

УДК 336.02:64.011.34

**ФОРМИРОВАНИЕ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА
И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ФИНАНСОВЫЙ АСПЕКТ**

*канд. экон. наук, доц. В.В. БОГАТЫРЕВА
(Полоцкий государственный университет)*

Обосновано влияние человеческого капитала на уровень национального хозяйства и способность государства действовать в мировой экономической системе. Исследовано экономическое содержание понятия «человеческий ресурс» как специфического и важнейшего из всех видов экономических ресурсов. Дана сравнительная характеристика и выявлены характерные различия понятий «человеческий ресурс» и «трудовой ресурс». Определены уровни инвестирования в человеческий капитал. Выявлено, что главным и первым инвестором в человеческий капитал является государство. Дана характеристика социальной политики государства за предыдущие годы и обосновано ее влияние на процесс формирования человеческого капитала и человеческого ресурса на макро- и микроуровне. Обоснована взаимосвязь важного актива отдельно взятой организации и национальной экономики в целом – человеческого ресурса и формируемого этим ресурс капитала.

Введение. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь в предстоящем пятилетии содержит следующую главную цель – дальнейший рост благосостояния и улучшение условий жизни населения на основе совершенствования социально-экономических отношений, инновационного развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Сегодня система государственного управления вышла на качественно новый уровень достижения конечного результата – улучшения качества жизни и повышения благосостояния белорусских граждан.

Эволюционное развитие общества сопровождается эволюцией статуса человека в экономической системе общества. Труд, представляющий собой осознанную, целенаправленную и результативную деятельность, – наиболее существенная часть жизнедеятельности человека, и понятия в этой сфере трансформируются наиболее динамично.

На стадии зарождения капитализма базовым для развития производства было понятие «рабочая сила», или способность к труду, «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Человека здесь рассматривали как средство труда, как производительную силу и оценивали его способности лишь в процессе производства экономических благ. Физические и духовные способности имели качественное измерение, но структурно не были представлены и оценивались упрощенно в количественном выражении [1].

С увеличением роли научно-технического прогресса в экономическом росте изменилось отношение западных экономистов к проблемам воспроизводства рабочей силы. Центр внимания ученых сфокусировался на проблемах создания качественно новой рабочей силы.

Всемирная автоматизация производственных процессов и ввод в эксплуатацию сложных в управлении механизмов вызвало к жизни понятие «человеческие ресурсы», выражающее иную сущность и другое качество труда и трудовых отношений. Человеческие ресурсы включают уровень образования, способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников, состояние их здоровья, общую культуру и нравственность, совершенствование трудовых взаимоотношений, мотивацию, предприимчивость и др. [1].

Таким образом, важным фактором, определяющим уровень национального хозяйства, является его экономический потенциал, основу которого составляет человеческий капитал, во многом определяющий способность государства действовать в мировой экономической системе. Исследование человеческого ресурса, сформированного посредством человеческого капитала, как важного актива отдельно взятой организации и национальной экономики в целом, а также изучение процесса формирования указанных категорий и управление этим процессом имеет большое теоретико-методологическое и практическое значение.

Работники предприятий (носители человеческого капитала) непосредственно участвуют в финансовых отношениях государства и способствуют образованию чистого дохода, а значит, человеческий капитал играет ключевую роль не только в финансах предприятия, но и государства.

Теоретической основой настоящего исследования послужили работы представителей классической школы политэкономии (А. Смит, К. Маркс, Дж.С. Миль, Ж.Б. Сей), неоклассиков (А. Маршалл, Р. Солоу). Особый интерес для данного исследования представляют работы Т. Шульца – термин «человеческий капитал» впервые появился в работах этого ученого (50 – 60 годы XIX столетия). Он обратил внимание на тот

факт, что благосостояние человека зависит не столько от земли, техники, сколько от знаний (навыков). Кроме того, одними из основателей научного направления по исследованию человеческих способностей к труду и эффективности использования этих способностей в целях увеличения дохода являются У. Петти и Д. Рикардо.

Основная часть. Финансовые аспекты человеческого капитала были охарактеризованы автором в предыдущих научных статьях. Исследование финансового аспекта сущности человеческого капитала позволило обосновать участие этой категории не только в процессе формирования добавленной стоимости, но и в процессе распределения дохода. Для чего предложена методика оценки человеческого капитала, определение степени участия каждого индивида в формировании добавленной стоимости, разработан механизм мотивации работника за качественно выполненный «труд», при котором будет обеспечено участие всех субъектов производственно-хозяйственной деятельности в распределении дохода.

Все поставленные задачи обусловили рассмотрение человеческого капитала как элемента двух подсистем системы финансового менеджмента: управляющей и управляемой. В управляющей подсистеме человеческий капитал представлен рабочей силой, в функции которой вменено осуществлять управление финансами; в управляемой системе человеческий капитал в силу своего содержания является источником финансовых ресурсов, ведь и трудовой и материальный ресурс при рассмотрении с позиции стоимости и выгоды вложений принимает характеристики финансового. Так, именно способности и навыки человека участвуют в производстве и в результате их капитализации приносят дополнительный доход собственнику.

Представляется, что понимание финансового ресурса предприятия только как денежных средств, имеющихся в распоряжении субъекта хозяйствования, слишком узко. Финансовые ресурсы можно рассматривать как источники денежных средств, аккумулируемые предприятием для формирования необходимых ему активов в целях осуществления всех видов деятельности. Поэтому при таком рассмотрении любой ресурс может быть признан финансовым.

Рассмотрим сущность понятия «человеческий ресурс».

Ресурс с экономической точки зрения – источники и предпосылки получения необходимых людям материальных и духовных благ, которые можно реализовать при существующих технологиях и социально-экономических отношениях. Ресурсы подразделяют на три основные группы: материальные ресурсы, трудовые ресурсы, природные (естественные) ресурсы [2]. Существуют и другие классификации ресурсов. Однако неоспоримым остается тот факт, что именно человек со всеми его качествами – важнейший элемент организации. Люди разнятся своими возможностями, подходами, вкусами. У каждого человека свой стиль, интеллектуальные способности, способы выполнения работы. Способности индивидуума могут быть классифицированы как: механические двигательные-координационные; умственные; творческие. Многие из этих способностей обуславливаются генетическими факторами и мало поддаются тренировке (пример, беглость пальцев и быстрота реакции). Другие, такие как мастерство общения и руководства, поддаются тренировке значительно легче. Навыки в этих областях человек получает дома, в школе и на работе.

Человеческие ресурсы – специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов.

Как фактор экономического развития человеческие ресурсы – это работники, которые имеют определенные профессиональные привычки и знания и могут использовать их в трудовом процессе.

В зависимости от цели исследования человеческие ресурсы характеризуются разными социально-экономическими категориями:

- *население* – это совокупность людей, которые проживают на определенной территории;
- *трудовые ресурсы* – это часть населения страны, которая за своим физическим развитием, умственными способностями и знаниями способна работать в народном хозяйстве;
- *экономически активное население, или рабочая сила*, – это часть трудовых ресурсов, которая на протяжении определенного периода обеспечивает предложение своей рабочей силы для производства товаров и предоставление услуг. Количественно экономически активное население состоит из численности занятых экономической деятельностью и численности безработных [3, с. 54].

Рабочая сила есть такой же ресурс, как и материальные, технические, финансовые ресурсы, однако имеет принципиальные отличия от названных ресурсов, которые заключаются в следующем:

- если со временем материальные, технические ресурсы стареют (физически, морально), то трудовые ресурсы дорожают (улучшается квалификация рабочего, растет опыт);
- наемный работник может отказаться от условий, на которых предприятие предполагает его использовать;
- работник может уволиться из предприятия по собственному желанию;
- работник может бастовать;
- работники не могут рассматриваться как однородная субстанция;
- работники могут переучиваться;
- работники могут решать, что те или иные типы профессий для них социально не приемлемы, с ними необходимо вести переговоры.

Представляется, что человеческий ресурс шире трудового. Человеческому ресурсу присущи все характеристики трудового, а трудовой не охватывает все аспекты человеческого. На наш взгляд, человеческие ресурсы – это не только способность к труду в настоящее время, но и способность развивать уже имеющиеся возможности и приумножение опыта, а также желание передать свой опыт. Человеческий ресурс как организации, так и государства в целом формируется посредством человеческого капитала. Эти две экономические категории тесно переплетены между собой. Так, оценив человеческий капитал, можно судить о величине человеческого ресурса, находящегося в распоряжении субъекта экономики.

Другими словами, человеческий капитал – это капитал, представленный человеческим ресурсом, а ресурс – это то, что сформировано этим капиталом. Так, капитал рассматривают как денежную сумму, вкладываемую в предприятие с целью получения прибыли. Капитал отражается в пассиве баланса, но выступает как совокупность средств, отражаемых в активе.

Таким образом, человеческий ресурс – это ресурс, который приносит прибыль и сформирован за счет определенного капитала. Тогда если допустить, что финансовый ресурс – это не только денежные средства как таковые, но и источники денежных средств (например, человеческие способности), то человеческий капитал, отражаемый в пассиве баланса организации, формирует человеческий ресурс (часть финансового ресурса), отражаемый в активе.

Человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы [4].

Человеческий капитал отражает отношения между обществом, семьей, индивидом и организацией (системой организаций) по поводу формирования, воспроизводства, перераспределения и использования созидательной способности человека [5].

Инвестиции в человеческий капитал – это целенаправленное вложение средств в отрасли и сферы, обеспечивающие улучшение качественных параметров человека, в первую очередь его рабочей силы (уровня образованности, развития интеллекта, творческого потенциала, физического и психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т.д.) [6, с. 169].

Несомненно, накопленные знания человека являются его собственным достижением. Однако и государство, и условия труда, создаваемые работодателем, также влияют на развитие работника.

В зависимости от уровней образования человеческого капитала его можно подразделить на три составляющие: личный (самоинвестирование и самообразование каждого человека), предприятия (инвестируется за счет компаний), общественный (инвестируется за счет государства).

Что касается формирования человеческого капитала людей государством, он формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе: в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется человеческий капитал и за счет притока из других стран, убывает за счет его оттока.

Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека предпринимаемых автоматически через рынок: оно может повлиять на доходы тех, кто делает (через систему налогов и субсидий), а также в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов).

Наиболее важными инвестициями в человеческий капитал являются вложения в здравоохранение, в образование и в социальное воспитание. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Существует несколько подходов к определению понятия инвестиций в человеческий капитал работника. Одним из первых данное понятие сформулировал Г. Беккер. Расходы на образование, профессиональную подготовку работника на рабочем месте или в специализированном учебном заведении, затраты на здравоохранение – все это вложения в человеческий капитал, который представляет собой такую же неотъемлемую составную часть национального богатства, как заводы, жилые дома, оборудование и пр. [7, с. 34].

Под инвестициями в человека К. Макконелл и С. Брю понимают любое действие, повышающее квалификацию и способности и тем самым производительность труда рабочих [8, с. 71]. Они выделяют три вида инвестиций в человека:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание и улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Из всех видов инвестиций в работника наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Это наиболее очевидный вид инвестиций [9, с. 42].

Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, получаемую с опытом работы, составляют определенный запас производительного капитала. Денежная ценность этого запаса капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал могут «арендовать» работодатели на рынке труда.

Основываясь на вышесказанном, можно сделать вывод, что главным и первым инвестором в человеческий капитал является государство.

В Республике Беларусь сумма расходов в сфере образования и здравоохранения незначительна, составляет всего лишь 3,7 и 3,3 % соответственно от общей суммы расходов. Но прослеживается положительная тенденция по увеличению расходов. Что же касается социальной политики, то в 2009 году по сравнению с 2008 годом произошло резкое снижение суммы расходов государства на социальные мероприятия, а именно с 33,68 до 7,91 %. Это связано в основном с уменьшением общей суммы расходов государственного бюджета на 33,8 %.

Государство имеет широкие возможности для прямого и косвенного влияния на производство человеческого капитала. Поскольку государство направляет большую часть ресурсов страны на инвестиции в человеческий капитал, его решения имеют фундаментальное значение для его производства.

В настоящее время роль государства в этой области достаточно велика. Государство прибегает как к принудительным, так и к побудительным мерам в этой области. К принудительным относятся обязательное для всех формальное образование в объеме средней школы, обязательные медицинские профилактические мероприятия (прививки) и др. Однако главными мерами являются побудительные.

Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека предпринимаемых автоматически через рынок: оно может повлиять на доходы тех, кто делает (через систему налогов и субсидий), а также в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов).

По мнению Г. Беккера, ни одно государство в современном мире не способно обеспечить себе поступательное развитие, не вкладывая денег в своих людей.

Между тем, говоря об образовании в Республике Беларусь, объем государственных расходов в этой сфере один из самых высоких среди развитых стран мира. Согласно Докладу о развитии человека за 2009 год государственные расходы на образование в Беларуси составили 6,8 % от ВВП. Для сравнения, в России этот показатель составил 3,7 %, в Украине – 4,6 %, Казахстане – 2,4 %, в Австралии – 4,8 %, Ирландии – 4,3 %, Канаде – 5,2 %, Японии – 3,7 %. В Беларуси все дети получают бесплатное обязательное базовое, общее среднее или профессиональное образование.

Наряду с образованием наиболее важными являются капиталовложения в здоровье. Это приводит к сокращению заболеваний и смертности, продлеванию трудоспособной жизни человека, а следовательно времени функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая – приобретенной в результате затрат самого человека и общества.

Рассмотрим образование личного человеческого капитала.

Необходимым условием реализации способности человеческого капитала к созданию добавленной стоимости является мотивация работника к творческому производительному труду. Мотивы поведения человека вытекают из его потребностей, желаний. Следует обратиться к пирамиде иерархии потребностей человека согласно Абрахама Маслоу.

Абрахам Маслоу выделил пять уровней потребностей человека. У подножия пирамиды находятся физиологические потребности: в еде, питье, отдыхе и др. На вершине пирамиды – потребности в самоактуализации. Чем выше потребности конкретного человека располагаются к вершине пирамиды, тем, соответственно, у него больше желание трудиться [10].

Вложения в личный капитал являются фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования капитала индивида. Далее приумножение человеческого капитала во многом зависит от средств и времени конкретного человека.

Человек тратит определенные средства, чтобы обеспечить свое образование, на поиск места трудоустройства (даже в другой стране, мигрируя), на повышение своих профессиональных качеств, на выполнение жизненных сил и энергии для производительного труда. Эти средства можно было бы потратить на текущее потребление, однако человек сознательно отказывает себе в чем-то «сегодня», чтобы заработать и потратить больше «завтра». Таким образом, человек постоянно вкладывает средства на приобретение знаний и опыта в работе, просчитывая результат от вложений в будущем.

Формирование человеческого капитала за счет инвестирования на уровне организации было рассмотрено в ранее опубликованных работах автора, а основные аспекты представлены выше.

Выводы. Представляется, что человеческий ресурс шире трудового. Человеческому ресурсу присущи все характеристики трудового, а трудовой не охватывает все аспекты человеческого. На наш взгляд, человеческие ресурсы – это не только способность к труду в настоящее время, но и способность развивать уже имеющиеся возможности и приумножение опыта, а также желание передать свой опыт. Человеческий ресурс как организации, так и государства в целом формируется посредством человеческого капитала. Другими словами, человеческий капитал – это капитал, представленный человеческим ресурсом, а ресурс – это то, что сформировано этим капиталом.

Таким образом, человеческий ресурс – это ресурс, который приносит прибыль и сформирован за счет определенного капитала. Тогда если допустить, что финансовый ресурс – это не только денежные средства как таковые, но и источники денежных средств (например, человеческие способности), то человеческий капитал, отражаемый в пассиве баланса организации, формирует человеческий ресурс (часть финансового ресурса), отражаемый в активе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демин, П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции Республики Беларусь / П. Демин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://evolutio.info/index.php?option=com/>. – Дата доступа: 27.09.2010.
2. Глоссарий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RQlxzwx. – Дата доступа: 12.09.2010.
3. Человеческий потенциал Республики Беларусь / С.Ю. Солодовников [и др.]; науч. ред. П.Г. Никитенко; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Беларус. навука, 2009. – 716 с.
4. Норкина, И.М. Инвестиции в человеческий капитал – важнейший фактор экономического роста / И.М. Норкина, С.М. Бухонова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.bstu.ru/conf/docs/0033/0806.doc/>. – Дата доступа: 20.09.2010.
5. Козлов, А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда / А.И. Козлов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1577/>. – Дата доступа: 29.09.2010.
6. Матвеевко, О.В. Инвестирование в человеческий капитал как способ повышения эффективности производства в промышленности / О.В. Матвеевко // Сб. науч. работ студентов третьей междунар. студ. конф. регион. ун-тов «Студенческая зима в Бресте-2008». – Брест: Изд-во БрГТУ, 2009. – № 3. – С. 167 – 172.
7. Кирьянов, А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А.В. Кирьянов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/ad/adframe.php?n=a98f5226&what=zone:5&target=_top.
8. Bowen, H.R. Investment in Human Capital and Economic Growth / H.R. Bowen // Perspectives on Economic Growth. – N.Y., 1968. – 243 с.
9. Бондаренко, Г.И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства и развития / Г.И. Бондаренко. – Ростов н/Д: Терра, 2003. – 212 с.
10. Щербатых, Ю.В. Пирамида Маслоу в гуманитарных и экономических науках / Ю.В. Щербатых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://no-stress.ru>. – Дата доступа: 03.02.2010.

Поступила 01.10.2010

FORMATION AND CORRELATION OF THE HUMAN RESOURCE AND THE HUMAN CAPITAL: FINANCIAL ASPECT

V. BAHATUAROVA

Influence of the human capital on level of a national economy and ability of the state to operate in world economic system is justified. The economic content of concept «a human resource» as specific and major of all types of economic resources is researched. The comparative characteristic is given and the characteristic distinctions of concepts «a human resource» and «a labor resource» are revealed. Investment levels in the human capital are defined. It is revealed that heads the and the first investor in the human capital the state is. The characteristic sotsi-alnoj politicians of the state for previous years is given and its influence on process of formation of the human capital and a human resource on macro- and micro level is justified. The correlation of vazh th active separately the taken organization and national economy as a whole – a human resource and the capital formed this resource is justified.