

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

INDIVIDUAL LEVEL OF HUMAN CAPITAL FORMATION

N. Rustambayova

Annotation

This article dedicated to the problems of the formation of human capital at the individual level, through education, training. The paper reflects the main factors affecting the income received by the individual, throughout their life, the rise and fall of income and savings, depending on individual's age. The article notes the problem of methodological individualism, where individual considered as the center of the development of human capital. It also considers the concept of social capital, reflecting the favorable relations in the team.

Keywords: human capital, life cycle, institutionalism, methodological individualism, social capital.

Рустамбекова Незрин Гаджиага кызы
Докторант, Бакинский
Государственный Университет

Аннотация

Данная статья посвящена проблематике формирования человеческого капитала на уровне индивида, путем получения образования, повышения квалификации. В статье отражены основные факторы, влияющие на доход получаемый индивидом, на протяжении его жизнедеятельности, рост и падение доходов, а также сбережений в зависимости от возраста. В статье отмечается проблема методологического индивидуализма, рассмотрение индивида в центре развития человеческого капитала. Здесь также рассматривается понятие социального капитала, отражающее благоприятные отношения в коллективе.

Ключевые слова:

Человеческий капитал, жизненный цикл, институционализм, методологический индивидуализм, социальный капитал.

Формирование человеческого капитала отличается наличием нескольких уровней, а именно, индивидуального, корпоративного и национального. Индивидуальный уровень подразумевает вложение инвестиций в человеческий капитал со стороны самого индивида или его семьи. В этом случае индивид вкладывает средства в формирование и развитие собственного человеческого капитала и сам же получает от этого выгоду посредством различных видов доходов (заработной платы, прибыли, пенсии).

В таком подходе человеческий капитал должен рассматриваться как ресурс, который наряду с трудом, землей и предпринимательской деятельностью способен приносить доход своему владельцу, выступая одним из четырех факторов производства. При этом понятие труд не стоит путать с понятием человеческого капитала, так как если трудом выражаются количественные показатели деятельности индивида, то человеческий капитал придает ему качественные характеристики

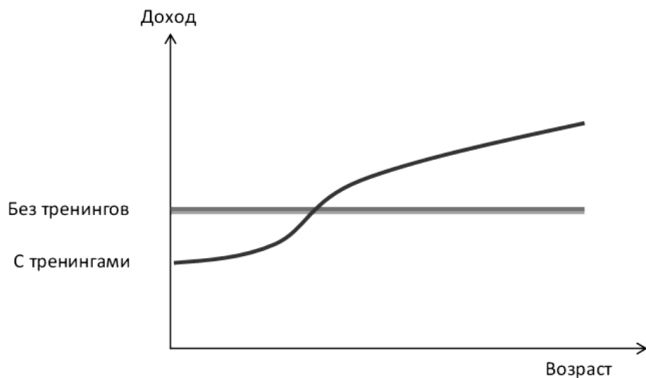
Вместе с тем, человеческий капитал – это не просто способность к труду, а категория, выражающая процесс превращения этой способности в персональный капитал каждого индивида в отдельности. Придание такого значения человеческому капиталу стимулирует каждого индивида на постоянное развитие и совершенствование

своих знаний профессиональных навыков. Поэтому, индивидуальный человеческий капитал можно характеризовать как важнейший ресурс, от которого зависят результаты корпоративной эффективности и национально-экономического развития.

Согласно Беккеру человеческий капитал формируется за счет знаний, отличающихся по предназначению. К ним относятся, прежде всего, специфические знания, которые индивид приобретает на рабочем месте и использует сугубо для данной работы. Г. Беккер называл это *on-the-job training*, то есть тренинги на работе. Но понятно и то, что эти знания вторичны и способствуют лишь конкретизации функций индивидуального человеческого капитала, которые он сформировал до своей трудовой деятельности. То есть им предшествует формальное образование, образование в школах, высших учебных заведениях, колледжах, или так называемый *schooling* – понятие, также введенное в обращение Беккером [3, с.65]. Уже за ней следует повышение квалификации на рабочем месте, получение знаний, опыта, которые пригодятся не только для специфической работы, но и в других сферах деятельности (*general training*).

Подготовка на рабочем месте, образование важны для индивида по той причине, что за счет повышения квалификации растет его человеческий капитал, а, следова-

тельно, и доходы. Этот момент графически может быть проиллюстрирован следующим образом:



Как видно на графике работники без посещения тренингов получают стабильную зарплату, не меняющуюся на протяжении всей его жизнедеятельности. Напротив, лица получающие образование, повышающие квалификацию получают растущую заработную плату, которая растет прямо пропорционально их возрасту. Это связано с тем, что с возрастом человек, работающий над собой, накапливает все больше знаний, опыта, навыков в работе.

Человеческий капитал нуждается в постоянной переподготовке и развитии. Здесь очень важно, как развитие человека со стороны фирмы или государства путем различных курсов, или тренингов повышения квалификации, дополнительного образования, так и саморазвития. Другими словами, человек должен обладать желанием и готовностью не останавливаться на достигнутом и развиваться дальше. Дело в том, что каким бы знающим не был индивид, ему все время необходимо обогащать свои знания и опыт, дабы они не устарели и не потеряли своей ценности. Таким образом, можно сделать вывод, что человеческий капитал подвержен износу, также, как и вещественный капитал.

Одними из важных характеристик человеческого капитала является его накопление и передача. Накопление представляет собой вложение инвестиций в человека, в его образование, профессиональную подготовку, здоровье. Согласно Лукасу накопление человеческого капитала – это общественная деятельность, в которой участвуют группы людей, и участвуют таким образом, какой не характерен для накопления физического капитала. Накопление и передача человеческого капитала взаимозависимы друг с другом. Накопленные индивидом знания, опыт необходимо уметь передавать другим поколениям для обеспечения формирования человеческого капитала в той или иной стране. Если индивид приобретает человеческий капитал, но ничего из этого капитала не передает будущим поколениям, то запас человеческого капитала останется неизменным [2, с.64–65].

Процесс формирования и накопления человеческого капитала требует длительной подготовки, а инвестиции в эту сферу носят долгосрочный характер. Для становления квалифицированного кадра необходимо получение как минимум среднего образования, которое требует 11–12 лет, а затем высшего образования.

Также, на графике можно увидеть, что начальная заработная плата лиц без образования или тренингов выше, чем у образованных. Причиной является то, что за время получения образования индивид не только не зарабатывает, но и тратит, инвестирует в свое развитие. Беккер рассматривал заработную плату человека, как сочетание рыночной цены его труда и дохода, который он получает от вложенных некогда инвестиций в свое развитие. Доходы, которые индивид "некогда" недополучил, например, в период образования, выступают как его альтернативные возможности, от которых он отказался в пользу получения еще большего дохода за счет наличия образования в будущем. Индивид мог бы поступить иначе, не получив образования, начать работать и получать заработную плату, вместо того, чтобы платить за образование. Но в этом случае, как показано и на графике, его доход оставался бы неизменным, в то время как у тех, кто решился потратить средства на образование, доход растет постоянно.

Доход индивида, помимо его опыта и знаний, зависит также от его личностных характеристик, а именно, пола, возраста, а также неформальных институциональных особенностей социальной среды. С другой стороны, асимметрия между расходами и, соответственно, доходами в процессе формирования и реализации человеческого капитала существует не только в отдельной стране, но и в глобальном масштабе между индустриально развитыми и развивающимися странами. Гендерное же неравенство в доходах, при равных параметрах человеческого капитала, присутствует почти во всех странах, а возраст также влияет на уровень доходов. Практика показывает, что в зависимости от опыта и стажа, заработная плата постепенно повышается, сначала быстрыми темпами, а затем темп ее роста замедляется.

От дохода зависит уровень потребления и сбережений, так как люди склонны накапливать сбережения особенно ближе к преклонному, пенсионному возрасту, когда есть риск снижения ныне имеющихся доходов. В начале своей трудовой деятельности, когда человек еще молод, оплата его труда невысока, и он не имеет возможности сберегать часть своего дохода. Кроме этого в молодом возрасте человек не думает о старости, о необходимости откладывать деньги, а наоборот планирует увеличивать свои доходы. Ближе к среднему возрасту, с увеличением заработной платы прямо пропорционально увеличиваются и сбережения. С этого момента они имеют восходящую динамику, которая до-

стигнув своего пика в момент выхода на пенсию, постепенно идет на убыль, так как индивид перестает сберегать на будущее и тратит свои отложенные сбережения. Подобная модель человеческого поведения была разработана Франко Модильяни и известна как гипотеза жизненного цикла. Сам жизненный цикл, показывающий изменение сбережений в зависимости от возраста можно продемонстрировать на **графике 1**.

График демонстрирует изменение доходов в форме параболы, где рост доходов начинается с 20-ти лет, достигает пика в зрелом возрасте и постепенно убывает к пенсионному возрасту. Потребление при этом, на протяжении всего жизненного цикла остается неизменным. Накопления же повышаются с 25-ти лет, когда уже есть постоянный заработок, постепенно увеличиваются доходы, к зрелому возрасту превышающие уровень потребления и с выходом на пенсию начинают снижаться, а после определенного периода становятся ниже потребления. Эта модель была построена на основе работ И. Фишера о выборе между потреблением и сбережениями.

Таким образом, можно сделать вывод, что индивидуальный уровень человеческого капитала проходит несколько стадий, к которым относятся накопление знаний в период образования, когда человек не зарабатывает, а тратит, затем начало трудовой деятельности, когда увеличиваются доходы, и соответственно, сбережения, и последний этап, где наблюдается снижение доходов, когда индивид тратит то, что скопил за годы.

Рассмотрение индивида как основного элемента в формировании человеческого капитала, эту движущую силу общества, является главным постулатом методологического индивидуализма. Методологический индивидуализм предполагает объяснение общественных явлений в терминах индивидуального поведения человека и предусматривает, что в центре всех экономических явлений находится человек, его идеи, цели. Само выражение "методологический индивидуализм", было введено в обращение Йозефом Шумпетером в 1908 году [1, с.39]. Индивидуалистами можно также назвать маржиналистов и многих представителей классической школы политэкономии, по мнению которых интересы человека первичны по отношению к интересам социума.

Институционалисты, напротив, отрицают методологический индивидуализм, утверждая, что действия каждого отдельного индивида определяются ситуацией в экономике в целом, а их цели, решения, взгляды формируются под влиянием общества. По существу, данная проблема непосредственно связана с постановкой вопроса о соотношении частных и общественных интересов.

Проблема частных и общественных интересов возникла почти всегда на протяжении истории развития экономической мысли, поочередно с превалированием мнений о первичности тех или иных. Но к этой проблеме невозможно подойти одностороннее, придерживаясь одного из методологических позиций, так как частные интересы, несомненно, формируют общественный ин-

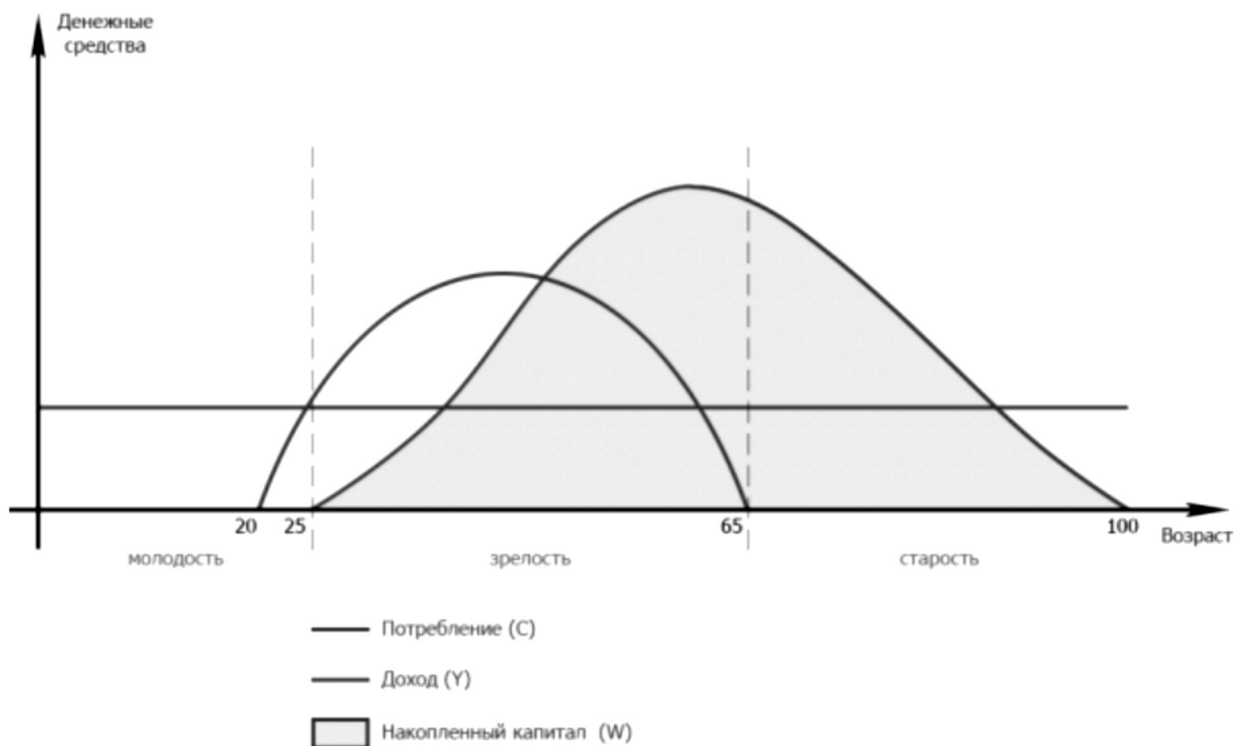


График 1.

терес, являющийся в принципе совокупностью интересов индивидов. В свою очередь, сформировавшийся под влиянием интересов отдельных личностей, общественный интерес может влиять, иногда императивно, на интересы индивидов.

Методологический индивидуализм как бы перерастает в институциональный индивидуализм, когда утверждается роль целого по отношению к частному. Но в этой логике человеческий капитал из индивидуального статуса переходит в ранг общественного достояния и всё подчиняется общей парадигме социально-экономического развития. Вопрос о том, насколько она, в свою очередь, выражает частные интересы, способствует свободе реализации человеческого капитала до конца не определён, так как данный процесс подвержен воздействию многих, в том числе неэкономических факторов.

Нельзя отрицать, что в общественном, в том числе экономическом развитии должен присутствовать общий вектор развития. Но он должен быть ориентирован на человека, возможности наращивания им потенциала в виде человеческого капитала и создания благоприятных условий для его реализации. Будет ли осуществлять этот процесс в семье, на уровне предприятия, или усилиями государства – может иметь разные методологические установки и модельные построения. Для каких-то стран может применяться методологический индивидуализм или институционализм, а национальные модели формирования человеческого капитала в состоянии совмещать их.

Примером индивидуализма и приоритета частных интересов является американская модель экономики. Теория человеческого капитала в сущности и возникла в Америке и с самого своего становления опиралась на индивидуалистический подход. Она направлена на достижение личного успеха благодаря индивидуальной инициативе человека. В отличие от европейской модели, здесь государство не доминирует в устремлениях человека к растущему благосостоянию. Поэтому люди не склонны работать в одних и тех же коллективах, часто меняют место работы и больше мотивированы на достижение личных результатов, продвижение по карьерной лестнице. В такой модели поведения человеческого капитал оказывается более мобильным и инвестируется туда, где приносит больше дохода.

По-другому выглядит, японская модель формирования и реализации человеческого капитала. Она основана на идее корпоративности, достижения успеха в рамках коллектива, а не в индивидуальной схеме поведения. Одной из важнейших характеристик японской модели является система пожизненного трудоустройства, а также построение благоприятных отношений с коллегами, так как от этого зависит производительность как самого работника, так и всей фирмы. Положительным фактором пожизненного трудоустройства в Японии является повышение ответственности каждого индивида, а также их заинтересованности в процветании предприятия в котором они работают. В результате формирования семейно-партнёрских отношений в рабочих коллективах складывается так называемый социальный капитал. Понятие социального капитала сводится к патерналистским отношениям в процессе производства, которые увеличивают производительность и благоприятствуют развитию фирмы и посредством этого роста доходов работников. В отличие от человеческого капитала в американской модели, это не совокупность каждого индивида как инвестора для краткосрочного увеличения его доходов, а общность отношений, умение работать ради целей корпоративного роста для увеличения инвестиций в человеческий капитал в долгосрочном плане.

Таким образом, можно сделать вывод, что индивидуальный и корпоративный модели, а также степень государственных усилий в процессе формирования и реализации человеческого капитала имеют отличия. Они могут быть применены в тех или иных странах в зависимости от эффективности и особенностей национальной модели экономики. Но для этого прежде всего необходимо, чтобы люди выступали как собственники человеческого капитала, обладающие правом инвестора этого капитала и рассчитывающего на соответствующий доход, а не как трудящиеся или наёмные работники. Вопрос о том, каким образом будет складываться подобная система отношений, зависит как от индивида, так и от общества. Но ясно одно – чем в большей степени человек выступает в качестве субъекта человеческого капитала и насколько прибыльным является этот капитал, зависит степень развитости страны в глобальном масштабе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блауг М. Методология экономической науки. Журнал "Вопросы экономики" 2004
2. Лукас, Р. Лекции по экономическому росту. Издательство института Гайдара. Москва 2013
3. Becker, Gary. Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education.–3rded. The University of Chicago Press.1993