

В.А. Клименко, А.А. Клименко

***Образование как инвестиции
в человеческий капитал***

Важнейшей закономерностью современного постиндустриального общества является изменение приоритетов общественного развития, усиление социализации и гуманизации общественных отношений. Среди факторов устойчивого развития долговременного действия центральное место занимает человеческий капитал, развитие и приумножение которого является главной целью стратегии устойчивого развития. Теория человеческого капитала, возникнув в конце 50-60 годов XX столетия, в самый короткий срок заняла прочное место в системе социально-экономических теорий, позволяющих с единых позиций изучить многие явления и процессы рыночной экономики, экономики основанной на знаниях. Теория человеческого капитала позволила объяснить такие явления как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные услуги, различия в оплате труда работников с различным уровнем образования, определить целесообразность затрат на обучение и многое другое.

Еще А. Смит в "Богатстве народов" включал в понятие капитала знания и мастерство людей. Объем производства и потребления продуктов он ставит в зависимость от двух факторов: от доли

населения, занятого производительным трудом, и от производительности труда. Совокупный запас общества составляет постоянный капитал, и одной из частей этого капитала является «полезность талантов, приобретенных жителями страны или членами общества. Для приобретения этих талантов требуются всегда немалые расходы на содержание того, кто старается приобрести их, во все время его воспитания, обучения и дальнейшего образования, и все эти расходы составляют постоянный капитал. Если эти дарования составляют часть его личного богатства, то они в то же время составляют и часть богатства целого общества, к которому он принадлежит» [Смит, 1985].

У. Петти в "Политической арифметике" впервые попытался дать денежную оценку знаний, навыков и других полезных свойств человека. Однако родоначальником теории человеческого капитала считают Т. Шульца, а разработчиком теоретической модели Г. Беккера, чья книга "Человеческий капитал" признана классикой современной экономической науки в данной области. Значительный вклад в теорию человеческого капитала внесли работы М. Блауга, Дж. Минцера, Дж. Кендрика, Х. Маккея, У. Боуэна и др.

В экономической теории под человеческим капиталом понимается «капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование либо через практический опыт». [Долан, Линдсен, 1992: 260]. Рассматривая человеческий капитал, У. Боуэн писал, что он «состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг». Т. Шульц, говоря о человеческом капитале, отмечал: «Он есть форма капитала, потому, что является источником будущих заработков или будущих удовлетворений или и того и другого вместе. Он человеческий, потому, что является составной частью человека» [Капелюшников, 1981: 16].

Т. Стоуньер рассматривал человеческий капитал как важнейший ресурс постиндустриального общества. Техника, создающая богатства, приходит в жизнь через технологические знания и организационные усовершенствования. И только опытная квалифицированная рабочая сила способна управлять высокотехнологическим процессом. Кроме этого, необходимо знание деловой конъюнктуры, рыночных возможностей, способов их практического применения, но и в этом случае нам необходимы знания человека, его «капитал», используемый в процессе производства для создания богатства общества [Стоуньер, 1986: 394].

Гарри Беккер в своей работе «Человеческий капитал» вводит понятие «специального человеческого капитала», то есть под этим понимаются только те навыки, которые представляют интерес для какой-либо одной фирмы, какого-либо одного вида деятельности. Если общая подготовка способна повысить уровень производительности труда, как в отдельной фирме, так и во многих организациях, то специальная подготовка не оказывает влияние на производительность в других организациях. Эти навыки нельзя быстро приспособить для применения в других фирмах, так как они специфичны и могут быть применимы только в той фирме, которая осуществила инвестирование в специальную подготовку. Эти виды подготовки инвестируются из разных источников. Инвестиции в специальную подготовку осуществляются предприятиями, в общую подготовку - сотрудниками, так как при высокой текучести кадров фирма не заинтересована в инвестировании средств в обучение своих сотрудников. Доход работника, прошедшего специальную подготовку в фирме, будет выше, чем доход работника с общей подготовкой. С увеличением опыта работы объемы инвестиций в специальную подготовку сотрудников снижается, так как уменьшается время для получения дохода от данных инвестиций.

О. Тоффлер вводит понятие «символического капитала – знания», который в отличие от традиционных форм капитала неисчерпаемо и

одновременно доступно бесконечному числу пользователей без ограничений [Калькова, Тоффлер, 1991: 48].

Таким образом, человеческий капитал – это воплощенный в человеке запас способностей, а также приобретенных знаний, навыков, опыта и мотиваций, сформированных в результате инвестиций, который повышает конкурентоспособность и устойчивость его на рынке труда, и непосредственно способствует инновационной деятельности работника в различных сферах экономики, и в целом, инновационному развитию общества. Вследствие этого, государство рассматривает образование как один из важнейших факторов эффективности производства и экономического роста. Стремление государства дать высшее образование как можно большему числу граждан связано также с тенденциями современного социально-экономического развития, перехода к информационному обществу, основанному на знаниях. Согласно современным научным концепциям, одним из необходимых условий функционирования такого общества является преобладание в составе населения специалистов с высшим образованием и научных работников (60-90%) [Смолин, 2004: 9-15].

Рассматривая деятельность, осуществляемую семьей, государством, самим работником, которая повышает способность людей приносить доход, можно говорить об инвестициях в человеческий капитал. Результатом такой деятельности является рост знаний, умений и в целом повышение качества работника как ресурса, что увеличивает его ценность на рынке труда.

К. Макконнелл и С. Брю под инвестициями в человеческий капитал рассматривали любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым увеличивает производительность труда рабочих. «Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно

компенсированы возросшим потоком доходов в будущем». [Макконнелл, Брю, 1992: 171]. Для того чтобы индивиду иметь доход в будущем, необходимо отвлечь от своего текущего потребления средства и инвестировать их в свои знания, умения и навыки. К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

расходы на образование - включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;

расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, создание и улучшение бытовых условий, которые удлиняют срок жизни и повышают работоспособность;

расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [Макконел, Брю, 1992: 400].

Г. Беккер произвел всесторонний экономический анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал. Об эффективности вложений в образование свидетельствует тот факт, что по оценкам специалистов рентабельность человеческого капитала, как правило, выше физического. «Инвестиции в человеческий капитал возрастают быстрее, чем капиталовложения в материально-вещественные элементы национального богатства. Это является результатом того, что интеллект и информация приобретают статус фактора производства» [Попкова, 2007: 182]. Причем с развитием знаний доля их влияния на экономический рост возрастает. Доля этих факторов за период с 1960 по 1990 год в общем экономическом росте составила 57-79%, тогда как на долю факторов труда и капитала приходилось 24-29% (остальные 6-16%, объясняющих рост совокупности факторов производства в это период, приходились на ковариацию тех и других групп факторов). [Мирового Банка, 1999: 29]

Инвестиции в человеческий капитал являются важным средством повышения производительности труда, не уступающим по эффективности инвестициям в материальные активы. По оценкам, около 15% роста производительности труда обеспечивается инвестициями в образование и подготовку персонала [Макконнелл, 2006: 375]. По расчетам академика С.Г. Струмилина, которые он проводил в 1919-1920 гг. XX века, «год школьного образования дает примерно в 2,6 раза большую прибавку квалификации, чем год заводского стажа» [Струмилин, 1924: 19]. При этом капитальные затраты казны окупаются уже в первые полтора года, а в течение последующих 35,5 лет государство получает ежегодно чистый доход на этот капитал в размере 73% годовых [Струмилин, 1924: 29]. Инвестирование в образование всегда связано с некоторым риском из-за неопределенности будущих доходов, сложностью учета неденежных аспектов. В то же время риск существует и при инвестировании в другие активы; и если он растет, повышается привлекательность инвестиций именно в человеческий капитал. Отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае человеческого капитала она убывает с ростом объема инвестиций, тогда как в случае иных активов (недвижимость, ценные бумаги и т. п.) уменьшается мало или вообще не меняется. Поэтому Беккер сформулировал стратегию рациональных семей: инвестировать необходимо сначала в человеческий капитал, в образование детей, поскольку отдача от него сравнительно больше, а затем, когда по мере убывания она сравнивается с нормой доходности прочих активов, переключаться на инвестирование в них, чтобы впоследствии передать эти активы детям.

Однако образование относится к смешанным благам, обладающим не только социальной, но и индивидуальной полезностью. Принимая решение о вложениях в образование, человек как правило сопоставляет затраты на профессиональную подготовку с выгодами,

которые сулит данный вид инвестиций. Затраты, связанные с вложениями в человеческий капитал, можно разделить на следующие группы:

прямые затраты, или расходы работника в виде оплаты обучения, приобретения учебников, расходов на поиски работы, смену места жительства и др.;

упущенный заработок, являющийся другим источником издержек на который приходится до двух третей суммарных издержек и появляющийся в связи с тем, что в процессе вложения в человеческий капитал работник не работает или работает в режиме неполного рабочего дня;

моральный ущерб, представляющий собой третий вид издержек, связанный с трудностями получения образования, утомительным поиском работы, вынужденной миграцией, расставаниями с семьей, нарушением привычного образа жизни и т.п..

К будущим выгодам относятся более высокие ожидаемые доходы в течение всей жизни, к неденежным выгодам следует отнести удовлетворение от избранной работы, улучшение условий труда и прочее.

Стремительный рост вложений в человека и, прежде всего, в его образование связан с ожиданиями высокого дохода. Отдача от образования оценивается экономистами по увеличению дохода по окончании обучения, разрывом в доходах лиц с разным уровнем образования. За период с 1980 по 2001 гг. в США разница в заработной плате между выпускниками колледжей и средней школы возросла с 28% до 48% для женщин и с 22% до 43% - у мужчин [Макконнелл, 2006: 781].

Нормы отдачи зависят от уровня получаемого образования и уровня экономического развития страны. Затраты на получение начального образования приносят более ощутимый эффект и окупаются быстрее, чем на получение среднего и высшего образования. Нормы отдачи для начального образования могут

достигать 50 - 100%, для среднего – 15 - 20%, высшего – 10 -15%. [Капелюшников, Албегова, Леонова, Емцов, Найт, 1993: 6]. Норма отдачи от инвестиций в высшее образование в развитых странах – 9%, в менее развитых 13-16% [Радаев, Колосовой, Моисеенко, Папенова, 1999: 98]. Но для всех стран прослеживается закономерность: чем выше уровень образования, тем ниже его отдача, т.е. закон убывающей производительности капитала относится и к человеческому капиталу, что и подтверждается статистикой. По оценкам экспертов, отдача от высшего образования в странах с переходной экономикой в виде заработной платы за период с 1990-х гг. по 2000-е гг. росла или оставалась неизменной, а отдача от среднего специального образования снизилась. В большинстве стран (Грузия, Болгария, Польша, Беларусь, Россия, Молдова) отдача от высшего образования в государственном секторе не отличается от уровня в частном секторе. Однако для всех рассматриваемых стран отдача от среднего специального образования в частном секторе ниже, чем в государственном [Емцов, Кноблех, Мете, 2007: 243-247]. Убывающая производительность человеческого капитала означает, что общая грамотность населения приносит государству более значительный экономический эффект, чем подготовка специалистов со средним специальным или высшим образованием. Этот факт оправдывает политику государства в сфере образования направленную на обеспечение всеобщего среднего образования за счет средств государственного бюджета.

Рассматривая проблему эффективности инвестиций в образование, необходимо отметить, что кроме денежных доходов существуют и не денежные, косвенные выгоды образования, которые с трудом поддаются количественному измерению. Поэтому нельзя судить об эффективности инвестиций в образование только на основе норм отдачи, так как учет лишь денежной доходности образования занижает его действительную ценность. Экономисты основное внимание сосредоточили на прямом денежном эффекте и

не учитывают в расчетах норм отдачи капиталовложений в образование значительные косвенные выгоды.

Образование оказывает большое влияние на условия труда, уровень безработицы. Следует отметить, что уровень безработицы падает с повышением образовательной подготовки населения. Условия труда у лиц с лучшей образовательной подготовкой, как правило, более благоприятны, что оказывает положительное влияние на продолжительность жизни и здоровье работника. Более образованным людям легче устроиться на работу, они испытывают меньшую физическую нагрузку, получают большую самостоятельность при принятии решения, у них менее однообразный характер труда и им легче приспособиться к постоянно изменяющимся условиям производства, к структурным сдвигам в экономике. Образование способствует развитию личности и приобретению таких качеств, как независимость и уверенность в себе, гибкость и терпимость в отношении с людьми, непредубежденность, уважение к эстетическим и культурным ценностям, повышению интеллектуальных запросов. Образование влияет на выработку таких навыков, как способность принимать решение, коммуникабельность, рациональное распределение времени т.п. Демографами была отмечена закономерность, что продолжительность жизни напрямую зависит от уровня образования и интеллекта человека, т.е. интеллект позволяет человеку сформировать эффективную структуру инвестиций в человеческий капитал. Все это в совокупности повышает ценность более образованного работника в глазах работодателя.

На основании выше изложенного можно сделать следующие выводы:

1. В информационной экономике, экономике знаний принципиально меняются характер и механизм общественного накопления. Главной формой накопления становится не накопление вещественных элементов производства, а накопление знаний,

информации, нематериальных форм богатства, т.е. акцент перемещается с вложений в физический капитал на вложения в человека как носителя и производителя информации. Развитие и приумножение человеческого капитала является главной целью стратегии устойчивого развития.

2. Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, а также приобретенных знаний, навыков, опыта и мотиваций, сформированных в результате инвестиций, который повышает конкурентоспособность и устойчивость его на рынке труда, и непосредственно способствует инновационной деятельности работника в различных сферах экономики, и в целом, инновационному развитию общества.

3. Сравнительный анализ приведенных и других определений позволяет акцентировать внимание на следующих основных свойствах человеческого капитала. Он представляет собой благо длительного пользования; создается и накапливается за счет капиталовложений, принося своему владельцу доход; требует расходов по содержанию и ремонту; подвержен моральному и физическому износу. Рассматривая человеческий капитал как форму капитала, нельзя не отметить ряд особенностей, присущих этой форме капитала таких как: неотделимость от личности носителя, способность приносить доход и повышать эффективность деятельности как в рыночном, так и вне рыночном секторе.

4. Деятельность, осуществляемая семьей, государством, самим работником, которая повышает способность людей приносить доход, рассматривается как инвестиции в человеческий капитал. Результатом такой деятельности является повышение качества работника как ресурса, что увеличивает его ценность на рынке труда.

5. Образование является одной из основных форм инвестирования в человеческий капитал. Источником вложений в образование может выступать государство (правительство), негосударственные общественные фонды и организации, регионы, отдельные фирмы,

домохозяйства (индивиды), международные фонды и организации, а также образовательные учреждения.

6. В настоящее время изменяется политика государства и общества по отношению к вложениям в человека, в его образование. Основная роль государства при наметившейся тенденции сокращения трудовых ресурсов состоит в создании условий и стимулов для повышения качества подготовки и эффективности использования трудовых ресурсов. Достижение этих целей не возможно без осуществления взаимных усилий инвесторов, увеличения всех возможных источников финансирования, направленности на поиск новых финансовых механизмов в управлении образованием, повышения инвестиционной привлекательности сферы образования.

- [1] Долан, Э. Дж., Линдсен, Д. 1992. *Е. Рынок: микроэкономическая модель*. СПб.: Печатный двор.
- [2] Емцов Р.Г., Кноблех, С., Мете, Дж. *Отдача от образования в странах с переходной экономикой*, in: Вопросы образования. 2007 г. №1.
- [3] Калькова, В.Л. 1991. Тоффлер, О. 1991. *Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века*. М.: ИНИОН АН СССР.
- [4] Капелюшников, Р.И., Албегова, И.М., Леонова, Т.Г., Емцов, Р.Г., Найт, П. 1993. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации// *Общество и экономика*. №9-10
- [5] Капелюшников, Р.М. 1981. *Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы*. М., Наука.
- [6] Макконел, К.Р. Брю, С.Л. 1992. *Экономикс: принципы, проблемы и политика*. - Т.2. - М: Республика.
- [7] Макконнелл, К. О. Брю, С.Л. 1992. *Экономикс: принципы, проблемы и политика*. Т.2. М.:Республика.
- [8] Макконнелл, К. О., Брю, С.Л. 2006. *Экономикс: принципы, проблемы и политика*. М.
- [9] Макконнелл, К. О., Брю, С.Л. 2006. *Экономикс: принципы, проблемы и политика*. М.
- [10] *Опыт переходных экономик и экономическая теория*/ Под ред. В.В. Радаева, Р.П. Колосовой, В.М. Моисеенко, К.В. Папенова. М.: ТЕИС, 1999.

-
- [11] *Отчет о мировом развитии: знания на службе развития: отчет Мирового Банка, 1988/99.* М.: Изд. «Весь мир». 1999.
- [12] Смит, А. 1985. *Исследования о богатстве народов.* Перевод М. Щепкина. М.: Издание К.Т. Солдатенкова.
- [13] Смолин, О.Н. 2004. *Народное образование, №2.*
- [14] Стоуньер, Т. 1986. *Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики.* – в кн.: Новая технократическая волна на Западе. М.: «Прогресс».
- [15] Струмилин, С.Г. 1924. *Хозяйственное значение народного образования.* М.: «Экономическая жизнь».
- [16] Устойчивое экономическое развитие в условиях глобализации и экономики знаний: концептуальные основы теории и практики управления, Под ред. В.В.Попкова. М.: ЗАО «Изд. «Экономика», 2007.