

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА
Том 12 ● Номер 8 ● август 2018
ISSN 1994-6929
Journal of Creative Economy

издательство
Креативная экономика

Мобильность человеческого капитала как фактор повышения устойчивости экономического развития предприятия и страны

Галенко В.П. [1], *Плис К.С.* [2]

[1] Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

[2] Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье рассмотрены роль и значение человеческого капитала в повышении конкурентоспособности предприятия и страны. Определена роль мобильности трудовых ресурсов в повышении эффективности использования человеческого капитала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческий капитал, трудовые ресурсы, конкурентоспособность, мобильность человеческих ресурсов, инвестиции в человеческий капитал, оценка человеческого капитала.

Mobility of human capital as a factor of increase of stability of economic development of the enterprise and the country

Galenko V.P. [1], *Plis K.S.* [2]

[1] The St. Petersburg State University of Economics, Russia

[2] Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University (SPbPU), Russia

Введение

Перспективы экономического развития любой страны определяются и реализуются в рамках общих основных тенденций, складывающихся в экономике современного мира. Одной из наиболее важных тенденций, связанных с повышением конкурентоспособности экономики, является развитие человеческого капитала. Его значение как фактора социально-экономического развития на национальном, региональном и транснациональном уровне в условиях глобализации мировой экономики и современного уровня развития цивилизации неуклонно возрастает.

При этом необходимо отметить, что недостаточно высокий уровень развития человеческого капитала сегодня представляет собой главное препятствие для экономического обновления страны. Повышение уровня знаний, приобретение новых компетенций и навыков в изме-

няющихся экономических и социальных условиях становится центральной задачей в достижении экономического успеха как для отдельных личностей, так и для стран и народов.

В современном виде концепция человеческого капитала была сформулирована в конце 50-х – начале 60-х годов XX века в рамках чикагской школы Теодором У. Шульцем, который опубликовал в 1961 г. работу «Инвестиции в человеческий капитал», а также Г. Беккером в своей работе, посвященной тем же самым проблемам.

Теодор У. Шульц и Г. Беккер впервые показали преимущества людей со специальным образованием перед людьми с общим средним образованием, а само образование как уровень важнейшего фактора развития.

Гэри Беккер развил концепцию человеческого капитала, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению. Теодор У. Шульц и Г. Беккер были теми, кто первыми по-новому обратили внимание на человеческий капитал.

В данной концепции человек в экономическом смысле сравнивался с вещественным капиталом, используемым в производстве, а образование рассматривалось как форма инвестиций в человеческий капитал [1].

Информационные и цифровые технологии, глобализация экономической активности, а также тенденция к большей индивидуальной ответственности и автономии в сфере труда изменяют требования к обучению. Необходимо подчеркнуть, что ключевая роль знаний и компетенций в обеспечении экономического роста не оспаривается ни экономистами, ни политиками.

В наиболее последовательной форме концепция **человеческого капитала** изложена в трудах лауреата Нобелевской премии 1992 г. по экономике Г. Беккера. Впервые

ABSTRACT:

The article deals with the role and importance of human capital in improving the competitiveness of enterprises and countries. The role of labor resources mobility in increasing the efficiency of human capital use is defined.

KEYWORDS: human capital, human resources, competitiveness, mobility of human resources, investments in human capital, evaluation of human capital

JEL Classification: J20, J24, J28 **Received: 03.07.2018 / Published: 31.08.2018**

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Galenko V.P. (galenko@hes.spb.ru)

CITATION:

Galenko V.P., Plis K.S. (2018) Mobilnost chelovecheskogo kapitala kak faktor povysheniya ustoychivosti ekonomicheskogo razvitiya predpriyatiya i strany [Mobility of human capital as a factor of increase of stability of economic development of the enterprise and the country]. Kreativnaya ekonomika. 12. (8). – 1089-1096. doi: 10.18334/ce.12.8.39274

после А. Смита и К. Маркса в экономическую науку приходит осознание того, что не машины, а люди представляют движущую силу экономического роста и развития. Таким образом, в основе современной теории человеческого капитала лежит экономический подход к человеческому поведению, нашедший выражение в следующей логической схеме Г. Беккера [1]:

- способности, знания, профессиональные навыки, мотивация становятся капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, найма на работу или получения вознаграждения исполнителем работы;
- рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда и производства;
- целесообразное использование капитала должно вести к росту доходов работников;

рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование для повышения запаса знаний и навыков, чтобы затем эффективно применить их.

Человеческий капитал, как и ряд других экономических факторов, является мобильным. Так, в современном мире считается абсолютно нормальным явлением переезжать в другие регионы, страны, менять работу, условия жизни.

Авторы разделяют точку зрения нобелевского лауреата Саймона Кузнеца, который считает, что человеческий капитал представляет собой доминанту стабильного экономического роста стран мира. С. Кузнец одним из первых раскрыл роль человеческого капитала в качестве фактора экономического роста. Он подчеркнул, что «самым большим капиталом страны являются ее люди с их мастерством, опытом и побуждениями к полезной экономической деятельности» [7]. С приведенными доводами трудно не согласиться.

Неоспоримым является и тот факт, что миграционный приток населения, как правило, увеличивает возможности принимающей страны не только в количественном пополнении рабочей силы, но и в приумножении знаний.

В современных условиях именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, становится краеугольным камнем конкурентоспособности,

ОБ АВТОРАХ:

Галенко Валентин Павлович, научный руководитель Высшей экономической школы, директор программы EMBA «Управление предприятием», доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, кавалер ордена Академических пальм (Франция), член Совета РАБО (galenko@hes.spb.ru)

Плис Кристина Сергеевна, старший преподаватель (k.plis@igms.info)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Галенко В.П., Плис К.С. Мобильность человеческого капитала как фактор повышения устойчивости экономического развития предприятия и страны // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 8. – С. 1089-1096. doi: 10.18334/ce.12.8.39274

экономического роста и эффективности экономики страны в целом. Его накопление и приумножение повышает качество трудовых ресурсов и способствует интеллектуализации трудовой деятельности [5] *(Maksimtsev et al., 2016)*.

Современная модель человеческого капитала рассматривает добровольную мобильность как инвестиции, при которых краткосрочные затраты, связанные с мобильностью, осуществляются с целью получения долгосрочных выгод. При этом необходимо подчеркнуть, что человеческий капитал, будучи одним из основных факторов экономического роста, мобилен как внутри какой-либо страны, так и в глобальном смысле.

Важно также иметь в виду, что в реальности экономическая наука сталкивается с парадоксом, когда страны с благоприятными стартовыми условиями (плодородные почвы, богатые недра) зачастую пребывают в списке отстающих. Ответом на этом проблему может стать гипотеза Луиса Путтермана и Дэвида Вейла, ученых-экономистов из Университета Брауна (США) [8], суть которой состоит в том, что мобильность человеческого капитала во многом обеспечивает развитие экономики тех стран, которые не обладают богатыми природными ресурсами и обширными территориями.

В результате мобильности происходит перемещение товара особого свойства – человеческого капитала, принципиальное отличие которого от других товаров заключается в том, что он сам выступает важнейшим фактором, обеспечивающим производство других товаров. Более того, переезд людей на постоянное место жительства в другие страны способствует долговременному переносу человеческого капитала (в виде знаний и умений высококвалифицированных специалистов) в принимающие государства, что в конечном счете находит свое выражение в увеличении доходности бизнеса.

Для современной России, нацеленной на развитие экономики знаний, накопление и повышение доли человеческого капитала в национальном богатстве страны является исключительно важной задачей. В частности, это связано с тем, что, по данным некоторых источников, «утечка мозгов» из России обходится стране примерно в 24 млрд долл. ежегодно [4] *(Kanevskaya, 2004)*.

Чтобы противодействовать данному явлению, необходимо понять, какие факторы способствуют бегству человеческого капитала и, как следствие, снижению качества трудовых ресурсов внутри страны. Это означает, что необходимо расширять круг исследований, связанных с проблемами развития человеческого капитала общества, сосредоточив их, в частности, на вопросах его оценки.

Современной экономической наукой доказано, что прирост человеческого капитала происходит двумя основными способами. В первом случае страна использует максимальный объем знаний работоспособного населения. Во втором случае максимальное число работников владеет знаниями, способными принести пользу стране [6] *(Postrelova, Donskova, 2013)*.

О подходе к оценке человеческого капитала в области территориальной мобильности трудовых ресурсов

Рассмотрим подход к оценке человеческого капитала через призму индивидуального интеллектуального капитала работников.

Индивидуальный интеллектуальный капитал, по мнению авторов исследования, представляет собой совокупность нематериальных активов, аккумулирующих в себе результаты научных, образовательных и трудовых достижений, которые рассматриваются как элемент человеческого капитала работника. Другими словами, индивидуальный интеллектуальный капитал может быть представлен в виде результата реализации человеческого капитала работника либо индивида в определённый момент времени.

Это означает, что заработная плата работников может рассматриваться как стоимость труда, определяемая совокупностью трудовых функций той или иной категории персонала. При этом стоимость труда формируется либо на рынке труда в целом, либо на отдельном взятом предприятии. Величина заработной платы соответствует запросам работодателя в отношении качественных характеристик трудовых ресурсов и, таким образом, отражает стоимость накопленного за определенный период времени индивидуального интеллектуального капитала работника.

В этом смысле размер оплаты труда выражает стоимость индивидуального интеллектуального капитала за определенный период. Очевидно, что в процессе накопления и развития индивидуального интеллектуального капитала (знаний, навыков, умений, опыта, а также мотивационных и культурных аспектов труда) происходит рост заработной платы за счет повышения эффективности работы компаний и организаций.

Представляется, что объем заработной платы работника и величина стимулирующих выплат являются постоянными элементами индивидуального человеческого капитала работника. Они отражают стоимость индивидуального интеллектуального капитала на определенный период. Таким образом, мы можем рассматривать упомянутые выше элементы в качестве постоянной части индивидуального интеллектуального капитала.

Немаловажную роль в постоянной части индивидуального интеллектуального капитала играют социальные выплаты. Обычно они рассматриваются в совокупности с заработной платой и входят в ее состав, но в ряде случаев они могут быть рассмотрены как отдельные элементы.

С точки зрения концепции управления человеческими ресурсами и изучения процессов формирования и развития интеллектуального капитала затраты на человеческие ресурсы могут включать также и инвестиции в здоровье работников, что является одним из основных элементов мотивационных процессов. В данном случае происходит инвестирование в такие элементы человеческого капитала, как здоровье и мотивация. При этом мотивационные аспекты человеческого капитала реализуются как через социальные выплаты, так и через стимулирующие.

Однако необходимо отметить, что к постоянной части стоимости индивидуального интеллектуального капитала относятся только те выплаты, которые осуществляются в соответствии с законодательством РФ в виде социальных отчислений.

Таким образом, показатель источника инвестирования по социальному обеспечению может быть рассчитан по формуле:

$$В_{соц} = (\frac{q_{иср}}{Q} - \frac{q_{лис}}{Q}) * 100, \quad (1)$$

где $В_{соц}$ – показатель источника инвестирования по социальному обеспечению; $q_{лис}$ – объем инвестиций по социальному обеспечению за счет личных средств работника; $q_{иср}$ – объем инвестиций по социальному обеспечению за счет работодателя; Q – совокупный объем инвестиций в социальное обеспечение.

Отметим, что в случае роста объема инвестиций из собственных средств работника может происходить его демотивация, снижение эффективности его трудовой деятельности, в т.ч. в связи с болезнями или семейным обстоятельствами, что в результате может привести к утрате части человеческого капитала [2] *(Arfae, Tabelova, 2018)*.

По нашему мнению, существует также и переменная часть стоимости индивидуального интеллектуального капитала. К ней относятся инвестиции в развитие индивидуального интеллектуального капитала.

В современных научных и практических подходах затраты на развитие трудовых (человеческих) ресурсов относят к инвестициям в человеческий капитал [3] *(Galenko, Plis, 2018)*. Естественно, их величина должна соответствовать потребностям в обучении и быть экономически обоснованной. В то же время следует иметь в виду, что этот вид инвестиций осуществляется не на постоянной основе, поэтому авторы исследования отнесли их к условно-переменной части индивидуального интеллектуального капитала.

Инвестиции в развитие индивидуального интеллектуального капитала могут осуществляться как из средств работодателя, так и из личных средств работника. Это позволяет сделать вывод о том, что соотношение доли инвестиций в развитие индивидуального интеллектуального капитала из личных средств работника и доли инвестиций из средств работодателя является одним из показателей риска потери и/или снижения человеческого капитала, который может быть рассчитан по формуле:

$$ОР = (\frac{q_{ирр}}{Q} - \frac{q_{лир}}{Q}) * 100, \quad (2)$$

где ОР – показатель источника инвестирования в образование и развитие; $q_{лир}$ – объем инвестиций в образование и развитие за счет личных средств человека; $q_{ирр}$ – объем

инвестиций в образование и развитие сотрудника за счет работодателя; Q – совокупный объем инвестиций в образование и развитие сотрудника.

Следовательно, чем выше объем личных инвестиций в обучение человека, тем выше риск смены его места работы, а следовательно, потери части человеческого капитала предприятия.

Обобщая все вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что стоимость индивидуального интеллектуального капитала (ИИК) представляет собой совокупность его постоянной и переменной частей за период:

$$ИИК = ЗП + В_{соц} + С_{в} + И_{ро} = ЗП + В_{лсоц} + В_{рсоц} + С_{в} + И_{лро} + И_{рро}, \quad (3)$$

где ЗП – заработная плата за период; $В_{соц}$ – социальные выплаты за период; $В_{рсоц}$, $В_{лсоц}$ – социальное обеспечение из средств работодателя и из личных средств работника соответственно; $С_{в}$ – стимулирующие выплаты за период; $И_{ро}$ – инвестиции в развитие и обучение; $И_{лро}$ – инвестиции в развитие и обучение из личных средств работника; $И_{рро}$ – инвестиции в развитие и обучение из средств работодателя.

В свою очередь, человеческий капитал (ЧК) за период будет представлять собой, по мнению авторов, совокупность индивидуальных интеллектуальных капиталов работников ($ИИК_{ij}$ i-ый работник j-ой категории):

$$ЧК = \sum ИИК_{ij} = \sum(ЗП_{ij} + В_{соцij} + С_{вij} + И_{роij}). \quad (4)$$

Изменения за период по предложенным показателям, таким образом, будут характеризовать тенденции в формировании и развитии человеческого капитала.

Заключение

1. В современном мире экономики развитых стран основываются на знаниях, следовательно, человеческий капитал является ключевым фактором, определяющим способности компаний поддерживать их состязательные преимущества, создавая тем самым здоровую конкуренцию – основной двигатель рыночной экономики.

2. Представляется, что рациональная экономическая политика государств в области мобильности трудовых ресурсов способна регулировать объемы человеческого капитала. Это означает, что на современном этапе экономического развития стран именно оценка стоимости человеческого капитала становится исключительно актуальным вопросом.

3. В целом можно констатировать, что человеческий капитал, являясь главной ценностью общества, одновременно представляет собой определяющий фактор устойчивого развития и экономического роста, поскольку конкурентные преимущества экономических систем (стран) во многом достигаются не за счет природных ресурсов, а за счет знаний, информации и инноваций, источником которых выступает человек.

ИСТОЧНИКИ:

1. Becker Gary S. Human Capital. – Columbia University Press, 1964.
2. Арфае А.В., Табелова О.П. Мотивационные и демотивационные аспекты формирования и развития человеческого капитала предприятия // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2018. – № 1. – с. 169-176.
3. Галенко В.П., Плис К.С. Анализ и оценка формирования и развития интеллектуального капитала предприятия сферы услуг // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2018. – № 1. – с. 162-168.
4. Каневская П. Минобразование отпустило «мозги» // Известия. – 2004. – № 221.
5. Максимцев И.А., Горелов Н.А. и др. Управление человеческими ресурсами. / Учебник для бакалавров, 2-е изд., пер. и доп. – Сер. 58. Бакалавр. Академический курс. – М.: Юрайт, 2016. – 525 с.
6. Пострелова А.В., Донскова М.В. Оценка интеллектуального капитала предприятия // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июнь 2013 г.). Санкт-Петербург, 2013. – с. 53-56.
7. Саймон Кузнец. Галерея экономистов Economicus.ru. [Электронный ресурс]. URL: http://gallery.economicus.ru/cgi-bin/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/kuznets/biogr/kuznets_b2.txt&img=brief.gif&name=kuznets.
8. Экономически успешны страны, которые последние 300 лет не боялись принимать мигрантов. Информационно-поисковая система Biznes-portal.com. [Электронный ресурс]. URL:http://www.biznes-portal.com/New.aspx?newid=4216 (дата обращения: 22.12.2017).

REFERENCES:

Arfae A.V., Tabelova O.P. (2018). Motivatsionnye i demotivatsionnye aspekty formirovaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala predpriyatiya [Motivation and demotivation aspects of human capital formation and development at an enterprise]. Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management. (1). 169-176. (in Russian).

Galenko V.P., Plis K.S. (2018). Analiz i otsenka formirovaniya i razvitiya intellektualnogo kapitala predpriyatiya sfery uslug [Analysis and assessment of formation and development of service enterprises' intellectual capital]. Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management. (1). 162-168. (in Russian).

Kanevskaya P. (2004). Minobrazovanie otpustilo «mozgi» [The Ministry of education released " brains»].Izvestiya. (221). (in Russian).

Maksimtsev I.A., Gorelov N.A. i dr. (2016). Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resource management] M.: Yurayt. (in Russian).

Postrelova A.V., Donskova M.V. (2013). Otsenka intellektualnogo kapitala predpriyatiya [Evaluation of the intellectual capital of the enterprise] Problems and prospects of economy and management. 53-56. (in Russian).