

УДК 331.1 (470.41)

Т.А. ШАРИФУЛЛИНА,

доктор экономических наук, профессор

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

СОВРЕМЕННАЯ ОЦЕНКА И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

В статье рассматриваются современные концепции воспроизводства человеческого капитала, а также необходимость возмещения его затрат. Подробно рассматривается экономическая система, в которой источником затрат выступают расходы на воспроизводство рабочей силы в границах ее стоимости и той части, которая определяется ценой рабочей силы или ее оплатой.

В условиях реформирования экономики России правительством был сформулирован ряд основополагающих принципов.

Один из главных принципов – это сильная социальная политика и направленность на поэтапную реализацию рыночных преобразований.

Государственная политика определяет основные направления в социальной сфере, в частности, условия, мотивы и стимулы труда, систему регулирования оплаты труда, роста его производительности и эффективности и др. В силу этого вполне очевидна необходимость исследования вопросов экономики труда, его теоретических аспектов. Необходимо изучить весь комплекс вопросов, объясняющих сущность труда в качестве категории расширенного воспроизводства и во всех его аспектах с учетом особенностей переходной экономики. Предметом нашего интереса является теория воспроизводства человеческого капитала – экономическая по сущности и социальная по формам своего проявления.

Современные концепции воспроизводства человеческого капитала базируются на критике идеализации механизма свободной конкуренции и в какой-то мере на концепции свободы выбора А. Маршалла, исходящей из субъективных оценок хозяйствующих субъектов, т.е. из исследования на микроэкономическом уровне [1]. Из этой концепции родилось новое направление политической экономии, получившее название «неоклассической». Ее наиболее «продуктивные» представители – М. Фридмен («Капитализм и свобода», 1962 г.), «Свобода выбора», 1979 г.) и др. Подвести единое микроэкономическое основание под анализ

макроэкономических проблем, т.е. создать теорию «синтеза», попытались Дж. Мут, Р. Лукас, Т. Сарджент и Н. Уоллес. Главным звеном этой теории стали агенты рынка, быстро приспосабливающиеся к меняющейся конъюнктуре за счет рационального использования информации. Фактически это то, что сегодня называют предпринимательством [2]. Способность предпринимателя адаптироваться к меняющейся ситуации на рынке резко снижает необходимость государственного регулирования на микроуровне, – тем самым обеспечивается свобода выбора. Недостаток этой теории состоит в том, что она не учитывает неоднозначность в способностях агентов рынка и свободе доступа к рациональной информации.

В связи с этим возникло успешно развивающееся институционально-социологическое направление. В трудах Дж.Р. Коммонс, У.К. Митчелла, Дж.К. Гэлбрейта в понятие «институты» были включены корпорации, профсоюзы, государство, а также психологические, правовые, этические, технические и иные явления, резко расширяющие границы экономической теории, ее предмет. Это направление приобрело популярность в конце XX в. под влиянием концепций «постиндустриального», «информационного», «сервисного» общества, а также конвергенции различных социально-экономических систем.

Главным объектом исследования, по мнению институционалистов, должна быть всесторонне развитая личность. Понять ее, правильно оценить тенденции развития общества, считают они, можно только на основе данных широкого междисциплинарного анализа, включающем, кроме экономики

социальную психологию, социологию, право, политологию и другие гуманитарные науки.

Со второй половины XX в. в экономической науке практически никем не оспаривался тот факт, что национальное богатство создается как вещественной, так и невещественной формой капитала. Таким образом, «человеческий капитал» получил официальный статус. В США стала складываться расширительная трактовка национального богатства, связанная с именем Т. Шульца, автора работ по теории «человеческого капитала» и «инвестиций в человека».

В середине 60-х гг. XX в. Г. Беккер разработал аппарат теории «человеческого капитала», применив экономический подход к человеческому поведению. Экономический подход основан на принципе рационального, оптимизирующего (максимизирующего) поведения индивидов. В основе подхода лежит гипотеза рациональных ожиданий, согласно которой человек при принятии решений исходит из принципа экономической целесообразности, т.е. принимает решения, способные принести наибольшую выгоду (полезность). По Г. Беккеру, «человеческий капитал» – это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода (на уровне индивида, предприятия или общества) [3].

Движение к пониманию сущности воспроизводства человеческого капитала заметно и в странах с переходной экономикой, в частности, и в Республике Татарстан. Фактически это точ-

ка зрения прикладной науки на обозначенную проблему с учетом практики ряда стран СНГ [4], согласно которой затраты на воспроизводство рабочей силы формируются за счет двух источников (см. табл.):

– затрат работодателей на рабочую силу, включая оплату труда, стоимость питания, жилья, социальную защиту, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание и налоги, связанные с использованием рабочей силы;

– расходов государственного и местных бюджетов на социальные цели, включая народное образование, профессиональную подготовку кадров, здравоохранение, физическую культуру и спорт, социальное обеспечение, мероприятия в области молодежной политики, жилищно-коммунальное хозяйство, бесплатное и льготное предоставление жилья и т.д.

К сожалению, структурирование затрат на воспроизводство рабочей силы также не решает проблемы воспроизводства человеческого капитала, конечным результатом которого является всесторонне развитая личность.

На наш взгляд, более целесообразно исходить из рассмотрения содержания человеческого капитала, его сущности и только затем можно попытаться создать механизм возмещения затрат на его воспроизводство.

Сущность человеческого капитала, включающая образование, профессиональное обучение, навыки, здоровье, способность к труду, обусловлена структурой социально-экономической системы общества. Эта взаимообусловленность достаточно

Структура затрат на воспроизводство рабочей силы*

| Полные затраты на воспроизводство рабочей силы | |
|---|---|
| Затраты работодателей на рабочую силу, включая расходы на: | Расходы государственных и местных бюджетов на социальные цели, включая на: |
| <ul style="list-style-type: none"> – оплату труда, в том числе: – оплату за отработанное время – оплату за неотработанное время, – единовременные поощрительные выплаты; – оплату стоимости питания, – обеспечение работников жильем, социальная защита работников, – профессиональное обучение, – культурно-бытовое обслуживание, – прочие расходы на рабочую силу; – налоги, связанные с использованием рабочей силы. | <ul style="list-style-type: none"> – народное образование, – профессиональную подготовку кадров; – здравоохранение, физическую культуру и спорт; – социальное обеспечение, мероприятия по реализации молодежной политики; – жилищно-коммунальное хозяйство; – бесплатное и льготное предоставление жилья. |

*Источник: Методология измерения стоимости рабочей силы и пути ее регулирования. М.: НИИ труда, 1998. – С. 17.

сложна и уходит далеко за рамки социальной и экономической сферы жизнедеятельности, поскольку труд носит всеобщий характер и имеет место практически во всех сферах жизнедеятельности общества, например, в политике, обороне и т.д. Необходимо изучить и проанализировать категорию человеческого капитала на уровне воспроизводства (в том числе и в качественном аспекте).

Труд выступает в качестве всеобщей формы проявления человеческого капитала, характерной практически для всех сфер жизнедеятельности общества (рис. 1).

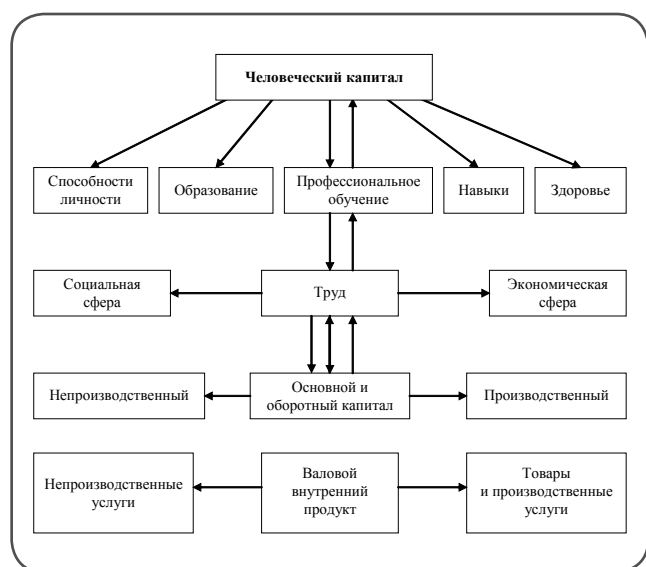


Рис. 1. Человеческий капитал в социально-экономической системе

В этом варианте воспроизводство человеческого капитала является одновременно и целью – все-сторонне развитая личность, и способом ее реализации – общественное производство, в основе которого лежит труд.

Подобная система взглядов на труд, как на форму проявления человеческого капитала, а точнее его реализацию, прочно связана с необходимостью возмещения затрат на его воспроизводство. Для экономической системы таким источником выступают затраты на воспроизводство рабочей силы в границах стоимости рабочей силы и той ее части, которая определяется ценой рабочей силы или ее оплатой. Для социальной системы – это затраты государства и общества на воспроизводство совокупных способностей личности, условий их развития и реализации.

Первый источник обусловлен темпами и масштабами развития национальной экономики, ее

качеством, конкурентоспособностью и эффективностью. Он реализуется через механизм рынка труда, где, по существу, определяется стоимость рабочей силы, ее цена.

Второй источник обусловлен государственной социальной политикой, ресурсы которой нацелены на создание необходимых условий, формирующих развитую личность и дополняющую затраты на воспроизводство способностей к труду. Подобным образом формируется социально-экономический механизм воспроизводства человеческого капитала.

В конечном итоге они нацелены на повышение эффективности затрат на воспроизводство человеческого капитала, являющегося национальным достоянием общества, его главным богатством. Весьма полезны научные исследования, проводимые в целях развития и повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала, поскольку рыночные отношения в качестве основного мотива трудовой деятельности имеют целью получение конечного результата от вложения капитала, т.е. прибыли. В связи с этим необходимо структурировать затраты и оценить их результаты.

Группировка затрат на воспроизводство человеческого капитала отражена на рис. 2.

Согласно схеме, первая группа затрат включает стоимость рабочей силы и затраты прошлого труда на образование, подготовку кадров, навыки и здоровье. Вторая группа затрат представлена амортизацией основных фондов (производственных и непроизводственных). Третью группу составляют затраты на прирост новых и модернизацию старых рабочих мест и затраты на подготовку кадров по специальности и профессии. В четвертую группу включены результаты затрат по социально-экономическим группам.

Путем сравнительного анализа затрат и результатов определяется уровень эффективности социальных и экономических затрат на воспроизводство человеческого капитала.

Схема ограничена интересами и масштабами развития человеческого капитала в отдельно взятой стране и не затрагивает на этом уровне исследования проблемы соотношения национальных, региональных и глобальных интересов общественного развития.

Исходя из определения и постулатов теории «человеческого капитала», рассматриваемая совокупность становится человеческим капиталом

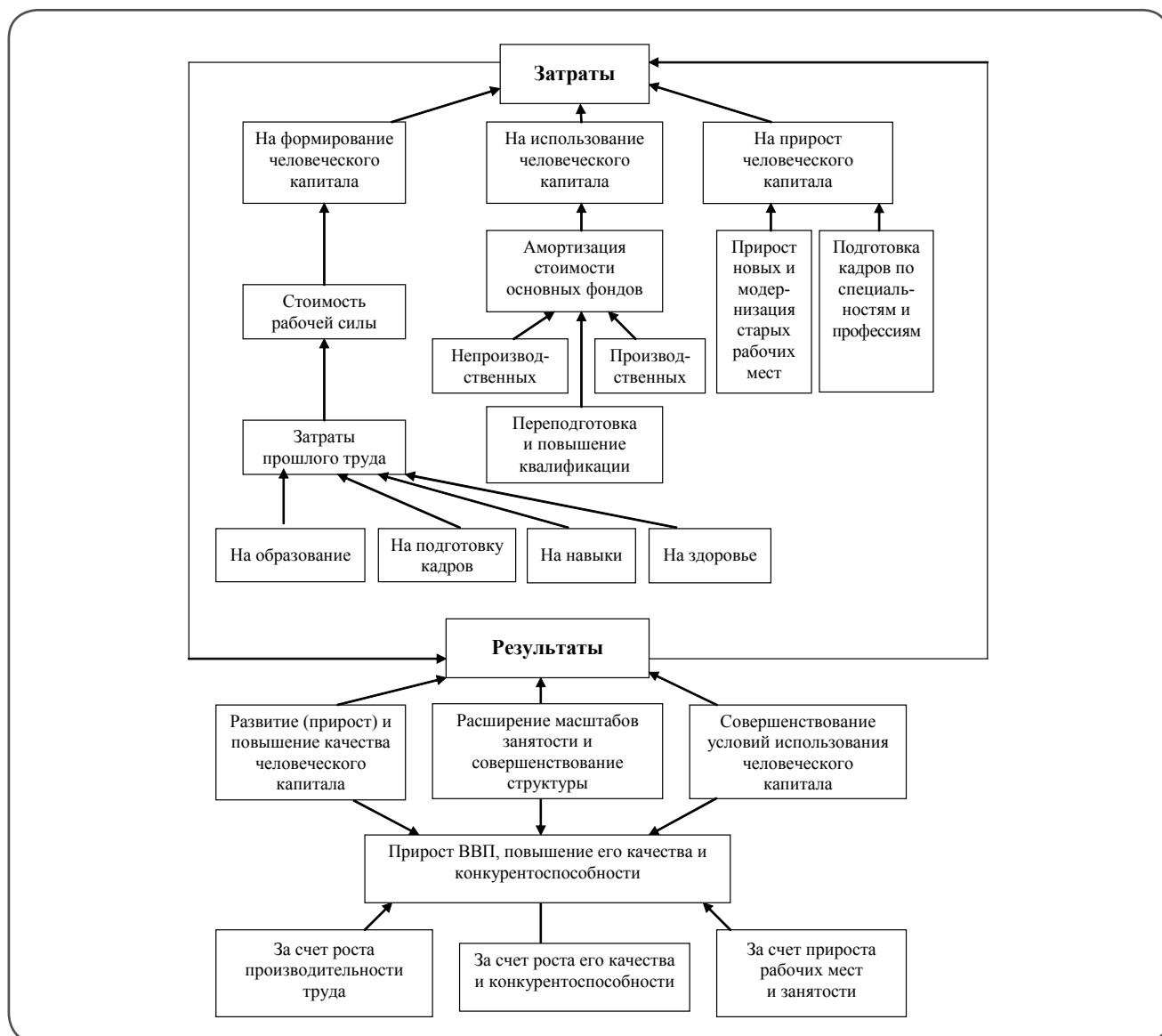


Рис. 2. Эффективность затрат на воспроизводство человеческого капитала

в момент купли-продажи рабочей силы, т.е. найма на работу. Рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда и эффективности производства. Целесообразное использование человеческого капитала должно вести к росту доходов работника. Рост доходов стимулирует работника вкладывать денежные средства в здоровье, образование с целью прироста знаний, навыков и мотиваций и их эффективного применения.

Список литературы

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2. – С. 310.
2. Milton Fredman. Capitalism and Freedom Chicago: The University of Chicago Press, 1962.
3. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y., 1964.
4. Методология измерения стоимости рабочей силы и пути ее регулирования (совместный доклад): координационное совещание руководителя научно-исследовательских организаций по труду. – М.: НИИ труда, 1998.

В редакцию материал поступил 20.12.11

Ключевые слова: труд; человеческий капитал; рабочая сила; воспроизводство рабочей силы.