

О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ И ЭМПИРИЧЕСКИХ ВОПРОСАХ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THEORETICAL AND EMPIRICAL RESEARCH OF HUMAN CAPITAL

В научный оборот понятие «человеческий капитал» как новая экономическая категория было введено в начале 60-х годов XX века. Создателями теории человеческого капитала являются известные американские ученые-экономисты Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Турку и другие. Научные исследования, проведенные этими и другими зарубежными авторами, были широко использованы в отечественной практике при разработке проблемы совершенствования управления трудовым потенциалом на примере машиностроительного комплекса и других предприятий и организаций.

Человеческий капитал является самым ценным и важным ресурсом, более значимым, чем природные ресурсы или накопленные богатства. Именно он является основным источником экономического роста и эффективности. Вполне закономерно, что в области экономики Нобелевские премии в XX веке были присуждены за выдающиеся работы, посвященные разработке теории человеческих ресурсов – Теодору Шульцу в 1979 году и Гари Беккеру в 1992 году.

Значительный вклад внесли в эту тематику отечественные ученые: Б.М. Генкин, М.И. Бухалков, А.Я. Кибанов, В.Г. Смирнов и другие.

В последнее время актуальной становится тема учета человеческого капитала в качестве

активов организации. При найме того или иного сотрудника работодатель, разумеется, связывает с ним определенные надежды. При этом, принимая на работу более сильного кандидата, предполагается получить и большую отдачу от его вклада.

Гари Стэнли Беккер считается одним из наиболее необыкновенных, нестандартных умов в современной экономической науке. Возможно, что именно влияние Милтона Фридмана, который читал курс микроэкономики в Чикагском университете, дало раскрыться Г. Беккеру, одному из наиболее цитируемых американских экономистов. Его труды и работы открыли новые знания, интересы и горизонты экономического анализа и анализа человеческого капитала, установив связь широко популярных и, казалось, не связанных друг с другом явлений.

Но с точки зрения других ученых, главный вклад в распространение идеи человеческого капитала был предложен Т. Шульцем, а исследование этой теории применительно к микроэкономике было дано в труде Г. Беккера «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ». Основной смысл, преимущественно заложенный в его исследованиях, состоит в том, что люди должны правильно распределять свое время, сегодня это называется *тайм-менеджмент*. В своем поведении и при принятии особенно жизненно важных решений люди руководствуются, прежде всего, экономическими соображениями, порой даже бессознательно. Г. Беккер говорит о том, что рынок идей и мотиваций подчиняется в целом тем же тенденциям,

¹ Кандидат экономических наук, доцент, преподаватель АНО ВО «Российский новый университет».

© Бочкарева Г.П., 2016.

² Магистрант АНО ВО «Российский новый университет».

© Алексеева О.А., 2016.

что и рынок товаров: спрос и предложение, конкуренция и прочее; это также касается образования, вступления в брак, планирования семьи, обзаведения детьми и выбора профессии. Экономическому критерию и измерению, по мнению экономиста, поддается и большинство психологических явлений, например таких, как удовлетворенность или, наоборот, неудовлетворенность материальным своим и чужим благосостоянием, проявления зависти, страха или эгоизма. Существенным его достижением было выявление производственного и инвестиционного аспекта в человеческом поведении. Индивид максимально вкладывает средства не только в свое образование, профориентацию, профессиональную подготовку, самосовершенствование, а также в своего ребенка, в свою «инновацию».

Г. Беккер раскрывает свою идею о том, что всё человеческое поведение основывается на трех фундаментальных принципах: максимизирующее поведение, рыночное равновесие и устойчивость вкусов и предпочтений.

Кроме того, по его мнению, экономический подход подразумевает, что существование моделей рынков дифференцированных товаров с неодинаковой степенью активности и эффективности не должно существенно влиять на зависимость предпочтения индивидов от момента времени и не слишком отличаться у богатых и бедных слоев населения, принадлежащих к разным слоям общества, менталитетам и культурам. Рыночное равновесие достигается тем, что цены регулируют распределение ресурсов, благодаря этому ограничивая желания индивидов и контролируя их действия.

А устойчивость предпочтений определяется через отношение и позицию людей к ключевым аспектам жизни, таким, как здоровье, самовыражение, досуг, карьера, семья, положительные эмоции, чувственные наслаждения, алчность, зависть.

По мнению Г. Беккера, если собрать вместе все три предположения о максимизирующем поведении, рыночном равновесии и устойчивости предпочтений, проводимые уверенно и бескомпромиссно, то их будет достаточно для определения подхода к исследованию человеческого капитала.

Человеческий капитал – это присутствующий у каждого запас знаний, интеллекта, навыков, накопленного опыта, мотиваций, приобретаемые индивидом в процессе обучения, работы, практического опыта в любой сфере деятельности, с помощью которых он может получать доход. Аккумуляция человеческого капита-

ла, как умственного, так и физического, требует немаловажных и больших затрат и определяется сложным инвестиционным процессом.

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор экономического развития, благо длительного обращения. Это инвестиционный вклад, требующий затрат по «ремонту и эксплуатации». Он может устаревать еще до того, как случится фактический износ, то есть человеческий капитал подвержен амортизации.

В своих выводах о проблемах доходов различных слоев населения Г. Беккер особенно выделял: 1) больше работы появляется с возрастом, но это зависит от уровня образования; 2) уровень безработицы тоже отрицательно связан с уровнем образования; 3) молодые люди быстрее адаптируются к работе, и если требуется получить еще дополнительное образование (второе высшее, переподготовка, курсы и т.п.), то они быстрее сделают это, чем пожилые люди; 4) инвестору интереснее и выгоднее будет работать с интеллектуальным человеческим капиталом, нежели только с капиталом физическим.

С реализуемостью человеческого капитала связано и собственное время самого инвестора в процессе производства. Аккумуляция человеческого капитала должно растягиваться на достаточно длительный отрезок календарного времени. Этот период называется *инвестиционным*.

На более поздних сроках инвестиции не способны дать доход быстрее и больше, чем ранние. Но в любом случае большой ценностью является накопленный человеком капитал и затраты на его инвестирование.

Большая заинтересованность у Г. Беккера была к понятию подготовки на рабочем месте как особенной форме обучения. Специальная подготовка предоставляет возможность работникам получать знания и опыт, представляющие интерес лишь для той организации, где они были получены. При этом не учитывается риск потерять вложенные средства в случае увольнения работника.

Зато общая подготовка выгодна как для работника, так как он получает знания, но за счет своих денежных средств, так и со стороны организации, не вкладывающей средства в обучение.

В настоящий момент все понимают, насколько важно обучение сотрудников. Руководство оправданно считает обязательным условием повышение квалификации и профессионализма (впрочем некоторые руководители боятся чересчур активно обучающихся людей, опасаясь конкуренции). Сотрудники рассматривают обучение

как важнейший мотиватор, потому что чем больше знания, тем больше доход. А чем больше доход у сотрудников компании, тем больше шансов увеличить конкурентоспособность и прибыль компании в целом благодаря высококвалифицированным работникам.

Для работодателя самое важное преимущество состоит в том, что, наряду с материальным стимулированием, это поможет создать среду, мотивирующую персонал на конечный результат. Достижению этой цели служит *удаленный график работы*. При этом руководитель оплачивает не количество потраченных часов, а результат деятельности сотрудников. Вряд ли сотрудник с удаленным графиком работы будет создавать видимость деятельности.

У удаленного графика работы есть и другие плюсы:

- уменьшение офисных затрат;
- конкурентное преимущество на рынке труда;
- уменьшение количества отпусков по семейным обстоятельствам;
- повышение продуктивности и сокращение временных потерь на переезды и перекурсы.

Сотрудникам же удаленный график работы позволяет соблюсти баланс между семьей и работой, учесть индивидуальные биологические ритмы, уменьшить временные и финансовые затраты на транспорт. Как показывает практика, особенно эффективен удаленный график для научно-технических работников, занимающихся разработками; для бухгалтеров, которые осуществляют постановку и ведение бухгалтерского учета в компании. Чаще всего они работают в нескольких организациях по совместительству.

Работа по удаленному графику не должна нарушать хода производственного процесса и вызывать снижение эффективности и качества выполняемых работ. Поэтому таким правом могут наделяться только проверенные и дисциплинированные работники, с высоким уровнем ответственности, умеющие рационально планировать свой рабочий день.

Конечно, минусы тоже есть в удаленном рабочем графике, но самый ярко выраженный – это отвлекающий фактор, связанный с семьей, домашней обстановкой, Интернетом и т.д. Поэтому всё надо минимизировать, чтобы продуктивно работать. Еще один минус: сотруднику

на «удаленке» потребуется рабочий телефон с безлимитной услугой связи, а также Интернет на телефоне и на компьютере/ноутбуке. В наше время – это не такая уж роскошь: телефон можно купить за 1000 рублей плюс 500 рублей безлимитная услуга связи, а Интернет сейчас есть повсеместно.

Новая стадия эволюции управления персоналом, которая выразилась в смещении акцентов в деятельности службы управления персоналом и руководителей, в изменении и перераспределении функций между уровнями управления организации, в повышении статуса самой системы управления, вызвана в основном тем, что в эпоху знаний на первое место выходят ресурсы человека, интеллектуальный капитал персонала и организации. При этом работники, являющиеся носителями интеллектуальных ресурсов, рассматриваются как ценность компании, которая добыта в конкурентной борьбе за достижение стратегических целей организации.

Роль интеллектуальных ресурсов в обществе неуклонно возрастает, так как именно они оказывают решающее влияние на увеличение производительных сил экономики.

Литература

1. Becker, G.S. A Treatise on the Family. – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1981.
2. Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y. : Columbia University Press for NBER, 1964.
3. Becker, G.S. The Economics of Discrimination. – Chicago : University of Chicago Press, 1957.
4. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход : избранные труды по экономической теории / пер. с англ. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. Лосева О.В. Стоимостная оценка человеческого интеллектуального капитала организации // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 2.
6. Семенова М.В. Оценка человеческого капитала. – <http://www.cons-s.ru/articies/88>
7. Управление персоналом в России: история и современность : монография / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 240 с. – (Научная мысль.)