

## АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

В условиях транзитивной экономики Республики Беларусь особое значение следует уделять месту и роли человеческого фактора как главной движущей силы современного рыночного производства и его конкурентоспособности. Только от уровня образования, квалификации, профессиональных навыков и умений рабочей силы зависят в конечном счете результаты развития национальной экономики и общее благосостояние членов общества, так как для белорусской экономики данные составляющие трудового потенциала являются стратегически важным ресурсом социально-экономического развития.

Вот уже более полувека западные экономисты заявляют об особой актуальности и значимости исследования проблем, связанных с развитием человеческих ресурсов, эффективностью инвестиций в подготовку, переподготовку, использование и совершенствование человеческого капитала. Под этим видом инвестиций следует понимать материальные затраты общества, направленные на финансирование обучения, переобучения, переквалификацию рабочей силы, а также совокупные издержки, связанные с внедрением и финансированием различных оздоровительных мероприятий по отношению к трудоспособному населению.

В последнее время в отечественной научной литературе в связи с переориентацией отраслей на рыночные принципы хозяйствования все чаще используются такие категории, как «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «индекс человеческого развития». Именно эти понятия, по мнению ряда авторов, наиболее емко отражают сущность рыночных трудовых процессов в сфере переходной экономики.

В этой связи характерно высказывание ученых Московского государственного университета А. Саградова и М. Денисенко: «В современных условиях перспективы экономического развития и повышения уровня жизни во все возрастающей степени определяются процессами формирования человеческого капитала, прежде всего здоровья, образования, квалификации, производственного опыта. Данное обстоятельство открывает дополнительные возможности преодоления экономического кризиса» [1, с. 32].

Вместе с тем ни в коей мере не следует отрицать использование и ранее применяемого категориального аппарата, характеризующего уровень использования трудовых ресурсов и потенциальные возможности рабочей силы. Речь идет о таких категориях, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал», «человеческий фактор». В отечественной экономической литературе они широко использовались (и сейчас находят свое повсеместное применение) для характеристики количественных и качественных параметров занятого населения.

Однако под «рабочей силой» в настоящее время понимают не только физические и духовные способности к труду (классической интерпретации данного феномена), но прежде всего совокупность занятых и безработных, или иначе – экономически активное население.

С другой стороны, говоря о «рабочей силе», некоторые авторы понимают эту категорию как часть трудовых ресурсов общества, которая непосредственно занята трудовой деятельностью на производстве, используется в конкретной отрасли или в организации, трудится на отдельно взятом предприятии или в производственном подразделении.

Представляется, что в статистико-экономическом аспекте рабочая сила как категория действительно может быть представлена общей совокупностью занятых и безработных. И в этом плане вполне уместным следует признать методику расчета уровня безработицы как доли безработных в экономически активном населении, то есть в общей численности занятых и безработных.

В то же время с точки зрения методологического подхода к рассмотрению сущности данной категории, следует придерживаться той позиции, что рабочая сила – это прежде всего совокупность физических, умственных и духовных способностей занятого трудом человека. Это – важнейшее его личностное свойство, своего рода атрибут качественных характеристик трудоспособности. Однако рабочая сила не свидетельствует об уровне и силе указанных человеческих способностей и о потенциальных возможностях индивида. В этом проявляется определенная ограниченность применения указанной категории.

В этой связи только категория «человеческий потенциал» характеризует развитие качественных характеристик, изначально заложенных в рабочей силе. Именно эта категория фиксирует в себе многочисленные потенциальные возможности человека – его навыки и умения, профессионализм и уровень образования, моральные и нравственные черты личности. Другими словами, трудовой потенциал включает совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность.

Компоненты трудового потенциала должны характеризовать, кроме того, «психологические возможности участия в общественно-полезной деятельности; возможности нормальных социальных контактов; способности к генерации новых идей, методов, представлений; рациональность поведения; наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ ...» [2, с. 18].

Таким образом, теоретико-методологический подход к рассмотрению содержания понятий «рабочая сила» и «трудовой потенциал» указывает главным образом на качественный аспект характеристики человеческих ресурсов, а именно – на физические, интеллектуальные и другие необходимые для трудовой деятельности способности и возможности индивида.

Количественный аспект при изучении и исследовании данной проблемы предполагает использование категории «трудовые ресурсы», к которым относятся следующие половозрастные и демографические группы населения. Во-первых, все трудоспособное население в трудоспособном возрасте (то есть рассматривается возрастной диапазон от 16 до 54(59) лет). Во-вторых, занятые на производстве за пределами этого возраста (в данном случае нижняя возрастная граница определена в 15 лет, а верхняя – в 72 года). В-третьих, из состава первой категории лиц полностью исключаются неработающие инвалиды I и II группы и пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях (имеются в виду мужчины 50-59 лет и женщины 45-54 года). В-четвертых, в связи с предоставлением возможности досрочного выхода на пенсию к третьей группе лиц могут добавляться безработные мужчины 58-59 лет и женщины в возрасте 53-54 года.

В настоящее время категория «трудовые ресурсы» используется все реже. На наш взгляд, это объясняется главным образом тем, что само понятие

«ресурсы» и их эффективное использование по отношению к человеческой личности наиболее тесно соотносится с реалиями прежде всего плановой экономики, когда государство стремится (точнее сказать – стремилось) вовлечь в производство все запасы труда. В условиях же рынка труда такой подход к использованию его ресурсов в определенной степени противоречит принципу добровольности в сфере занятости.

Рыночная экономика с ее специфическими категориями конкуренции и конъюнктуры, спроса и предложения, инвестициями в человеческие ресурсы, теорией и практикой капиталистического накопления предопределяет использование понятия «человеческий капитал». В самом общем виде он означает совокупность таких качественных характеристик человека, как его здоровье, уровень образования и квалификации, профессиональные достижения и умения, а также возможность развития и совершенствования качественных характеристик рабочей силы.

Понятие «человеческий капитал» возникло закономерно, в связи с требованиями развития экономического прогресса, в соответствии с практикой производства, обмена и потребления капитала, его воспроизводством и кругооборотом. Ведь именно капитал призван увеличивать прибавочную стоимость во все возрастающем объеме. Основной же движущей силой производства является человек с его потенциальными возможностями, реальными способностями и непрерывным развитием последних.

Если принять во внимание, что капитал – это некий запас благ, позволяющих индивиду определенным образом проявить себя в обществе и на производстве, то человеческий капитал должен включать в себя такие сущностные характеристики этих благ, как уровень здоровья и специального образования, профессиональный и творческий созидательный опыт. Именно эти характеристики «соответствуют ключевым человеческим потребностям: прожить долгую и здоровую жизнь, иметь семью и детей, получить хорошее образование и интересную работу, обеспечивающую материальные ресурсы, которые необходимы для достойного уровня жизни» [3, с. 7].

Полагаем, что человеческий капитал может быть представлен капиталом образования, капиталом здоровья, капиталом профессиональных навыков и умений. Эти разновидности капитала, в свою очередь, могут рассматриваться как независимые элементы или подсистемы человеческого капитала как такового. Методология исследования в данном случае должна полностью опираться на системный подход, а он – на изучение причинно-следственных связей и закономерностей исследуемых проблем.

По аналогии с тем, как производственный или финансовый капитал может приобретаться, накапливаться, храниться, приумножаться, использоваться человеческий капитал также обладает указанными подобными свойствами. Кроме того, он может формироваться, распределяться, перераспределяться, использоваться, развиваться, совершенствоваться. Поэтому в условиях перехода к рынку все большее значение придается инвестициям в человеческий капитал как важному фактору его качественного совершенствования. Ведь именно качество труда определяет в конечном счете эффективность любого производства.

В этой связи американскими учеными было доказано, что инвестиции в образование, как правило, окупаются и что они являются наиболее выгодным видом вложения в человеческое развитие. Так, по мнению Л. Лесли и П. Бринкмана, коэффициент окупаемости частных вложений в обучение (норма отдачи от образования) для получения степени бакалавра составляет от 11,8 до 13,4%,

для одногодичного последипломного уровня – 8%, для магистра – 7,2% и для доктора философии – 6,6% [4, с. 53].

Аналогичные исследования по отношению к централизованно управляемой плановой экономике бывшего Советского Союза были проведены П. Греззером и П. Грегори. Оказалось, что норма отдачи инвестиций для советских работников была ниже и варьировалась от 2,3 до 5%. Интересно, что норма отдачи от инвестиций в образование составила 6-8% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования [4, с. 54].

По нашему мнению, существуют специфические особенности, которые одновременно характерны как для человеческого, так и для материального (финансового) капитала. Так, и один и другой вид капитала последовательно проходят фазы своего формирования, распределения, обмена и потребления, а значит, осуществляется воспроизводство капиталов, происходит их кругооборот. Типичным для обеих разновидностей капиталов является также и тенденция их накопления, физический и моральный износ.

В то же время существуют и определенные различия. Так, человеческий капитал не отделен от своего носителя – работника – и поэтому является особым видом капитала. Инвестиционный период такого капитала превосходит период вложения и отдачи физического капитала. К тому же, по мнению некоторых авторов, человеческий капитал обладает гораздо меньшей ликвидностью, поскольку человек и его навыки неразделимы.

Таким образом, в условиях рыночной экономики концепция человеческого капитала является теоретико-методологической основой процесса целенаправленного управления персоналом любого предприятия (фирмы). Реализация ее направлена прежде всего на оптимальное и рациональное использование человеческих ресурсов общества.

Оценка человеческого капитала – это достаточно сложная международная проблема, поскольку данная категория имеет целостный, интегративный характер. Для оценки и сопоставления уровня социально-экономического положения различных стран используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Данный универсальный сопоставимый измеритель введен в международный научный оборот Организацией Объединенных Наций в рамках подготовки мировых докладов о развитии человека, издающихся Программой развития ООН (ПРООН) с 1990 г.

ИРЧП – это сводный показатель развития человеческого потенциала, который характеризует средний уровень достижений данной страны по трем важнейшим аспектам развития человеческого потенциала:

- 1) долгой и здоровой жизни, измеряемой показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;
- 2) знаниям, определяемым уровнем грамотности взрослого населения (с весовым коэффициентом две трети) и совокупным валовым контингентом учащихся начальных, средних и высших заведений (с весовым коэффициентом одна треть);
- 3) достойному уровню жизни, измеряемому показателем ВВП на душу населения (ППС в долл. США).

Опережая многие государства по уровню грамотности взрослого населения (в республике он составляет 99,6%) и совокупному валовому показателю числа поступивших в учебные заведения (в 2002 – 77% [8, с. 184]), Беларусь занимает 23-е место среди европейских государств по индексу образования, опережая такие страны с высоким уровнем развития человеческого потенциала, как Словакия, Люксембург, Чехия, Кипр, Мальта и Хорватия [10; 11].

Максимальный уровень ВВП на душу населения (дол. США) принадлежит Люксембургу – 50 061 долл. США. В Республике Беларусь данный показатель в 2003 г. составляет 7444 долл. США. [9, с. 10] Таким образом, она опережает Литву (7106 долл. США) и Латвию (7045 долл. США), относящиеся к странам с высоким уровнем развития человеческого потенциала, однако отстает от Российской Федерации (8377 долл. США), стоящей по ИРЧП ниже [10].

По классификациям Всемирного банка, к странам с высоким уровнем доходов относятся те, где ВВП на душу населения составляет 9266 долл. США или выше, а к странам со средним уровнем доходов – те, где ВВП на душу населения находится в пределах 756-9265 долл. США. По данной классификации Республика Беларусь относится к странам со средним уровнем доходов и среди аналогичных европейских стран занимает четвертое место после Польши, Российской Федерации и Хорватии [10; 11].

Таким образом, в материалах Доклада ПРООН о развитии человека за 2003 г. Республика Беларусь помещена на 53-е место в общемировом перечне стран и вошла в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП = 0,804) [9, с. 9]. Кроме того, Беларусь стабильно на протяжении шести лет держит 1-е место по данному показателю среди стран СНГ.

В соответствии с принципами анализа человеческого капитала, в республике необходимо провести инвентаризацию и стоимостную оценку научно-технического потенциала для выявления направлений технологического прорыва, по которым Беларусь может в перспективе выйти на мировой уровень, сконцентрировав ограниченные государственные ресурсы на поддержке этих приоритетов. Попытка проведения стоимостной оценки всего потенциала человеческого капитала Республики Беларусь предпринята группой ученых во главе с Г.Н. Соколовой. Мероприятия данной стоимостной оценки позволили сделать выводы о необходимости социально-экономической переориентации человеческого капитала Республики Беларусь на опережающее развитие тех технологических направлений и поколений техники, которые непосредственно «работают» на человека и улучшение среды его обитания.

Так, состояние совокупного человеческого капитала в сфере образования определяется по методике, используемой Г.Н. Соколовой, как в натуральных показателях (численность и доля людей со средним, высшим и поствысшим образованием, структура уровней образования, число лет обучения и др.), так и в стоимостных показателях, отражающих образовательную емкость ВВП, объем и долю расходов на получение образования разного уровня.

Уровень общеобразовательной и специальной подготовки является одним из наиболее значимых показателей, характеризующих человеческий капитал в образовательной сфере. Среднее число лет обучения в Беларуси составило, согласно расчетам Г.Н. Соколовой по результатам переписи населения 1999 г., 10,0 лет [5, с. 12-13]; в России, по опубликованным материалам, число лет обучения составляет 10,3 года и в настоящее время имеет тенденцию к снижению. Это намного ниже требований, предъявляемых к образованию современным этапом научно-технического развития. В ведущих капиталистических странах к началу XXI в. средняя подготовка рабочей силы достигла уровня 14 лет обучения.

Образовательная структура человеческого капитала в Республике Беларусь составляла в 1999 г. 14,0% от всего населения в возрасте от 15 до 70 лет и старше; со средним специальным – 22,3%; с начальным профессиональным образованием – 9,2%; со средним общим – 26,2%; с базовым общим – 13,5%; с начальным образованием – 14,8% [5, с. 105].

В 2002 г. по уровню образованности населения Республика Беларусь (уровень грамотности взрослого населения 99,6%) [6] опережает многие развитые страны, такие, как Португалия, Испания, Греция, Израиль и др. В системе образования Республики Беларусь в 2002/2003 учебном году находилось: 150 средних специальных учебных заведений, где обучалось 160,9 тыс. учащихся [6, с. 183]; 58 высших учебных заведений, в которых обучалось 320,7 тыс. студентов [6, с. 210]. В расчете на 10 тыс. населения в 2002 г. в вузах республики обучалось 324 студента (в 1990 г. – 184). [7, с. 19] Этот показатель соответствует средневропейскому и отражает процесс развития системы высшего образования. По сравнению с 1991 г. в 2002 г. в Республике Беларусь количество населения в возрасте старше 16 лет, имеющее законченное высшее, среднее и базовое образование, возросло на 10,4% и составило 85% от общей численности населения. [6, с. 211, 183-184]. С 20,1% до 25,4% [6, с. 213] от численности населения в выпускном возрасте возросло и количество выпускников вузов. Несомненно, образование и качество человеческого капитала является одним из решающих факторов международного позиционирования Республики Беларусь.

Кроме этого, одним из главных стоимостных показателей состояния человеческого капитала в образовательной сфере является доля расходов на образование в валовом внутреннем продукте Республики Беларусь. Обращает на себя внимание положительная динамика роста расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь на социально-культурные мероприятия (в 1,35 раза за истекшее десятилетие) и более высокие темпы роста расходов на образование (в 1,5 раза). Образовательная емкость ВВП в 2001 г. составила 6,6%. Отметим, что в настоящее время наиболее развитые страны тратят свыше 10% ВВП на нужды образования, а страны со средним уровнем развития – от 4 до 7% в составе ВВП. Эти показатели являются порогом эффективности, который позволяет обеспечивать экономический рост на инновационной основе. Если по образовательной емкости ВВП Беларусь соответствует требованиям инновационного оборота человеческого капитала для стран со средним уровнем развития, то по структуре образования явно отстает от этих требований [8, с. 27]. Данная особенность должна явиться предметом научных дискуссий в сфере реформирования системы образования Республики Беларусь.

Таким образом, на основании стоимостного анализа человеческого капитала, который имеет место в научно-практических исследованиях в Республике Беларусь, можно сделать вывод о том, что на современном этапе развития белорусской экономики в обороте человеческого капитала присутствуют направления на воспроизведение традиционной техники и технологий и формируются тенденции развития человеческого капитала, ориентированного на инновационный путь социально-экономического развития.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Денисенко М.Б., Саградов А.А.** Сравнительная ценность различных форм человеческого капитала в России // Человеческий капитал в России в 90-х годах. – М.: МаксПресс, 2000. – С. 32-52.
2. **Голинов В.И.** Экономика и социология труда. – СПб, 2000. – 255 с.
3. Человеческий капитал в России / Под ред. А.А. Саградова. – М.: МаксПресс, 2000. – 92 с.
4. **Разумова Т.О., Телешова И.Г.** Образование и человеческое развитие. – М.: ТЕИС, 2000. – 141с.
5. Образовательный уровень населения Республики Беларусь: Итоги переписи населения Республики Беларусь 1999 года. – Мн., 2001.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2003. – Мн.: Мин-во статистики и анализа РБ, 2003. – 607 с.

7. Человеческий потенциал Беларуси: экономические вызовы и социальные ответы, 2003. – Мн.: ЮНИКАП, 2003. – 24 с.
8. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: 2001. Стат. сб. – Мн.: Мин-во статистики и анализа РБ, 2002.

### SUMMARY

*The article reveals the essence of the economic category «human capital» and its role in transitive economics. Human capital is defined as an inherent factor. According to the author it is formed as a result of investment and can be regarded as a certain accumulated level of health, education, skills, talents, motivation, energy and cultural development both of individuals and the society which are well-managed in any sphere of social reproduction, contribute to the economic growth and affect the personal income.*