

УДК 316.334.22:331.108

ББК 60.52:65.291.6

Б 12

И.А.Бабенко,

соискатель кафедры экономики и права, экономист, Федеральное бюджетное учреждение тюрьма, Саратовская область, г. Балашов, тел. 89172124733, 89063136536

e-mail: ale-tere@yandex.ru

О.А. Волкова,

доцент, доктор социологических наук, профессор кафедры экономики и права Филиал ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы имени П.А. Столыпина» в г. Балашове, Саратовская область, г. Балашов, тел. 8 (84545) 54319; домашний - 8 (84545) 24600, e-mail: volkovaoa@rambler.ru

Социологическая специфика сущности человеческого капитала (Рецензирована)

Аннотация: Исследуются особенности социологической специфики сущности человеческого капитала. Даются выводы о том, что необходимость исследования человеческого капитала и форм его отражения в мировой экономической системе определяется социологическим подходом к функционированию человеческого капитала. Ключевым фактором развития современного общества становятся научная и инновационная деятельность, образование, здравоохранение, совершенствование профессионального и творческого потенциала, наукоемкие и информационные технологии. Основой и предпосылкой всех изменений в обществе является человек, обладающий способностью к творческому труду, носитель определенной ценности.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновации, инвестиции, научно-техническая и инновационная политика.

Любое общественное явление предстает как элемент социальной системы, каковыми выступают общество, человеческий капитал и человек. В рамках этой системы анализируется человеческий капитал, все социальные явления и процессы, взятые в их взаимодействии.

Человеческий капитал — сложная, подвижная структура, находящаяся в постоянном изменении. Особенно крупные изменения произошли за последнюю четверть XX века. Нового уровня достиг процесс интернационализации, глобализации и инновации производительных сил, в частности, человеческого капитала.

Последние десятилетия отмечены нарастанием противоречий между уровнем развития производительных сил и развитием человека. Революционные изменения в производительных силах не сопровождались соответствующими переменами в положении человека. Приходит понимание того, что социальные услуги выступают объективно необходимым условием функционирования мировой экономической системы. Они создают условия для поддержания воспроизводства населения, повышения квалификации работников. Привлечение, подготовка, непрерывное повышение квалификации кадров требуют не меньших, а иногда больших затрат по сравнению с капиталовложениями в средства производства.

Чем сложнее труд, тем выше требования к квалификации, знаниям, опыту и ответственности работника. Как отмечал П. Друкер: «Бизнес - это организация, определяющим фактором существования или разрушения которой является квалификация ее сотрудников... Но знания - это специфический ресурс человека. Знание нельзя найти в книгах. Там можно найти только информацию; но знание - это способность применять

информацию в конкретной сфере деятельности»[1].

Квалифицированный труд производительнее простого труда по расчетам академика С.Г. Струмилина в 2-3 раза и соответственно оплачивается по тарифной сетке в 2-3 раза выше. Инвестиции в поддержание и повышение квалификации дают непосредственную отдачу и работнику, и предприятию. Правда, сохраняется проблема разграничения рабочей силы и человеческого капитала. На наш взгляд, прирост квалификации и дополнительная производительная сила квалифицированного труда как раз и могут превращаться в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала. Выборочные статистические обследования занятости населения показывают сокращение доли квалифицированного труда и рост доли рабочих механизированного труда. Так, в 2003 году водителей и машинистов подвижного оборудования было 6,8 млн. человек, 20,2 млн. квалифицированных рабочих было занято в других отраслях хозяйства. Неквалифицированным трудом было занято 8,1 млн. человек, 30 % от занятых рабочих[2].

На предприятиях трудовой капитал воплощается в труде квалифицированных рабочих, доля которых зависит от применяемой технологии. Улучшение технологии, переход на новые технологии требует инвестиций в повышение квалификации и переквалификацию. Опыт США наглядно показывает, что фирмы инвестируют более 30 млрд. долларов в год на повышение квалификации персонала. Одна только фирма «Дженерал электрик» инвестирует в трудовой капитал ежегодно более 100 млн. долларов[3].

Российские предприятия в большинстве экономят на расходах в человека. Многие предприятия ликвидировали ПТУ и центры производственного обучения, ограничиваются обучением на рабочем месте. Однако узконаправленная специальная подготовка не обеспечивает должной квалификации.

Постсоветской России присуща определенная специфика, которая заключается в том, что основной объем научных исследований фундаментального характера приходится не на университеты (вузы), как в большинстве стран мира, а на институты Академии наук. В то же время вузы осуществляют основной объем подготовки кадров, в том числе и высшей квалификации, при достаточно слабой научной базе и скромных масштабах финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). Создание инфраструктуры для содействия развитию связей между наукой и бизнесом в такой системе представляет собой нетривиальную задачу, поскольку на формировании инфраструктуры вокруг университетов будет сказываться недостаток научного потенциала, а в случае создания ее при научных организациях – нехватка молодых кадров.

Научно-техническая и инновационная политика, поддержка определенных видов НИОКР находятся в ведении целого ряда министерств и агентств, координация усилий между которыми, даже ключевыми ведомствами, развита слабо. Помимо министерств и агентств, в структуре государственного управления существуют и вневедомственные координационные, консультативные и совещательные органы. В их состав входят представители заинтересованных ведомств, но они скорее лоббируют свои интересы, чем координируют решения. Добиться перераспределения приоритетов в этой системе достаточно трудно, так как действует своеобразная инерционная траектория процесса принятия решений «от достигнутого».

Принято считать, что крупный бизнес в России недостаточно активен в сфере инновационного человеческого капитала. В течение нескольких последних лет инновационно активными, согласно статистике Росстата, являлись лишь 9-10% промышленных предприятий[4].

Если уровень инновационной активности компаний рассматривать по параметру расходов на внутрифирменные НИОКР, то Россия окажется позади не только развитых индустриальных стран, но и некоторых развивающихся. С этой точки зрения показательно ее сравнение с другими растущими и развивающимися экономиками – Бразилией, Индией и Китаем. Расходы фирм на НИОКР (процент от продаж) составляли в 2004 году в Китае 2,5%, в Бразилии – 0,9, в Индии – 0,46, в России – 0,3%[4]. Опросы относительно инновационной

активности промышленности дают более высокие оценки: расходы на НИОКР имеют около 40% компаний[5]. Более глубокое исследование характера НИОКР, проводимых на предприятиях, позволило сделать вывод о том, что они направлены преимущественно на небольшие усовершенствования, чтобы выжить в создавшихся условиях. Только половина предприятий, назвавшихся инновационно активными, постоянно осуществляет вложения в НИОКР.

Кроме того, важен такой параметр, как уровень расходов на НИОКР. По данным опроса ИЭПП, в России затраты компаний на них не превышают 8% общих расходов на технологические инновации, тогда как в европейских странах они составляют в среднем 20%; расходы фирм на приобретение патентов и лицензий не больше – 2%[6].

Необходимо отметить, что намечается и положительная тенденция роста расходов на НИОКР со стороны крупного бизнеса. Компании создают собственные исследовательские подразделения или институты. Увеличиваются также расходы компаний на научно-исследовательские проекты, выполняемые в организациях государственного сектора науки и вузах. Системных данных о размерах финансирования НИОКР со стороны бизнес-сектора нет, доступны только цифры по отдельным крупным компаниям, свидетельствующие о наличии значительных ресурсов поддержки науки. Можно также сделать вывод, что только некоторые, как правило, крупные и не самые высокотехнологичные компании начинают систематически финансировать НИОКР.

В начале XXI века экономически активное население составляло в России около 71 млн. человек, из них было занято в экономике 64,7млн. (91,1%), безработных – 6,3 млн. Увеличилась доля занятых с высшим и неполным средним образованием (с 32,9 до 34,6%). Понижилась доля занятых с более низким уровнем образования (с 17,8 до 8%), а также со средним специальным образованием (с 31,6 до 31,1%)[7].

Для ситуации с трудовыми ресурсами на этапах (2011-2015 гг.) и (2016-2025 гг.) характерно абсолютное и относительное сокращение трудоспособного населения. В целом за 2001-2025 гг. ожидается снижение численности трудоспособного населения на 14,3 – 15,5 млн. человек (См. Таблица 1)[8].

Динамика демографической нагрузки на трудоспособное население, как видно из таблицы, будет иметь волнообразный характер. Рост нагрузки за счет пожилых будет нейтрализован благодаря сокращению численности детей, что свидетельствует о существенном старении населения, возникновение дополнительных социальных проблем[9].

Таблица 1.

Трудовые ресурсы на перспективу (средний вариант)

	2015	2020	2025
Доля населения, %:			
- моложе трудоспособного возраста;	15,3	15,8	15,6
- трудоспособного возраста;	59,9	57,9	57,2
- старше трудоспособного возраста	24,8	26,3	27,2
Численность трудоспособного населения, млн.чел	80,4-81,0	75,8-76,3	71,9-73,1
Численность занятых в экономике, млн.чел	65,1-65,6	61,3-61,8	58,2-59,2

Лишь 5% экономически активного населения относится к категории высококвалифицированных специалистов (в ФРГ показатель составляет 56 %, в США – 43%) [10]. При этом в одних секторах есть свободные рабочие места, в других – избыток занятости. Одна из причин неравномерности распределения рабочей силы состоит в том, что система подготовки в вузах и профтехучилищах не отвечает требованиям экономики. Другая причина: огромная дифференциация в оплате труда способствует оттоку кадров из низкооплачиваемых секторов экономики. Высока вероятность того, что в России сохранится

длительная структурная безработица, если не будет создана эффективная система подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями экономики[11].

Образованию уделяется особое внимание в любом современном обществе. Вкладывая средства в образование населения страны, необходимо помнить то, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства. Например, в США рост образованности нации обеспечивает 15% прироста национального дохода. Учитывая, что расходуется на образование 6-7% от ВВП, видно, что инвестиции в образование являются высокоэффективными.

Еще один вид человеческого капитала - интеллектуальный капитал. Интеллектуальная, творческая деятельность является пока уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности, смекалки. Продукт интеллектуальной деятельности патентуется и закрепляется авторским правом как исключительная собственность автора, которому принадлежит право определения направлений и форм ее экономического использования. Объекты интеллектуальной собственности вовлекаются в хозяйственный оборот как нематериальные активы предприятий и увеличивают доходы фирмы и собственников данных активов.

О возрастании роли творческого начала в производстве свидетельствует рост доли специалистов в отраслях и на предприятиях. В начале XXI века в отраслях хозяйства работало почти 11 млн. специалистов с высшим образованием, 10,3 млн. специалистов среднего уровня квалификации. Если к ним добавить служащих и работников индивидуальных услуг, то численность работников преимущественно умственного труда сравняется с числом рабочих[2].

Намечаемое увеличение численности учащихся в профессиональной системе дает основание для оптимистических оценок, связанных с воспроизводством интеллектуального капитала и в целом человеческого потенциала (См. Таблица 2)[12].

Таблица 2.

Численность учащихся в России (млн.чел)					
Численность учащихся, в том числе:	1990	2000	2002	2005	2007
- численность учащихся в дневных общеобразовательных учреждениях	20,3	20,1	18,4	15,2	13,8
- в системе начального профобразования	1,8	1,7	1,6	1,5	1,3
- среднего специального образования	2,3	2,4	2,59	2,6	2,4
- высшего образования	2,8	4,7	5,9	7,06	7,5

Возрастание вклада интеллектуального капитала обеспечивается сохранением значительного числа исследователей, занятых научными разработками, хотя их число и снизилось почти в 2 раза относительно 1992 года. В начале века в науке было занято 885,6 тыс. человек, из них 422,2 тыс. исследователей, в т.ч. 22,3 тыс. докторов наук, 82,2 тыс. кандидатов наук. Следует отметить, что 66% научных сотрудников работают в предпринимательском секторе, что позволяет говорить об усилении прикладной направленности науки[13].

При всей оправданности критики недостатков в науке следует отметить сохранение тяги к творческой деятельности. За 10 лет численность аспирантов выросла в 2,5 раза, с 52 тыс. в 1992 году до 128,4 тыс. человек в последние годы. В 3 раза возросло число докторантов, с 1644 до 4462 человек[14].

На предприятиях роль инновационного человеческого капитала можно оценить по инвестициям в исследования и разработки. Так, внутренние затраты предпринимательского

сектора на исследования и разработки в 2001 году достигли 74 млрд. рублей, увеличившись за 8 лет в 15 раз. Повышается результативность исследований и разработок. Если в 1997 году было использовано 55,4 тыс. передовых технологий, то в 2001 году уже 80 тысяч. Интеллектуальный капитал проявляется непосредственно в активизации инновационных процессов на предприятиях[14].

Интеллектуальный капитал, как вид человеческого капитала, приобрел свою актуальность сравнительно недавно. В современном мире именно люди, обладающие большим объемом знаний, информации, занимают более выгодные места в жизни. Материальное производство уходит на второй план, уступая место все расширяющейся сфере услуг. Инвестиции в интеллектуальный капитал получают все большее распространение из-за высокой эффективности. Талантливые научные работники, а именно, высококвалифицированные сотрудники, получают высокие доходы от интеллектуальной собственности. Эта сфера в настоящее время развивается быстрыми темпами и является весьма перспективной и высокодоходной отраслью экономической деятельности.

За последние годы в России произошли существенные изменения в трудовых отношениях. Сформировался рынок труда, появились трудовые организации, базирующиеся на государственной, частной, смешанной и других формах собственности, появился такой феномен, как безработица, цена и стоимость рабочей силы, «утечка умов», человеческий капитал и человеческий потенциал. В связи с изменением некоторых ориентиров в развитии общества возникла необходимость рассмотреть социальные последствия экономических преобразований в обществе. Остро встала проблема социальной защиты работника, проблема регулирования социальных процессов в сфере труда, иное значение получили такие проблемы, как удовлетворенность трудом, мотивация и стимулирование труда, формирование и развитие человеческого капитала в стране. Все эти изменения заставили несколько по-новому рассмотреть некоторые основополагающие принципы и концепции социологии труда.

Когда-то воспитание, образование и фундаментальная наука считались затратным бременем экономики. Затем понимание их важности как факторов развития экономики и общества изменилось. И образование, и наука, и ментальность как составляющие человеческого капитала, и сам человеческий капитал стали главным фактором роста и развития современной экономики, общества и качества жизни. Ядром человеческого капитала, конечно, был и остается человек. Сам же человеческий капитал определяет ныне основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций.

Обсуждения темы потенциала человеческой личности как главного фактора социального развития общества и государства в 2003-2006 годы практически обходили вниманием тему демографии. Господствовало мнение, что убыль населения в России - естественный процесс, на который нельзя, да и не нужно пытаться влиять. Действительно, практически во всех странах Европы в последние годы наблюдается отрицательный прирост населения, что, однако, отнюдь не означает, что европейские правительства не озабочены этой проблемой и не пытаются ее решить. Более того, в разных странах с разной эффективностью реализуются программы как стимулирующие рождаемость (наибольшего успеха здесь достигли Ирландия и Швеция), так и по сокращению смертности. В частности, программа по сокращению смертности от ДТП привела за 2 года к сокращению смертельных случаев на автодорогах на 30 %.

Следует признать, что ситуация в демографической области для России складывалась неблагоприятно еще во времена СССР, но с начала 90-х годов можно говорить уже о глубоком демографическом кризисе, по мнению некоторых экспертов, даже о демографической катастрофе. С начала 90-х годов население России устойчиво сокращалось на 700-800 тыс. человек в год. При этом даже миграция, которая имела значительные масштабы в первой половине 90-х годов, не компенсировала этой тенденции. Тем более, что к 2006 году миграция существенно уменьшилась, составив порядка 120-130 тыс. человек в

год.

Таким образом, к 2006 году стало окончательно очевидно, что если существующая тенденция депопуляции сохранится, то (по разным оценкам) она приведет к тому, что к 2025 году на территории нынешней России будет проживать от 132 до 140 млн. человек, а к 2031 году – 126-139 млн. человек[9].

Социально-экономическая роль государства в решении демографической проблемы вообще и человеческого капитала в частности принципиально важна. Социализация, справедливая социальная политика отнюдь не являются свойствами социалистической идеологии. В начале XXI века сложилось положение, при котором социально-консервативная политика, направленная на развитие человеческого капитала, личности человека, оказывается более эффективной, чем социалистическая.

Состояние здоровья населения также сказывается на демографической ситуации, которую в настоящее время можно оценить как достаточно сложную. Численность населения России уменьшилась на 4,2 млн. человек с 148,2 млн. человек на 1 января 1991 года до 141,9 млн. человек на 1 января 2010 года и продолжает сокращаться[9].

Экономический ущерб от заболеваемости можно определить по каждому предприятию. Статистика регистрирует 67 больных на 100 обратившихся в год[2]. Потери рабочего времени по болезни в среднем составляют 20 дней в год. Значит, работник не создает продукции и не участвует в обеспечении прибыли. Ему надо платить больничные, нести расходы по его замене на производстве.

В работе «Интерактивная теория фирмы» Романчин В.И. рассчитал потенциальные экономические потери для ОАО «Орловский сталепрокатный завод». В 2002 году здесь работало около 6400 человек. Объем реализации на одного работника составил около 400 тыс. рублей в год или 1600 рублей за рабочий день, средняя зарплата - 4145 рублей в месяц. За 20 дней болезни работник не произвел продукции на 32 тыс. рублей, а при 100% оплате больничных ему выплачено 3300 рублей больничных. Если предположить, что болели 67 % работников (как в среднем по стране), то общие потери рабочего времени составили 85,76 тыс. дней. Потенциальный ущерб предприятию от низкого здоровья нанесен в сумме 137,2 млн. рублей. Снижение заболеваемости на один день обеспечивает прирост выручки на 6,8 млн. рублей. Такова альтернативная оценка капитала здоровья[9].

Капитал здоровья является неотъемлемой частью человеческого капитала, инвестиции в который выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Уровень здоровья во многом зависит от качества услуг здравоохранения, которое сопровождает человека с самого рождения до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве.

Долгое время расходы на здравоохранение в России составляли 3,1 - 3,5% национального дохода, тогда как в мире они находились на уровне 8%, а в развитых странах - 10%. Достижение объёма финансирования, обеспечивающего устойчивость социально-демографической ситуации в стране, является приоритетной задачей России. Очевидно, что хорошее здоровье населения является результатом продуманной и долгосрочной программы развития здравоохранения. Так, хорошее здоровье - это залог большей продолжительности жизни, более высокой производительности труда, следовательно, расходы на здравоохранение — это выгодные инвестиции с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей[2].

Мир стремительно эволюционирует, и в этом динамичном мире отставание равнозначно поражению. В этих условиях стратегия инновационного развития для России оказывается безальтернативной: или наша страна совершает скачок в будущее, создав отечественный вариант общества знаний, или мы скатываемся в лагерь вечных аутсайдеров.

У нас есть все возможности для осуществления исторического прорыва. Экономика страны восстановила свои силы после многолетнего кризиса и динамично развивается. Структуры государства окрепли, в обществе установилась атмосфера политической

стабильности, общественная мысль сосредотачивается на поиске конструктивных решений. В такой обстановке и стало возможным созревание идеи приоритетных нацпроектов: "Образование", "Здоровье", "Развитие АПК", "Доступное и комфортное жилье - гражданам России", которые стали частью общей стратегии ускоренного социально-экономического развития России. Принципиальной особенностью приоритетных национальных проектов является их инновационная направленность: государственную поддержку получают именно те направления развития, которые связаны с использованием и внедрением самых передовых технологий. Здесь и компьютеризация всех без исключения школ, обеспечение доступа к интернету, снабжение медицинских учреждений самым передовым (прежде всего диагностическим) оборудованием, финансовая поддержка передовых вузов, использующих современные методы и формы обучения. Иными словами, сверхзадачей приоритетных национальных проектов является создание в России социально-экономической инфраструктуры, адекватной требованиям новой инновационной экономики - экономики знаний. Одновременно обеспечивается общий подъем всей социальной сферы, общего уровня жизни населения, что, в свою очередь, способствует накоплению человеческого капитала.

В результате рассмотрения социологической специфики сущности человеческого капитала можно заключить, что эта тема имеет большой исследовательский и практический потенциал, а политика российского государства в отношении развития человеческого капитала должна основываться на научных исследованиях сущности человеческого капитала в социологическом дискусе.

Примечания:

1. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. М.: Прогресс, 2000. 347 с.
2. Российский статистический ежегодник 2008: стат. сб. / Госкомстат России. М., 2008. 144 с.
3. Наука России в цифрах – 2008: стат. сб. М.: ЦИСН, 2008. С. 146.
4. Knowledge Assessment Methodology. URL: <http://info.worldbank>.
5. Гончар К. Инновационное поведение предприятий обрабатывающей промышленности // Модернизация экономики и государство Т. 1. М.: ГУ-ВШЭ, 2007. С. 35-38.
6. Особенности спроса на технологические инновации и оценка потенциальной реакции российских промышленных предприятий на возможные механизмы стимулирования инновационной активности / Б. Кузнецов, М. Кузык, Ю. Симачев [и др.] // Модернизация экономики и государство. Т. 1. М.: ГУ-ВШЭ, 2009. 359 с.
7. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. СПб.: ИВЭСЭП: Знание, 2008. 129 с.
8. Статистический сборник. Расчеты в таблице произведены специалистами Центра инноваций и инвестиций ИЭ РАН на основе данных текущей статистики Госкомстата России и прогноза ООН / Фонд «Бюро экономического анализа». URL: www.beafnd.org/
9. Критский М.М. Социальное положение и уровень жизни населения // Вопросы статистики. 2008. № 3. С. 9.
10. Федоров М. Инвестиции в человека // Вопросы социального обеспечения. 2006. №8. С. 7-10.
11. Фадеева Н.Г. Роль теории человеческого капитала в социально-экономическом аспекте // Социально-гуманитарные знания. 2007. № 2. С. 163-173.
12. Абалкин Л.И. Стратегический ответ России на вызовы нового века. М.: Экзамен, 2004. 498 с.

13. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб.: СПбГНЭА, 2009. 185 с.
14. Экономическая экспертная группа. URL: www.eeg.ru