

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РАЗВИТИЕ ФИРМЫ

В.Ф. Мерзляков

Нижегородский государственный университет

Статья посвящена проблеме влияния человеческого капитала на процесс развития фирмы. Рассмотрены содержание и понятие человеческого капитала, его сходства с другими видами капитала. Приводится анализ структуры человеческого капитала и способы его оценки. На основе исследований отечественных и зарубежных экономистов приводится аргументация о роли влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие.

Рыночные преобразования в российской экономике, изменяя всю среду общественного производства в целом, оказывают воздействие на социально-экономические отношения. Основой всех изменений в экономической деятельности является человек, обладающий способностью к творческому труду, носитель рабочей силы.

Человек в системе социально-экономических отношений общества выполняет многообразные роли, обладает множеством качеств и свойств, которые способствуют повышению эффективности производства в процессе его развития.

В конце 80-ых годов XX века многие советские экономисты исследовали влияние «человеческого фактора» на развитие экономики. В последующие годы стал использоваться термин «человеческий капитал».

У истоков теории человеческого капитала в его современном виде стояли западные экономисты Т. Шульц, Т. Беккер, Л. Туроу и др.

Теория человеческого капитала находится в русле неоклассического направления экономической теории. А анализ в истории человеческого капитала социальных явлений сближает ее с институционализмом.

Дадим одно из определений человеческого капитала.

«Человеческий капитал — это совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпох научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночной экономики в качестве ведущего творческого фактора общественного воспроизводства» [1, с. 4].

Понятие человеческого капитала активно используется мировой экономической наукой, по достоинству оценившей необходимость и высокую эффективность инвестиций в человека.

Как отмечает Л. Туроу, «концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе» [2, р. 14]. Исследуя понятие человеческий капитал, необходимо изучение таких проблем, как экономический рост, распределение доходов, роль образования в процессе производства и повышение производительности труда и т.п., что в свою очередь позволяет рассматривать многие явления рыночной экономики во взаимосвязи с концепцией человеческого капитала.

На основе многочисленных исследований отечественных и зарубежных экономистов, активизация созидательного, творческого потенциала человека, развитие высококвалифицированной рабочей силы является сердцевинной научно — технического прогресса, самым эффективным способом достижения экономического роста.

По утверждению Дж.Мак-Куллохе «...между обычным и человеческим капиталом существует тесное сходство. Инвестиции в человеческое существо должны в течение предстоящей жизни индивида принести нормальную норму дохода, согласующуюся с другими видами инвестиций, плюс нормальную норму доходов, определяющую рыночной процентной ставкой» [3, р. 486].

Человеческий капитал имеет свою внутреннюю структуру, которая не остается постоянной, а динамично развивается. Человеческий капитал различается по интеллектуальному, физическому и психологическому признаку. К основным элементам человеческого капитала относится: уровень образования (знания), профессиональная подготовка (навыки, умения), капитал здоровья, обладание экономически значимой информацией, мобильность работника. Следовательно, можно сделать вывод, что человеческий капитал имеет сложную внутреннюю организацию.

Знания, способности и навыки человека признаются особой формой капитала на том основании, что, подобно физическому капиталу, их формирование требует определенных инвестиций. Также, знания, навыки, способности обеспечивают своему обладателю получение более высокого дохода. Кроме этого знания и навыки, подобно физическому капиталу, могут быть накапливаемыми.

Как отмечает Дж.Грейсон «...именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Уже пора научиться измерять стоимость этого богатства...сам факт его оценки будет способствовать изменению взглядов руководителей, их подход к человеческому капиталу не просто как к издержкам, а как к активам компаний, которые нужно грамотно использовать» [4, с. 195–196].

Мы присоединяемся к мнению зарубежных экономистов и предполагаем, что наступило время перехода понятия фактора производства труд в понятие человеческий капитал и учитывать его не в оборотных средствах, а в основных фондах, отнеся к разделу нематериальных активов.

Конечно, разработка, анализ и внедрение необходимых экономических показателей человеческого капитала для бухгалтерского учета выходит за рамки этой статьи и требует серьезного экономического исследования. Но сама постановка задачи и успешное ее решение позволяет сделать прогноз, что успешное определение совокупной стоимости физического и человеческого капитала позволит реально осуществить оценку капитализации активов предприятия. В этом случае трудовой коллектив предприятий будет являться собственником той доли активов предприятия, которая будет определена в оценке стоимости человеческого капитала. Это, в свою очередь, позволит трудовому коллективу активно участвовать в управлении предприятия и получать свою долю в доходах предприятия.

Об объединении физического и человеческого капитала говорят многие исследования зарубежных экономистов. Так, М. Блауг по этому поводу пишет: «Экономисты — классики обычно говорили о «земле, труде и капитале», однако современная экономическая наука уже давно ассимилировала землю с капиталом. Осталось еще сделать один шаг дальше и свести труд к капиталу» [5, р.15]. Т. Шульц также считает, что два вида капитала следует рассматривать как единое целое [1, р. 40]. Их поддерживает и У. Боуэн: « В последние десятилетия идея, что капитал состоит из одних физических активов, была подорвана. На ее месте постепенно утвердился более всеобъемлющий взгляд, согласно которому капиталом является любой актив — физический или человеческий; обладающий способностью генерировать поток будущих доходов» [6, р. 362].

Определяя стоимость человеческого капитала отдельного работника необходимо основываться на оценке элементов структуры человеческого капитала.

Так уровень физических данных зависит от состояния здоровья, пола и возраста. По мере взросления человека его физические возможности возрастают до определенного момента, затем наблюдается период стабильного уровня, после чего физический уровень начинает снижаться. Физические данные и состояние здоровья являются одними из факторов при выборе профессии.

Интеллектуальные способности включают определенные знания, способность к абстрактному и логическому мышлению, наличие опыта, навыков и умения. Уровень образования является основным критерием в кадровой политике предприятий. Интеллектуальные способности, в отличие от физических, продолжают накапливаться в течение всей жизни человека. По современным представлениям мера развития интеллекта и духовности безгранична.

Психологические характеристики человека являются довольно значимы в современных условиях хозяйствования. К ним относятся: склад характера, эмоциональные и поведенческие реакции, ценностные установки, ответственность и т.п. Эта группа качественных характеристик человеческого капитала наиболее сложна для оценки.

Для комплексной оценки способностей работника заслуживает внимания применяемый метод «оценки услуг». Он включает в себя оценку деятельности работника по его результатам, что находит отражение в величине заработной платы.

За последние десятилетия осуществляются активные исследования по определению влияния человеческого капитала на экономическое развитие.

Одним из первых эту проблему исследовал Р. Лукос в 1988 г. Он определил, что темп роста выпуска определяется ростом человеческого капитала, при этом рост человеческого капитала превышает рост физического капитала [7, р. 3–32].

Г. Мэнкью, Д. Ромер и Д. Уэйл также предложили свое решение этой проблемы. В модели Р. Солоу они разделили капитал на физический и человеческий. В результате исследования они определили, что в среднем вклад физического и человеческого капитала в развитие предприятия равнозначен и колеблется в зависимости от экономического развития стран. В развитых странах доля вклада человеческого капитала выше, чем физического капитала. Нередко квалификация труда и качество капитала могут рассматриваться как взаимозаменяемые. Так низкое качество капитала может быть компенсировано высокой квалификацией труда, а высокое качество капитала в значительной мере обесценивается низкой квалификацией труда [8, р. 407–437].

Так, Южная Корея и Тайвань за счет высокого качества рабочей силы компенсировали недостаточный уровень развития физического капитала, что явилось одним из важнейших факторов быстрого роста национальной экономики [9].

В связи с вышеизложенным можно утверждать, что человеческие ресурсы во многих странах определяют содержание и этапы социально-экономического развития. Страна, не умеющая развивать знания и способности людей, обречена на провал, так как люди являются наиболее активным фактором экономического развития.

Литература

1. Добрынин А., Дятлов С., Коунов В., Курганский С. Производительные силы человека: структура и формы проявления. — СПб.: Из-во СПбУЭФ, 1993. — 163 с.
2. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.
3. Kiker B.F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital // Journal of Political Economy. 1966.
4. Грейсон Дж., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М. Экономика, 1991.
5. Blayg M. Introduction ty the Economics of Education. L., 1970.
6. Bowen H.R. Investment in Learning. San- Francissco, 1978.
7. Lucas R. On the Mechanism of Economic Development // Journal of Monetary Economics. 1988. Vol. 22.
8. Mankiw G., Romer D., Weil D. F Contribution to the Empirics of Economic Growth // Quarterly Journal of Economics. 1992. № 107 (2).
9. Rodrik D. Getting Interventions Right: How South Korea and Taiwan Grew Rich // Economic Policy: A European Forum, 1995. 0(20).