

Проблемы измерения и оценки накопления человеческого капитала¹

Горбунова Светлана Васильевна²

соискатель

Уральский государственный профессионально-педагогический университет/
Институт экономики/Экономический факультет, Екатеринбург, Россия

E-mail: gorbunova_sv@mail.ru

Введение

Согласно концепции национального богатства, разработанной Всемирным банком, значительная часть потребительских расходов используется на воспроизводство такой важной составляющей человеческого фактора, как человеческий капитал. При этом человеческий капитал равнозначно с природным капиталом подвергается денежным оценкам, как и другие элементы национального богатства. Однако в 1993 г. на Статистической комиссии ООН при обсуждении проекта международных рекомендаций по исчислению сводных экономических показателей возникли серьезные трудности, в частности, с отнесением инвестиций в человеческий капитал в накапливаемую или потребляемую часть ВВП. Сказалось отсутствие общепринятого единообразного толкование понятий «человеческий капитал», «накопление человеческого капитала». И на сегодняшний день сохраняется потребность в выработке единой, базовой методики подсчета и оценки накопления человеческого капитала, которая позволит получить полную и корректную информацию о результатах накопления и возрастающей роли человеческого капитала в производственном процессе.

Необходимость теоретического исследования данного вопроса обусловлена тем, что в этой важной области существует большая степень неопределенности. Главная проблема состоит в расхождениях между исследователями в понимании ключевых методологических аспектов – понятия «человеческий капитал», сущности, источников и содержания его накопления. В целом ряде работ при попытке измерить человеческий капитал часто допускается его отождествление с человеческим, образовательным, научно-техническим, трудовым потенциалом. Используются разнопорядковые понятия «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «человеческий фактор», «воспроизводство рабочей силы», а речь идет об одних и тех же инвестициях. Анализ доступных методик позволяет сделать вывод, что все они, так или иначе, идут в одном из следующих направлений: а) измерение человеческого потенциала страны (мира) в целом; б) подсчет затрат на формирование и воспроизводство человеческого капитала; в) расчет экономической эффективности отдельных статей затрат (чаще на образование). Методики же измерения накопленного человеческого капитала, подсчета затрат на накопление человеческого капитала в более или менее комплексном виде не встречаются.

Методы

Отталкиваясь от используемой нами трактовки человеческого капитала (как социально-экономической категории, выражающей отношения между людьми - наемными работниками и работодателями, собственниками средств производства,- по поводу практического использования в системе общественного воспроизводства совокупности накапливаемых человеком специальных знаний, способностей, мотиваций с целью получения дохода и прибыли), от выявленной сущности его накопления (накопление человеческого капитала есть процесс непрерывного приращения знаний, способностей, мотиваций работника за счет систематического присоединения работодателем, собственником средств производства, определенной части получаемой им прибыли к стоимости уже функционирующего человеческого капитала), были критически переосмыслены существующие методики. На этой основе выработан общий подход к измерению и оценке накопления человеческого капитала.

Результаты

¹ Тезисы доклада основаны на материалах диссертационного исследования

² Автор выражает признательность профессору, к.э.н. Федотову В.А. за помощь в подготовке тезисов

В результате исследований мы пришли к выводу, что возможно два вида измерения человеческого капитала: не стоимостное (невещественное) и стоимостное (денежное). Невещественно человеческий капитал измеряется по его субстанциональным составляющим – знания, способности, мотивации. Но подчеркнем, что когда речь идет о *накоплении* человеческого капитала, важно: во-первых, оценить не объемы этих составляющих, а прирост их *качественного уровня*, во-вторых, измерение должно идти первоначально на уровне предприятий, организаций, фирм, компаний и оцениваться в тесной привязке к конкретным бизнес-условиям. То есть, оценка знаний должна проводиться как оценка *специальных знаний*, оценка способностей – как *конкретных способностей к труду*, требующихся в данных производственно-хозяйственных условиях, оценка мотиваций – как *специфических мотиваций*, действующих в этих конкретных условиях.

Стоимостная оценка совокупного человеческого капитала, думается, должна складываться из индивидуальных оценок предприятий и фирм. В этой связи представляет интерес динамика расходов предпринимателей (работодателей) на повышение качества рабочей силы своих наемных работников, на повышение производительности труда (кроме заработной платы, которая, по нашему убеждению, не носит характера инвестиционных расходов).

Поскольку человек признан объектом инвестирования - капитальных вложений, то необходимо измерять *экономическую эффективность* этих вложений. Для этих целей, по нашему мнению, наиболее целесообразно применить *рационалистический подход*, в соответствии с которым следует опираться как на саму суть «эффективности» (соотношение затрат и результатов), так и на те показатели, прирост которых, в конечном итоге, обусловлен затратами на накопление человеческого капитала (прибыль корпораций, валовый национальный доход). В этом плане уже имеется положительный опыт: в рамках проекта ООН «Деловой потенциал России XXI века» была предложена методика расчета эффективности. Суть ее в том, чтобы определять эффективность инвестиций в человеческий капитал компании как долю от эффективности инвестиций в развитие компании в целом. При этом, как справедливо отмечает О. Бессолова, необходимо *иметь базу данных для сравнения этих показателей с некоторым стандартом или эталоном* [1, с.22]. Российские базы данных нуждаются в этом смысле в обновлении и реконструкции.

В целом, по-видимому, окончательная выработка единой универсальной методики измерения и оценки эффективности накопления человеческого капитала возможна только при условии тесного сотрудничества исследователей-экономистов с учеными статистико-математических специальностей.

Основная литература

1. Бессолова О.А. (2003) Как измерить человеческий капитал? // Справочник по управлению персоналом. №4.
2. Гловацкая Н., Лазуренко С., Е. Федоровская Е. (1993) Невещественные формы национального богатства: содержание и проблемы экономической оценки // Вопросы экономики. №5.
3. Колесников Г.И. (2000) «Экономико-математические методы оценки проектов инвестиций в человеческий капитал фирмы»: Дисс.канд.эк.наук. 08.00.13 – С.-Пб, С.-ПбГУ, 2000. – 143 с.
4. Майбуров И.А. (2004) Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России // МЭМО. №4.
5. Нестеров Л., Аширова Г.(2003) Национальное богатство и человеческий капитал //Вопросы экономики. №2.
6. Щетинин В.П. (2003) Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // Мировая экономика и международные отношения. №8.