Человеческий капитал в инновационной экономике

*Андреев Ю.Н., канд.эконом.наук, научный руководитель НИАЦ ФГУ НИИ РИНКЦЭ*

*e-mail: andreev@list.ru*

# Постановка вопроса

Переход к инновационному пути развития России обусловлен соответствующим развитием производительных сил человека. В государственной инновационной политике признание важности этого фактора выражается в стремлении организовать массовую подготовку специалистов по коммерциализации результатов научно-технической деятельности, для чего создаются с участием бюджетных средств центры подготовки специалистов. Эта деятельность проводится на федеральном и на региональном уровнях государственной власти. Практически во всех субъектах федерации организована поддержка молодых научных работников, специалистов инновационной деятельности.

Анализ эффективности проводимой политики требует предварительного рассмотрения содержания проблемы, которое дается ниже на основе материалов дискуссий и обсуждений последнего года.

Обсуждения проблем развития человеческого потенциала в России в разное время проходило в разных аспектах. В течение длительного времени она рассматривалась как проблема трудовых ресурсов. В рамках планов и программ социального и экономического развития разрабатывались меры обеспечения заложенных темпов роста экономики трудовыми ресурсами в нужном количестве, необходимой квалификации и размещаемой в соответствии с планами развития промышленности. Для этого периода характерно преобладание производственного подхода, социальные показатели имели тенденцию к улучшению (уровень образования, продолжительность жизни).

В настоящее время государство не выполняет эту функцию в прежнем объеме, но необходимость изучения состояния трудовых ресурсов и прогнозирования его на будущее осталась, поэтому оценки состояния трудовых ресурсов и прогнозирование на перспективу проводятся при разработке программ социального и экономического развития. Мониторинг состояния здоровья населения проводится как основание для разработки социальных программ. Внимание научной общественности к комплексной проблеме состояния потенциала населения усилилось в последние годы в связи с тревожным фактом увеличения разрыва между требованиями, предъявляемыми к населению происходящей революцией в производстве, и фактическим состоянием трудового потенциала.

Обсуждение проблемы идет одновременно в нескольких направлениях:

- состояние трудового потенциала в России в целом;

- специфика требований, предъявляемых к человеку «обществом знаний»;

- теоретические вопросы «человеческого капитала», содержание этого понятия, механизмы реализации потенциала работника в форме «человеческого капитала».

Изучение материалов обсуждений необходимо для выяснения того фона, на котором государство формирует свою научно-техническую и инновационную политику, так как действенность принимаемых в инновационной сфере мер зависит от более широкой политики государства в отношении развития населения и должна быть скоординирована с нею.

# Трудовой потенциал России

Содержательную оценку проблемы воспроизводства трудового потенциала России дают материалы научного семинара Евгения Ясина [[1]](#footnote-1). Доклад Марка Урнова содержит крайне тревожную оценку динамики трудового потенциала России:

|  |
| --- |
| Но демографический кризис не сводится к сокращению численности населения. У нас резко ухудшается и его качество. Россия в настоящее время находится на одном из первых мест в мире по распространенности туберкулеза и СПИДа, у нас быстро распространяется алкоголизм и наркомания, и, как говорят психологи, возрастает невротизация общества. По уровню детской смертности мы находимся на 130-м месте в мире из 193-х, а по уровню распространенности туберкулеза — на 172-м из 193-х. Состояние рынка труда тоже плачевно. Все эксперты фиксируют чудовищный дефицит качественных кадров. Причем это касается не только высшего управленческого звена, но и среднего звена, и рабочих. Многие компании жалуются на то, что они не могут наращивать производство, потому что у них не хватает качественной рабочей силы. |

Среди мер, которые могли бы способствовать улучшению ситуации, назывались меры по повышению мобильности населения (высокие транспортные тарифы усилили эффект «провинциализации», усилили неравномерность распределения квалифицированных специалистов по территории), реформированию образования (переходить к опоре на «инструментализм»). Как общий негативный фактор отмечена потеря стратегических целей у населения. Валерия Касамара (заместитель декана факультета прикладной политологии ВШЭ) сказала:

|  |
| --- |
| Депрессия, которую мы можем наблюдать у людей среднего и старшего возрастов, в последние годы стала стремительно распространяться на молодежь. |
| А как можно изменить эту ситуацию? Как стимулировать стремление к самореализации, желание расти и развиваться? Ведь наши сегодняшние проблемы связаны не только с отсутствием квалифицированных кадров. Да, людей, которые могут выполнять даже простые инструкции, найти не так просто. Да, менеджеры крупных компаний испытывают огромную недостачу качественной рабочей силы. Но ведь это лишь следствие общей депрессии. |

Валерий Тамбовцев, выступая на этом семинаре, дал экономическое объяснение ситуации. По его мнению, основным фактором, определяющим состояние трудовых ресурсов, является спрос на рынке труда. Тамбовцев счет необходимым употребить современный термин «человеческий капитал», чтобы подчеркнуть свою мысль о зависимости состояния трудовых ресурсов от спроса. Постепенная модернизация производства оздоровит положение с трудовыми ресурсами, в том числе и устранит явления имитации высшего образования и ученых степеней.

В ходе дискуссий было высказано мнение о необходимости постановки работы с населением как серьезной производственной программы.

Журнал «Эксперт» провел круглый стол с участием Д.Медведева на тему «Человеческий капитал в стратегии национального развития».[[2]](#footnote-2) По словам Медведева, его вывела на проблему человеческого капитала работа с национальными проектами. Социальная политика патернализма предполагает отношение к человеку как пассиву, на который государство должно тратить деньги. Медведев, напротив, очевидно намерен выстраивать социальную политику, основанную на отношении к человеку как к активу, в который государство вкладывает деньги. Опыт реализации национальных проектов показывает, что привычная патерналистская политика в социальной сфере зашла в тупик. Необходимо рассматривать социальные отрасли как обычные отрасли производства. А это означает переход от понятия «человеческие ресурсы» к понятию «человеческий капитал», из чего следует необходимость разработки механизма самовозрастания этого вида капитала.

Выступая на этом Круглом столе, Р.С.Гринберг, (член-корреспондент Российской академии наук, директор Института экономики РАН) указал на примитивизацию производства, как причину невостребованности квалифицированных кадров. Объективно, это обстоятельство дает надежду на изменение ситуации при ускорении модернизации промышленности.

В целом из материалов обсуждений следуют выводы:

- рост человеческого капитала в стране должен быть целью и программой действий правительства;

- необходимо применение современных методов изучения реального состояния человеческого потенциала (жизнеспособность, обучаемость);

- необходим региональный мониторинг состояния человеческого потенциала, в том числе применительно к задачам научно-технической и инновационной политики;

- необходимы исследования по реформированию социальных отраслей. В этой области необходим пересмотр методологии школьного образования, усиление мотивации людей к развитию собственного «человеческого капитала» и ответственности за его состояние.

# Человеческий потенциал в «обществе знаний»

Принципиальные изменения в процессе труда, которые происходят при переходе к «обществу знаний» или «информационному обществу» четко сформулированы в статье С. Г. Михневой (к.э. н., доцент, зав. кафедрой экономической теории и мировой экономики Пензенского государственного университета, докторант Волгоградского государственного технического университета) [[3]](#footnote-3):

«..понимание сущности информационной революции в сфере индустриальной экономики должно сводиться к осознанию того, что информационные технологии изменяют не виды деятельности, а их технологическую способность использовать в качестве прямой производительной силы то, что отличает человека от других биологических созданий – способность обрабатывать и понимать символы, генерируя новое знание. Такие изменения структуры современной экономики рассматриваются сегодня как глобальный структурный сдвиг, ознаменовавший переход от “материальной” к “интеллектуальной” экономике, “экономике, базирующейся на знаниях” (knowledge-based economy).»

На сайте Петрозаводска[[4]](#footnote-4) опубликована информация (Развитие человеческого капитала в инновационном развитии территории) о разработанной в регионе программе развития человеческого капитала.

Сформулированы основные характеристики человека, востребованные экономикой знаний:

|  |
| --- |
| На территориях с высоким качеством жизни, жители (носители человеческого капитала) отличаются по ряду параметров: |
| - обладают навыками адаптации, психологически готовы к переменам, в том числе готовы рискнуть; |
| - владеют современными средствами коммуникации и активно используют их как в личной, так и в профессиональной деятельности; |
| - обладают навыками поиска информации и саморазвития; |
| - имеют унифицированные базовые знания, при этом, присутствует глубокая специализация профессиональных знаний; |
| - готовы к развитию профессиональных навыков, к смене профессии и вида деятельности; |
| - склонны к большой территориальной мобильности; |
| - законопослушны; |
| - сориентированы на достижение результата; |
| - имущественное благосостояние считают важной жизненной целью; |
| - рассматривают собственное здоровье как объект инвестиций (денег, времени); |
| - коммуникабельны и открыты для внешних контактов; |
| - стремятся вести самостоятельное домохозяйство, что предполагает трудоустройство в раннем возрасте; |
| - терпимы к проявлению «чужого», другого мнения |
| - общественно активны. |

# Человеческий капитал

Понятие человеческого потенциала более раннее, чем «человеческий капитал» и более широкое. Оно включает и способности человека, используемые помимо основного места работы (для себя, для общества, для карьерного роста). Указанные в таблице выше свойства современного работника характеризуют именно потенциал. При сопоставлении понятий потенциала и капитала выделяют два момента. Во первых, указывают, что имеются в виду те свойства потенциала, которые могут быть использованы в процессе труда. Например, «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека»[[5]](#footnote-5). Во-вторых, часть авторов не ограничивается указанным выше уточнением и подчеркивает, что человеческий капитал как и всякий другой капитал должен иметь способность воспроизводиться, то есть, понесенные на его создание расходы должны принести еще большие доходы.

Таким образом, проблема человеческого потенциала в инновационной экономике возникает как цепочка задач: увеличение человеческого потенциала в двух аспектах, каждой личности и населения в целом; создание условий для превращения потенциала в человеческий капитал; реализация этой цепочки применительно к особым требованиям инновационной экономики. Собственно, особые требования возникают как профессиональные, в остальном же это общие требования постиндустриальной экономики.

В большей части источников по проблеме человеческого капитала авторы не делают разницы между понятиями потенциала и капитала, рассматривая и то и другое как комплекс способностей, повышающих ценность работника. Подробная классификация возможных видов человеческого капитала дана в статье Смирнова В.Т. и Скобляковой И.В.[[6]](#footnote-6) (Орловский государственный технический университет). Они выделяют:

**- капитал здоровья;**

**- трудовой капитал;**

**- интеллектуальный капитал.** Понятие интеллектуального капитала и связанное с ним понятие интеллектуальной собственности неотделимы от новой экономики. Это самые существенные компоненты, которые в наибольшей мере идентифицируют новую экономику. На определенном, уже наступившем этапе технологического развития они проявляются с такой интенсивностью, которая позволяет говорить о коренном отличии новой экономики от экономики промышленной индустрии, опирающейся на природно-сырьевые ресурсы и труд так называемого промышленно-производственного персонала.

**- организационно-предпринимательский капитал.** Организационно-предпринимательский капитал - один из наиболее перспективных и важных видов человеческого капитала. Инвестиции в его развитие являются все более продуктивными

- к**ультурно-нравственный капитал.**

**- социальный капитал.** В западной литературе социальный капитал определяется как «характерные черты социальной жизни — взаимодействие, нормы и доверие, — которые позволяют участникам эффективнее действовать вместе для достижения общих целей»

Для обладания социальным капиталом человек должен быть связан с другими, и эти другие являются фактическим источником его преимущества.

- б**ренд-капитал.** Отчуждаемым видом человеческого капитала можно считать клиентский или бренд-капитал.

**- структурный капитал.** Структурный капитал – это способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспосабливаясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении. Такой капитал тем больше, чем значительнее свободы сотрудников фирмы – носителей человеческого капитала. И тем ценнее, чем выше неопределенность и конкурентоспособность среды, в которой действует фирма.

**- организационный капитал.** Организационный капитал включает в себя:

- капитал инновации, к которому относят защищенные коммерческие права, интеллектуальную собственность и другие нематериальные активы и ценности, которые обеспечивают способность компании к обновлению;

- капитал процессов, который может быть представлен, например, системами производства, сбыта, послепродажного сервиса и др., в процессе деятельности которых формируется стоимость продукта.

Организационный капитал составляют знания, которыми владеет организация, а не ее отдельные работники.

Предложенную авторами классификацию необходимо пояснить: по существу указаны не составные части целого (человеческого капитала), а разные аспекты его изучения, управления им. Очевидно, что не всем этим компонентам можно дать стоимостную оценку, и нельзя полагать, что сумма оценок этих частей даст величину капитализации фирмы за вычетом вещественного слагаемого. Очевидно, что понятия «организационный капитал, структурный капитал» выходят за рамки оценок потенциала работников фирмы. Но создание полного перечня представляет интерес с той точки зрения, что дает представление о способах реализации человеческого капитала как творческих способностей работников.

С точки зрения производственных отношений понятие человеческого капитала выглядит более строгим и определенным. Горбунова С.В., Югорский государственный университет (ЮГУ), г. Ханты-Мансийск, дает анализ отношений работника с работодателем, в которых реализуется человеческий капитал[[7]](#footnote-7).

Между тем, определяющим условием накопления человеческого капитала является как раз развитый человеческий потенциал, поскольку человеческий капитал из него формируется. Сущность человеческого капитала, функционирующего в производстве товаров и услуг, заключается в том, что он есть самовозрастающая самодвижущаяся стоимость, взаимообусловленная с использованием наемного труда.

Человеческий капитал в стоимостном выражении есть стоимость создания и поддержания на определенном уровне специальных качеств рабочей силы наемных работников за счет затрат работодателя, собственника средств производства.

Ведь сам человеческий капитал возникает в процессе производственных отношений, когда наемный работник «продает» свою рабочую силу работодателю, собственнику средств производства.

Работодатель заинтересован в повышении качества этого переменного капитала, в

повышении его способности создавать прибавочную стоимость. И именно он,

работодатель, собственник средств производства, а не третьи лица (семья, государство и тем более не сам наемный работник), является «инвестором» - тем, кто часть прибыли, полученной в результате функционирования капитала, направляет на приращение знаний, способностей и мотиваций, то есть на накопление человеческого капитала.

По нашему убеждению, накопление человеческого капитала имеет место только тогда, когда добавление «новой стоимости» происходит не за счет любых средств предприятия, а за счет той части прибыли, которая получена благодаря функционированию производительного (человеческого) капитала, и которая осталась в распоряжении собственника средств производства.

Приведенное описание дает четкое разграничение понятий человеческого потенциала и человеческого капитала. В то же время некоторая зона пересечения, по нашему мнению, остается, так как возможна реализация потенциала без участия работодателя, в тех случаях, когда человек ведет самостоятельную предпринимательскую деятельность (случай самореализации).

В.П.Щетинин (доктор экономических наук, профессор Московского государственного областного университета)[[8]](#footnote-8) подчеркивает ту идею, что человеческий потенциал может превращаться в человеческий капитал только в процессе наемного труда. В то же время он обращает внимание на то, что фактически ситуация в России еще не дает оснований говорить, что это превращение становится массовым: «пока у нас человеческий потенциал выступает лишь как некая возможность когда-либо стать человеческим капиталом в процессе производства».

Об условиях превращения потенциальной возможности в реальность в зарубежной практике пишет Кулишова Р.С. [[9]](#footnote-9)

«Из зарубежного опыта отмечается важность организации использования человеческого капитала на предприятии. Шведская фирма Scandia с 1991 года стала использовать специальную технологию (программу) управления человеческим капиталом. Добились признания рыночной ценности компании с учетом человеческого капитала. Каждому работнику представляют сведения о его ценности (квалификации, производительности труда, компетенции). Полные сведения на уровне корпорации. С 1994 года компания стала представлять отчеты по своему человеческому капиталу. Рынок проявил большой интерес. В бухгалтерской отчетности ввели человеческий капитал как обновляемый актив компании».

При всей формальной убедительности связывания инновационного пути развития с превращением человеческого потенциала в человеческий капитал в рамках наемного труда, есть сомнения по существу этого процесса. Так, Моисеев[[10]](#footnote-10) видит опасность в безграничном переводе всего богатства творческого потенциала человека в товарную форму. Он проводит аналогию с использованием природных ресурсов, приводящим к нанесению ущерба природе. «Превращение социальной составляющей человека в «Капитал» (хотя бы и «человеческий») противоречит этим требованиям Равенства, Братства, Свобод и Прав для Человека».

Моисеев предлагает к обсуждению проблему допустимости распространения терминов, действующих в товарном обороте, на природные объекты и на человека. Происходит опасное сужение понятия. Человеческий капитал – не должен подменять понятие человека. Природный капитал не то же самое, что природа. В обоих случаях вне поля зрения и поля ответственности остается часть объекта, которая может бесконтрольно разрушаться.

1. Научный семинар Евгения Ясина, 22.02.2005 http://www.liberal.ru/sitan\_print.asp?Num=540 [↑](#footnote-ref-1)
2. Человеческий капитал, http://www.expert.ru/printissues/expert/2007/14/medvedev\_i\_chelovecheskiy\_kapital/ [↑](#footnote-ref-2)
3. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал, ж. Инновации № 1, 2003 год, [↑](#footnote-ref-3)
4. http://www.petrozavodsk-mo.ru/petrozavodsk/people/education/obr\_life.htm?id=10218208@cmsArticle [↑](#footnote-ref-4)
5. *Добрынин А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999. [↑](#footnote-ref-5)
6. http://creativeconomy.ru/library/prd165.php Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [↑](#footnote-ref-6)
7. http://www.rusnauka.com/ESPR\_2006/Economics/14\_gorbunova%20s.v..doc.htm [↑](#footnote-ref-7)
8. «Человеческий и вещественный капитал - общность и отличие», Щетинин В.П.

   http://www.situation.ru [↑](#footnote-ref-8)
9. Кулишова Р.С. Параметры человеческого капитала и модели управления. Труд и социальные отношения №2 2003г [↑](#footnote-ref-9)
10. http://www.terrakamchatka.org/publications/article1.htm К вопросу о теориях "человеческого" и "природного" капиталов, Р.С. Моисеев [↑](#footnote-ref-10)