

УДК 330:331.101.262

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ЧЕЙ ОН?

В.А. Петрищев

Тверской государственный университет, г. Тверь
Кафедра экономической теории

Теоретически разграничены инвестиции в профессиональное развитие наемных работников за свой счет и за счет капитала фирмы. В первом варианте происходит развитие рабочей силы и рост дохода при ее продаже. Во втором – превращение человека в объект вложений капитала, в результате которого утрачивается собственность самого человека на ту часть его способностей к труду, которая создается (инвестируется) капиталом.

Ключевые слова: способности к труду, инвестиции в их развитие, собственные инвестиции, инвестиции фирмы, человеческий капитал.

В существующей экономической литературе понятие «человеческий капитал» трактуется различно [1]. В большинстве работ оно предстает как инвестирование, обеспечивающее накопление способностей к труду, и в этой же мере увеличивающее доход работника. В итоге получается, что «человеческий капитал» является результатом настоящих или прошлых инвестиций, цель которых приносить доходы в будущем.

Другой подход к определению «человеческий капитал» – гуманитарный. Наемные работники предстают в нем не как просто рабочая сила, а как субъекты творчества, или хотя бы как исполнители все более квалифицированного труда, требующие больших знаний, вообще образования, интеллекта, компетенций, культуры, коммуникабельности, сознательной ответственности [3, с. 127]. И в этом подходе также предполагается инвестирование в развитие способностей к труду, хотя и без акцента на рост дохода. Таким образом, в любом подходе «ядро теории человеческого капитала – инвестиционная трактовка затрат на качественное совершенствование человеческого потенциала» [6, с. 18].

Однако в литературе не поставлен и не решен вопрос о том, каков *объект* и кто субъект указанного инвестирования. Одно дело – собственные инвестиции самого наемного работника в собственное (и детей) развитие профессиональных способностей (вширь и вглубь). Субъект и объект здесь один и тот же. Другое дело – субъект инвестирования – фирма (предприятие, капитал), а объект – наемный работник. Рассмотрим эти два варианта с точки зрения их условий, процесса и результата, т.е. по сути.

В первой трактовке человеческого капитала фактически идет подмена понятий «рабочая сила» и «человеческий капитал». Конечно, если рабочую силу понимать только как простую, как способность только к простому физическому труду, то развитие ее как все более квалифицированной, все более способной к творчеству, то тогда можно придать термину «рабочая сила» прежний «грубый» смысл, а понятием «человеческий капитал» оттенить ее качественное развитие. Но суть от этого не изменится – ничего «капитального» нет, если работник за свой счет развивал свои способности к труду и «самовозрастания» дохода от их продажи не происходит. В этом варианте (развитие рабочей силы за счет собственных «инвестиций» самого работника) при использовании такой рабочей силы происходит рост стоимости рабочей силы (V), ее полезности (L) и рост новой стоимости ($V + m$) (рис. 1).

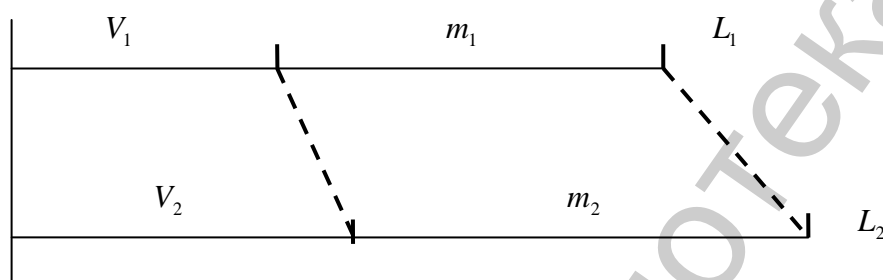


Рис. 1. Динамика прибыли (m), полезности (L) и стоимости рабочей силы (V) при ее развитии за собственный счет

Как показано на рис. 1, при развитии рабочей силы за счет самого работника увеличивается ее полезность для капитала (вместо труда L_1 он выполняет труд L_2), увеличивается создаваемая наемным работником стоимость рабочей силы (от V_1 до V_2), растет прибыль работодателя (от m_1 до m_2).

В научном смысле в этом варианте «инвестирования» «человеческого капитала» не возникает: наемный работник увеличивает полезность своего товара – рабочей силы, продает ее дороже, ибо качественный товар в каждый данный период имеет более высокую стоимость.

Например, если стоимость месячной рабочей силы была 4 тыс. руб., а работник в среднем затрачивал на повышение своей квалификации ежемесячно в течение года по 1 тыс. руб., то он *сам произвел свою рабочую силу* как обладающую более высокими полезными (для покупателя) свойствами и месячная ее стоимость возросла до 5 тыс. руб. Соответственно, если ранее он обеспечивал работодателю 6 тыс. руб. прибыли, то после развития своей рабочей

силы такой работник обеспечит прибыль в размере 7,5 тыс. руб.

В итоге увеличился «доход» наемного работника, но не как самовозрастание инвестированных средств, а как результат производства того товара, который он и ранее продавал, но теперь этот товар произведен им же с более высокими полезными свойствами, а потому и стоит он соответственно дороже.

Работодатель также заинтересован в инвестициях самого работника в развитии своих способностей к труду. Общество в целом поэтому также одобряет такое поведение работника, когда он расходует зарплату на укрепление здоровья, повышение образования своего и детей. Все это обеспечит рост не только его «дохода», но и дохода общества.

Остается заметить, что все это верно лишь в части развития профессиональных способностей к труду. Так образование здесь выступает не как самоценность, не как развитие человека, а как развитие его рабочей силы, которая будет дороже, но полезнее для покупателя, так как создаст ему большую прибыль.

Представление, что инвестиции самого работника в свое (и своей семьи) развитие выступают как образующие человеческий капитал (запас знаний), покоится на предпосылке, что эти *разовые* инвестиции дают «отдачу» (доход) в течение долгих лет (двадцать-тридцать). Но знания нельзя просто «накопить», они быстро утрачиваются без их реализации, что соответственно требует постоянных затрат, непрерывного образования. Именно поэтому речь должна идти о производстве и воспроизводстве способностей к труду (в том числе более квалифицированному, творческому и т.д.), *создании* их стоимости, а не самовозрастании средств, затраченных на развитие способностей к труду. «Человек ничего не добавляет к капиталу, когда он тратит деньги на свое обучение или образование для какого-либо полезного занятия ... капитал никогда не является качеством самого человека, которое употребляется для производственных целей» [5, с. 106].

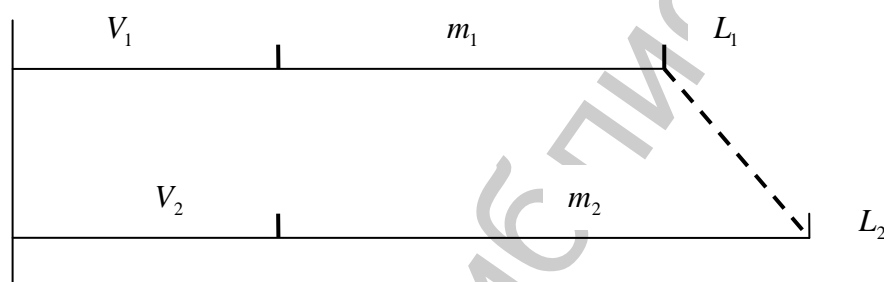
Кроме того, в долгосрочной динамике издержки на производство рабочей силы и повышение квалификации могут возрасти, но ее стоимость может снизиться, если растет производительность общественного труда и соответственно удешевляются жизненные средства. Соответственно снизится или останется постоянной реальная заработная плата (доход наемного работника) и никакого «человеческого» капитала в этом случае не получится. Так известно, что в США за последние 20 лет общая квалификация наемных работников повысилась, а их реальный доход (зарплата) несколько снизился.

Реальное существование человеческого капитала возникает тогда, когда развитие рабочей силы происходит не за счет самих работников, а за счет капитала (за счет фирм и государства). Здесь имеет место процесс, подобный по сути затратам капитала на

приобретение более совершенных средств производства. Во-первых, если подготовка и развитие рабочей силы хотя бы частично совершаются за счет капитала, то *в этой же мере* стоимость рабочей (и заработная плата) не возрастает, так как расходы несла фирма, а не сам работник. Во-вторых, хотя рабочая сила и ее полезность возрастают, но в этой части (в той, в которой они обеспечивались за счет фирмы) не принадлежат её носителю, а де-факто есть собственность того, кто инвестировал ее подготовку, повышение квалификации.

Итак, весь вопрос в том, кто субъект и кто объект инвестирования. Если субъект инвестирования – фирма, предприятие, а объект – работник, то это действительно капитал предприятия в человеческой, а не «вещественной» форме.

Стало быть, инвестируемые средства не всегда способны к самовозрастанию: если работник сам себя «инвестирует», то самовозрастание инвестиций не происходит, ибо в их меру растут и стоимость рабочей силы, и величина ее полезности (труда), но «прибавочного труда» для самого работника не возникает. Но если инвестиции авансированы фирмой, то их самовозрастание происходит. Производство эквивалента стоимости рабочей силы и создание прибыли имеют в этом случае вид, представленный на рис. 2.



Р и с . 2. Динамика прибыли при затратах капитала фирмы на развитие работников

Как показано на рис. 2, стоимость рабочей силы остается неизменной, а прибыль растет. Капитал сам несет все расходы на подготовку рабочей силы, ему и принадлежат все плоды от применения такой рабочей силы. Сам работник *в этой мере* не вправе претендовать на повышение заработной платы. Если, как и в первом примере, рабочая сила стоила 4000 руб. в месяц, то такой и осталась. Новая стоимость возросла также с 10 до 12,5 тыс. руб., прибыль увеличилась с 6 до 8,5 тыс. руб. Но так как фирма сама израсходовала на подготовку «своей» рабочей силы, например, 500 руб. (т.е. экономнее, чем это делает отдельный работник), то чистая прибыль составит 8 тыс. руб.

Дело, конечно, не только в выгоды для фирмы инвестировать капитал в рост профессиональных способностей нанятых ею

работников. Важна также сама возможность такого инвестирования. Эта возможность возникает при монополизации найма. Лишь тогда у фирмы будет гарантия, что работник, в способности которого фирма инвестировала свой капитал, не уйдет от нее в другую фирму, где попытается продать рабочую силу дороже, как подготовленную за свой счет. Иначе говоря, «препятствием для инвестирования предприятий в развитие своего человеческого капитала является вероятность того, что вложения в образование работников могут оказаться бессмысленными и даже вредными, поскольку, получив более высокую квалификацию, они смогут перейти на работу в конкурирующие фирмы» [4, с. 93].

Уверенность в отдаче от инвестиций фирмы в ее работника, т.е. от ее человеческого капитала, таким образом базируется на ее монопольном положении при найме труда, что предполагает и юридическое оформление условий и срока «отработки» вложений капитала фирмы в «человеков».

И напротив, «у фирм, работающих в условиях конкуренции, нет стимулов оплачивать издержки общей подготовки, поскольку они не могут быть уверены, что сохранят обученных работников. В результате издержки общей подготовки перекладываются на обучаемых путем снижения их зарплаток в период обучения... фирмы компенсируют для себя издержки этой подготовки, платя уже обученным работникам меньше, чем составляет их предельный продукт» [2, с. 318]. Как видно, компенсация инвестиций фирм «в человека» происходит либо за счет роста прибыли, либо указанным М. Блаугом путем.

Необходимость подготовки рабочей силы за счет капитала связана с гарантией закрепления кадров, а главное – с уверенностью, что работник полученную зарплату не израсходует на цели, мешающие нормальному воспроизводству и развитию (в меру потребностей производства) рабочей силы. Это воспроизводство частично не доверяется самому работнику, его все более берут на себя (с выгодой) фирмы и государство. Развитие рабочей силы становится все более необходимым для роста капитала. Поэтому частная собственность на рабочую силу и возможность тратить доход от нее по собственному усмотрению работника становятся все более нетерпимыми для капитала. Наконец, необходимость развития рабочей силы имеет материальное основание в росте применения высоких технологий.

Что касается затрат государства на образование и здравоохранение, то это есть реализация общего интереса (потребности) совокупного капитала (даже не монополистического). Ведь, на минимально необходимом (всеобщем) уровне для любого капитала нужны здоровые и образованные работники.

Итак, затраты капитала на подготовку (развитие) работников действительно образуют человеческий капитал, ибо само возрастание авансируемой стоимости (инвестиций) обеспечивается не только ее

«вложением» в машины, оборудование, но и в человека. Он становится *носителем вложения капитала*. Капитал производит способности работников (пока частично) и применяет их в процессе производства на «своем» предприятии. Человек-работник производится как улучшенный (улучшенная вещь), дающий большую полезность для капитала. Человек – вещь лишь по внешней форме отличается от физического капитала, становится внешней противоположностью последнего. Фирма определяет сравнительную выгодность инвестирования в физический капитал (средства производства) и в человеческий (рабочая сила).

В настоящее время затраты фирм на развитие «своей» рабочей силы составляет около 20% общих расходов на оплату труда [7, с. 327]. Кроме того, для капитала всегда важно определять отношения между инвестициями в людей и инвестициями в машины, так как применение человеческого капитала, как и вещественного, приносит дополнительный доход» [2, с. 129].

Человек как объект вложений капитала – это уже отчасти не продавец рабочей силы, а носитель инвестиций капитала, носитель не своей собственности. Ту часть способностей к труду, которая обеспечена за счет капитала (а не за счет самого работника), нельзя продать капиталисту. Последний уже произвел их (реально, а не формально) как свою собственность, хотя носителем этой части способностей является нанятый им работник. Это не найм рабочей силы, это вложение капитала, это капитал в человеческой форме, «человеческий капитал».

Поскольку рабочая сила частично становится «человеческим» капиталом, то физический капитал + человеческий капитал – это формы капитала. Тогда уже в этих пределах как бы исчезает противоположность труда и капитала.

Однако *капиталист-собственник* не вынужден к какой-либо деятельности для сохранения или возрастания его капитала. *Капиталист-предприниматель* – непременно должен осуществлять деятельность по организации и контролю своего дела. А *носитель человеческого капитала* вынужден трудиться. И его доход возрастает (не самовозрастает) только от роста его труда (в частности, от роста сложности его труда).

В синкретическом мышлении не различаются «инвестиции» в рабочую силу за счет ее носителя и за счет капитала. Поэтому все они объявляются инвестициями в человеческий капитал, где уже скрыт ответ на вопрос: чей он?

Список литературы

1. Петрищев В.А. Производственная деятельность и собственность. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2008. – С. 183–195.
2. Блауг М. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют. Пер. с англ. / Науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. – 416 с.
3. Бузгалин А., Колганов А. Человек, рынок, капитал в XXI веке //Вопросы экономики, 2006. – №3. – С. 125–141.
4. Егоров С. Человеческий капитал и экономический рост в условиях постиндустриализма //Вопросы экономики, 2004. – №5. – С. 85 – 96.
5. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. – М.: Гелиос АРВ, 2000.
6. Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация человеческого капитала //Человек и труд, 2006. – №9. – С. 17 –21.
7. Экономика: Учебное пособие для вузов /под ред. А.Т. Грязновой и др. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Единство, 2001. – 822 с.

WHOSE IS HUMAN CAPITAL?

V.A. Petrishev

Tver State University
Department of Economic Theory

The author differentiates the investment in employees' professional progress at the expense of personnel and the expense of business. The former situation leads to the labour development and capital growth when selling it. The latter situation implies the transformation of a human into an object of capital investment which results in lack of human employability that is generated by the capital.

Keywords: *employability, investment in employability, own investment, business investment, human capital.*

Об авторах:

ПЕТРИЩЕВ Виктор Александрович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Тверского государственного университета, e-mail: economteor@tversu.ru