

10.8. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК НАУЧНЫЕ КАТЕГОРИИ

Котырло Е.С., к.э.н., доцент, исследователь

Университет Умеа, г. Умеа, Швеция

Несмотря на то что человеческий потенциал и человеческий капитал все активнее вовлекаются в научный оборот, строгое следование их экономическому контексту, равно как и их различие, нередко вызывает затруднение. В статье уточнены и развиты используемые научные категории «человеческий капитал», «человеческий потенциал» с применением экономического аппарата, включающего понятия «инвестиции» и «инвестиционные риски», «субъекты инвестиционного процесса», «отдача от инвестиций».

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Развитие человеческого потенциала рассматривается как основа достижения устойчивого экономического роста в программных документах ООН, причем экономический рост выступает не самоцелью, а средством их обеспечения [27]. Несмотря на большое количество работ, к настоящему моменту понятие «человеческий потенциал» не получило строгого определения как научная категория, что затрудняет применение экономического аппарата для анализа управления процессами его развития. Развитие человеческого потенциала чаще рассматривается как объект управления, нежели как экономическая категория. Определению и уточнению категории «человеческий потенциал», подходам к его измерению посвящены работы С. Ананда, С.А. Айвазяна, А.Б. Докторовича, Н.В. Зубаревич, А.В. Кашепова, А. Сена, Ф.-П. Сакико и др.

Развитие человеческого потенциала Российской Федерации как парадигма сохранения населения рассматривается в работах А.Г. Вишневого, Л.Л. Рыбаковского, Н.М. Римашевской, Н.В. Зубаревич и др.; с точки зрения отдачи инвестиций в образование – в исследованиях Р.И. Капелюшниковой, И.В. Соболевой, Л.С. Чижовой и др.; как результат реализации социальной политики – в работах Н.А. Волгина, Д.Я. Львова, А.В. Кашепова, Б.В. Ракитского и др.

В 1990 г. был опубликован первый доклад Программы развития Организации Объединенных Наций (ООН) [31], в котором концепция развития человеческого потенциала сменила концепцию обеспечения минимальных потребностей, сформулированную Международной организацией труда (МОТ) в 1970 г. [9]. Таким образом акцент в формировании приоритетов социально-экономической политики был смещен с политики доходов на политику равных возможностей. В основу новой политики легли труды А. Сена, где вводится само понятие и обосновывается метод его измерения. Согласно А. Сену, развитие человеческого потенциала подразумевает развитие человеческих способностей, расширение возможностей их применения в жизни и тем самым возможностей самореализации человека [30].

Несмотря на то, что А. Сен считается основоположником концепции развития человеческого потенциала, ставшей экономической политикой в подчинение тре-

бованиям повышения качества жизни за счет расширения возможностей выбора, в первую очередь улучшения питания, образования, медицинских услуг и устранения препятствий для участия в общественной жизни, сам А. Сен обращает внимание на преемственность этой идеи. Он ссылается на труды Аристотеля, Э. Канта, А. Льюиса, Т. Манна, А. Смита, в которых богатство рассматривается не как самоцель, а как средство для достижения других целей, расширения свободы выбора [18]. П. Самуэльсон также обращает внимание на то, что нельзя стремиться лишь к простому количественному росту производства (пусть даже в расчете на душу населения), необходимо также внутреннее развитие всей социально-экономической структуры общества [12]. Развитие человеческого потенциала рассматривается как цель и критерий общественного социально-экономического развития [1].

Российские ученые фокусируют внимание на важности развития человеческого потенциала для «обеспечения долговременного и устойчивого характера экономического роста, прогрессивной смены технологических укладов» [11], для преодоления происходящего демографического спада [16]. Важность развития человеческого потенциала связывают с усложнением технологий производства, вступлением развитых стран в постиндустриальную фазу, когда не количество труда, а именно качество определяет перспективы развития экономики. Качество человеческих ресурсов, прежде всего, с точки зрения их компетентности, квалификации, обучаемости, способности воспринимать и использовать новую информацию выступает главным ограничителем экономического развития. Таким образом, наращивание инвестиций в человеческий потенциал выступает неотъемлемым условием современного развития экономики.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК НАУЧНАЯ КАТЕГОРИЯ

Для раскрытия категории «человеческий потенциал» необходимо определить ее различия с категорией «человеческий капитал». В связи с тем, что в российской экономической науке продолжает использоваться категория «трудовой потенциал», необходимо исследовать различия и с этой категорией. В политэкономической теории акцентируется внимание на том, что капитал – это средства производства, дающие возможность получения дохода и его частного присвоения. К. Маркс проводит взаимосвязь между капиталом как величиной богатства и величиной вложенного труда, отрицая производительность (productivity) самого капитала [цит. по 26, с. 54]. Здесь необходимо учитывать исторический момент и идеологическую подоплеку такого подхода. Накопление капитала и характер распределения дохода рассматривались в контексте отрицания права на частную собственность. И. Фишер предложил считать капиталом все, что может накапливаться (следовательно, сохраняться) и генерировать доход в течение длительного периода времени. Он обращает внимание на различие в оценке стоимости капитала (запаса) и произведенного им дохода [26]. К определению К. Маркса близко определение П. Бурдьё. По мнению П. Бурдьё, капитал – это накопленный труд, овестьвленный или опосредованно овестьвленный, который, будучи присвоенным частным образом агентами или группой агентов, позволяет им присвоить социальную энергию в

форме овеществленной или живой рабочей силы [25]. Капитал требует времени для накопления и обладает потенциалом (potential capacity) создавать прибыль и воспроизводить себя в идентичной или расширенной форме, может сохранять свои сущностные характеристики [25]. Он также обращает внимание на то, что воспроизводственные характеристики определяются объективными условиями, состоянием и инерционностью институциональных структур.

Таким образом, признаки капитала, которые актуальны и для человеческого капитала – это способность накапливаться и давать доход. При этом обратим внимание на то, что размер и характер распределения (присвоение) дохода, произведенного человеческим капиталом, так же как и других видов капитала, зависит от определенных социально-экономических условий.

Термин «человеческий капитал» (human capital) получил распространение с работ Г.С. Беккера [цит. по 21] и Т.У. Шульца [29], исследовавших роль инвестиций в человеческий капитал для экономического роста. Благодаря предложенному экономическому подходу к анализу человеческого поведения стало возможным анализировать как инвестиции в человеческий капитал не только расходы на образование, но и на другие услуги социальной сферы, способные принести определенный доход в будущем. Это позволило измерить эффективность социальной сферы и социальной политики в целом с точки зрения роста производительности труда и экономического роста.

Ключевые характеристики человеческого капитала как капитала, а именно, способность накапливаться, воспроизводиться, приносить доход, выделяются ведущими российскими учеными в области экономики труда. Это «накопленные знания, умения, мастерство, которым обладает работник, приобретенные им благодаря общемировому и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту» [10]. В толковом словаре под ред. Волгина Н.А. он определяется как «уровень квалификации работников, мера воплощения в человеке способности приносить доход, включая врожденные способности и талант, образование и приобретенную квалификацию. Человеческий капитал выступает условием экономического роста, требует затрат, является запасом в виде навыков и способностей, а потому способен накапливаться» [15].

Р.И. Капелюшников помимо того, что человеческий капитал является запасом знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека, в определение включает возможность его использования не только в производственных, но и в потребительских целях [4, с. 7]. А.Б. Докторович акцентирует внимание на том, что человеческий капитал это не только запас знаний, способностей, навыков, но и запас здоровья, сформированный в результате инвестиций и накоплений, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства и тем самым влияют на рост доходов (зарплаток) данного человека [2]. Тем самым подчеркивается важность социально-экономических условий, в которых он используется.

Исследователи обращают внимание на то, что «аналогию между человеческим и «обычным» капиталом нельзя считать полной, поскольку человек не может быть предметом купли-продажи, ...на рынке устанавливаются только цены за «аренду» человеческого капитала (в виде ставок заработной платы), тогда как

цены на его активы отсутствуют» [4]. Человеческий капитал не может быть отнесен к средствам фирмы. Со стороны фирмы его можно считать лишь временно привлекаемыми средствами, принадлежащими к пассивам, подобно долговым обязательствам и выпущенным акциям [2]. По мнению автора, фирма (работодатель), тем не менее, является важным инвестором, развивая в первую очередь специфический капитал, будучи лишь «арендатором» человеческого капитала.

Под термином «человеческий капитал» автор понимает запас знаний, умений и навыков, культуры и нравственности, способностей, здоровья приносящий доход, размер которого определяется конкретными сложившимися производственными условиями, заданными географическими факторами, социальным, экономическим и политическим развитием, а также личными параметрами индивида.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК НАУЧНАЯ КАТЕГОРИЯ

С точки зрения концепции развития человеческого потенциала накопление человеческого капитала и его растущая продуктивность лишь одно из следствий, но не главная цель развития [5, с. 2039]. Категория «человеческий потенциал» в научном плане разрабатывается значительно меньше. Близкими понятиями к человеческому потенциалу выступают «человеческое развитие» и «накопление человеческого капитала», а также «трудовой потенциал». Категория «развитие человеческого потенциала», в отличие от категории «человеческий капитал», выступает не как операциональная категория, а в большей мере как интегральный показатель эффективности проводимой социально-экономической политики. Человеческий потенциал понимается как «накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных областях деятельности и в сфере потребления» [14]. Один из наиболее распространенных способов измерения человеческого потенциала – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), – предложен А. Сенем. Он является базовым для межстрановых сравнений.

А.В. Кашепов рассматривает человеческий и трудовой потенциалы как синонимы, вкладывая в это понятие следующий смысл:

- во-первых, количество потенциальной (временно незанятой) и функционирующей рабочей силы в национальной экономике;
- во-вторых, совокупность качественных характеристик рабочей силы (состояние здоровья, образовательный и профессионально-квалификационный, культурный уровни и др.) [5].

Автор согласен с гомологичным вложением трудового потенциала в человеческий потенциал, т.е. первый является одной из ключевых подсистем второго [3, с. 109]. Носителями трудового потенциала являются только трудоспособные граждане, носителями человеческого потенциала – все население страны (включая лиц моложе и старше трудоспособного возраста). При этом и человеческий и трудовой потенциалы требуют инвестиций для сохранения и воспроизводства, имеют одинаковые ключевые параметры:

- численность населения (во втором случае трудоспособного населения);

- профессионально-квалификационные характеристики;
- запас здоровья;
- норма отдачи от инвестиций.

Автор согласен с тем, что «нестрогие и неадекватные дефиниции не только искажают смысл и основные существенные характеристики, ... но и существенно затрудняют интерпретацию и продуктивное использование обоих» [2]. Действительно, от выбора их определения зависит способ измерения, интерпретация таких важных понятий, как инвестиции в человеческий потенциал, определение ожидаемой нормы доходности (отдачи), оценка инвестиционных рисков. Если ограничиться понятием человеческого капитала как запаса здоровья, знаний, культурных ценностей, непосредственно вовлекаемого в производство, то оно сужается до занятого населения. Вне границ такого определения остаются не только население за пределами трудоспособного возраста, но даже незанятое население в трудоспособном возрасте. Это в свою очередь сужает и понятие инвестиций в человеческий капитал до вложений, осуществляемых только в отношении занятого населения. Таким образом, период инвестирования в человеческий капитал не совпадает с периодом использования человеческого капитала. Методологически более точно говорить об инвестициях в человеческий потенциал, которые дают отдачу при вовлечении человеческого капитала в хозяйственную деятельность. Возникает противоречие. С одной стороны, инвестиции, такие как общее и профессиональное обучение, управление социализацией в процессе взросления, укрепление здоровья и т.д. «должны осуществляться по большей части до момента использования человеческого капитала» [6]. С другой стороны, в момент, когда осуществляются эти инвестиции, человеческий капитал не является таковым, поскольку не приносит отдачу. Таким образом различие между человеческим капиталом и потенциалом, в том, что первый вовлечен в процесс производства, а второй может быть вовлечен. Для первого определена величина отдачи в конкретных сложившихся производственных условиях, для второго можно определить ожидаемую норму отдачи при определенных условиях ведения производственной деятельности, конъюнктуре товарных рынков, рынков труда, капитала и других ресурсов. Именно ожидаемая отдача влияет на решение об инвестициях.

С учетом изложенного человеческий потенциал общества автором определяется как запас знаний, способностей, умений и навыков, культуры и нравственности, здоровья, способный капитализироваться при определенных условиях. Человеческий потенциал не имеет возрастных границ, ограничений по здоровью, но половозрастная структура, равно как и состояние здоровья общества, измеряемое через ожидаемую продолжительность жизни, являются важными его показателями, позволяющими сделать международные, межрегиональные и межтерриториальные сравнения.

Ф.-П. Сакико [28, р. 307-308] обращает внимание на то, что в процессе реализации политики развития человеческого потенциала сама концепция претерпела изменения, связанные, главным образом, с включением в нее понятия агентских издержек и аллокационной неэффективности. Таким образом, акценты сместились с достижения больших свобод на достижение свобод для общества в целом, а не для некоторой социальной группы. Если в первом варианте 1990 г. в концепции развития человеческого потенциала внима-

ние фокусировалось на двух элементах: повышении качества жизни и возможностей выбора, то в 2001 г. внимание акцентируется на преодолении дискриминации различных социальных групп, обеспечения равных прав, социальных обязательств и норм.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Главными характеристиками человеческого потенциала общества являются: численность населения, коэффициенты рождаемости и смертности, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, профессионально-квалификационные характеристики населения, ожидаемая или прогнозируемая отдача от инвестиций, а именно ожидаемая производительность труда, ожидаемый или прогнозируемый валовый региональный продукт (ВРП) на душу населения, ожидаемый уровень заработной платы. Автор разделяет качественные и количественные показатели развития человеческого потенциала. К качественным характеристикам отнесены динамика инвестиций в образование, медицинские услуги и другие инвестиционные блага, т.е. блага, которые способствуют повышению производительности человеческого капитала. К количественным относятся такие показатели, как динамика рождаемости, смертности, миграции. Качество человеческого потенциала тесно связано с эффективностью использования человеческого капитала, измерить которую можно такими показателями, как уровень занятости и безработицы, отраслевая структура занятых, профессионально-квалификационные характеристики, а также отдача от человеческого капитала (цена труда, его производительность). С учетом изложенного распределение и величина дохода, который приносит человеческий капитал, зависят от социальных, экономических, политических и географических условий его использования, а также размера инвестиций, осуществленных как на стадии использования человеческого капитала, так и на стадии его накопления, т.е. инвестиций в человеческий потенциал.

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

В определении инвестиций в развитие человеческого потенциала необходимо уточнить такие понятия, как субъекты инвестиционного процесса, инвестиционные риски, отдача от инвестиций, оценка эффективности инвестиций, эффективность управления инвестициями, виды инвестиций. Субъектами инвестиционного процесса или инвесторами в развитие человеческого потенциала выступают домохозяйства, предприятия, и государство, а также местные сообщества и общественные объединения.

Традиционное представление состоит в том, что инвестиции в человеческий потенциал – это инвестиции в образование, общее и специальное, которые осуществляются через такие институты как школа, профессионально-технические училища, средние специальные и высшие учебные заведения, подготовку по месту работы. Более широкая трактовка инвестиций, введенная Г.С. Беккером [20], предполагает, что под ними понимаются не только вложения в образование, профессиональную подготовку, но и неформальное обучение, а также расходы на сохранение и укрепление здоровья, складывающиеся из затрат на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий. Г.С. Беккер также рассматривает воспитание детей как инвестиции, которые будут компенсированы возросшим потоком доходов в будущем. Расходы на географическую и профессиональную мобильность, поиск информации о рыночной конъюнктуре, вакансиях трактуются

как инвестиции в человеческий капитал, поскольку, благодаря им, работники достигают более высокой отдачи на инвестиции при переходе на новое рабочее место [24].

Инвестициями в человеческий потенциал, помимо профессионального образования, воспитания и обучения детей, являются занятия спортом, услуги здравоохранения и т.д. Г.С. Беккер рассматривает семью как ключевой субъект инвестирования в человеческий капитал. Семья оказывает огромное влияние на экономику, а развитие экономики значительно изменяет структуру семьи и характер принимаемых в ней решений. Обсуждая проблемы экономического роста и других макроэкономических вопросов, он показал, как взаимодействуют семья и экономика. Инвестируя в навыки, привычки и ценностные установки, образование и квалификацию детей, родители выигрывают от любых вложений, норма отдачи которых выше, чем доходность по обычным сбережениям. В косвенной форме они откладывают сбережения на старость, сначала инвестируя в детей, а затем по достижении преклонного возраста уменьшая величину оставляемого им наследства. И родители, и дети остаются в выигрыше, если родители сначала направляют все инвестиции в детей, поскольку это обеспечивает более высокие нормы отдачи по сравнению с обычными сбережениями, а затем корректируют величину наследства в зависимости от эффективного уровня этих инвестиций [20].

Основываясь на теории полезности, Г.С. Беккер и Р.Дж. Барро показали [25], что в долгосрочном периоде родители выбирают оптимальные значения своего собственного потребления и инвестиций в человеческий капитал, то есть количество детей и объем капитала, передаваемого каждому ребенку, учитывая при этом издержки на содержание детей и зависимость своей полезности от уровня будущей полезности детей. Г.С. Беккер обосновывает отрицательную связь между социальными расходами (на пожилых людей) и числом детей в семье в социальном государстве (развитых странах), так как «полезность» детей, заботящихся о родителях в старости, снижается [23]. К сокращению рождаемости может привести и преобладание эффекта замещения при росте заработной платы, в том числе связанной с более высоким уровнем квалификации, поскольку в этом случае цена инвестиций в детей, как альтернативы занятости так же возрастает.

Беккер показал, что в богатых семьях отсутствует тенденция к недоинвестированию в человеческий потенциал детей, так как эти семьи оставляют наследства и дарения. В бедных же семьях существует тенденция к недоинвестированию. Они, как правило, не оставляют наследств и дарений, кроме того, они больше и чаще распадаются. Поэтому соотношение между заработками отцов и детей в богатых семьях зависит главным образом от соотношения между их природными качествами, в то время как соотношение между заработками отцов и детей в бедных семьях зависит также и от степени недоинвестирования в каждого ребенка. Это делает важной государственную политику, направленную на компенсацию недоинвестирования в человеческий капитал бедных детей. В противном случае низкие заработки становятся более устойчивыми, чем высокие, на протяжении многих поколений, а «культура бедности», передаваемая от поколения к поколению, преобладает над «культурой привилегированных слоев» [20], создавая так называемый эффект ловушки бедности [17].

Получены эмпирические подтверждения, что ценность инвестиций зависит от продолжительности жизни [цит. по 22]. Чем она ниже, тем ниже ожидаемая отдача от инвестиций в человеческий капитал. Все это особенно актуально в свете демографических процессов 1990-х гг. и сохраняющегося воспроизводства «бедности» в Российской Федерации без должной государственной поддержки.

В инвестициях в образование со стороны работодателя принято выделять вложения в общее образование, которое будет востребовано и за пределами фирмы, и в специфическое образование, то, которое может быть применено только внутри фирмы и не принесет владельцу дополнительных выгод за ее пределами [21]. Отечественные и зарубежные исследования свидетельствуют о большей склонности предпринимателей делать инвестиции в специфическое образование, поскольку инвестиции в общее образование, то есть в широко востребованные навыки и знания, повышают конкурентоспособность работника, а, следовательно, усиливают его позицию при заключении трудового контракта. Хотя и эти инвестиции порождают оппортунистическое поведение, так как после того как инвестиции произведены, и работодатель и работник могут попытаться изменить трудовой контракт в своих интересах [23]. Государство выступает важным инвестором в человеческий капитал, гарантируя гражданам определенный уровень образования и медицинских услуг.

ОТДАЧА ОТ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

И общество, и конкретное производство, и домохозяйства выигрывают от инвестиций в той или иной мере. Отдача от инвестиций в экономическом смысле – полученный доход инвестора на единицу затрат, – является показателем их эффективности. Для государства это ВРП на душу населения, для работодателя – производство продукции на одного занятого, для работника – заработная плата в единицу времени. К факторам, определяющим эффективность использования человеческого капитала А.В. Кашепов и др. [5, с. 33] относят валовый внутренний продукт (ВВП), инвестиции, денежную массу, сальдо внешней торговли, отток капитала, прирост населения.

Обратим внимание на неоднозначность понимания величины отдачи от инвестиций в различных экономических теориях. В неоклассической концепции экономики в состоянии равновесия предельная продуктивность труда определяет его цену. Т.е. отдача от инвестиций может быть измерена уровнем заработной платы, и на микроуровне будет одинакова для работодателя и работника. При этом уровень отдачи будет определяться уровнем используемых технологий и физического капитала. В политэкономии отдача от инвестиций для индивида равна возможностям простого воспроизводства человеческого капитала (рабочей силы), а добавочный продукт присваивается работодателем. В неоинституциональной экономике распределение произведенного продукта между работником и работодателем определяется транзакционными издержками, их переговорной силой, зависящей от конкуренции со стороны спроса и предложения аналогичного труда. Таким образом величина отдачи от инвестиций зависит не только от потенциала индивида, но и от внутрифирменной кадровой политики, а также состояния экономики, характера распределительных отношений в обществе, национальной культуры и уровня интеграции в мировую экономику. Автор согласен с тем, что в условиях несовершенной конкуренции на товарных и ресурсных рынках, отдача на инвестиции в человеческий потенциал зависит от переговорной силы работников, работодателей и других субъектов рынка труда. Такое понимание дает возможность рассматривать социальный контракт как институциональную основу реформирования экономической системы с целью повышения эффективности инвестиций [8], снижения инвестиционных рисков для различных групп инвесторов [7].

Отдача от инвестиций в человеческий потенциал зависит не только от накопленного запаса знаний, умений, навыков и здоровья, но и от срока жизни его носителя (продолжитель-

ности трудового периода), его мобильности, условий в которых происходит использование человеческого капитала. Часть параметров, определяющих отдачу, носит случайный характер, образуя инвестиционные риски. Отдача от инвестиций не всегда положительна. В советский период за тяжелый неквалифицированный труд нередко платили больше, чем за квалифицированный (одной из самых высокооплачиваемых категорий работников были шахтеры). Таким образом, отдача от инвестиций в обучение для носителя человеческого капитала могла быть отрицательной.

Отдача от инвестиций в человеческий потенциал тем ниже, чем быстрее физически и морально изнашивается человеческий капитал. Перерывы в обучении и производственной деятельности, например, в период незанятости, снижают нормы отдачи от инвестиций, что трактуется как обесценивание и деградация человеческого потенциала. Это означает, что в отличие от физического капитала, инвестиции в образование дисконтируются не по мере длительности использования, а наоборот, по мере недоиспользования человеческого капитала. Такое недоиспользование человеческого капитала наблюдалось в период рыночных преобразований в РФ, что привело к снижению его качества [14].

Для человеческого капитала, как и для физического, можно применять методы оценки эффективности инвестиций. Традиционные *ROI*, *PP*, *IRR*, *NPV* методы в данном случае использовать нецелесообразно, поскольку, в отличие от физического капитала, для человеческого важна накопленная (интегральная) отдача в течение всего периода трудоспособности (и даже включая последующий нетрудовой период), а не в течение реализации инвестиционного проекта, то есть период получения отдачи от инвестиций в человеческий капитал не совпадает с периодом инвестирования. В частности, в модели обязательных пенсионных накоплений (являющейся частью российской пенсионной системы) государство изымает часть трудового дохода и дохода работодателя, чтобы из полученных накоплений выплачивать индивиду трудовую пенсию при наступлении пенсионного возраста. Хотя Р.И. Капелюшников проводит аналогию внутренней нормы доходности (*IRR*) и резервной заработной платы, ожидаемой нормы отдачи, которую индивид самостоятельно определяет, оценивая свои способности и возможности их использования для получения дохода и принимая решение о занятости (найме на работу).

Эффективность управления инвестициями характеризуется ростом заработной платы, приростом производительности труда для работодателя, приростом ВРП на душу населения, но, в конечном счете, приростом численности населения и улучшением его качественных характеристик – конкурентных преимуществ государства в мире.

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ РИСК

Величина долгосрочных инвестиций как в человеческий капитал, так и в потенциал, инвестиционная активность определяются ожидаемой отдачей, которая в свою очередь формируется под воздействием совокупности социальных, экономических, политических и географических условий вовлечения человеческого капитала в производственную деятельность. Эти условия определяют риски инвесторов: индивида (домохозяйств, сообществ), работодателя, государства, которые, в свою очередь, объясняют привлекательность одних инвестиций по сравнению с другими. Инвестиционный риск – важная категория, позволяющая выделить особенности инвестиционного процесса. И домохозяйства, и работодатели будут инвестировать в человеческий потенциал, если рассчитывают, что затраты окупятся и вернутся с отдачей, поэтому инвестиции оцениваются с позиции риска, вероятности обесценивания капиталовложений, опасности потери инвестиций (или неполучения полной отдачи от них).

Чем риск выше, тем ниже будут вложения. Мерой риска может выступать как абсолютная, так и относительная величина потерь, которые несет инвестор при наступлении нежелательного события. Чем больше величина инвестиций, тем выше будет инвестиционный риск. Большинство фундаментальных выводов экономики базируются на предположении о нейтральном отношении к риску. Однако, учитывая несовершенство региональных рынков труда в РФ, асимметричность информации, ведущую к дополнительным транзакционным издержкам трудовой миграции, такое допущение неверно и существенно искажает представления о взаимодействии субъектов на рынке труда.

Мерой риска выступает вероятность наступления нежелательного события, в контексте использования человеческого капитала – это вероятность его неиспользования или недоиспользования. Помимо этого на принятие решения об инвестициях будет оказывать влияние вероятность получения дохода ниже ожидаемого. Риск недоиспользования человеческого капитала связывается с безработицей, занятостью, не соответствующей полученной профессиональной подготовке, имеющемуся опыту, с длительностью использования человеческого капитала, которая зависит от продолжительности жизни, вероятности утраты трудоспособности вследствие инвалидизации. Риск получения дохода ниже ожидаемого связан с низкими шансами повысить трудовые доходы в будущем из-за отсутствия рабочих мест, неэластичности отдачи от инвестиций (например на монополистическом рынке).

Риск зависит от степени информированности субъектов о конъюнктуре рынка труда, условиях и уровне занятости. Чем выше информированность, тем достовернее оценка ожидаемой отдачи от инвестиций для индивида. Если инвестиции в образование выступают альтернативой текущему потреблению (при ожидаемом в перспективе повышении отдачи), то сам процесс получения образования следует рассматривать как альтернативу другим стратегиям поведения: занятости в официальном или неофициальном секторах экономики, криминальной деятельности или досугу. Выберет ли индивид учебу, зависит не только от уровня доходов и доступности образовательных услуг, но и от степени его информированности об ожидаемой норме отдачи на образование. Это представление (информированность) во многом формируется под действием образцов для подражания в семье, школе, других социальных группах, под действием телевидения и других средств масс-медиа. Поэтому уровень образования, как правило, носит преемственный характер, то есть в семье, где родители имеют высшее образование, дети, скорее всего, тоже получают высшее образование. Выбор более высокого, чем у родителей, образовательного уровня демонстрирует его общественную ценность, а также наличие институциональных условий для социальной мобильности. Географическая изолированность территорий, характерная для российской периферии, – одна из причин, затрудняющих сбор информации о конъюнктуре рынка, а также планирование трудовых перемещений позволяющих повысить отдачу от инвестиций.

Государство может участвовать в инвестициях, снижая тем самым как величину инвестиций, так и величину возможных потерь домохозяйств или работодателей. Снижению инвестиционных рисков способствуют косвенные и прямые меры государственной политики: обеспечение бесплатного или частично бесплатного профессионального обучения, возвращение налоговых платежей и т.д. Важным элементом регулирования инвестиций в развитие человеческого потенциала является политика доходов, которая позволяет увеличить или уменьшить домохозяйствам вложения в образование, улучшение жилищных условий и т.д. Государственная политика способна снизить инвестицион-

ные риски субъектов инвестирования, обеспечив гарантии использования человеческого капитала. К таким гарантиям можно отнести страхование от последствий безработицы, систему предоставления медицинских услуг, субсидирование трудовых перемещений. Кроме того, государственная политика позволяет повысить информационное обеспечение принятия инвестиционных решений, публикуя обзоры зарплат по отраслям, профессиям, регионам и территориям, оказывая услуги по профессиональной диагностике.

ВЫВОДЫ

В статье уточнено определение научных категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», под которыми понимается запас знаний, способностей, навыков, здоровья. Различие между человеческим капиталом и потенциалом состоит в том, что первый уже вовлечен в процесс производства, а второй потенциально может быть вовлечен. Отдача от инвестиций в развитие человеческого потенциала является случайной величиной, зависящей от совокупности экономических, социальных, географических, политических, технологических и других условий. Необходимость управления развитием человеческого потенциала связана с тем, что инвестиции осуществляются, в основном, до момента использования человеческого капитала, и на момент, когда осуществляются эти инвестиции, человеческий капитал еще не приносит отдачу.

Литература

1. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 17 нояб. 2008 г. №1662-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Докторович А.Б. Социально-ориентированное развитие общества: теории и методы системного анализа [Текст] / А.Б. Докторович. – М. : ИКАР, 2003. – 420 с.
3. Докторович А.Б. Социальный потенциал: системное исследование и анализ развития [Текст] / А.Б. Докторович // Вестник МГУ ; Серия 18: Социология и политология. – 2007. – №3.
4. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале [Текст] : препринт WP3/2008/01; Серия WP3 / Р.И. Капелюшников. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.
5. Кашепов А.В. и др. Рынок труда: проблемы и решения [Текст] / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008.
6. Компоненты стратегии преодоления укоренившейся нищеты [Электронный ресурс] : резюме доклада ООН о развитии человека за 2003 г. URL: <http://www.un.org/russian/esa/hdr/2003/strategy.htm>.
7. Котырло Е.С. Российский Север: инвестиции в человеческий капитал [Текст] / Е.С. Котырло // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – №3. – С. 247-255.
8. Котырло Е.С. Эффективность северного социального контракта [Текст] / Е.С. Котырло // Труд и социальные отношения. – 2007. – №6. – С. 22-32.
9. О минимальных нормах социального обеспечения [Текст] : Конвенция Международной организации труда №102.
10. Популярная экономическая энциклопедия [Текст] / ред. А.Д. Некипелова. – М. : Большая российская энциклопедия, 2001.
11. Пчелинцев О.С. Регионы России: современное состояние и проблема перехода к устойчивому развитию [Текст] / О.С. Пчелинцев // Проблемы прогнозирования. – 2001. – №1. – С. 102-115.
12. Самуэльсон П. Экономика [Текст] : в 2 т. / П. Самуэльсон : пер. с англ. – Т. 2. – М. : НПО «Алгон», 1992.
13. Соболева И.В. и др. Реализация трудового потенциала [Электронный ресурс] / И.В. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова // Человек и труд. – 2006. – №9. URL: <http://www.chelt.ru/2006/9-06/stalina9-06.html>.
14. Соболева И.В. Человеческий потенциал и условия на рынках труда [Текст] / И.В. Соболева // Мы и они. Россия в сравнительной перспективе / под ред. В.А. Май, А.А. Мордашова, Е.В. Турунцева. – М. : Изд-во Ин-та экономики переходного периода, 2005.
15. Социальная политика [Текст] : толковый словарь / ред. Н.А. Волгина – М. : РАГС, 2002. – 456 с.
16. Чижова Л.С. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии [Текст] / Л.С. Чижова // Человек и труд. – 2006. – №1.
17. Acemoglu D. Reward structures and the allocation of talent // European economic review. 1995. Vol. 39. Pp. 17-34.
18. Anand S., Sen A. Human development and economic sustainability // World development. 2000. Vol. 28, No. 12. Pp. 2029-2049.
19. Barro R.J., Becker G.S. Fertility choice in a model of economic growth // Econometrica. 1989. Vol. 57. No 2. Pp. 481-501.
20. Becker G.S. Family economics and Macro Behavior // The American economic review. 1988. Vol. 78. No 1. Pp. 3-13.
21. Becker G.S. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, University of Chicago Press, 1993. 420 p.
22. Becker G.S. The economic way of looking at life // Journal of political economy. 1993. Vol. 101. No 3. Pp. 385-409.
23. Becker G.S. The economic way of looking at life // Journal of political economy. 1993. Vol. 101. No 3. Pp. 385-409.
24. Blomquist G.C., Berger M.C., Hoehn J.P. New estimates of quality of life in urban areas // American economic review. 1988. March.
25. Bourdieu P. The forms of capital: Handbook of theory and research for sociology of education / Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press, 1986.
26. Fisher I. The nature of capital and income. New York : Kelley, 1965. – 427 p.
27. Human development report 2010 (20th anniversary edition). The real wealth of nations: pathways to human development. URL: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/en>.
28. Sakiko F.-P. The human development paradigm: operationalizing sen's ideas on capabilities // Feminist economics. 2003. №9: 2.
29. Schultz T. Investment in human capital // The American economic review. 1961. Vol. 51 ; №1. Pp. 1-17.
30. Sen A. Development as capabilities expansion // Journal of development planning. 1989. Vol. 19.
31. United nations development programme. 1990. Human development report. New York: Oxford University Press, 1990.

Ключевые слова

Человеческий капитал; человеческий потенциал; инвестиции и инвестиционные риски в развитие человеческого потенциала; отдача от инвестиций.

Котырло Елена Станиславовна

РЕЦЕНЗИЯ

В статье рассмотрены важные экономические категории «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Вкладом автора является введенное различие этих понятий, в контексте ожидаемой и получаемой отдачи от инвестиций, а также введение категорий «инвестиционные риски» субъектов инвестирования, объяснение взаимосвязи между действиями субъектов инвестирования и величиной риска. Интересной представляется классификация отдачи от инвестиций по субъектам инвестирования.

Статью отличает глубокое исследование вклада в проблему как российских, так и зарубежных исследователей. Уместным представляется сопоставление определений капитала, как такового, в различных экономических школах, на основе которого определены ключевые понятия.

Целесообразно было бы более подробно рассмотреть виды инвестиционных рисков по субъектам инвестирования. Неплохо было бы также снабдить статью количественными оценками, иллюстрирующими представленный материал.

Тем не менее, необходимо отметить, что рассмотренный в статье категориальный аппарат вносит существенный вклад в развитие теории экономики труда.

Фаузер В.В., д.э.н., профессор, зав. отделом социально-экономических проблем Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми Научного Центра Уральского Отделения РАН, заслуженный деятель науки РФ

10.8. HUMAN DEVELOPMENT AND HUMAN CAPITAL AS SCIENTIFIC CATEGORIES

E.S. Kotyrla, Candidate of Science in Economy, Assistant Professor, Researcher

Umea University, Sweden

Despite the fact that the human potential and human capital are increasingly involved in the scientific use, strict following to their economic context, as well as their distinguishing, often causes difficulty. Categories of human capital, human development are defined and described with using of economic categories such as investment into human development, investors' risks, investors in human development and return on investments.

Literature

- Human Development Report 2010 (20th Anniversary Edition). The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development – [the Electronic resource] – URL: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/en>.
- United Nations Development Programme. 1990 – Human Development Report New York: Oxford University Press. – 1990.
- About minimal social standards – The Convention of International Labor Organization №102, 1970.
- A. Sen. Development as Capabilities Expansion // *Journal of Development Planning* – 19. – 1989. – p. 42.
- Anand S., A. Sen. Human Development and Economic Sustainability – *World Development* – 2000 – Vol. 28, №12. – p. 2029-2049.
- P.Samuelson. *Economics* / in 2 vol. – vol. II. – M: NPO «Algon». – 1992.
- About the Concept of the Long-Term Social and Economic Development of the Russian Federation for the Period until 2020 – The Order of the Government of the Russian Federation № 1662-U from 17.11.2008.
- O.S. Pctincev. Regions of Russia: a Modern Condition and a Problem of Transition to Steady Development // *Problems of Forecasting*. – 2001. – №1. – p.102-115.
- L.S. Tchizhova. Development of Labour Potential: a Substantiation of Strategy // *The Person and Work*. – 2006. – №1.
- I. Fisher. *The Nature of Capital and Income*. L., 1927
- P. Bourdieu. The forms of capital // *Handbook of theory and research for sociology of Education*. Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press. – 1986. – p. 243.
- T. Schultz. Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. – Vol. 51. – No. 1. – 1961. – p. 1-17.
- G.S. Becker. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press. (1993, 3rd ed.). – 420 p.
- The Popular Economic Encyclopedia / ed. A.D. Nekipelov. – M: The Big Russian Encyclopedia, 2001.
- Social Policy: the Dictionary* / ed. N.A.Volgin – M.: RAGS. – 2002. – 456 p.
- R.I. Kapeliushnikov. The Note about the Native Human Capital: Preprint WP3/2008/01Ser. WP3 – M.: HSE PH, 2008.
- A.B. Doktorovich. Socially-oriented Development of a Society: Theory and Methods of the System Analysis. – M.: IKAR. – 2003 – 420 p.
- I.V. Soboleva, I. Maslova, S. Belozeroва. Productivity of Labour Potential // *The Person and Work*, № 9/2006 – [the Electronic resource] – URL: <http://www.chelt.ru/2006/9-06/stalina9-06.html>.
- A.V. Kashepov, S.S. Sulakshin, A.S. Malchinov. Labour Market: Problems and Decisions. – M.: The Scientific Expert. – 2008. – p. 33.
- A.B. Doktorovich. Social Potential: System Research and the Analysis of Development // the Bulletin of the Moscow State University. A series 18. Sociology and political science. 2007. – №3.
- Components of Strategy of Overcoming of the Taken Roots Poverty – the Resume of the report of the United Nations about Development of the individual for 2003 – [the Electronic resource] – the Mode of access: <http://www.un.org/russian/esa/hdr/2003/strategy.htm>, free – From the screen – Date of viewing 12.02.2006.
- Sakiko F.-P. The human development paradigm: operationalizing Sen's ideas on capabilities – *Feminist Economics*. – 2003. – №9 : 2.
- G.S. Becker. Family Economics and Macro Behavior // *The American Economic Review*. 1988. – Vol. 78. – №1. – p. 3-13.
- G.C. Blomquist, M.C. Berger and J.P. Hoehn, New Estimates of Quality of Life in Urban Areas // *American Economic Review* 78 (March 1988). – p. 91.
- R.J. Barro, G.S. Becker. Fertility Choice in a Model of Economic Growth // *Econometrica*. – 1989. – Vol. 57. – №2. – p. 481-501.
- D. Acemoglu. Reward Structures and the Allocation of Talent // *European Economic Review*. – 1995. – 39. – p. 17-34.
- G.S. Becker. The Economic Way of Looking at Life // *Journal of Political Economy*. – 1993. – Vol. 101. – №3. – p. 385-409.
- G.S. Becker. The Economic Way of Looking at Life // *Journal of Political Economy*. – 1993. – Vol. 101. – N 3. – p. 385-409.
- E.S. Kotyrla. Efficiency of Northern Social Contract / Labor and social relations. – 2007. – №6. – p. 22-32.
- E.S. Kotyrla. Russian the North: Investments into the Human Capital / Audit and the Financial Analysis. – 2009. – №3. – p. 247-255.
- I.V. Soboleva. Human Potential and Conditions on Labour Markets / in «We and They: Russia in comparative prospect». (Under ed. V.A. Mau, A.A. Mordashova, E.V. Turuntseva). – M.: Publishing house of Institute of a transitional economy. – 2005. – p. 171.

Keywords

Human capital; human development; investment into human development; investors' risks; return on investments.