

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ФИРМЫ

Балякина О. М., Шигаева Е.В.

*Студенты 3 курса факультета электронной техники
специальности «Промышленная электроника»*

ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В статье рассматриваются структура и особенности человеческого капитала в экономике, раскрыты теоретические подходы к рассмотрению человеческого капитала и знаний и их роли в деятельности фирмы как экономического агента современной экономики, а также принципиальные основы выбора источников финансирования инвестиций в человеческий капитал.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ЗНАНИЯ, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ, ИНВЕСТИЦИИ, ФИРМА

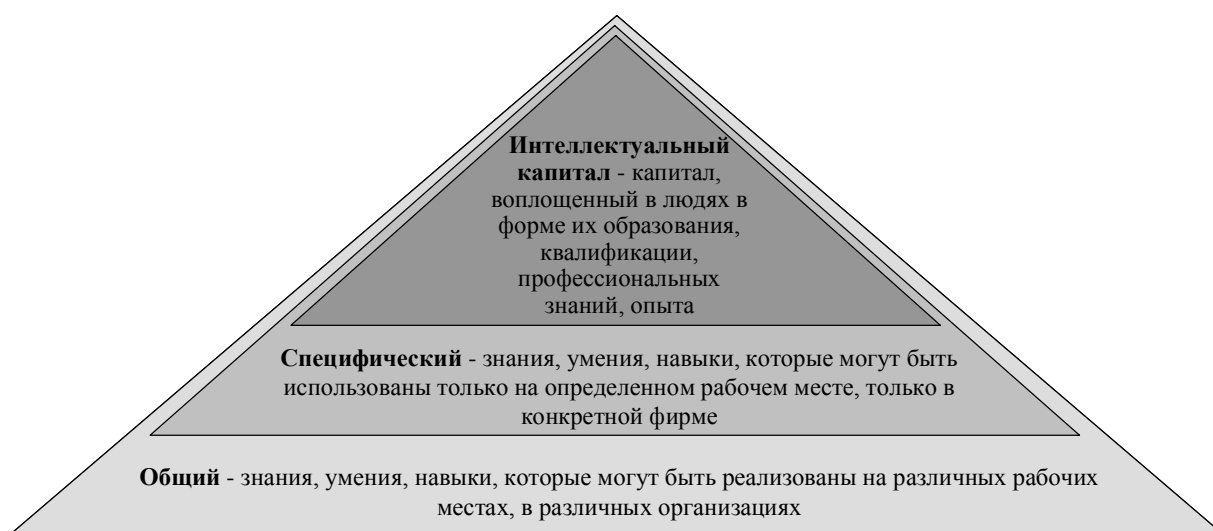
Перспективы мировой экономики в XXI в. определяются характером перехода стран к новому этапу развития производительных сил: от индустриальной стадии, где доминировало крупное механизированное машинное производство, к постиндустриальной, где будут превалировать сфера услуг, наука, образование. В более узком смысле можно говорить о новой информационной экономике, где одну из основополагающих ролей играет интеллектуальный капитал, а основным ресурсом является информация. Возникает качественно новый уровень существования субъектов экономики, охватывающий большую часть социэкономических систем, создающих наукоемкую продукцию. Производство материальных благ, безусловно, сохранит свою значимость, но его экономическая эффективность будет определяться в первую очередь использованием высококвалифицированных кадров, новых знаний, технологий и методов управления.

Таким образом, на передний план выдвигается способ производства и передачи знаний и, собственно, сам человек – его интеллектуальный потенциал. Поэтому все большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом постиндустриального общества, гораздо более важным,

чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех странах человеческий (интеллектуальный) капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Соответственно усиливается и интерес общества к системе образования как основе производства этого капитала.

В экономической литературе понятие человеческого капитала рассматривается в широком и в узком смысле. В узком смысле одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущего удовлетворения потребностей или будущих заработков, либо того и другого вместе. В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

Иерархию различных видов человеческого капитала в зависимости от его уникальности и объекта применения можно представить в виде своеобразной пирамиды (рисунок 1).



Р и с у н о к 1. **Иерархия видов человеческого капитала**

Таким образом, можно предложить обобщающее определение человеческого капитала – это имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Нужно отметить, что в данном случае мы имеем дело не просто с

совокупностью знаний, способностей, которыми обладает человек.¹ Можно выделить ряд существенных особенностей:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности.

С нашей точки зрения следует сделать принципиальное замечание. Современная стадия развития научно-технического прогресса, техники и технологий обработки информации позволяют оперировать таким понятием как «базы знаний». В данном случае это самостоятельно существующая совокупность данных, особой структуры способной обеспечить управление знаниями (метаданными). Знание в данном контексте мы определяем как систематизированную форму результатов познавательной деятельности человека.

Например, для создания новой техники и технологий затрачивается не только значительная интеллектуальная энергия человека вследствие чего интеллект превращается в соответствующий материальный продукт, но и ранее накопленные знания. Их использование может осуществляться опосредовано, т.е. без участия их прямого носителя – человека. Таким образом, знания превращаются в самостоятельный и очень весомый в современных условиях фактор производства.

Однако сам по себе любой фактор производства не может быть использован для производства экономического блага. Как правило, требуется сочетание

двух и более факторов особым образом, под которым понимается технология. Практическая реализация такого технологического сочетания осуществляется в современной экономике в рамках фирмы.

Первоначально термин «фирма» (от итальянского *firma* – подпись) означал «торговое имя» коммерсанта. В настоящее время – это организационная структура бизнеса, предпринимательская единица во всех сферах экономики, обладающая не только юридической, но и реальной экономической самостоятельностью.

Современная фирма – это производитель не столько товаров, сколько знаний, поэтому роль интеллектуального капитала в ней очень велика. Ее цель состоит в достижении максимальной прибыли в течение среднесрочного периода и постоянный рост и развитие в долгосрочном. Если обеспечение максимизации прибыли еще возможно за счет оптимизации использования традиционных факторов производства, то в долгосрочной перспективе главным фактором достижения ключевой цели является человеческий капитал.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

В этой связи огромное значение приобретает постоянное наращивание знаний и человеческого капитала через профессиональное развитие. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Организации начинают придавать все большее значение нематериальным характеристикам своих сотрудников, таким как лояльность, способность устанавливать взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск, а также ищут способы их формальной оценки. И понимая, на-

сколько дорогостоящ потенциал таких человеческих качеств, компании преобразуют их в нечто более конкретное – человеческий капитал.

В современном обществе интеллектуальный капитал становится основой богатства. Именно он определяет конкурентоспособность экономических систем, выступает ключевым ресурсом их развития. В данном случае уместно выражение Дж. Гэлбрейта: «Доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины ... Образование становится высокопроизводительной формой капитальных вложений»

В настоящее время все большее количество своих средств фирмы затрачивают на повышение квалификации своих работников. Это один из видов наращивания человеческого капитала и может быть реализована в двух основных формах: общее или специализированное повышение квалификации. Общая подготовка способна приносить повышающуюся отдачу во многих фирмах помимо той, где она была получена. Затраты на общую подготовку в одинаковой степени повышают производительность работника как в фирмах, инициирующих ее, так и во всех остальных. Вероятно, основная часть подготовки по месту работы имеет целью повышение будущей производительности работников именно на той фирме, где она предоставлялась, однако общая подготовка повышает предельный продукт труда работника и для множества других фирм.²

Поскольку на конкурентном рынке труда ставки заработной платы, уплачиваемые любой фирмой, определяются предельной производительностью в других фирмах, будущая заработная плата, как и будущий предельный продукт, будут, возрастать в результате общей подготовки и в тех фирмах, которые ее предоставляли. Они могли бы получать часть отдачи от этой подготовки, но только в том случае, если бы предельная производительность увеличивалась в них сильнее, чем заработная плата. «Полностью» общая подготовка, однако, была бы одинаково полезной для многих фирм, и предельный продукт возрастал бы для всех них в равной степени. Следовательно, ставки заработной платы повышались бы ровно на столько же, насколько и предельная производитель-

ность, так что проводившие подготовку фирмы не получали бы от этого никакой отдачи³.

Однако рациональное поведение фирмы на конкурентном рынке труда исключает непроизводительные затраты. Тогда подготовка специалистов будет осуществляться при единственном условии – если фирма не будет участвовать в оплате возникающих издержек. Сотрудники, получающие общую подготовку, будут готовы платить за нее, поскольку она повышает их будущую заработную плату. Следовательно, именно они, а не фирмы, будут нести издержки по общей подготовке и именно им будет доставаться отдача от нее. Эти и другие особенности общей подготовки можно выразить формально с помощью уравнения (1). Так как заработная плата и предельный продукт увеличиваются в одинаковой мере, MP_t должен быть равен W_t для любого $t = 1, \dots, n - 1$ и поэтому:

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} = 0. \quad (1)$$

где: MP_t - предельный продукт

W_t – заработная плата

t – период

Заработная плата обучающихся окажется, не равна их потенциальной предельной производительности, а будет меньше нее на всю сумму издержек подготовки. Другими словами, работники будут платить за общую подготовку, получая заработную плату ниже ее текущего (возможного) уровня.

Общая подготовка способна приносить пользу во многих фирмах, помимо той, где она получена. Поэтому рационально действующие фирмы на конкурентном рынке не участвуют в оплате издержек по общей подготовке. Лица, получающие общую подготовку, сами платят за нее, поскольку она повышает их будущую заработную плату. Несмотря на то, что фирмы не получают отдачи от общей подготовки, они тем не менее предоставляют ее работникам. Компании имеют стимул идти на это, когда цена спроса подготовки, оказывается по меньшей мере равной издержкам подготовки.

Издержки по специальной подготовке фирмы берут на себя, и отдачу от такого рода подготовки в виде более высокой прибыли, обусловленной возросшей производительностью, также станут получать сами фирмы. Отдача будет, по крайней мере, не больше издержек. При специальной подготовке заработная плата работника в других фирмах никак не будет связана с полученной им подготовкой. В этом случае фирмы будут вынуждены брать подготовку на себя, так как ни один рациональный работник не станет платить за нее, если он не получает никакой выгоды.

Своеобразным итогом рассмотрения теории наращивания человеческого капитала может выступать понимание того, что и общая и специальная подготовка носителя знаний – человека – одно из важнейших условий, как внутриорганизационного развития, так и общества в целом. Тиражирование знаний позволяет получать более квалифицированных работников и более высокую производительность труда в экономике. Принципиальным остается вопрос затрат.

С нашей точки зрения узкоспециализированная профессиональная подготовка – задача конкретного субъекта экономики (фирмы) и здесь уже достаточно отработаны механизмы генерации знаний. Основным стимулом в данной сфере – рост конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. В то же время генерация базовых знаний общесистемного характера в условиях российской действительности – исключительная и приоритетная задача государства. Но эффективность ее решения может быть значительно повышена за счет механизмов частно-государственного партнерства, потенциал которого в рассматриваемой области, как нам представляется, очень значителен.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹Щетинин, В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки//Мировая экономика и междунар. отношения. М., 2001. №12.-С.42-49.

²Борисов, Г.В. Человеческий капитал фирмы // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 5, экономика. СПб., 1999. Вып.1. С. 173-188.

³Беккер, Г. Экономический взгляд на жизнь: Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. // Вестник Санкт-Петербургского университета. 1993. Сер. 5. Вып. 3.