

# Человеческий капитал – что это?

**Аннотация:** Человеческий капитал. В последнее время о нем в России говорят все чаще. Призывы к инвестициям в человеческий капитал сегодня звучат с самых высоких трибун. Что же такое человеческий капитал? Когда в него необходимо инвестировать и как это связано с ранними программами развития детей? В чем болевые точки современной России? Этим и другим вопросам посвящена данная статья.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, современная экономика, ранние программы развития, когнитивные навыки.



**ВАСИЛИЙ АНИКИН**

Кандидат экономических наук, PhD, доцент, старший научный сотрудник Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН

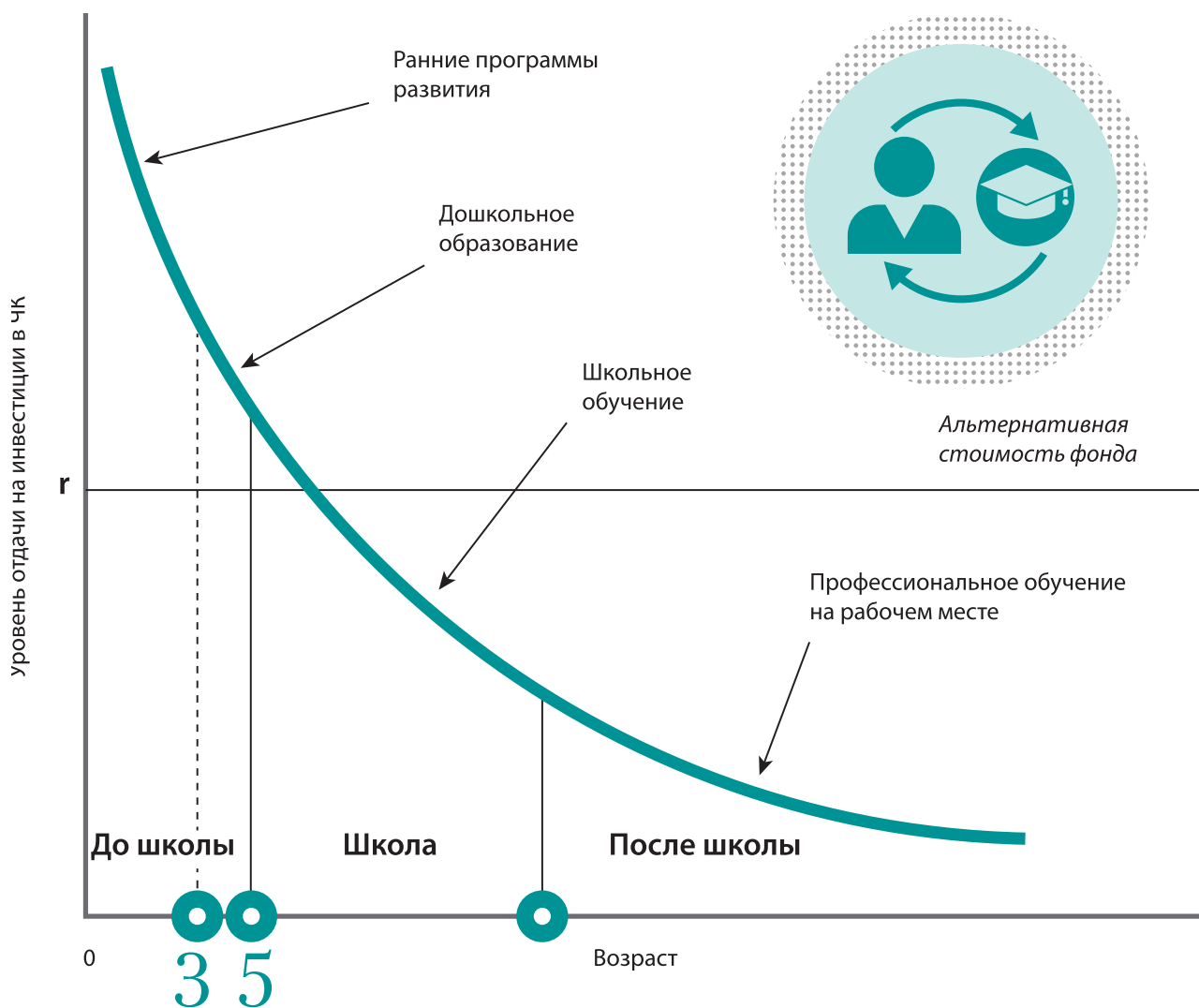
Понятие человеческого капитала зародилось в недрах экономической науки и оформилось в стройную теорию в 1960–70-х гг. в США благодаря усилиям нобелевского лауреата Г. Беккера (Becker, 1962, 1965), а также его коллег Т. Шульца (Schultz, 1960, 1961), Я. Минсера (Mincer, 1974) и др. Это объясняет то, почему понятие человеческого капитала традиционно используется в основном в экономическом ключе. Почему теория человеческого капитала складывается именно в это время? Дело в том, что к 1960–1970-м гг. экономики западных стран и прежде всего США претерпели существенные изменения, в результате которых были окончательно исчерпаны ресурсы модели экстенсивного развития и роста, основанного на монопольном участии государства в экономике.

Несмотря на то, что предпосылки формирования теории человеческого капитала начали складываться чуть ли не с момента основания первых классических университетов в средневековой Европе (Оксфордский, Кембриджский, Эдинбургский, Падуанский, Неаполитанский, Болонский и др.), все же фундамент современного понимания человеческого капитала был заложен именно в тот момент, когда в экономике и обществе сложились соответствующие рамочные условия. Эти предпосылки связаны с тремя главными тенденциями.

Первая тенденция связана со структурными изменениями

в экономиках развитых стран и преимущественно в США. К 1960–1970-м гг. в этой стране заметно выросла и стала преобладать роль услуг – или, другими словами, третичного сектора экономики – над реальным производством. Это касалось как возросшей занятости в секторе услуг, так и значительного вклада третичного сектора в совокупный национальный доход. То есть фактически общество перешло от производства реальных товаров к производству услуг, в том числе в интеллектуальной сфере – в образовании и науке, финансовом и юридическом консалтинге, маркетинге, брендинге и т.д.

Вторая тенденция явилась отчасти следствием первого процесса. По мере развития сферы интеллектуальных услуг стала резко возрастать роль образования и полученных знаний в добавленной стоимости производимых экономикой благ. Отныне образование, экспертиза и профессиональная квалификация, подкрепляемые всевозможными дипломами и сертификатами, стали таким же значимым ресурсом, как материальная собственность на более раннем этапе социально-экономического развития – этапе индустриализации, завершившейся во многих странах Западной Европы к первой половине XX века. Поскольку образование, знания и навыки человека являются ресурсом неотчуждаемым, новый вид нематериальной собственности стали называть человеческим капиталом.



**Рис. 1.** Отдача на инвестиции в человеческий капитал (ЧК), осуществляемые на разных жизненных циклах индивида

Примечание: Данная графическая схема отдачи на инвестиции в ЧК была предложена Дж. Хекманом. См. подробно: Heckman (2000); Heckman & Carneiro (2003).

Третий процесс был связан непосредственно с теми, кто владеет человеческим капиталом. Уже к 1960–1970-м гг. в индустриально развитых странах появились новые профессии и даже целый класс людей, представителей разных профессий, которых стало объединять то, что они получали доходы на этот новый вид нематериальной собственности, преимущественно оказывая услуги посредством применения умственного труда. Последнее позволило видному американскому социологу Ч. Миллсу (Mills, 1951) отнести этих людей к специфическому социальному явлению – «новому» среднему классу (среднему классу индустриально развитого общества) в

противовес «старому» среднему классу (среднему классу раннеиндустриального общества, представленному в основном мелкими лавочниками, предпринимателями, ростовщиками и т. д. – словом, мелкой буржуазией). «Новый» средний класс был массово представлен «белыми воротничками», то есть офисными работниками, занятыми на административной и даже интеллектуальной работе в государственных и корпоративных структурах.

Именно по этим причинам человеческий капитал традиционно оценивался (и оценивается до сих пор) через количественные показатели образования, например, через количество лет обучения, а также

годы, в течение которых человек накапливал специфические знания, получаемые на рабочем месте (специфический стаж). Также закономерным стал вопрос о том, как время, потраченное на обучение, сказывается на будущих доходах. Классические исследования в области человеческого капитала показали, что наличие высшего образования могло приводить к повышению годовой заработной платы у работников в два раза, по сравнению с доходами их менее образованных коллег с теми же показателями трудового стажа (Mincer, 1974). Эти данные существенно воодушевляли простых американцев на то, чтобы брать кредиты на образование и инвестировать свое

время в получение новых знаний и навыков.

Однако то было раньше. По мере развития сектора услуг, углубления профессиональной специализации, дифференциации навыков и компетенций, а также неизбежной массовизации высшего и среднего специального образования среди населения индустриально развитых стран размер премий на образование стал снижаться. К 1990-м гг. уже стало ясно, что количественные характеристики человеческого капитала не работают, что простое наращивание количества лет

движении представителей высшего среднего класса за последние 10 лет (Аникин, 2017).

Здесь же возникает другой очень важный вопрос: когда начинать инвестировать в человеческий капитал? Исследования последних лет показывают, что инвестировать в человеческий капитал необходимо начинать с самого раннего возраста, фактически с самого рождения ребенка. Работы еще одного нобелевского лауреата Дж. Хекмана (Heckman, 2000; Heckman & Rubinstein, 2001) показали исключительную значимость возраст-

государственные приоритеты расставлены с точностью до наоборот. Последние данные международных сравнений показывают, что Россия занимает лидирующие позиции по доле граждан со средним специальным и высшим образованием (OECD, 2016). В погоне за высшим образованием мы совершенно упустили ключевой фактор развития человеческого капитала современной экономики – ранние программы развития детей. К сожалению, в России пока зачастую отсутствует даже понимание того, что это важно. В тех случаях,



*В погоне за высшим образованием мы совершенно упустили ключевой фактор развития человеческого капитала современной экономики – ранние программы развития детей. К сожалению, в России пока зачастую отсутствует даже понимание того, что это важно.*

обучения не принципиально сказывается на доходах граждан, если речь не идет о получении элитного (уникального) образования, по итогам которого у человека будут сформированы особые навыки, в которых так остро стала нуждаться новая – уже постиндустриальная – экономика. Экономика, в которой главенствующую роль стал играть сектор информационных услуг – четвертичный сектор экономики, – востребует и готова щедро оплачивать навыки работы в команде, продвинутые навыки работы на компьютере, навыки математического счета и другие навыки абстрактного мышления, а также навыки подготовки текстов больших форм (аналитических отчетов и прочее). Современные ученые относят все перечисленное к когнитивным навыкам (Heckman & Rubinstein, 2001). Именно эти компоненты человеческого капитала стали ключевыми факторами в росте доходов и карьерном про-

ного окна от 0 до 3 лет – периода, когда у ребенка активно формируются так называемые некогнитивные (или социоэмоциональные) навыки, от которых будет зависеть то, насколько эффективно ребенок во взрослой жизни сможет освоить уже когнитивные навыки, об особой роли которых было сказано выше. Отсюда – исключительная значимость ранних программ развития и особых семейных традиций, дополняющих эти программы (см. Рис. 1).

Из Рис. 1 видно, что на втором месте по отдаче стоят дошкольное образование и другие институты дошкольного развития ребенка. Школьное обучение стоит на третьем месте. А вот вузовское образование и профессиональное обучение на рабочем месте занимают лишь последнее (!) место.

Эти данные особенно актуальны и вместе с тем тревожны в условиях современной России, поскольку на текущий момент

когда инвестиции в формирование некогнитивных навыков детей от 0 до 3 лет имеют место, они относятся в основном к инициативам обеспеченных россиян, оплачивающих эти программы из собственного кармана.

Получается, сегодня человеческий капитал собственно капиталом (то есть активом, проносящим ренту) является далеко не для всех представителей среднего класса, а лишь для его ядра – то есть профессионалов высшей категории квалификации, которые воспитывались в соответствующих семейных традициях, способствовавших усвоению уникального и сложного знания, а также создавших еще в раннем возрасте индивида благодатную почву для формирования у него во взрослой жизни продвинутых когнитивных навыков. К сожалению, таких пока в нашем обществе меньшинство – менее 5% трудового населения (Тихонова, 2017).

Можно сказать, что Россия – страна богатого человеческого потенциала, а не человеческого капитала. И здесь проблема не только в том, как мы воспитываем и развиваем наших детей, но и в том, где и кем им потом приходится работать. Ведь требования большинства рабочих мест в современной России к человеческому капиталу работников достаточно низкие (Anikin, 2017), что демотивирует их к дальнейшим инвестициям в свой человеческий капитал. Низкие зарплаты высококвалифицированных работников интеллектуальной сфе-

Таким образом, проблематика человеческого капитала является краеугольным вопросом, от которого зависит благополучное будущее нашей страны. Россия, с ее богатыми традициями просвещения и духовного воспитания, уже достигла немало в этом отношении. Однако многое еще предстоит сделать. На текущий момент главная задача – это не стать заложником устаревших взглядов на проблемы развития человека и со вниманием отнестись к достижениям общественных наук последних лет в области образования

международную конкуренцию. Этот вопрос необходимо решать комплексно и связывать с программами поддержки матерей, развитием культурного капитала и разнообразных ресурсов семьи, необходимых для осуществления полноценного и всестороннего развития ребенка дошкольного возраста. С другой стороны, необходимо совершенствовать «институциональную среду», в которой человеческий капитал востребуется и поощряется, как в обществах меритократического типа, а также обеспечивать рост привлекатель-



*Низкие зарплаты высококвалифицированных работников интеллектуальной сферы (учителей, врачей, преподавателей вузов, ученых и др.) – еще один значимый фактор, который снижает стимулы россиян инвестировать в свой человеческий капитал в более поздних возрастах.*

ры (учителей, врачей, преподавателей вузов, ученых и др.) – еще один значимый фактор, который снижает стимулы россиян инвестировать в свой человеческий капитал в более поздних возрастах.

и человеческого капитала. Пока мы на государственном уровне не осознаем значимость ранних программ развития ребенка, нам будет все сложнее и сложнее готовить кадры, способные выдержать

ности рабочих мест для рабочей силы нового поколения, то есть наращивать платежеспособный спрос со стороны экономики на развитый человеческий капитал нации.

## Список литературы

1. Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки. Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4, с. 120-156.
2. Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика. Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. № 2, с. 140-165.
3. Anikin V. A. (2017) Occupational Propensity for Training in a Late Industrial Society: Evidence from Russia. International Journal of Training and Development, vol. 21, no 4, pp. 249-284.
4. Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy, vol. 70, no 5, pp. 9-49.
5. Becker G. S. (1965) A Theory of the Allocation of Time. The Economic Journal, vol. 75, no 299, pp. 493-517.
6. Heckman J. J. (2000) Policies to Foster Human Capital. Research in Economics, vol. 54, no 1, pp. 3-56.
7. Heckman J. J. & Carneiro P. (2003) Human Capital Policy. Inequality in America: What Role for Human Capital Policies? (eds. J. J. Heckman, A. B. Krueger), Cambridge, MA: MIT Press, pp. 77-239.
8. Heckman J. J. & Rubinstein Y. (2001) The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the Ged Testing Program. The American Economic Review, vol. 91, no 2, pp. 145-149.
9. Mills C. W. (1951) White collar: The American middle classes. New York: Oxford University Press.
10. Mincer J. (1974) Schooling, Experience, and Earnings, New York: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.
11. OECD. (2016) Russian Federation. Education at a glance: OECD indicators, Paris: OECD Publishing.
12. Schultz T. W. (1960) Capital Formation by Education. The Journal of Political Economy, vol. 68, no 6, pp. 571-583.
13. Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital. The American Economic Review, vol. 51, no 1, pp. 1-17.