

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Т.В. Малашенко

Гомельский кооперативный институт, г. Гомель

Возрастающая роль человеческого фактора обусловлена становлением новой мотивационной системы, которая предопределяет его деятельность как субъекта производства. Среди предпосылок такой трансформации следует назвать стремление к совершенствованию собственной личности, наличие потребности в постоянном повышении образовательного уровня и накоплении новых знаний, вызванную развитием новых производственных форм, и то, что обладание информацией и способность продуцирования новых знаний становятся сегодня столь же важным источником социального признания и столь же необходимым условием включения человека в состав доминирующих социальных групп. По мнению отдельных авторов, происходит трансформация ранее традиционно признанных факторов производства и выделение новых видов – информация и знания, как непосредственная производительная сила, становятся важнейшим фактором современного хозяйства [1, с.52].

Таким образом, с течением времени, особенно в период перехода к информационному рынку, возникает потребность выделения нового вида ресурса, адекватного современным требованиям, обладающего совокупностью потенциальных способностей к активной деятельности и возможностью их реализации. Начиная с середины двадцатого столетия, получила развитие теория человеческого капитала, возникновение которой обусловлено изменениями, характерными для эпохи научно-технической и информационной революции. Возникает необходимость в наличии высокообразованного, высококультурного, высококвалифицированного и интеллектуального общества. Итак, термин «человеческий капитал» становится в современных условиях более адекватным обоснованием характеристики человека, трудового потенциала, рабочей силы, трудовых ресурсов и в целом человеческого фактора.

Возникновение «человеческого капитала» ассоциировано как «...потребность в новом, постсоветском термине, который мог бы стать базовым при анализе проблем использования рабочей силы в условиях рынка», а применение теории человеческого капитала «...будет способствовать устранению вопиющих извращений в оплате труда по уровню квалификации» [5, с.132,133]. С. Фишер писал: «Понятие человеческого капитала было введено для объяснения того, почему образование и опыт влияют на оплату труда, а также того, что определяет уровень образования, получаемого людьми». К дополнению к вышесказанному можно привести цитату А. Семенова: «Человеческий капитал может стать ...заменителем категории «трудовых ресурсов» в ее технократической интерпретации» [5, с.132]. Это высказывание можно считать приемлемым в новых условиях, поскольку человеческий капитал является расширенной качественной характеристикой трудовых ресурсов в процессе их трудовой деятельности.

Однако, на наш взгляд, человеческий капитал и его накопление предполагает не сам факт наличия фактического состояния здоровья, врожденных умственных и физических способностей, а, именно, их совершенствование на основе инвестиций и возможность реализа-

ции и альтернативного использования этого капитала с целью эффективной отдачи таких вложений, как для самого его носителя – человека, так и для его владельца, распорядителя и пользователя в процессе оборота капитала. На наш взгляд, следует различать понятия «человеческий капитал» и «трудовые ресурсы» вследствие двойственности их функционирования. К. Маркс писал, что «...рабочая сила в руках рабочего является товаром, ... в качестве капитала она функционирует после продажи, в руках капиталиста, во время самого процесса производства». Итак, трудовые ресурсы отражают совокупность потенциальных возможностей, умственных и физических способностей к труду; а человеческий капитал находится в движении, функционирует в процессе обращения, реализуя этот потенциал, и достигает адресной отдачи.

Таким образом, как видно из последних высказываний, человеческий капитал как термин отражает современные требования и качественные характеристики человеческого фактора в общественном производстве. В современной литературе полемика по поводу содержания составных частей человеческого капитала сведена к минимуму. Основными его элементами называют образование, здоровье, навыки и умения. Однако существуют различные мнения в отношении назначения, использования и объекта применения составных частей человеческого капитала. Так, одни предполагают, что образование обеспечивает рост производительности труда в результате повышения квалификации рабочей силы, другие, считают, что запас здоровья, знаний, навыков, практического опыта производительно используются с целью получения более высоких доходов. Третьи предполагают, что способности, знания и умения работников дают возможность функционировать в социально-экономической среде. На наш взгляд, человеческий капитал в этом ракурсе следует рассматривать как потенциальную возможность по достижению адресной отдачи при вовлечении и взаимодействии субъектов рынка труда, самого человека и его нанимателя. Поскольку одно лишь наличие человеческого капитала, включая любое накопление его составляющих, не принесёт ожидаемого эффекта. К.Маркс писал, что «...капитал можно понять лишь как движение, а не как вещь, пребывающую в покое».

Согласно теории человеческого капитала различия в заработной плате являются следствием осуществления инвестиций в человеческий капитал, а доходы низкооплачиваемых рабочих повышаются в результате увеличения объема таких инвестиций. Таким образом, концепция человеческого капитала предполагает двуединую реализацию ее составляющих: политики заработной платы и инвестиционную активность в области человеческого капитала (рис. 1).

Факторообразующим критерием дифференциации заработной платы следует назвать качественные характеристики трудовых ресурсов. К ним относятся: образовательный уровень, квалификация, стаж, сложность работы и др. В свою очередь реализация следующего направления предполагает осуществление инвестиций в человеческий капитал, вследствие чего следует ожидать обоснованной дифференциации доходов. Это может быть достигнуто за счет вложения средств в образование, подготовку, переподготовку и непрерывное повышение квалификации, а также в сферу здравоохранения и мобильность экономически активного населения.

Следует выделить основной вид формирования человеческого капитала – инвестиции в образование, а также средства направленные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих кадров. Образование создает «человеческий капитал», который

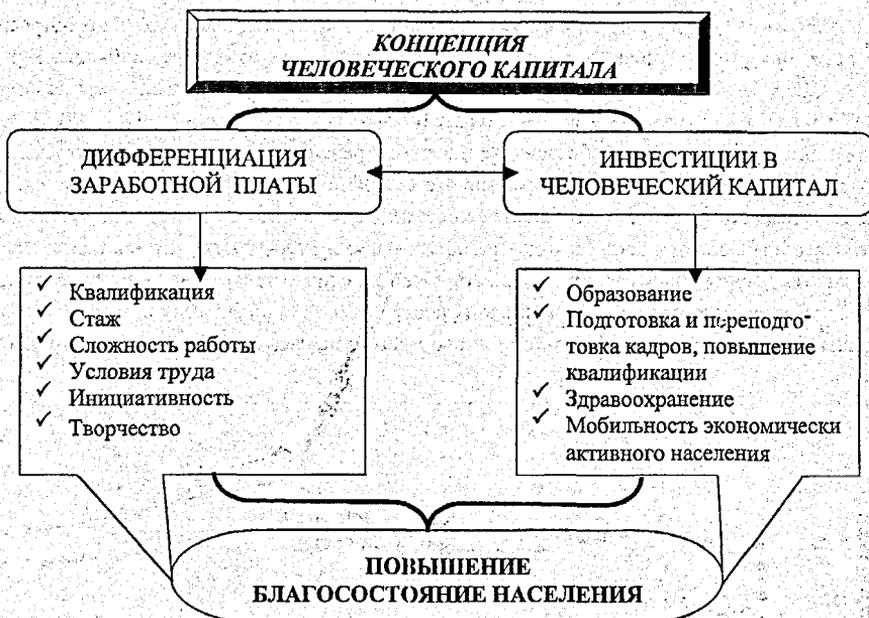


Рис. 1. Концепция человеческого капитала

в соединении с «физическим» капиталом и дает увеличение производительности и качества. Сопоставляя заработки и производительность самых различных категорий рабочих и служащих с их образовательным цензом и другими факторами профессиональной квалификации труда, - писал академик С. Г. Струмилин, - мы сразу же убедились, что даже самое начальное школьное обучение дает рабочему много больше, чем столь же продолжительный стаж у тисков или станка. К такому же выводу приходят и другие авторы, считая, что более высокие затраты на образование новых или молодых работников эквивалентны высокому производственному опыту работников со стажем. Кроме того, существует мнение, что образование позволяет выгодно использовать в рамках всего процесса производства целый ряд позитивных факторов, что повышение уровня образования ведет к повышению эффективности всех факторов производства [4, с. 73]. Таким образом, вышеперечисленные высказывания позволяют обоснованно считать образование основным объектом инвестиций в человеческий капитал. Образование призвано поднять труд на качественно новую ступень, повысить его производительную силу. Именно в сфере образования формируются кадры, которые смогут обеспечить дальнейший экономический, научно-технический и социально-культурный прогресс нации [3, с. 150]. Итак, образование является основной сферой формирования человеческого капитала, а расходы на повышение его уровня следует считать основным видом инвестиций. При этом, на наш взгляд, следует различать, что расходы, направленные в сферу образования являются инвестициями в совокупный человеческий капитал, а расходы, связанные с подготовкой, переподготовкой и непрерывной квалификацией кадров относятся к инвестициям в человеческий капитал субъекта хозяйствования.

В развитых странах отмечается достаточно высокий и чаще всего возрастающий уровень затрат на образование. Ориентация на развитие человека и социальной инфраструктуры

позволила уже к 70 – 80-м годам в структуре экономики США сформировать многоотраслевую сферу инвестиций в развитие человека как физического и социального субъекта. В экономике США на развитие сферы образования расходуется в 2,5 раза больше, чем на сферу НИОКР, а на здравоохранение – в 1,7 – 2,0 раза больше, чем на образование [2, с. 77]. В Республике Беларусь расходы на образование и здравоохранение являются приоритетными направлениями финансирования государственного бюджета (см. рисунок 2). За последнее десятилетие двадцатого столетия тенденция инвестиций в человеческий капитал хаотически изменялась: наблюдается рост расходов на образование в 1990-1991 гг., что составило 16,09 % общих государственных расходов бюджета, затем их снижение до 13,99 % в 1993 году, далее наблюдается некоторая стабильность к их росту до 20,62 % в 1996 году и, к сожалению, - снижение доли расходов на образование имело место в последующие годы анализируемого периода.

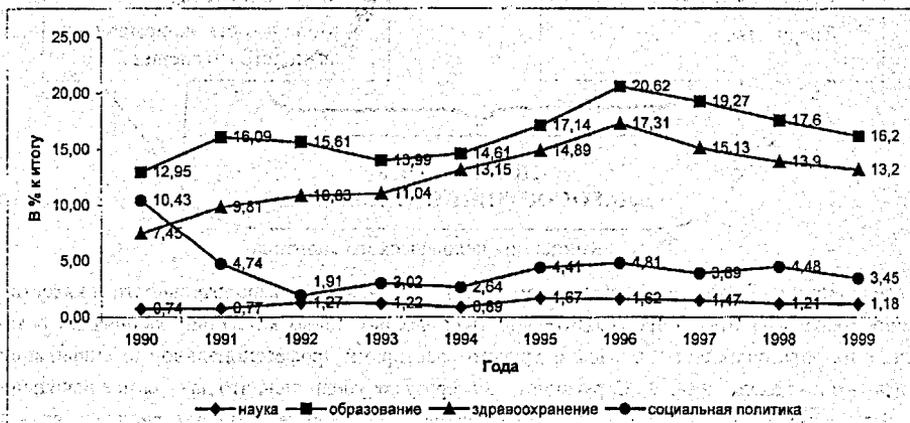


Рис. 2. Инвестиции в человеческий капитал в Республике Беларусь за 1990-1999 гг.

Однако в целом следует отметить, что абсолютный прирост затрат на образование в Республике Беларусь составил в 1999 году 3,25 пункта по сравнению с данными 1990 года. Что касается затрат на здравоохранение, то их тенденция несколько отлична. Динамика их изменения показывает рост доли расходов, направленных на здравоохранение и физическую культуру начиная с 1990 года (7,45 %) до 1996 года (17,31 %). Экономическая нестабильность этого периода обусловила снижение расходов на образование и здравоохранение. Однако следует положительно отметить относительную стабильность расходов на социальную политику в Республике Беларусь начиная с 1992 года.

Таким образом, образование является важнейшим объектом финансирования. Ведущие страны мира тратят на него 5 – 12 % валового национального продукта. Так, если в 1988 г. в бывшем СССР доля национального дохода, выделяемого на образование, составляла 7 %, то в США – более 12 % [2, с. 79]. В Республике Беларусь расходы на образование, здравоохранение, социальную политику и т.д. по отношению к ВВП начиная с 1995 года увеличиваются (см. рисунок 3).

Уровень затрат на образование в 1999 году составил 6,43 %, что превышает аналогичный показатель 1995 года на 0,93 пункта. Также увеличился и уровень затрат на здравоохранение и физическую культуру на 0,4 пункта. Таким образом, можно отметить, что сфера об-

разования в Республике Беларусь становится приоритетным объектом финансирования со стороны государства и источником накопления человеческого капитала.

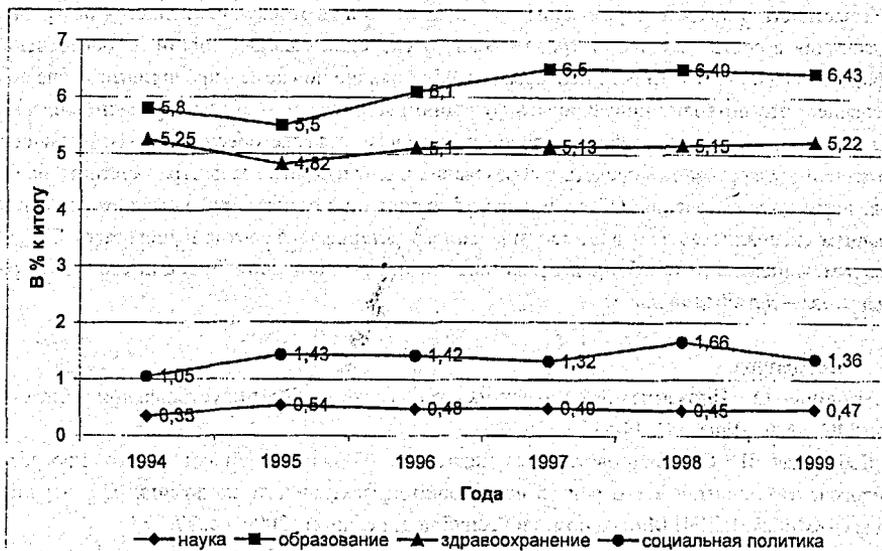


Рис. 3. Расходы государственного бюджета Республики Беларусь в процентах к ВВП в 1994-1999 гг.

Однако в настоящее время еще отсутствует мотивационная активность вложения средств в образование со стороны населения. В первую очередь из-за неустойчивого экономического роста, его неопределенности и т.д., что вызывает стремление обеспечить будущее существование за счет средств, полученных от деятельности в негосударственном секторе экономики, где диплом не обязателен. Во-вторых, не всегда вложенные средства обеспечивают эффективную отдачу: чем выше уровень образования, больше ответственности и объема деятельности, тем нивелируется дифференциация заработной платы. Данные официальной статистики свидетельствуют, к сожалению, о том, что в Республике Беларусь образованный высококвалифицированный труд ценится низко. Так, среднечасовая заработная плата в 1999 году работников ВУЗов составляла 76,4% от среднечасовой ставки работников электроэнергетики, около 88,6% и 69,4% оплаты работников химической и обувной отрасли соответственно. Если проанализировать данный показатель в сфере здравоохранения по сравнению с оплатой труда работников промышленности, то здесь данные еще ниже. В то время как продолжительность подготовки кадров образования и здравоохранения значительно дольше, чем подготовка кадров для отраслей промышленности: на 5 – 6 лет за счет учебы в аспирантуре и периода присвоения ученого звания для профессорско-преподавательского состава, а подготовка врача увеличивается на период обучения в мединституте и в интернатуре на 3 – 4 года. Итак, среднечасовая ставка оплаты труда врача больничного учреждения составляет 45,6% от оплаты труда начальника цеха на предприятии электроэнергетики, 63,3% - на предприятии химической отрасли, 54,1% - на предприятии обувной отрасли. Приведенная статистика свидетельствует об отсутствии зависимости оплаты труда от уровня образования в Республике Беларусь, что противоречит теории человеческого капитала.

Таким образом, в соответствии с концепцией человеческого капитала предполагается создание стимулирующей базы. Целесообразно построение такой базы начать на микроуровне. В частности в области образования – осуществлять подготовку специалистов по уровню образования в соответствии с потребностями государства, направленными на обеспечение эффективной занятости, то есть непрерывное образование по схеме «предприятие – учебное заведение», что позволит нивелировать функцию рынка труда – сбалансирование спроса и предложения и перераспределение трудовых ресурсов, а также обеспечить эффективность вложения государственных средств в образование и снизить затраты центра занятости на переквалификацию населения. Обеспечить дифференциацию оплаты труда высококвалифицированных специалистов на основе регулирования межтарифного соотношения ставок ЕТС по отраслям экономики, что обеспечит действие воспроизводственной функции стоимости рабочей силы – заработной платы.

Литература.

1. Антипина О., Иноземцев В. Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе //МэиМО. -№6. -1998. -С. 48-59.
2. Добрацкая В. С. Образовательный потенциал – основа общественного прогресса //Человеческий капитал и его роль в повышении эффективности экономики: Сб. научных трудов. – Минск: НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь, 2000. –с. 77 – 84.
3. Ковальков М. П. Социально –экономические проблемы развития образования в условиях переходного к рыночной экономике периода. // Сб. научных трудов. Социальная политика Республики Беларусь в условиях реформирования экономики. - Минск. -1997.
4. Морова А. П. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру //СОЦИС. –1998. -№9. - С. 72-77.
5. Семенов А. О «человеческом капитале» и «детейлоризации» //МэиМО. -№11. –1996. –С. 132-134.