают следующее определение: «капитал предприятия, формируемый на основе упорядочивания знаний, которыми обладают работники компании и которые важны для ее успешной деятельности. К ним обычно относятся коллективный опыт, умения и навыки, конкретные знания, представления о деятельности фирмы, ее взаимодействия с партнерами, творческий потенциал» [1, с. 18—19].

Существует и иное, близкое по значению определение человеческого капитала: «приобретенные индивидом ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими денежными вложениями организации для достижения своих целей» [8, с. 13].

Несмотря на различия трактовок, многих из них объединяет то, что человеческий капитал связан со стоимостными вложениями в людей как экономических единиц. Таким образом, сущность человеческого капитала проявляется в виде инвестиций в человеческие ресурсы в ожидании будущих выгод, то есть с целью повышения их производительности.

Ряд ученых считают, что управление человеческим капиталом является обязательным условием эффективной деятельности любой компании, а измерение эффективности человеческой деятельности, несмотря на сложность, — не только возможным, но и необходимым условием, обеспечивающим устойчивость позиции на рынке [5; 8]. В этой связи в данной области знаний выделяют два аспекта человеческого капитала: экономический и духовный [9]. При этом признано, что с точки зрения измерения сложно определить духовную ценность, основу которой составляют интеллект, приобретенные знания и воспитание.

Вложения денежных средств в человеческий капитал, как и при любых других видах инвестирования, определяются экономической целесообразностью. Обращаясь к результатам исследований ученых, количественно оценивших вклад образования в экономический рост, следует отметить, что увеличение душевого дохода в США в течение послевоенного периода на 15—30 % обусловлено повышением образовательного уровня рабочей силы. Опыт ряда других стран также подтверждает, что вложение инвестиций в образование является наиболее эффек-

тивной стратегией экономического роста компании, а рентабельность человеческого капитала выше, чем физического. При таком подходе можно рассчитать отдачу на человеческий капитал, например, представить доход от высшего образования в виде разности между размером пожизненных заработков тех, кто окончил высшее учебное заведение, и тех, кто не получил высшего образования. В состав издержек помимо прямых расходов включаются недополученный учащимися доход за годы учебы (упущенные выгоды). По оценкам специалистов США, отдача вложений в начальное образование варьируется от 50 до 100 %, в среднем — от 15 до 20 %, высшее — от 10 до 15 % [7]. Американскими учеными установлена характерная для стран с развитой экономикой закономерность, что с ростом душевого дохода эффективность вложений в человека сначала убывает, а затем повышается. Так, снижение эффективности высшего образования в период кризиса 1970-х и 2010 гг. до 7–8 % они связывали с перепроизводством дипломированных специалистов, однако затем этот показатель достигал более высокого уровня. Также было установлено, что «при квалифицированном менеджменте максимальная сумма прибыли от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от инвестиций в технику. Исследование зависимости производительности труда от образования показало, что при 10 %-м повышении уровня образования производительность труда возрастает на 8,6 %. При аналогичном росте акционерного капитала производительность труда возрастает на 3–4 % [6].

Особую важность в современных условиях представляет метод оценки степени реализации человеческого капитала хозяйствующими субъектами. Общеизвестно, что оценить деятельность работников, занятых физическим трудом, не представляет особой сложности. В экономической науке выработаны различные методы оценки, количества и качества труда, затрачиваемого на создание продукции (работ, услуг), адекватно затраченным усилиям. Однако трудно выделить и учесть в денежном выражении вклад работников, занятых умственным (интеллектуальным) и управленческим трудом, в создание стоимости того или иного бизнеса или в принятие соответствующих решений. Т. Стюарт представил интеллектуальный капитал как: «сумму всего того, что знают работники компании и что дает конкурентное преимущество компании на рынке «... патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информацию о потребителях и поставщиках. Объединенные все вместе эти знания составляют интеллектуальный капитал» [9].

А.А. Мирошниченко правомерно делает акцент на том, что интеллектуальный капитал связан с качественными свойствами рабочей силы и представляет собой «систему характеристик, определяющих способность человека, то есть качество рабочей силы индивидуума, совокупного работника компании, страны, материализуемое или проявляющее-

ся в процессе труда, который создает товар, услуги, прибавочный продукт в целях их воспроизводства на основе персонифицированного экономического интереса каждого субъекта, их совокупности» [7]. Такие работники не прилагают физических усилий, а их деятельность связана с приемом, переработкой информации и выдачей соответствующих решений либо с дальнейшей передачей сведений персоналу более высокого уровня управленческой иерархии.

Для решения проблемы, связанной с оценкой человеческого капитала, учеными-экономистами были предприняты попытки совместить прибыль, расходы на деятельность, доход, размер заработной платы, льготы, коэффициент занятости и т. д.

Определенный вклад в систему оценки реализации человеческого капитала дало использование наряду с производительностью труда, фондовооруженностью, электровооруженностью, зарплатоемкостью, текучестью кадров, показателя «добавленная экономическая стоимость». Этот показатель отражает не только размер реального дохода, остающегося после погашения всех затрат, включая уплату налогов, но и после отделения инвестированного капитала, который вложен в обучение и повышение квалификационного уровня кадров. Однако данный подход также не дает полной оценки влияния человеческого капитала на результаты деятельности компании.

Дальнейшее развитие концепции человеческого капитала позволило прийти к выводу о необходимости использовать при его оценке систему сбалансированных показателей (ССП). В этой связи особый интерес представляет предложенная Як Фитц-енцем система сбалансированных показателей оценки корпоративного человеческого капитала как «воплощенного в человеке запаса способностей, знаний, навыков и мотиваций» [там же]. Автор разграничивает СПП по двум группам индикаторов: 1) финансовые, 2) «человеческие» показатели (табл. 1) [там же].

Таблица 1

Система сбалансированных показателей корпоративного человеческого капитала

Финансовые показатели	Человеческие показатели
Прибыль от человеческого капитала. Прибыль, поделенная на эквивалент полной занятости	Процент сотрудников с ненормированным рабочим днем. Количество эквивалентов полной занятости сотрудников с ненормированным рабочим днем как процент от количества всех эквивалентов полной занятости
Расходы на человеческий капитал. Расходы на зарплату, льготы, потери от отсутствия людей, текучки и временных работников	Процент непостоянной рабочей силы. Количество эквивалентов полной занятости временных сотрудников как процент от количества всех эквивалентов полной занятости

<p>Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал. Прибыль (минус все операционные расходы и все расходы на рабочую силу) поделить на все расходы на рабочую силу</p>	<p>Показатель прироста рабочей силы. Число сотрудников, нанятых на освободившиеся места и на новые позиции как процент от всей рабочей силы</p>
<p>Добавленная стоимость человеческого капитала. Прибыль (минус все операционные расходы и все расходы на рабочую силу) поделить на количество эквивалентов полной занятости</p>	<p>Показатель убывания рабочей силы. Количество добровольных и вынужденных увольнений как процент от общего числа работников</p>
<p>Добавленная экономическая человеческая стоимость. Чистый доход от деятельности после выплаты всех налогов минус расходы на капитал поделить на количество эквивалентов полной занятости</p>	<p>Общий процент прибыли от всех затрат на рабочую силу. Все затраты на рабочую силу как процент от общей прибыли</p>
<p>Рыночная стоимость человеческого капитала. Рыночная стоимость компании минус балансовая стоимость компании поделить на количество эквивалентов полной занятости</p>	<p>Инвестиции в развитие сотрудников. Расходы на все виды обучения и развития как процент от общей суммы расходов на выплату заработной платы</p>

Несмотря на достоинства данного подхода, следует отметить, что некоторые положения в системе оценки человеческого капитала являются спорными, в частности сочетание стоимостных и натуральных измерителей. Представляется более правильным перевести физические показатели в денежные. Например, путем учета в стоимостном выражении потерь (упущенной выгоды) от неполной занятости, текучести кадров, из-за простоев оборудования, нарушений трудовой дисциплины и пр., а также дохода, дополнительно полученного при принятии правильных управленческих решений.

В нашей стране концепция человеческого капитала является сравнительно новой, что стало причиной недостаточного методического обоснования и проведения целевых научных исследований. В этой связи в современных условиях актуализируется проблема повышения значимости человеческого капитала (прежде всего, правильного понимания сущности данной экономической категории), а также адекватной оценки возможностей его реализации на практике. Анализ динамики одного из общих показателей человеческого капитала страны за последнее десятилетие, исчисляемого как отношение числа людей, занятых в сфере исследований и разработок, к общему числу занятых в российской экономике, несмотря на традиционно сложившийся достаточно высокий уровень, показывает устойчивую тенденцию снижения (с 1,36 до 1,17) [5]. Сравнение этого индикатора с общемировым уровнем, который устойчиво растет, указывает на увеличение разрыва и все большее отста-

вание нашей страны от государств с развитой экономикой. Специалисты отмечают, что: «отсутствие внимания к проблеме человеческого капитала может в дальнейшем привести к падению сферы исследований и разработок в целом» [там же].

Анализ состояния трудовых ресурсов различных сфер экономики позволило выявить причины, препятствующие развитию человеческого, в том числе интеллектуального капитала в нашей стране, среди которых:

существенные недостатки системы стратегического планирования трудовых ресурсов. Отсутствие сбалансированных стратегических планов по труду и другим показателям на предприятиях, в отраслях, регионах и в целом по стране не позволяет дать объективную оценку человеческого капитала, обосновать мероприятия по его развитию;

несбалансированность различных отраслей экономики, препятствующая целевому внедрению результатов научно-исследовательской деятельности;

недостаток вложения инвестиций в научно-исследовательский сектор экономики. В странах с развитой и даже развивающейся экономикой размеры инвестиций в науку иногда в несколько раз выше, чем в РФ;

отсутствие системы нормирования трудовых ресурсов. Без научно обоснованной и постоянно обновляемой системы норм и нормативов невозможно адекватно оценить вклад каждого работника в общие результаты хозяйственной деятельности, а также в разработку и реализацию инновационных проектов;

отсутствие системы подготовки квалифицированных рабочих кадров. Разрушение сети отраслевых ПТУ явилось предпосылкой дефицита в стране рабочих основного и вспомогательного производств, что снижает конкурентоспособность предприятий;

недостаток финансовых вложений в развитие научно-исследовательской базы. Моральное и физическое старение лабораторного и иного оборудования вузов и НИИ сказывается на качестве образования;

отрыв системы образования от научно-исследовательской и производственной базы. Отказ руководства предприятий в предоставлении мест прохождения производственной практики, незаинтересованность в осуществлении и внедрении опытно-конструкторских и иных разработок существенно снижает уровень подготовки специалистов;

запаздывание вывода на рынок новых наукоемких продуктов. Некоторые инновационные продукты из-за небольшого жизненного цикла устаревают еще до запуска в массовое или серийное производство;

деградация деятельности большинства отраслевых научно-исследовательских институтов (старение кадров, низкий уровень заработной платы, высокая степень износа научно-производственной базы и т. д.) приводит к отставанию от мировых темпов научно-технического прогресса;

отсутствие специальных исследований по формированию и развитию человеческого капитала;

неэффективная система стимулирования научно-исследовательской деятельности как одна из причин низкой инновационной активности персонала;

обесценивание статуса научного работника. Снижение престижа ученых, преподавателей и специалистов научной сферы препятствует притоку молодых ученых;

недостатки в области формирования научных кадров (подготовка аспирантов и докторантов в отрыве от научно-исследовательской деятельности, поэтому внедрение результатов исследований зачастую носит формальный характер);

непродуманное копирование зарубежного опыта в области реформирования системы образования и научной сферы;

неэффективная работа государственных структур, ответственных за внедрение инноваций;

недостаточный контроль за распределением и использованием инвестиций, вложенных в разработку и реализацию научно-исследовательских проектов;

недооценка отечественными предприятиями роли человеческого фактора в эффективности деятельности компании;

нерациональная политика государства в области поддержки научно-исследовательской деятельности и т. д.

Вместе с тем, все большее число руководителей и специалистов российских компаний приходят к выводу, что успех деятельности на рынке во многом зависит от размера инвестиций, вкладываемых в развитие кадрового потенциала, а отдача от повышения капитализированной ценности персонала в будущем будет выражена более высоким уровнем конкурентоспособности, включая качество продукции (работ, услуг).

Эффективно используя человеческий капитал, руководство предприятия способствует повышению вклада каждого члена трудового коллектива и персонала компании в целом в достижение целей организации и гарантирует работнику справедливое вознаграждение за его труд, улучшает уровень его жизни и обеспечивает социально-экономическую стабильность. Важным моментом является также то, что члены трудового коллектива могут (и должны быть заинтересованы) повышать свою капитализированную стоимость за счет собственных средств и имеющихся возможностей путем дополнительного обучения, участия в программах подготовки и переподготовки кадров, самообразования и т. д.

Исследование систем поощрения за реализацию человеческого капитала в сфере инноватики показало отсутствие научно-методического подхода к материальному стимулированию персонала в зависимости от степени участия в инновационной деятельности. Сложность определе-

ния вклада каждого участника инновационного проекта вызвала необходимость использования метода экспертных оценок. Одной из проблемных задач являлся отбор факторов, характеризующих разные формы и степень участия: от момента генерирования инновационной идеи до ее практической реализации. Комплекс оценочных процедур было предложено осуществлять по следующему алгоритму: а) установление отдельных факторов участия в инновационном проекте; б) разработка экспертных листов рейтинговой оценки; в) определение количественных значений и приоритетности факторов влияния; г) проведение экспертной оценки (табл. 2).

Состав факторов, количественные значения рейтинга и показатели весовой значимости факторов будут меняться в зависимости от характера инновационного проекта и его участников.

Таблица 2

**Пример экспертного листа рейтинговой оценки вклада
в инновационный проект**

№ п/п	Факторы участия в инновационном проекте	Рейтинг, баллы		Показатель весовой значимости факторов
		диапазон значений	экспертный	
1.	Генерирование идеи	1–10		10
	Простая			
	Средней сложности			
	Сложная			
2.	Принятие решения	1–10		10
	Простое			
	Средней сложности			
	Сложное			
3	Руководство проектом	1–10		9
	Простым			
	Средней сложности			
	Сложным			
4	Степень ответственности	1–8		8
	Высокая			
	Средняя			
	Низкая			
5	Участие в техническом исполнении проекта	1–6		7
	Прямое			
	Косвенное			
6	Организация коммуникаций	1–7		6
	Внутренние			
	Внешние			
	Внутренние и внешние			
7	Контроль за исполнением проекта	1–5		4
	Прямой			
	Выборочный			

Определение экспертами количественных значений градационной шкалы по отдельным признакам для каждого уровня позволило осуществить перевод задачи в область формализации. Количественные значения каждой позиции учитываются при оценке степени участия работников предприятия на разных этапах и в различных областях реализации инновационного проекта. Источником премирования является часть чистой прибыли от реализации проектов, направляемая на социальную поддержку трудовых коллективов.

Расчет размера материального стимулирования осуществляется в следующей последовательности:

учет вклада каждого работника в осуществление проекта. В соответствии с данными табл. 2 определяется рейтинг по каждой позиции;

определение индивидуального рейтинга каждого работника путем умножения показателей весовой значимости по различным позициям на соответствующий рейтинг, полученные значения суммируются;

определение общего рейтинга трудового коллектива в виде суммы по всем участникам инновационного проекта;

расчет размера вознаграждения на один рейтинг путем деления величины фонда потребления из чистой прибыли на общий рейтинг;

определение величины материального поощрения ($\Delta МП$) путем умножения размера удельного вознаграждения на индивидуальный рейтинг каждого работника по формуле:

$$\Delta МП = (\Phi_{\text{пот}} / \sum_{i=1}^n R_i) \times R_i$$

где $\Phi_{\text{пот}}$ — фонд потребления (часть чистой прибыли, направляемая на социально-экономическую поддержку персонала); R_i — индивидуальный рейтинг каждого (i -го) работника, участвующего в инновационном проекте.

Определение размера материального поощрения персонала апробировано на конкретном примере — участие в реализации проекта углубленной переработки молочного сыра.

Применение данной методики позволяет повысить объективность расчетов и активизировать трудовую мотивацию персонала (наиболее полно реализовать человеческий капитал) к участию в инновационном развитии предприятия.

Обобщая, можно сделать вывод, что функционирование отечественных предприятий в условиях ужесточения конкуренции на национальном и мировом рынках требует четкого представления о значимости для компании потенциала каждого работника. Именно такой подход является важнейшим фактором, способным приостановить отток умов и высококвалифицированных специалистов за рубеж, прежде всего, путем выделения и стимулирования наиболее

одаренных членов трудового коллектива по результатам качества выполняемой ими работы и принятых решений. Наряду с этими действиями необходимы адекватные меры со стороны государства, в том числе в сферах: формирование научных кадров; повышение престижности исследовательской деятельности; рост заработной платы до уровня, обеспечивающего приток молодых талантливых ученых и т. д. Только при соблюдении этих условий появится возможность сохранить имеющийся научный потенциал, и обеспечить дальнейшее развитие научно-технической, интеллектуальной сферы и экономики в целом.

Литература

1. *Башин Ю.Б., Борисова К.Б.* Информационный капитал как стратегическая составляющая интеллектуального капитала // Материалы Девятого всероссийского симпозиума / под ред. Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2008. С. 18–19.

2. *Беккер Г.* Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11–12. С. 20–39.

3. *Беккер Г.* Человеческое поведение: экономический подход: избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

4. *Беккер Г.* Экономический взгляд на жизнь: лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. // Вестник Санкт-Петербургского университета. 1993. Сер. 5. Вып. 3. С. 18–27.

5. *Гутман С.Ю.* Человеческий капитал как один из основополагающих факторов результативности в сфере исследований и разработок // Материалы девятого всероссийского симпозиума / под ред. Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2008. С. 57–58.

6. *Лазарева А.В.* Формирование человеческого капитала непрерывным обучением / Материалы двенадцатого всероссийского симпозиума / под ред. Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2011. С. 83–84.

7. *Мирошниченко А.А.* Интеллектуальный капитал как стратегический ресурс современной компании: стратегическое планирование и развитие предприятий // Материалы девятого всероссийского симпозиума / под ред. Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2008. С. 118–119.

8. *Фитцени Я.* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / пер. с англ. М.С. Меньщикова, Ю.П. Леонова. М.: Вершина, 2006.

9. *Шульц Т.В.* Человеческий капитал: вопросы политики и исследовательских возможностей // Людские ресурсы // Коллоквиум пятидесятой годовщины VI. N. Y., 1975. С. 5–19.

Enhancement of human capital assets role in current economic situation

Pechenaya Lyudmila
Moscow State Academy of Business Administration
Moscow, Russia, remont-rt@mail.ru

The paper presents transformation of the notion «human capital assets» in economics. Methodical approaches to evaluation of human capital assets and involvement in innovation process. Generalization of theoretical overview data allows conclusion about strong interest to this economic category, testifying to good promise of this field development.

Keywords: human capital, intellectual capital, methods of evaluation, efficiency, economics, innovation project, enterprise.

References

1. *Bashin Yu.B., Borisova K.B.* Informatsionnyy kapital kak strategicheskaya sostavlyayushchaya intellektual'nogo kapitala // *Materialy Devyatogo vserossiyskogo simpoziuma / pod red. G.B. Kleynera. M.: TsEMI RAN, 2008. S. 18–19.*
2. *Bekker G.* Vozdeystvie na zarabotki investitsiy v chelovecheskiy kapital // *SSHА: ekonomika, politika, ideologiya. 1993. № 11–12. S. 20–39.*
3. *Bekker G.* Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod: izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii. M.: GU VShE, 2003 g.
4. *Bekker G.* Ekonomicheskii vzglyad na zhizn': lektsiya laureata Nobelevskoy premii v oblasti ekonomicheskikh nauk za 1992 g. // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. 1993. Ser. 5. Vyp. 3. S. 18ж27.*
5. *Gutman S.Yu.* Chelovecheskiy kapital kak odin iz osnovopolagayushchikh faktorov rezul'tativnosti v sfere issledovaniy i razrabotok // *Materialy Devyatogo vserossiyskogo simpoziuma / pod red. G.B. Kleynera. M.: TsEMI RAN, 2008. S. 57–58.*
6. *Lazareva A.V.* Formirovanie chelovecheskogo kapitala nepreryvnym obucheniem / *Materialy Dvenadtsatogo vserossiyskogo simpoziuma / pod red. G.B. Kleynera. M.: TsEMI RAN, 2011. S. 83–84.*
7. *Miroshnichenko A.A.* Intellektual'nyy kapital kak strategicheskii resurs sovremennoy kompanii: strategicheskoe planirovanie i razvitie predpriyatiy // *Materialy Devyatogo vserossiyskogo simpoziuma / pod red. G.B. Kleynera. M.: TsEMI RAN, 2008. S. 118–119.*
8. *Fittsents Ya.* Rentabel'nost' investitsiy v personal: izmerenie ekonomicheskoy tsennosti personala / per. s angl. M.S. Men'shchikova, Yu.P. Leonova. M.: Vershina, 2006.

9. *Shul'ts T.V.* Chelovecheskiy kapital: voprosy politiki i issledovatel'skikh vozmozhnostey // Lyudskie resursy // Kollokvium pyatidesyatoy godovshchiny VI. N. Y., 1975. S. 5–19.