

УДК 08.00.05

Человеческий капитал индивида: сущность формирования и развития

Беспаяев Мурат Ерикович

Старший преподаватель,

кафедра менеджмента,

КазУЭФимТ,

010005, Казахстан, Астана, ул. Жубанова, 7;

e-mail: mbespaev_1@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические аспекты формирования и развития человеческого капитала индивида. Автором предпринята попытка определения теоретических основ процесса формирования и развития человеческого капитала индивида. Результаты работы могут применяться в методологических исследованиях человеческого капитала на различных уровнях агрегирования. Человеческий капитал – это сложное понятие, что связывается с многомерностью человеческого фактора. Формирование и развитие человеческого капитала протекает с разной интенсивностью на различных стадиях процесса социализации человека. Качество этого процесса является определяющей в формировании и развитии уровней человеческого капитала индивида. Сегодня именно человеческий капитал определяет темп и уровень развития, как отдельной фирмы, так и общества в целом. Теория человеческого капитала является одним из самостоятельных разделов экономической науки.

Для цитирования в научных исследованиях

Беспаяев М.Е. Человеческий капитал индивида: сущность формирования и развития // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. № 9. С. 12-22.

Ключевые слова

Человеческий капитал, характеристика человеческого капитала работника, формирование и развитие человеческого капитала, базовый человеческий капитал, развитый человеческий капитал, элементы человеческого капитала, этапы формирования и развития человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал, оценка базового человеческого капитала.

Введение

Изменения в развитых странах сводятся к одной общей черте – выдвиганию человека в центр воспроизводственного процесса. Это обуславливается не только принадлежностью человеческого ресурса к внутренним факторам экономической динамики, но и, как минимум, еще двумя обстоятельствами – констатация того факта, что человеку свойственен компонент творческого мышления и созидания; обострение проблемы абстрактной ограниченности и исчерпаемости традиционных ресурсов экономического развития и признание относительной безграничности созидательной возможности человеческого фактора.

Капитал и земля превратились в пассивный фактор роста, а человеческий капитал, воплощенный в людях в активный фактор. Сегодня именно человеческий капитал определяет темп и уровень развития, как отдельной фирмы, так и общества в целом.

Концепции человеческого капитала посвящены труды таких всемирно известных ученых-экономистов как Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрик, И. Бен-Поэрт, Э. Денисон, Б. Чизвик и др. Среди отечественных ученых стоит выделить труды С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, М.М. Критского, В.И. Марцинкевича и пр. На сегодняшний день теория человеческого капитала является одним из самостоятельных разделов экономической науки. Ее состоятельность в ученых кругах не вызывает сомнения, вместе с тем, вопросы процесса формирования и развития человеческого капитала индивида требуют глубокого теоретического осмысления.

О понятии «человеческий капитал» индивида

Говоря о сущности человеческого капитала, один из основателей самой его концепции, Теодор Шульц, писал, что все ресурсы и способности, присущие индивиду могут быть либо дарованы ему от рождения, либо приобретены в течение жизни. Это означает, что при рождении каждому человеку природой дан определенный комплекс генов, который определяет его врожденный потенциал. При этом непосредственно человеческий капитал, помимо врожденных качеств, включает в себя еще и ценные качества, приобретенные в процессе жизни индивидуумом, способные быть увеличены путем соответствующих вложений [Курчеева, Кадыкова, 2010, 70].

Схожее определение было дано Гэри Беккером, который определял человеческий капитал в качестве совокупности врожденных способностей и знаний, навыков и мотиваций, приобретенных человеком, разумное применение которых ведет к увеличению доходов индивидуума, фирмы или общества в целом [Главатских, 2008, 61].

Аналогичные определения человеческого капитала встречаются в работах С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича, С.А. Курганского.

Понятие «человеческий капитал» по-разному увязывается с человеческой личностью, соответственно в его состав включают различные элементы, которые в случае актуализации в процессе создания новой стоимости и генерации дохода рассматриваются как активы.

Так называемые активы человеческого капитала включают в себя:

- 1) капитал здоровья;
- 2) капитал мобильности (миграция);
- 3) капитал интеллектуальный, составными частями которого являются образовательный, знаниевый, научный и инновационный компоненты;
- 4) капитал подготовки на производстве, который объединяет в себе квалификацию, компетенции, производительные навыки и опыт;
- 5) капитал предпринимательской деятельности (конкурентоспособности).

Отдельные ученые предпочитают рассматривать понятие человеческого капитала исключительно в узком смысле, характеризуя его применительно к отдельному работнику (индивиду) (рис. 1).



Рисунок 1. Характеристика человеческого капитала работника [Маклакова, 2010, 63]

В данном случае человеческий капитал определяется набором характеристик индивида как личности, начиная от состояния его здоровья и заканчивая уровнем психического развития.

В расширительной трактовке понятия «человеческий капитал» разрабатываются и другие виды активов человеческого капитала, к числу которых принято относить «социальный капитал», «творческий капитал», «капитал культуры» и пр.

Отсюда и предельно расширенные толкования человеческого капитала, согласно которым в него включают не только производительные (экономические) способности, которые могут генерировать доход, но и самые различные социальные, психологические, мировоззренческие, культурные качества людей, например, умение заводить полезные знакомства, способность устанавливать и поддерживать деловые связи и отношения, завоевывать доверие, умение поддерживать дисциплину, организованность и порядок. Включаются в рассмотрение также предпочтения и интересы людей неэкономического характера, морально-этические принципы и т. д. [Курганский, 2011].

Приведенные определения человеческого капитала дополняют друг друга, и говорят об одном и том же – знания, умения, навыки и т. д. могут образовывать определенный запас, иметь некоторый производительный потенциал и способность генерировать доход. Мы придерживаемся того, что человеческий капитал это имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов [Стукен, Белозерова, 2001].

Формирование и развитие человеческого капитала в процессе социализации индивида

Человеческий капитал индивида формируется на протяжении всей жизни индивида и представляется как непрерывный процесс, протекающий с разной интенсивностью в различные периоды жизни индивидуума. Непрерывный характер формирования человеческого капитала обосновывается общей трактовкой понятия «инвестиций в человеческий капитал».

К. Макконелл и С. Брю трактуют инвестиции в человеческий капитал в качестве любых действий, тем или иным образом повышающих квалификацию и способности человека, тем самым увеличивая производительность труда работников. Затраты, способствующие росту производительности труда, могут быть рассмотрены в качестве инвестиций, поскольку текущие расходы (издержки) оправдываются их компенсацией за счет возросшего потока доходов в будущем.

Т. Шульц считал, что инвестиционной деятельностью, направленной на развитие человеческого капитала, по праву можно относить «...школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья и растущий запас информации относительно экономики» [Главатских, 2008, 61].

Схематично процесс формирования человеческого капитала в результате инвестиций представлен на рис. 2 (заимствовано из схемы процесса формирования трудового потенциала).

Инвестиции в человеческий капитал разделяются на три основные группы. Первая группа включает в себя расходы на образование, в том числе, на общее и специальное, формальное и неформальное образование, самообразование, расходы на обучение по месту работы.

К инвестициям, входящим во вторую группу принято относить затраты на здравоохранение, включая развитие и поддержание физического и психологического состояния человека. Сюда входят затраты на медицинское обслуживание, диагностику и профилактику заболеваний. Третья группа включает в себя расходы на мобильность, за счет которых осуществляется миграция [Главатских, 2008].

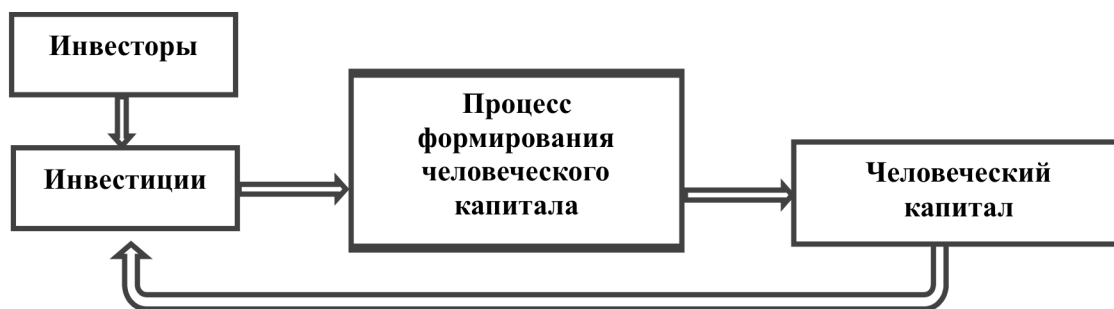


Рисунок 2. Формирование человеческого капитала в результате инвестиций

Эти группы можно дополнить затратами на поиск информации о ценах и доходах, который позволяют сократить фактор неопределенности и снизить риск при вложениях в «человеческий капитал» [Дигилина, 2003].

Помимо этого затраты на формирование и развитие человеческого капитала могут быть структурированы в зависимости от субъекта инвестиций на затраты, осуществляемые государством, и затраты, осуществляемые непосредственно индивидом или его семьей [Стукач, Лалова, 2012].

Общая схема оценки базового человеческого капитала представлена на рис. 3 (заимствовано из схемы оценки базового человеческого капитала в сельском хозяйстве). Исходя из общей логики, издержки, связанные с человеческим капиталом, должны рассматриваться не как расходы, а как инвестиции в способности человека, выступающие основным источником прибыли.

Инвестиционная деятельность, связанная с формированием и развитием человеческого капитала, носит двусторонний характер. С одной стороны, она представляет собой процесс использования индивидами приобретенных ими знаний, умений и навыков для целей производственной и социально-общественной деятельности. С другой же стороны, это процесс, связанный с расширением возможностей человека за счет укрепления здоровья, приобретения новых знаний и совершенствования профессиональных навыков [Джандар, 2013].

Формирование человеческого капитала происходит в процессе складывающихся субъектно-объектных отношений, где субъектом человеческого капитала выступает его носитель, другие субъекты отношений являются агентами [Дьяченко, 2008].

Объектами взаимодействия субъектов выступают, прежде всего, процесс нравственного воспитания, образования, подготовка и переподготовка и меры по обеспечению здорового образа жизни [Ходиев, 2009].

Формирование человеческого капитала по временным периодам, исходя из этапов социализации человека, можно разделить на три базовых этапа:

- 1) дотрудовой период;
- 2) трудовой период;
- 3) послетрудовой период [Белкин, Белкина, 2010, 18].



Рисунок 3. Схема оценки базового человеческого капитала [там же]

В дотрудовом периоде можно выделить три периода формирования человеческого капитала:

- 1) от 0 до 5-6 лет;
- 2) с 7 до 17–18 лет;
- 3) с 17-18 до 23 года [Родионова, 2005, 2].

Такое разделение связано с вступлением в соответствующих периодах жизни носителя человеческого капитала с теми или иными субъектами в субъектно-объектные отношения по поводу формирования человеческого капитала. К основным субъектам в дотрудовом периоде можно отнести семью, ясли, детские сады, школы, профтехучилища, средние и высшие специальные учебные заведения и пр.

В трудовом периоде можно отметить действие следующих субъектов – хозяйствующие субъекты (фирмы, предприятия), биржи труда, рекрутинговые агентства и службы занятости и т. д.

Послетрудовой период характеризуется действием таких субъектов как – подсобные и домашние хозяйства, любительские занятия и др.

Формирование и развитие базового и развитого человеческого капитала индивида

Градации периодов формирования человеческого капитала, на основе этапов социализации человека, не дает представления об уровне сформированности человеческого капитала. В этом случае большой интерес представляет утверждение о том, что в человеческом капитале выделяются две основные составляющие части: базовый человеческий капитал и развитый человеческий капитал.

Базовый человеческий капитал формируется до определенного уровня, при котором он может быть использован как владельцем, так и работодателем для извлечения минимальной выгоды. Базовый капитал – это капитал, полученный человеком к возрасту совершеннолетия, что, как правило, совпадает с окончанием общеобразовательной школы, достижения индивидумом трудоспособного возраста, приобретение им минимальных знаний, навыков и умений, необходимых для развития человеческого капитала [Лалова, 2012, 66].

Развитый человеческий капитал формируется всю оставшуюся жизнь. При этом основными субъектами здесь являются профтехучилища, средние и высшие специальные учебные заведения, а также фирмы, предприятия, биржи труда, рекрутинговые агентства и службы занятости и т. д. [там же].

Если объединить рассмотренные градации формирования человеческого капитала, то их можно представить следующим образом (рис. 4).

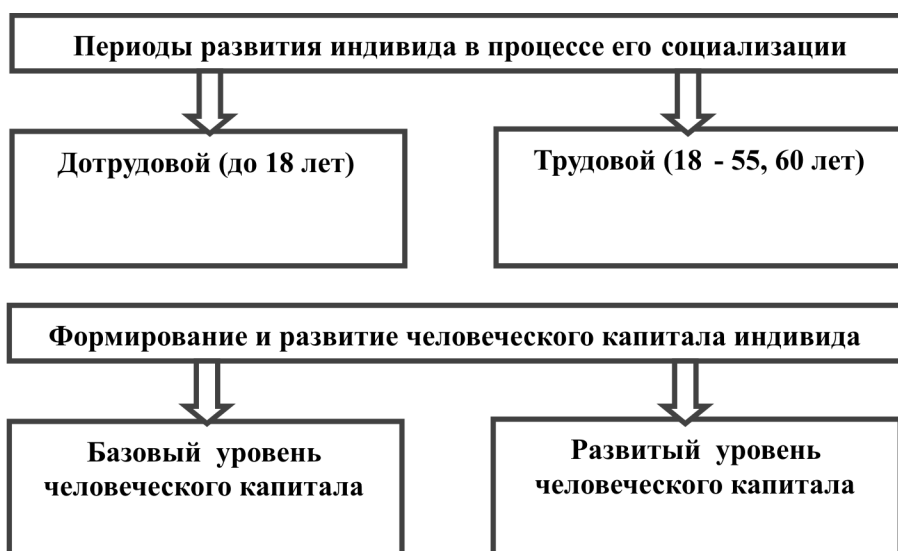


Рисунок 4. Формирование и развитие уровней человеческого капитала на основе этапов социализации индивида

Таким образом, формирование базового человеческого капитала во временном периоде жизнедеятельности человека происходит в двух этапах 1) от 0 до 5-6 лет; 2) с 7 до 17–18 лет дотрудового периода формирования человеческого капитала. Здесь основную роль в формировании человеческого капитала играют такие субъекты как семья, ясли, детские сады, школы.

Формирование развитого человеческого капитала «захватывает» часть дотрудового периода формирования человеческого капитала и оставшиеся – трудовой, послетрудовой. Это временные периоды – с 17-18 до 23 года, 23-24 – 55-60 лет и 55-60 лет. Основными субъектами в этих периодах выступают профтехучилища, средние и высшие специальные учебные заведения хозяйствующие субъекты (фирмы, предприятия), биржи труда, рекрутинговые агентства и службы занятости и пр.

Хотелось бы подчеркнуть, что особая значимость в формировании человеческого капитала принадлежит формированию базового человеческого капитала, ведь на основе базового человеческого капитала происходит дальнейшее развитие человеческого капитала. Иными словами существует, прямая зависимость между формированием базового человеческого капитала и развитого.

Заключение

Человеческий капитал достаточно сложное понятие. Сложность его определения обуславливается многомерностью человеческого фактора. Одни ученые характеризуют человеческий капитал более узко, другие дают расширительные трактовки этого понятия. Одновременно можно говорить о том, что знания, умения, навыки и т. д., могут образовывать определенный запас, иметь некоторый производственный потенциал и способность генерировать доход.

Формирование и развитие человеческого капитала имеет инвестиционный характер. Данный процесс протекает с разной интенсивностью на различных стадиях процесса социализации человека. Качество этого процесса является определяющей в формировании и развитии уровней человеческого капитала индивида.

Библиография

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Человеческий капитал в системе смежных экономических отношений // Челябинский гуманитарий. 2010 № 10. Т. 1. С. 14-23.
2. Главатских О.Б. Основные подходы к формированию человеческого капитала // Вестник ИжГТУ. 2008. № 4. С. 60-63.
3. Джандар С.Х. Человеческий капитал как фактор развития современной экономики // Новые технологии. № 1. 2013. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-razvitiya-sovremennoy-ekonomiki>

4. Дигилина О.Б. Человеческий капитал в системе трудовых отношений. М.: Маркетинг, 2003. 232 с.
5. Дьяченко М.А. Формирование востребованного на рынке труда человеческого капитала // Вестник ВолГУ. 2008. № 1. С. 34-38.
6. Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // Известия Иркутской Государственной экономической академии. 2011. № 6. С. 15-22.
7. Лалова Е.Ю. Формирование человеческого капитала молочно-мясного скотоводства // Сибирская деревня: история, современное состояние, перспективы развития. Омск: Наука, 2012. Ч. I. 300 с.
8. Маклакова Е.А. Человеческий капитала: понятие, оценка, учет // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2010. № 1. Том 6. С. 56-68.
9. Родионова Е.М. Воспроизводство и накопление индивидуального человеческого капитала // Образование и общество. 2005. № 5 URL: http://www.jeducation.ru/5_2005/87.html
10. Стукен Т.Ю., Белозерова О.Н. Эффективность вложений в человеческий капитал // Вестник Омского университета, 2001. № 3. С. 81-84.
11. Курчеева Г.И., Кадыкова Н.П. К вопросу инвестиций в человеческий капитал // Вестник Академии. 2010. № 1. С. 70-73.
12. Стукач В.Ф., Лалова Е.Ю. Формирование и оценка базового человеческого капитала сельского хозяйства // Омский научный вестник. 2012. № 4 (111). С. 64-68.
13. Ходиев Д.А. Институциональная среда формирования и развития человеческого капитала // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2009. № 2. С. 101-107.

Individual human capital: the nature of the formation and development

Murat E. Bespaev

Senior Lecturer,

Department of management,

Kazakh University of Economics, Finance and International Trade,

010005, 7 Zhubanova st., Astana, Kazakhstan, Russian Federation;

e-mail: mbespaev_1@mail.ru

Abstract

The article discusses theoretical aspects of individual human capital formation and development. The author attempts to determine the theoretical fundamentals of individual human capital formation and development at different levels of aggregation. The results can be

used in methodological studies of human capital. Human capital is a complex concept that is associated with the multidimensionality of human factor. Human capital formation and development has an investment character. It proceeds with varying degrees of intensity at different stages of the socialization process. The quality of this process is crucial in the formation and development of individual human capital levels. Today the human capital determines the pace and level of development of individual firms and society as a whole. Human capital theory is one of the independent science of economics. Some scientists characterize human capital more narrowly; others give a broad interpretation of this concept. At the same time, it is possible to speak that knowledge, abilities, skills, etc. can form a certain margin, have some production potential and ability to generate revenue. The author emphasizes that the particular importance in the human capital formation belongs to the basic human capital formation, because a further human capital development is based on the basic human capital. In other words, there is a direct dependence between the basic and advanced human capital formation.

For citation

Bespaev M.E. Individual human capital: the nature of the formation and development. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9, pp. 12-22.

Keywords

Human capital, employee's human capital characteristics, human capital formation and development, basic human capital, advanced human capital, human capital elements, stages of human capital formation and development, investment in the human capital, basic human capital assessment.

References

1. Belkin V.N., Belkina N.A. (2010) Chelovecheskii kapital v sisteme smezhnykh ekonomicheskikh otnoshenii [Human capital in the system of interconnected economic relations]. *Chelyabinskii gumanitarii* [Chelyabinsk humanities], 10 (1), pp. 14-23.
2. Digilina O.B. (2003) *Chelovecheskii kapital v sisteme trudovykh otnoshenii* [Human capital in the system of labor relations]. Moscow: Marketing Publ.
3. D'yachenko M.A. (2008) Formirovanie vostrebovannogo na rynke truda chelovecheskogo kapitala [Formation of marketable human capital]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Volgograd State University], 1, pp. 34-38.
4. Dzhandar S.Kh. (2013) Chelovecheskii kapital kak faktor razvitiya sovremennoi ekonomiki [Human capital as a factor of the modern economy development]. *Novye tekhnologii* [New

- technologies], 1. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-razvitiya-sovremennoy-ekonomiki> [Accessed 08/09/16].
5. Glavatskikh O.B. (2008) Osnovnye podkhody k formirovaniyu chelovecheskogo kapitala [Basic approaches to concept of human capital formation]. *Vestnik Izhevskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of the Izhevsk State Technical University], 4, pp. 60-63.
 6. Khodiev D.A. (2009) Institutsional'naya sreda formirovaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala [Institutional environment for the human capital formation and development]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Ekonomika i upravlenie"* [Bulletin of Voronezh State University. Series "Economics and management"], 2, pp. 101-107.
 7. Kurcheeva G.I., Kadykova N.P. (2010) K voprosu investitsii v chelovecheskii kapital [To the issue of investigation into human capital]. *Vestnik Akademii* [Bulletin of the Academy], 1, pp. 70-73.
 8. Kurganskii S.A. (2011) Struktura chelovecheskogo kapitala i ego otsenka na makrourovne [The structure of human capital and its assessment at the macro level]. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii* [News of the Irkutsk State Economic Academy], 6, pp. 15-22.
 9. Lalova E.Yu. (2012) Formirovanie chelovecheskogo kapitala molochno-myasnogo skotovodstva [Human capital formation of dairy-meat cattle breeding]. In: *Sibirskaya derevnya: istoriya, sovremennoe sostoyanie, perspektivy razvitiya* [The Siberian village: history, contemporary situation, perspectives of development], Vol. 1. Omsk: Nauka Publ.
 10. Maklakova E.A. (2010) Chelovecheskii kapital: ponyatie, otsenka, uchet [Human capital: concept, assessment, and recording]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina* [A.S. Pushkin Leningrad State University], 1 (6), pp. 56-68.
 11. Rodionova E.M. (2005) Vosproizvodstvo i nakoplenie individual'nogo chelovecheskogo kapitala [Reproduction and the accumulation of individual human capital]. *Obrazovanie i obshchestvo* [Education and society], 5. Available at: http://www.jeducation.ru/5_2005/87.html [Accessed 08/09/16].
 12. Stuken T.Yu., Belozeroва O.N. (2001) Effektivnost' vlozhenii v chelovecheskii kapital [Efficiency of investigation in human capital]. *Vestnik Omskogo universiteta* [Bulletin of Omsk University], 3, pp. 81-84.
 13. Stukach V.F., Lalova E.Yu. (2012) Formirovanie i otsenka bazovogo chelovecheskogo kapitala sel'skogo khozyaistva [Formation and assessment of basic human capital in agriculture]. *Omskii nauchnyi vestnik* [Omsk scientific bulletin], 4 (111), pp. 64-68.