

## Формирование человеческого капитала: эволюционный подход

© 2009 В.А. Юнин

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина

В статье предложена расширенная концепция человеческого капитала с позиций эволюционной теории. Накопление человеческого капитала происходит в процессе адаптации хозяйствующих субъектов к изменениям социально-экономической системы, формируемые при этом активы специфичны относительно характеристик этой среды.

*Ключевые слова:* эволюционная теория, потребности, человеческий капитал, прирост ценности, ментальные конструкции, мобильность, инвестиции, институциональная система, рынок труда.

С точки зрения эволюционной теории, развитие экономической, социальной и институциональной систем происходит как процесс опережающей адаптации ее членов к изменению окружающей их среды, в ходе которого они накапливают активы, соответствующие направлению своего развития. Накопленные человеком в ходе развития активы являются человеческим капиталом. С этих позиций теория человеческого капитала приобретает расширенную трактовку. Значение имеет не только отдача от инвестиций в человеческий капитал, но и направленность его накопления.

Развитие человека происходит относительно его потребностей, являющихся необходимым и достаточным условием, побуждающим к формированию человеческого капитала. Потребности задают вектор развития человека, в результате чего накопление человеческого капитала приобретает направленность. Желание человека полнее удовлетворять свои потребности или систематическая их неудовлетворенность подталкивают его к поиску и использованию новых, инновационных моделей поведения. На преодоление разрыва между потребностями и ограниченными средствами их удовлетворения направлена работа сознания и креативность человека.

Накопление человеческого капитала относительно определенных потребностей происходит тогда, когда удовлетворение этих потребностей характеризуется приростом ценности. Предельный прирост ценности равен предельному приросту человеческого капитала. Л. Мизес писал: "Оценивая будущее действие как разницу между ожидаемой выгодой и издержками, человек ожидает получить прирост ценности или прибыль в обычных терминах"<sup>1</sup>. Отличие принципа прироста ценности от классического понимания прибыли в том, что увеличение ценности в виде накопления опыта как прироста человеческого капитала может принести деятельность, не за-

вершившаяся увеличением дохода. Потребление в этом случае уже не является смертью блага, если оно принесло прирост ценности.

Результаты процесса прироста ценности можно разделить на отчуждаемую и неотчуждаемую компоненту. Отчуждаемая компонента процесса прироста ценности равна производимому продукту труда, если ее разделить на единицу времени, то это будет производительность труда, причем как физического, так и умственного. Неотчуждаемая компонента - личностная характеристика человека, отражающая прирост человеческого капитала.

В рамках экономической системы процесс создания ценности (ПСЦ) выглядит следующим образом (рис. 1, 2).

Потребность продуцирует мотивацию, в соответствии с которой человек приобретает определенную компетентность по отношению к требуемой деятельности - умения или навыки. То, насколько успешно он это умеет делать, образует его личностные преимущества. Самостоятельно или в составе коллектива человек производит ценность - продукты, услуги. Эффективность применения имеющихся навыков (умений) в производстве ценности есть производительность труда, которая будет максимальной при полном соответствии навыков выполняемой работе. Созданная ценность, находясь в экономическом кругообороте, вносит вклад в экономическое благосостояние страны, что посредством институционализированного перераспределения удовлетворяет потребности индивида. Процесс создания ценности - производство продукта деятельности, имеющего ценность или определенный положительно оцененный прирост значимого параметра.

Для теории человеческого капитала назрела необходимость понимания того, что значительное количество целей (и существующих потребностей), достичь которых человек пытается в течение жизни, детерминированы генетически и опосредованы социально. Соответственно вели-

<sup>1</sup> Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории М., 2000. С. 94.

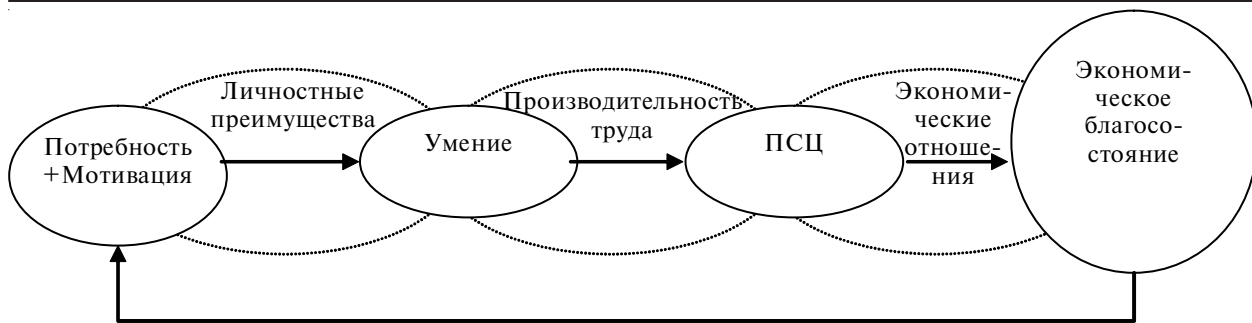


Рис. 1. Последовательность развития трудового процесса одного человека

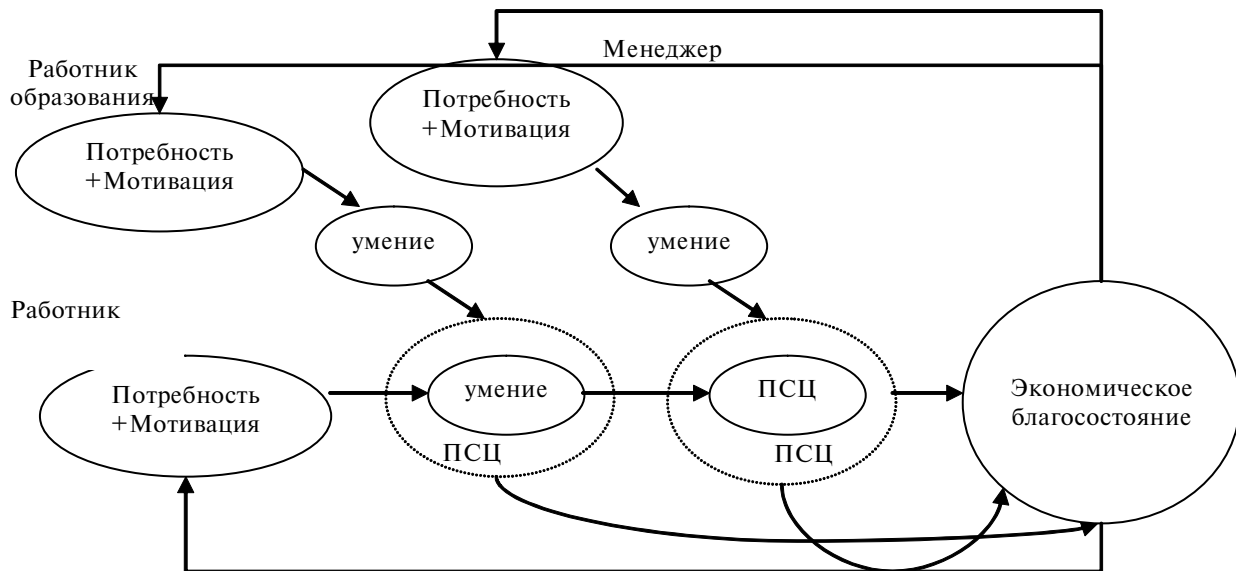


Рис. 2. Последовательность развития трудового процесса группы людей

чину человеческого капитала, накопленного в процессе прироста ценности при достижении значимых для человека целей, невозможно оценить только на основе той премии, которую платит работодатель за использование специфического человеческого капитала.

Человеческий капитал - составляющая более широкого видового капитала или капитала вида - потока накопленной биологическим видом ценности. В широком эволюционном смысле организм - это накопленная ценность, материализованная внешняя среда. Приобретенный видом прирост ценности накапливался относительно тех целей, которые возникали и достигались видом в ходе филогенеза. Капитал вида применительно к людям состоит из интегрированной суммы биологического капитала вида и опыта, накопленного человечеством, - культурой в широком смысле слова, представляющей собой интегрированную сумму ментальных конструкций живущих людей и "снятых" остатков человеческих капиталов предыдущих поколений людей. К культуре также относятся институциональная и экономическая среда и теории, их описывающие. Применительно к человеку видовой

капитал складывается из биологического капитала вида, реализованного в конкретном индивиду, и накопленного опыта, знаний, умений. Схема формирования видового капитала показана на рис. 3.

Ментальные сети разных людей в процессе коммуникации и совместной жизнедеятельности структурируются в общую сеть, которая является институтом. Эволюция социальной структуры протекает в умах членов институционального пространства.

Накопление капитала культуры в отличие от накопления биологического капитала принципиально обратимо. Известны случаи обратимости эволюции экономической системы - введение карточной системы в послевоенной Германии, бартера в постсоветской России.

Накопление капитала как активов, дающих поток будущих преимуществ, является неотъемлемым фактором любого развития, его величина говорит об успешности развития, а качественные показатели - об эффективности адаптации к среде. Успешное инновационное развитие позволяет накапливать капитал быстрее, что дает преимущество перед конкурентами.

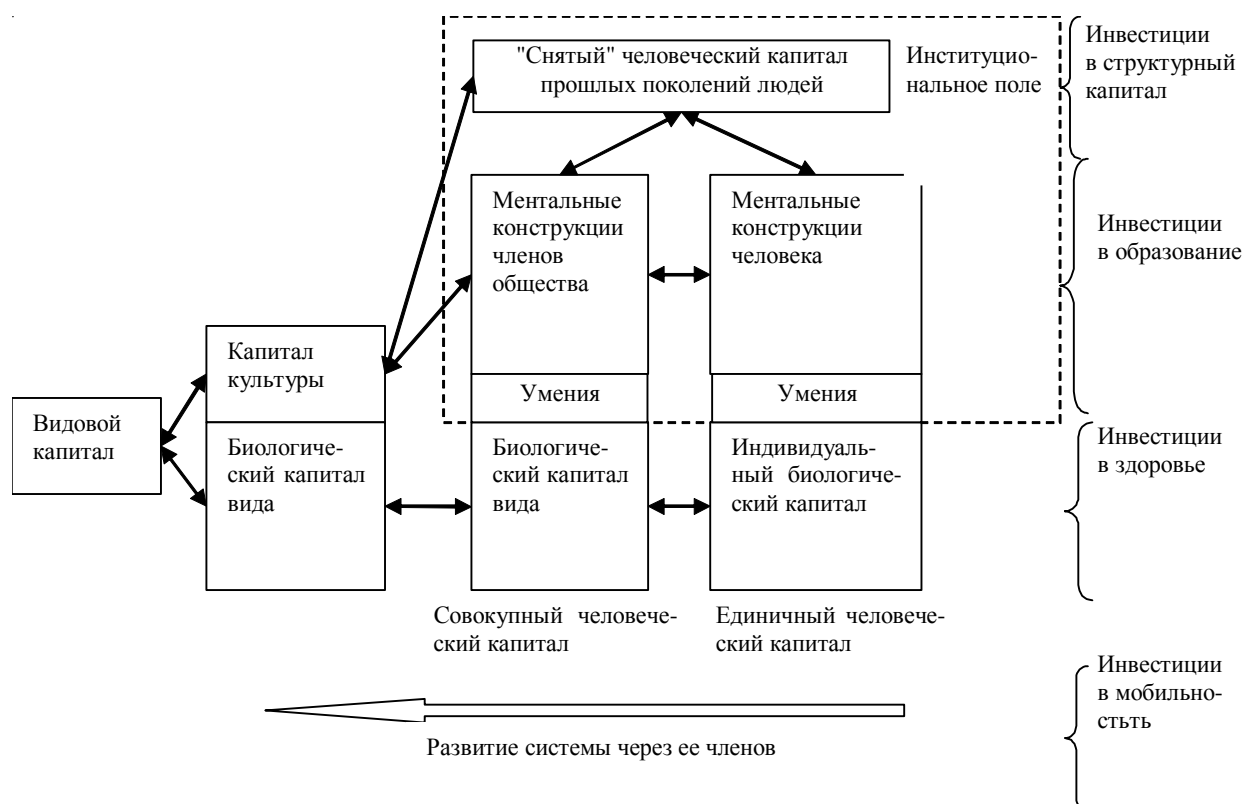


Рис. 3. Схема видового капитала выделенной группы людей

Большая величина накопленного капитала приводит к тому, что при дальнейшем вложении в тот же вид деятельности будет получена большая предельная отдача, чем при вложении в другие виды деятельности, за счет эффекта масштаба, а специализация увеличивает конкурентоспособность человека. Если эластичность дохода по инвестированию в специфический человеческий капитал больше единицы, то человек будет мотивирован на повышение квалификации в соответствующей деятельности, так как повышенный доход позволяет полнее удовлетворять и другие потребности.

Капитал может накапливаться только при достижении поставленных целей, что ведет к накоплению или приросту ценности, из которой он и складывается. При последовательном ряде недостижения цели результат в виде прироста ресурсов, которые можно было бы использовать для дальнейшей деятельности, не достигается, отсутствует прибыль, которую можно было бы реинвестировать, капитал не накапливается. При невозможности управлять внешней средой и при малой эластичности дохода от инвестирования в человеческий капитал не создается мотивации для улучшения деятельности, ресурсы направляются на удовлетворение потребностей в других видах деятельности, инвестирования не происходит, специфический капитал не растет.

Наибольшая отдача от инвестирования достигается при максимальном соответствии теку-

щей деятельности человека врожденным качествам - полученному изначально биологическому капиталу, который проявляется в виде задатков и способностей. Предельная отдача от развития этих качеств при инвестировании в индивидуальный человеческий капитал будет выше, чем от инвестиций в другие виды деятельности человека, при условии, что эти виды деятельности оплачиваются одинаково.

Основой для эффективной деятельности человека служит то, насколько направление накопления капитала соответствует его адаптивному потенциалу в конкретной среде, что говорит о его "вписанности" в среду. Если человек накапливает те навыки, за которые работодатель (клиент) готов платить сумму, превышающую равновесную на рынке, то это образует рентный доход человека, его адаптивный потенциал высок. Снижение рентного дохода человека до равновесного на рынке труда или снижение дохода ниже равновесного, если человек получал доход на уровне среднего для своего уровня квалификации, говорит о снижении его адаптивного потенциала (обесценивание специфического человеческого капитала) и о необходимости увеличения инвестиций в воспроизводство своего человеческого капитала или изменения направления накопления активов.

Высококонкурентными являются те индивиды, которые адаптируются не к текущим характеристикам окружающей среды, а к будущим ее

параметрам. Именно эти индивиды способны в настоящее время накапливать те ресурсы, которые станут редкими в будущем, т.е. получать доход от инвестиций по ставке, значительно превышающей текущую рыночную процентную ставку. Кроме того, эти индивиды, предугадывая будущие смещения в характеристиках среды (спроса), могут управлять ими так, чтобы сформировать потребность в уже накопленных ими активах.

Мобильность индивида - это способность переключаться на накопление специфического капитала, необходимого для эффективной деятельности в изменившейся среде. Мобильность позволяет человеку перестроиться при обнаружении возможности получить прирост ценности от изменения поведения, облегчает человеку формирование требуемых ментальных конструкторов для осуществления инноваций на микро- и макроуровнях, что приводит к развитию экономической системы. Инвестиции в мобильность - это затраты на развитие адаптационного потенциала системы через побуждение ее членов к изменениям. Начальное и среднее образование, помимо функции повышения общей образованности людей, повышает их мобильность.

Рассмотрим проявление составляющих человеческого капитала на уровне организации и общества и методы, применяемые организациями и обществом для его развития. Инвестиции есть способ развития человеческого капитала. Инвестиции в соответствии с принципом методологического индивидуализма всегда производятся в индивидуальный человеческий капитал. Инвестиции в организациях осуществляются в специфические навыки конкретных работников в соответствии с их положением в структуре организации, отдача ожидается от каждого работника (табл. 1).

Инвестиционная структура на уровне общества и экономики подобна организационной и выглядит следующим образом (табл. 2).

При инвестициях в индивидуальный человеческий капитал, производимых государством, подразумевается увеличение совокупного человеческого капитала. Основной признак - массовость, т.е. направленность не на максимальное раскрытие потенциала каждого члена общества, а на увеличение целевых показателей максимальным возможным количеством граждан.

Но чем выше становится уровень жизни и качество функционирования институтов, тем

**Таблица 1. Инвестиционная структура человеческого капитала организации**

Составляющие человеческого капитала	Проявление	Основные критерии оценки	Метод развития / инвестиции
Ментальные конструкторы	Структурный, капитал компании, отчуждаемая компонента прироста ценности, производимая работниками	Рентабельность, прибыль, удовлетворенность потребителя	Системы внутриорганизационного развития человеческих ресурсов
Умения, навыки		Производительность труда	Специализированное обучение, тренинги
Биологический капитал	Здоровье работников как способность к производительному труду	Количество не отработанных по нетрудоспособности дней	"Социальный пакет", субсидии на лечение, покупку жилья

**Таблица 2. Инвестиционная структура человеческого капитала на уровне экономики и общества**

Составляющие человеческого капитала	Проявление	Основные критерии оценки	Метод развития / инвестиции
Ментальные конструкторы	Производственные отношения, институты, "социальный" капитал	ВВП, количество образовательных учреждений, студентов, преподавателей, уровень коррупции, преступности	Законодательные и правовые акты, бюджетные расходы на науку и образование, ФП "Образование"
Умения, навыки		Производительность труда	Промышленная политика, специализированные учебные учреждения
Биологический капитал	Численность населения, его здоровье	Уровень жизни, обеспеченность жильем, рождаемость, заболеваемость, смертность	Бюджетные расходы на социальный сектор, ФП "Жилище", "Здравоохранение", "Материнский капитал"

больше развитие системы зависит от степени развития каждого ее члена. Социально-экономическая система развивается через своих членов, оказывая влияние на их развитие. Система может иметь высокий потенциал своих членов, но, если она не способствует его реализации, развития не происходит. Социальная система, не обеспечивающая развитие своих членов, нежизнеспособна в долгосрочном периоде.

Основные доходы, посредством которых домохозяйства удовлетворяют свои потребности, формируются на рынке труда. Показатели функционирования рынка труда (безработица, трудовая мобильность, “премия” на образование и проч.), на котором формируются доходы его участников, являются индикаторами развития экономической системы через своих членов. Рынок труда посредством продуцируемых им стимулов индуцирует в агентах формирование человеческого капитала, поощряя или нет его накопление. Функционирование рынка труда отражается на качестве накопленного совокупного человеческого капитала, определяя его сравнительную конкурентоспособность, а через нее - эффективность всей экономической системы.

В России рынок труда при высокой “зарегулированности” характеризуется несовершенствами - высоким уровнем неравенства в оплате труда, значительной долей теневого сектора, создающего спрос на малоквалифицированную рабочую силу, “конвертными” зарплатами. Доля холостого оборота в общей мобильности рабочей силы в России достигает 70%. Большое количество инновационно пассивных предприятий не

создает условий для развития своих работников, если не развивается само. Как следствие, заработки работников увеличиваются в среднем до 27 лет, и на протяжении трех последующих десятилетий они практически не меняются<sup>2</sup>.

Направленность системы образования, являющейся движущей силой развития общества, также не совпадает с развитием экономической системы, которая в период роста 2000-2008 гг. так и не смогла преодолеть инерцию сырьевого роста. В России затраты на “доподготовку” нового сотрудника составляют 40% стоимости подготовки работника, тогда как за рубежом они не превышают 15%<sup>3</sup>. Доля работающих по специальности выпускников вузов составляет в среднем около 50%, среди работников со средним специальным образованием только 38% работают по профессиям специалистов среднего уровня квалификации. Для обладателей дипломов ссузов доля работающих по полученной специальности составляет чуть более 30%. Нисходящая мобильность характерна для почти 2/3 от общей численности выпускников технических профессий ссузов<sup>4</sup>.

Развитие российской институциональной системы через своих членов неэффективно и не обеспечивает ей сравнительных преимуществ, что говорит о ее низкой конкурентоспособности и невысоком адаптационном потенциале. Это проявляется в несоответствии между потребностью в человеческих ресурсах институционализированных организационных образований и накопленным человеческим капиталом действующих субъектов.

*Поступила в редакцию 10.10.2009 г.*

<sup>2</sup> Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. Режим доступа: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

<sup>3</sup> Кузьминов, Я.И., Бендুকидзе К.А. Курс институциональной экономики. М., 2006. С. 79.

<sup>4</sup> Выбор профессии: чему учились и где пригодилось? / В. Гимпельсон и др. Режим доступа: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.