УДК 330.8, 331

НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: СУЩНОСТЬ И МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ

Волкова Т.И.,
д.э.н., зав. сектором ИЭ УрО РАН,
Горбунова С.В.,
ст. преподаватель ЮГУ, соискатель ИЭ УрО РАН

Ключевые слова: человеческий капитал, накопление, социально-трудовые отношения.

В современных условиях глобальной проблемой становится достижение стабильного, без перегревов и кризисов, устойчивого экономического развития. Особую значимость приобретают человеческий капитал и создаваемая им стоимость. С учетом потребности стратегического развития, преодоления современного экономического кризиса, следует подчеркнуть необходимость теоретической разработки проблемы накопления *человеческого капитала и его механизма. В статье предлагается логическая модель организационно-экономического механизма накопления человеческого капитала работников в системе локальных социально-трудовых отношений, включающего совокупность методов и инструментов комплексного экономического и организационного воздействия субъектов («инвесторов» в лице работодателей) на объект (работников как «носителей» человеческого капитала) с целью достижения качественного приращения составляющих человеческого капитала, повышения уровня его отдачи, и тем самым - повышения экономической, социальной, организационной эффективности производства.*

В современных условиях глобальной проблемой становится достижение стабильного, без перегревов и кризисов, устойчивого экономического развития, важнейшей экономической закономерностью которого становится интеллектуализация экономики и социальной жизни. Особую значимость приобретают человеческий капитал и создаваемая им стоимость. С учетом потребности стратегического развития, преодоления современного экономического кризиса, следует подчеркнуть необходимость теоретической разработки проблемы накопления человеческого капитала и его механизма. Имеющие место разрозненные, хаотичные вложения в человеческий капитал должны заработать как слаженный механизм.

Накопление человеческого капитала является сложным и длительным процессом. Современный наемный работник должен быть специалистом высокой квалификации, интеллектуально, физически и духовно развитой личностью. Накопление человеческого капитала происходит, прежде всего, в условиях трудовой деятельности человека, обеспечиваемых, в первую очередь, работодателями, собственниками средств производства. Высококвалифицированные специалисты - это редкий, ограниченный ресурс, нуждающийся для своей наиболее полной реализации в соответствующих экономических, социально-экономических, правовых и социально-бытовых условиях [2, с.226-256].

Преодоление противоречий и препятствий, обострившихся в период современного экономического кризиса, не позволяющих в должной мере осуществлять накопление человеческого капитала, возможно при условии развития определенной системы отношений – социально-трудовых отношений. Социально-трудовая сфера – неотъемлемая составляющая социально-ориентированной рыночной экономики, главным субъектом которой является человек с его потребностями, интересами, уровнем жизни и т.д.

Человеческий капитал признан на современном этапе развития экономической науки самостоятельной категорией. Однако среди ученых нет единства взглядов в его трактовке.

Одна из первых его характеристик обнаруживается в «Политической арифметике» У. Петти. Позднее она нашла свое отражение в трудах А. Смита, К. Маркса, А. Маршалла и других ученых. Роль рабочей силы в общественном воспроизводстве была объектом научных исследований экономистов - теоретиков. Многие известные экономисты рассматривали людей и их мастерство как капитал (У. Петти, А. Смит, Ж.-Б. Сэй, Н. Сениор, Ф. Лист, И. фон Тюнен, Л. Вальрас, И. Фишер и др.). Как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала оформилась на рубеже 50-60-х гг. XX в. Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т. Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана лауреатом Нобелевской премии Г. Беккером в классическом труде «Человеческий капитал» (первое издание 1964 г.). В дальнейшем важное значение имели работы Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Э. Лэзера, Р. Лайэрда, Дж. Минцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена, Ф. Уэлча, Б. Чизуика и др. Значителен вклад в разработку этой проблемы и отечественных ученых (С.Г. Струмилин, А. Э. Котляр, В.В. Семененко, В.Л. Макаров, Р.И. Капелюшников, В.П. Щетинин, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, С.А. Курганский и др.).

Развитие теории человеческого капитала шло первоначально преимущественно в русле неоклассического направления, в котором исходный неоклассический принцип оптимизирующего поведения индивидуумов распространялся на различные сферы деятельности человека.

В работах современных авторов категория «человеческий капитал» все более удаляется от первоначальной трактовки капитала как фундаментальной экономической категории.

В наиболее общем виде под человеческим капиталом понимают, с одной стороны, совокупность производительных способностей современного работника, а с другой – издержки государства, предприятия и самого человека на формирование и постоянное совершенствование этих способностей. Часто встречаются «суженные» трактовки понятия «человеческий капитал» (как имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций), в которых отсутствует ведущий, на наш взгляд, подход к его исследованию с точки зрения целесообразности использования данного вида капитала с определенным видом отдачи.

Во многих определениях сущность человеческого капитала сводится к описанию направлений инвестиций (капиталовложений) в его формирование, отсутствуют признаки «капитала» и не ясно, чем же он тогда отличается от рабочей силы.

Возможно, как отмечает В. Щетинин, недостаточная глубина раскрытия сущностных характеристик человеческого капитала заложена в отнесении теории человеческого капитала к неоклассическому направлению современной экономической науки, для которой в большой степени характерны позитивизм, сводящий задачи науки к описанию явлений, внеисторизм и определенная асоциальность [11, с.45]. Некоторые ученые усматривают противоречивость в самом наименовании - «человеческий капитал». На уязвимость этого понятия обратил внимание еще Т. Шульц.

Причина «уязвимости», думается, скорее в технократическом, узкоэкономическом подходе к данной категории, в попытке подвести под схему формирования и использования физического капитала сложный процесс воспроизводства и накопления капитала «человеческого».

Изучение целого ряда теоретических подходов к трактовке человеческого капитала позволяет сделать вывод, что большая часть из них охватывает какую-либо одну сторону этого сложного объекта исследования.

Наш подход основан на изучении человеческого капитала как триединства социально-экономической категории, субстанционального единства структурных составляющих, объекта инвестиций. Такое понимание человеческого капитала позволяет упорядочить широкое разнообразие трактовок человеческого капитала и, в конечном итоге, обогащает практический подход к его формированию и использованию.

Человеческий капитал как социально-экономическая категория выражает, с нашей точки зрения, отношения, связи, противоречия между субъектами по поводу формирования и реализации в системе общественного воспроизводства накапливаемых человеком специальных знаний, реализации мотиваций, способностей к созданию добавленной стоимости с целью удовлетворения общественных и личных потребностей, получения трудового дохода и прибыли.

Участниками отношений по поводу формирования и реализации человеческого капитала работников являются целый ряд субъектов социально-трудовых отношений: работник, трудовой коллектив, профсоюзы, работодатели («инвесторы»), федеральные, региональные, муниципальные органы власти и управления (в качестве регулирующего и контролирующего субъекта). Эти отношения находятся под влиянием заинтересованных сторон (акционеров, инвесторов, партнеров, местного сообщества, международных организаций и пр.). Вне отношений человеческий капитал не формируется, не используется, не воспроизводится и не дает отдачу.

Особый характер отношений по поводу формирования и реализации человеческого капитала работников обусловлен двоякой ролью работника: активного субъекта, «носителя» специальных знаний, мотиваций, способностей к созданию добавленной стоимости, получателя дохода, а с другой стороны – объекта инвестиций со стороны работодателя. Первое обусловливает социальную составляющую отношений, второе – экономическую.

«Ядро» экономических отношений по поводу человеческого капитала и противоречий в процессе его формирования и использования усматривается нами в отношениях по распределению части добавленной стоимости между ключевыми участниками производственного процесса – работодателем (собственни-

ком средств производства) и работником, а также государством (как взимателем налогов), инвесторами, акционерами. *Доход* работника как «носителя» человеческого капитала должен, по нашему мнению, помимо заработной платы и обязательных социальных отчислений и гарантий, установленных законодательством, включать дополнительные выплаты из добавленной стоимости.

Исследование сущности человеческого капитала и его накопления требует изучения такого важного и вместе с тем спорного вопроса, как структура (состав, субстанция) этого вида капитала. Существуют подходы, включающие в состав человеческого капитала трудноизмеримые и трудно поддающиеся верификации компоненты («капитал миграции», общая культура, «уважение к политической и социальной стабильности», активность, ответственность, честность, коллективизм, коммуникабельность и др.). В отличие от них, в составе человеческого капитала целесообразно выделять единство структурных составляющих - *знания, способности, мотивации*, каждый из которых имеет свое содержание и особенности накопления (развития).

Человеческий капитал как субстанциональное единство структурных составляющих представляет собой единство определенных производственно-хозяйственными условиями накапливаемых человеком специальных знаний, способностей, мотиваций, реализуемых в системе общественного воспроизводства в целях удовлетворения общественных и личных потребностей, получения трудового дохода и прибыли.

Инвестиционный характер расходов на формирование и реализацию накапливаемых человеком специальных знаний, способностей, мотиваций может быть отражен в трактовке *человеческого капитала как объекта инвестиций,* отражающей стоимость формирования и поддержания на определенном качественном уровне специальных (требуемых в конкретных производственно-хозяйственных условиях) человеческих знаний, способностей, мотиваций.

На практике эта стоимость выступает в форме инвестиционных социальных расходов (социальных инвестиций). В составе социальных расходов, относящихся к инвестициям в человеческий капитал работников, необходимо, как мы считаем, учитывать:

- затраты на профессиональное обучение и подготовку кадров предприятия;
- затраты на стимулирование персонала;
- затраты на оздоровление, лечение и рекреацию работников.

Человеческий капитал обладает целым рядом специфических особенностей, проявляющихся в процессах его формирования и реализации. Проведенный нами сравнительный анализ сущностных характеристик человеческого капитала в сравнении с капиталом вещественным, показал, что существуют как общие их сущностные свойства, связанные с кругооборотом авансированной стоимости и способностью приносить экономический эффект, так и отличия. Так, сам наемный работник, выступающий «носителем» человеческого капитала, есть не пассивный объект инвестирования, а активный участник процесса накопления и реализации человеческого капитал. Для вложений в человеческий капитал характерно сочетание эффектов от наращивания инвестиций: убывающей отдачи (в краткосрочном периоде) и возрастающей отдачи (в долгосрочном периоде), а также мультипликативный эффект от вложений. Эффективность вло-

жений в составляющие человеческого капитала каждого члена общества тем выше, чем выше аналогичные показатели у остальных его членов.

Выявление специфических характеристик «человеческого капитала» позволяет провести сравнительную оценку смежных понятий - «человеческий потенциал», «рабочая сила» с целью уточнения категориально-понятийного аппарата. Для избегания терминологической неопределенности, смешения понятий, мы считаем целесообразным разграничение понятий «человеческий капитал», функционирующий в реальном процессе труда и производства с соответствующей отдачей, и «человеческий потенциал», формируемый человеком как потенциал знаний, способностей, мотиваций с целью практической реализации в системе общественного производства. На практике накопление человеческого капитала и развитие человеческого потенциала - единый процесс, одно предполагает другое. Однако мы усматриваем важные с прикладной точки зрения различия: в направлениях инвестиций, в видах эффекта, а также в субъектах инвестирования. От инвестиций в человеческий капитал ожидают, прежде всего, экономической отдачи, и направления инвестиций определены условиями производственно-хозяйственной деятельности; в развитии человеческого потенциала главным является социальной эффект, и инвестиции направляются во все сферы жизнедеятельности общества; в роли «инвесторов» в человеческий капитал выступают, прежде всего, работодатели, собственники средств производства, а субъектами инвестиций в развитие человеческого потенциала являются все члены общества.

В отличие от распространенных в экономической литературе подходов (отождествление, либо, наоборот, придание им крайней самостоятельности), нами выделяются характеристики как общности, так и различий «человеческого капитала» и «рабочей силы». И рабочая сила, и человеческий капитал обладают способностью создавать новую стоимость. В классическом толковании, которое имеет место и в настоящее время, рабочая сила (наемный работник) создает прибавочную стоимость, присваиваемую собственником средств производства. Сущностное отличие этих категорий основывается, с нашей точки зрения, на эволюции экономических отношений между работниками и работодателями. Если в IX - начале XX вв. они отличались глубокими противоречиями, крайним антагонизмом, то в дальнейшем стали проявляться тенденции формирования партнерских отношений между работниками и работодателями. Можно заключить, что категория «рабочая сила» отражает отношения по поводу создания и присвоения (отчуждения) прибавочной стоимости, в то время как «человеческий капитал» отражает отношения по поводу создания и распределения добавленной стоимости, являющейся источником инвестиций в его накопление. Это подтверждается (как показали наши исследования) реальной практикой ведущих российских компаний.

«Человеческий капитал» отражает и затраты (формирование знаний, способностей, мотиваций за счет целенаправленных инвестиций) и результаты в виде особого вида отдачи их обладателю («носителю») – дохода, основанного на долевом участии в добавленной стоимости, а для инвестора это возможность получать экономический эффект от вложений в человеческий капитал. Добавлен-

ная стоимость, инвестируемая в накопление человеческого капитала работников предприятий, проходит кругооборот, схематично представленный нами на рис.1.

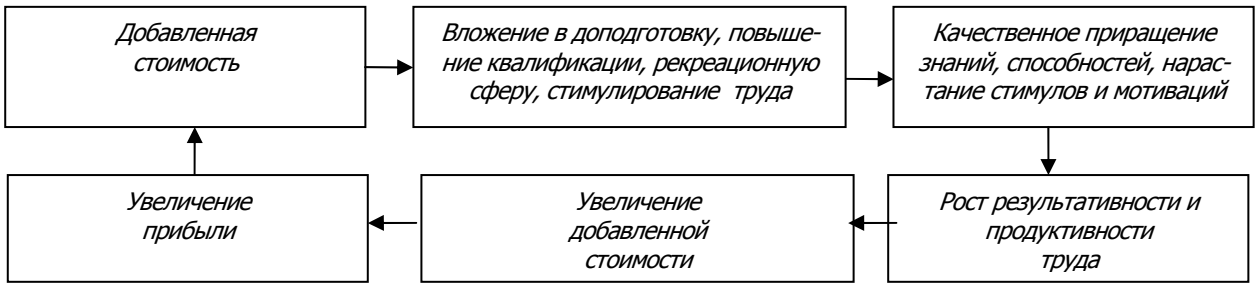


Рисунок 1 – Цикл оборота добавленной стоимости, инвестируемой в накопление человеческого капитала работников

Как экономическая категория *«накопление человеческого капитала работников»* отражает, по нашему мнению, систему отношений, связей, противоречий, возникающих между субъектами локальных социально-трудовых отношений по поводу качественного приращения специальных знаний, развития трудовых способностей, повышения уровня трудовой мотивации в целях удовлетворения потребностей, приращения добавленной стоимости, трудового дохода и прибыли. Эта система отношений, связей, противоречий образует, на наш взгляд, особую подсистему в системе социально-трудовых отношений (рис.2).

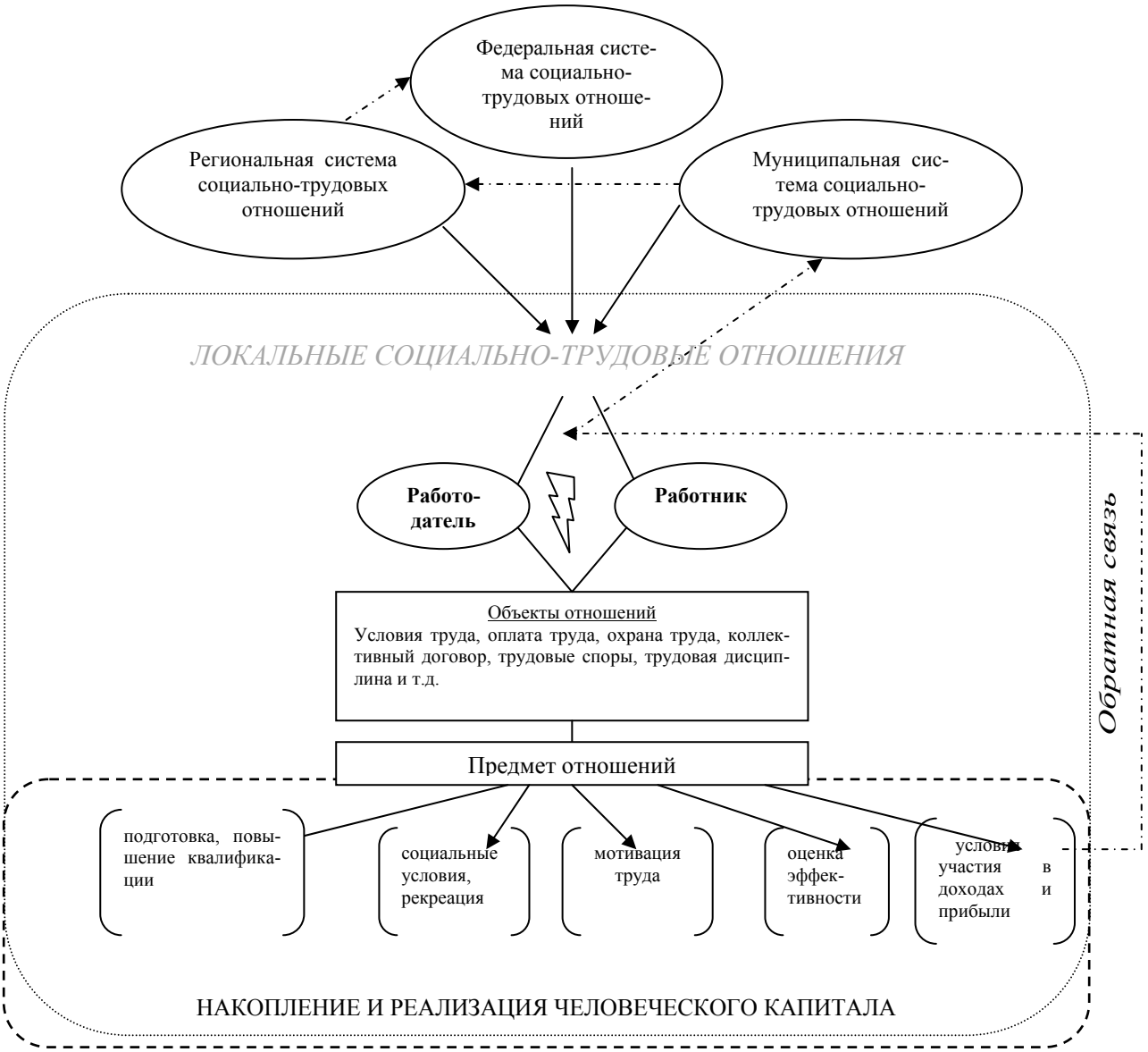


Рисунок 2 – Подсистема социально-трудовых отношений по поводу накопления человеческого капитала работников

Накопление человеческого капитала работников и его составляющих, поиск путей его эффективного использования и получения экономического эффекта становятся сегодня, с одной стороны, прямым результатом реализации социально-трудовых отношений на всех уровнях, а с другой – обусловливают необходимость их развития и совершенствования (обратная связь).

Процесс накопления человеческого капитала следует рассматривать с позиций не одного из субъектов, а с учетом активной роли в этом процессе и работодателя – «инвестора» и работника как «носителя» знаний, способностей, мотиваций, представляющих объект инвестиций.

Оба субъекта в процессе накопления человеческого капитала находятся во взаимосвязи и взаимозависимости, основанных на необходимости согласовывать свои интересы ради достижения общей цели – экономической отдачи, получения трудового дохода и прибыли. Для такого согласования интересов необходимо

формировать определенные отношения, реализуемые на современном этапе в системе социально-трудовых отношений.

Сущность накопления человеческого капитала, по нашему мнению, имеет двойственный характер, состоящий, с одной стороны, в качественном приращении, развитии его субстанциональных структурных составляющих (знаний, способностей, мотиваций), а с другой – в приращении его стоимости за счет инвестиций.

Для последних пяти лет характерна устойчивая тенденция наращивания корпоративных социальных расходов. По данным Доклада о социальных инвестициях в России за 2008 г. величина социальных инвестиций на одного работника в 2007 г. возросла по сравнению с 2003 г. на 11528 руб., отношение объемов социальных инвестиций к валовым продажам – на 1,96% [4, с.50-53].

В отличие от позиции представителей Ассоциации менеджеров России, мы считаем положительным тот факт, что доля внутренних (корпоративных) социальных инвестиций в общей их структуре сохраняет тенденцию к превалированию над внешними и колеблется в пределах 45-55% от общей суммы инвестиций, что отражено в табл.1.

Таблица 1 - Структура отраслевых социальных инвестиций по направлениям использования, % от общего объема социальных инвестиций в среднем по экономике России в 2007г.*

Статья расходов	Сырьевой сектор	Перерабатывающий сектор	Сфера услуг
Развитие персонала	54,8	44,9	46,3
Охрана здоровья и безопасные условия труда персонала	9,7	12,5	8,5
Добросовестная деловая практика в отношении потребителей	1,6	1,3	16,8
Добросовестная деловая практика в отношении партнеров	0,2	1,0	2,0
Развитие местного сообщества	17,4	9,4	15,3
Природоохранная деятельность и ресурсосбережение	16,3	30,9	11,0

**Составлено авторами по данным Доклада о социальных инвестициях в России - 2008*

Период с 2003 по 2008 г. в целом можно характеризовать как время освоения и накопления ведущими российскими компаниями опыта корпоративной социальной ответственности, определения рациональных направлений и оптимальных масштабов социальных инвестиций. Однако в целом количественный индекс социальных инвестиций российского бизнеса в период 2003-2007 гг. не продемонстрировал, как отмечается в Докладе, положительной динамики, а качественный индекс - существенного прогресса.

Система учета и оценки результатов развивается медленно. Важной проблемой остается необходимость усиления информационной открытости и конкретности раскрываемой информации, невысокий уровень которых часто свидетельствует о формальном отношении к корпоративной социальной ответственности.

В ходе эмпирических исследований нами выявлено, что в состав социальных расходов (социальных инвестиций) хозяйствующие субъекты включают все внутренние (корпоративные) и внешние (на развитие местного сообщества) социальные расходы, а в составе внутренних – расходы как непосредственно на персонал, так и расходы, не относящиеся, по нашему мнению, к инвестициям в

человеческий капитал работников (добросовестная деловая практика, охрана труда, пенсионные выплаты и т.п.). Поэтому по объемам социальных расходов предприятий можно, на наш взгляд, косвенно судить о масштабах инвестирования в накопление человеческого капитала работников.

В системе социально-трудовых отношений в целом, в системе локальных отношений по поводу накопления человеческого капитала в частности, неизбежны конфликты и противоречия из-за столкновения интересов субъектов разных уровней. По нашему мнению, противоречия, присущие локальному уровню накопления человеческого капитала противоречия, связаны:

- с соперничеством интересов и мотивов «носителей» человеческого капитала (работников) и «инвесторов» (работодателей, собственников средств производства);

- с не соответствием традиционной системы стимулов труда на предприятиях и современной системы мотивов труда работников;

- с частнособственническим характером системы внутрифирменных интересов;

- с необходимостью учета интересов заинтересованных сторон (акционеров, инвесторов, органов власти, общественности и пр.).

Указанные противоречия обостряются в условиях финансово-экономического кризиса. По данным Росстата, общее количество безработных, определяемое по методологии Международной организации труда, на конец декабря 2008 г. составило 5,8 млн. чел. или 7,7% экономически активного населения (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года рост – 1,2 млн. чел.). По прогнозу Минздравсоцразвития РФ при сохранении негативных тенденций в 2009 г. без постоянного заработка могут остаться более 14% трудоспособного населения страны, или 10 млн. чел. Согласно исследованиям кадровых агентств, 75% компаний намереваются отменить программы корпоративного обучения и развития сотрудников, 33% - ссуды для сотрудников, 17% - расходы на добровольное медицинское страхование, расходы на оплату питания и мобильной связи на 50% [6, с.25-28]. Ожидается также рост задолженностей по заработной плате.

Реализация предложенных принципов возможна лишь при создании соответствующих институциональных условий Нами предложен состав основных институтов, детерминирующих условия накопления человеческого капитала, на основе комплексного подхода: объединения законодательных и правовых норм, контрактных отношений, нравственно-этических, культурных норм, социально-экономических и социальных институтов в единое институциональное поле накопления человеческого капитала, а характеристики их современного состояния – в единую оценку институционального климата накопления человеческого капитала. На основе изучения статистического и фактологического материала, анализа существующих норм законодательства и права, современного уровня развития контрактных отношений, состояния нравственно-этических и социально-экономических институтов современный институциональный климат накопления человеческого капитала оценен нами как «ограничительный, но с положительными тенденциями».

Так в числе основных институциональных преимуществ, проявляющихся в ряде крупных и высококонкурентоспособных компаний, можно выделить следующие: социальная направленность, наличие большей части общих (стартовых) формальных норм в законодательстве и праве; признание плюрализма интересов, развитие договорных отношений, активное внедрение социального партнерства; осознание социальной ответственности, внедрение этических норм в деловые отношения, развитие корпоративной культуры; прогрессивное развитие, реформирование по приоритетным целям социально-экономических институтов.

Основные институциональные ограничения накопления человеческого капитала, по нашему мнению, связаны: с обобщенным характером правовых норм; с низким (для обеспечения условий накопления человеческого капитала) уровнем развития контрактных отношений; с декларативным характером и с отсутствием ряда обязательств и норм в соглашениях социального партнерства; с отставаниями культурно-ценностных ориентаций; с переходным состоянием ключевых социально-экономических институтов.

С учетом противоречий социально-трудовых отношений и недостатков институционального поля накопления человеческого капитала мы видим необходимость в разработке и внедрении системы принципов эффективного накопления человеческого капитала, включающей принцип непрерывности, целенаправленности инвестиций, адаптивности, оперативности, взаимосвязи и взаимообусловленности интересов, мотивации, социальной ответственности, законности, научно-методического обеспечения. С нашей точки зрения, на современном этапе развития экономики ведущим в обеспечении процесса накопления человеческого капитала становится принцип взаимодействия – социального партнерства, и интеграции государства, системы образования, производства.

По нашему мнению, сегодня в наибольшей степени на реализацию этих принципов негативно влияют организационно-экономические факторы, связанные с отставанием в уровне организации и финансирования этого процесса от современных общемировых тенденций, и субъективно-психологические факторы, связанные с мотивами и устремлениями субъектов отношений накопления человеческого капитала.

В настоящее время очевидно, что простого наращивания инвестиций в человека недостаточно. Необходимо исследовать и дальнейший процесс: каким образом эти капиталовложения «заработают», ведь в конечном итоге накапливаться должны не инвестиционные расходы, а знания, способности, мотивации людей, составляющие человеческий капитал.

Для того, чтобы человеческий капитал «заработал» нужен особый *механизм* его накопления и реализации, включая урегулирование *отношений* между субъектами, обладающими противоречивыми интересами, прежде всего, между «носителем» капитала (работником) и собственником средств производства (работодателем).

Накопление человеческого капитала можно представить как динамичный инвестиционный процесс, который включает ряд традиционных последовательных фаз: аккумуляция свободных денежных средств у потенциального «инвестора» (работодателя, собственника средств производства); определение «инвестором» конкретных эффективных направлений вложения средств; обеспечение со-

ответствующих институциональных условий; организационное обеспечение. Этим предопределяется *комплексность* регулирования основных моментов процесса инвестирования в человеческий капитал с его ориентацией на конечные результаты.

Эти звенья отражены в разработанной нами структуре организационно-экономического механизма накопления человеческого капитала работников в системе локальных социально-трудовых отношений, представленной на рис. 3.

Современные законодательные нормы носят неспециализированный характер, их нужно адаптировать для применения в регулировании такого сложного процесса как накопление человеческого капитала. Обращает внимание отсутствие в юридическом употреблении терминов «человеческий капитал», «накопление человеческого капитала», редко упоминаются понятия «человеческий потенциал», «развитие человеческого потенциала», хотя общая социальная направленность современного законодательства постоянно подчеркивается.

Мы считаем, что основополагающие нормы федерального, регионального права, которые косвенным образом создают условия для накопления человеческого капитала, должны быть трансформированы в нормы более частного порядка и «спущены» на локальный (корпоративный) уровень социально-трудовых отношений.

Процесс накопления человеческого капитала, в конечном итоге, обеспечивается контрактными корпоративными отношениями и отношениями в рамках социального партнерства. Особое внимание к контрактным отношениям в связи с решением насущной проблемы накопления человеческого капитала необходимо, по нашему мнению, по ряду оснований. Главная причина – необходимость урегулирования противоречивых интересов и предотвращения и разрешения конфликтов между субъектами социально-трудовых отношений в целом, в процессе накопления человеческого капитала в частности. Практика хозяйственной деятельности, социально-трудовых отношений наглядно демонстрирует, что без контрактной основы в принципе невозможно осуществление процесса накопления человеческого капитала. Именно в формах контрактации заложены взаимные обязательства сторон, специализированные механизмы управления.

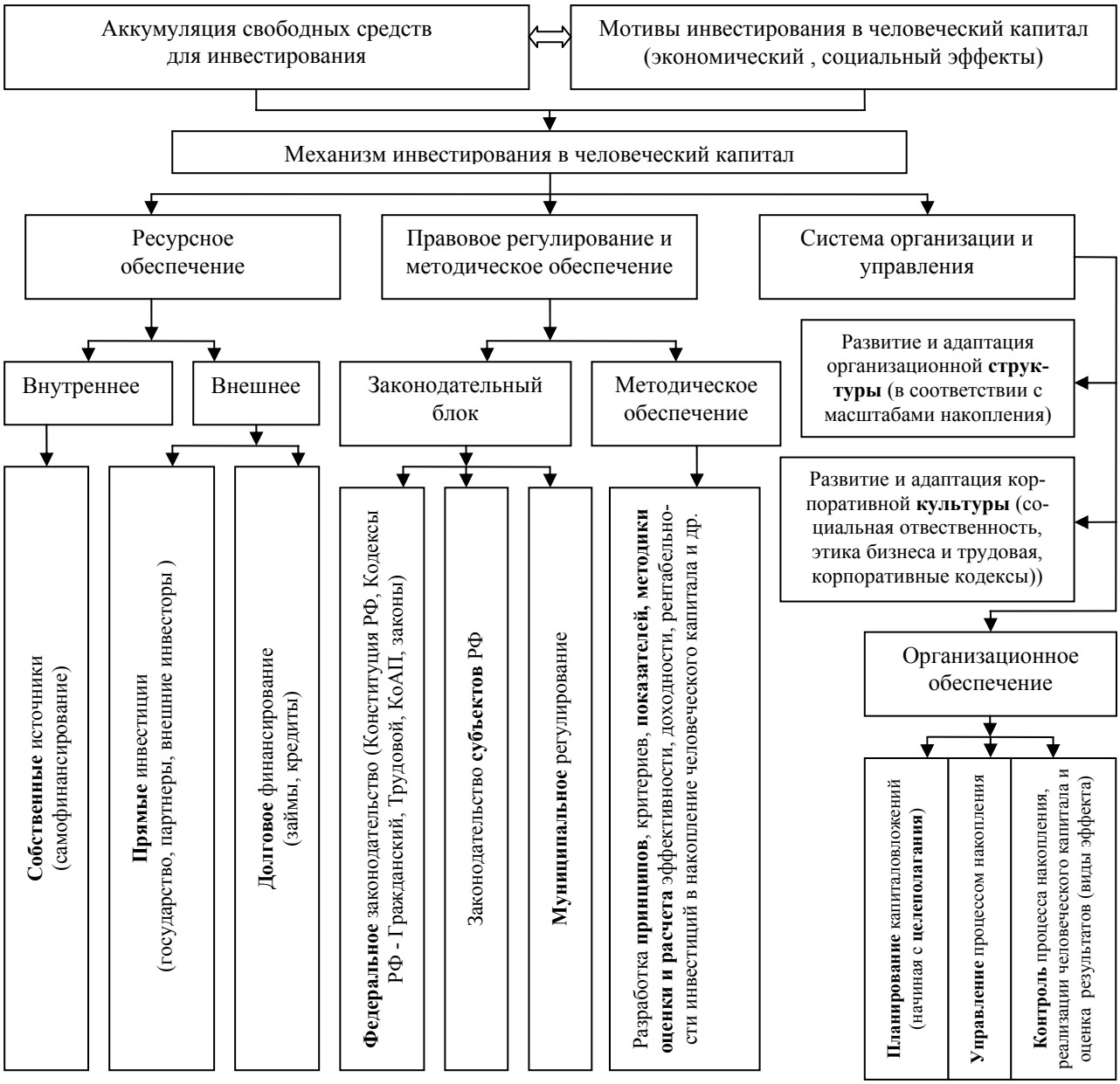


Рисунок 3 – Структура организационно-экономического механизма накопления человеческого капитала работников в системе локальных социально-трудовых отношений

На наш взгляд, в вопросах контрактного обеспечения процесса накопления человеческого капитала в полной мере должна применяться концепция *достоверных обязательств* – институциональный инструмент, применяемый в новой институциональной экономической теории в целом, экономической теории трансакционных издержек, в частности. В соответствии с подходом О. Уильямсона, к достоверным обязательствам относятся условия контракта, которые обеспечивают стороне, действующей на базе обязательств партнера, возмещение расходов, если сторона, принимавшая на себя обязательства, прекратит или иным образом прервет выполнение договора [9, с.688]. В более общем понимании достоверные обязательства – это информация, содержащаяся в условиях контракта или поведении контрагентов и направленная на формирование ожиданий у контрагентов (адресатов обязательств) относительно гарантированного со-

вершения тех или иных действий (в том числе бездействий) в будущем [10, с.128]. В конечном итоге речь идет о *доверии*: о доверии общества к бизнесу, его провозглашаемым принципам социальной ответственности; о доверии к государству как регулятору всех значимых процессов, происходящих в обществе; о доверии бизнеса к государству, работников к работодателям, и наоборот.

Издержки на регулирующую (с участием государства) форму контрактации, основанную на достоверных обязательствах, сравниваются с издержками конструирования полных контрактов. Следует иметь в виду, что достоверные обязательства используются, главным образом, как *средство обеспечения устойчивости отношений*.

Проблема обеспечения достоверности обязательств возникает из-за склонности субъектов (экономических агентов) к так называемому «*оппортунизму*». Суть его, по О. Уильямсону, в следующем: если появляется возможность безнаказанно манипулировать информацией в собственных интересах (то есть с выгодой, величина которой превышает ожидаемые размеры санкций), а также заниматься вымогательством, перераспределением потока доходов в свою пользу, экономические агенты будут придерживаться данной линии поведения [9, с.691]. Это, собственно, и происходит в противоречивых отношениях наемных работников и работодателей (собственников средств производства).

Все это имеет, на наш взгляд, прямое отношение к контрактному оформлению отношений между «носителем» человеческого капитала (работником) и «инвестором» (работодателем, собственником средств производства). Проблема формирования обязательств, заслуживающих доверия, наиболее значима в условиях специфичности используемых ресурсов – таким специфическим ресурсом и является человеческий капитал. Данный вопрос необходимо рассматривать с двух сторон. С одной стороны, на практике социальные расходы осуществляются работодателями в подавляющем большинстве случаев без привязки к обязательствам самих работников использовать впоследствии (после получения за счет этих расходов новых специальных знаний, развития способностей) свой «капитал» на благо производства, а порой и вообще оставаться на своем рабочем месте в данной организации (типичная ситуация: уход работника из организации после получения знаний, опыта, формальных документов об этом). С другой стороны, осуществляя вложения (часто не систематизированные) в человеческий капитал работников, многие работодатели, собственники средств производства ожидают автоматического прироста производительности труда, не задумываясь о том, что человек (работник) – не станок или машина, а личность со своими потребностями, мотивами, интересами. Мотивация – неотъемлемый компонент человеческого капитала, а целенаправленное и систематическое воздействие на мотивационную структуру работника выступает необходимым условием накопления человеческого капитала.

Таким образом, для «запуска» процесса накопления человеческого капитала требуется заключение, по меньшей мере, двусторонних контрактных соглашений, где будут отражены (помимо требуемых трудовым и иным законодательством) обязательства и ответственность как «носителей» человеческого капитала (работников), так и обязательства и ответственность работодателей, собственников средств производства, связанные именно с формированием и ис-

пользованием человеческих знаний, способностей, мотиваций и на этой основе удовлетворением потребностей, получением дохода и прибыли.

В контрактации по поводу обеспечения процесса накопления человеческого капитала (равно как и по другим поводам) важно избегать так называемых «пустых обязательств», а закладывать *реальные «обязательства, заслуживающие доверия»*. Так, обязательства передавать информацию от одного субъекта к другому (заложенные, например, в кодексах корпоративного поведения) на практике часто предстают как «пустые», если их нарушение выгодно стороне, давшей их. К такого рода обязательствам, на наш взгляд, можно отнести: «равное отношение», «разумно, добросовестно, в интересах общества осуществлять руководство», «обеспечение прав работников», «поощрение активного сотрудничества» и т.п. (см. Принципы российского Кодекса корпоративного поведения).

Подлинно достоверными обязательствами, то есть заслуживающими доверия, будут являться те, которые сторонам отношений нарушать невыгодно. Проблема достоверности обязательств в добровольных контрактах является обоюдоострой: достоверность обязательств одно из участников контракта не может гарантировать устойчивость контрактного отношения. На наш взгляд, *контрактными обязательствами, заслуживающими доверия, со стороны работника и со стороны работодателя, собственника средств производства*, являются обязательства:

- работодателя (собственника средств производства): создавать условия для наиболее полной реализации накапливаемых знаний, способностей, нарастающих мотиваций работников; осуществлять систематическое целенаправленное расходование средств на образовательные услуги (повышение квалификации, доподготовка), на услуги здравоохранения и рекреационную сферу, прочие социальные расходы, способствующие накоплению человеческого капитала; создавать условия для стимулирования и реализации интересов работников; обеспечивать достойное вознаграждение (доход) «носителям» человеческого капитала за высокую отдачу, вклад в прирост добавленной стоимости;

- работника («носителя» человеческого капитала): повышать квалификацию, непрерывно пополнять знания, проявлять инициативу, творческую активность, совершенствовать свои способности к труду, наиболее полно реализовывать свой трудовой потенциал в процессе трудовой деятельности в данной организации, всячески содействовать достижению ее целей, разделять и развивать корпоративную культуру и т.д., а в конечном итоге, - повышать производительность и качество труда.

На практике эти обязательства в современных корпоративных отношениях реализуются далеко не в полной мере. Очевидно, что извечное противостояние «труда и капитала», особенно в России, не способствует реальному исполнению доверительных контрактных обязательств и ответственности.

Таким образом, противостояние интересов, прежде всего экономических, ключевых субъектов корпоративных отношений не позволяет реализовывать в полной мере процесс накопления человеческого капитала на основе только двусторонних контрактных соглашений. Требуется участие стороны, выполняющей роль «арбитра», «гаранта» соблюдения контрактных обязательств, ответственно-

сти, а в конечном итоге реализации интересов участников отношений. В современных условиях третьей стороной выступает государство, а сами отношения приобретают перспективную форму *социального партнерства*.

Партнерство строится как формализованная кооперация государственных и частных структур, специально создаваемая под те или иные цели и опирающаяся на соответствующие договоренности сторон. Государство должно выполнять активную роль, определяя существенные параметры экономических и социальных отношений.

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) в российском законодательстве определяется как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ) [8]. В контексте социально-трудовых отношений *социальное партнерство* трактуется *как особый тип социально-трудовых отношений*, обеспечивающий на основе договорного регулирования, с одной стороны, оптимальный баланс и реализацию основных интересов работников, работодателей и властных структур, а с другой – социальное развитие предприятия [1, с.137].

Международная организация труда предпочитает использовать в своих документах термин «социальный диалог». Однако смысл вкладывается тот же: «социальное партнерство» - это совместная деятельность субъектов трудовых отношений.

Исходя из вышесказанного, нами предлагается логическая модель *организационно-экономического механизма накопления человеческого капитала работников в системе локальных социально-трудовых отношений,* включающего совокупность методов и инструментов комплексного экономического и организационного воздействия субъектов («инвесторов» в лице работодателей) на объект (работников как «носителей» человеческого капитала) при регулирующем участии органов власти с целью достижения качественного приращения специальных знаний, развития трудовых способностей, повышения уровня трудовой мотивации, удовлетворения потребностей, приращения добавленной стоимости, трудового дохода и прибыли (рис. 4).

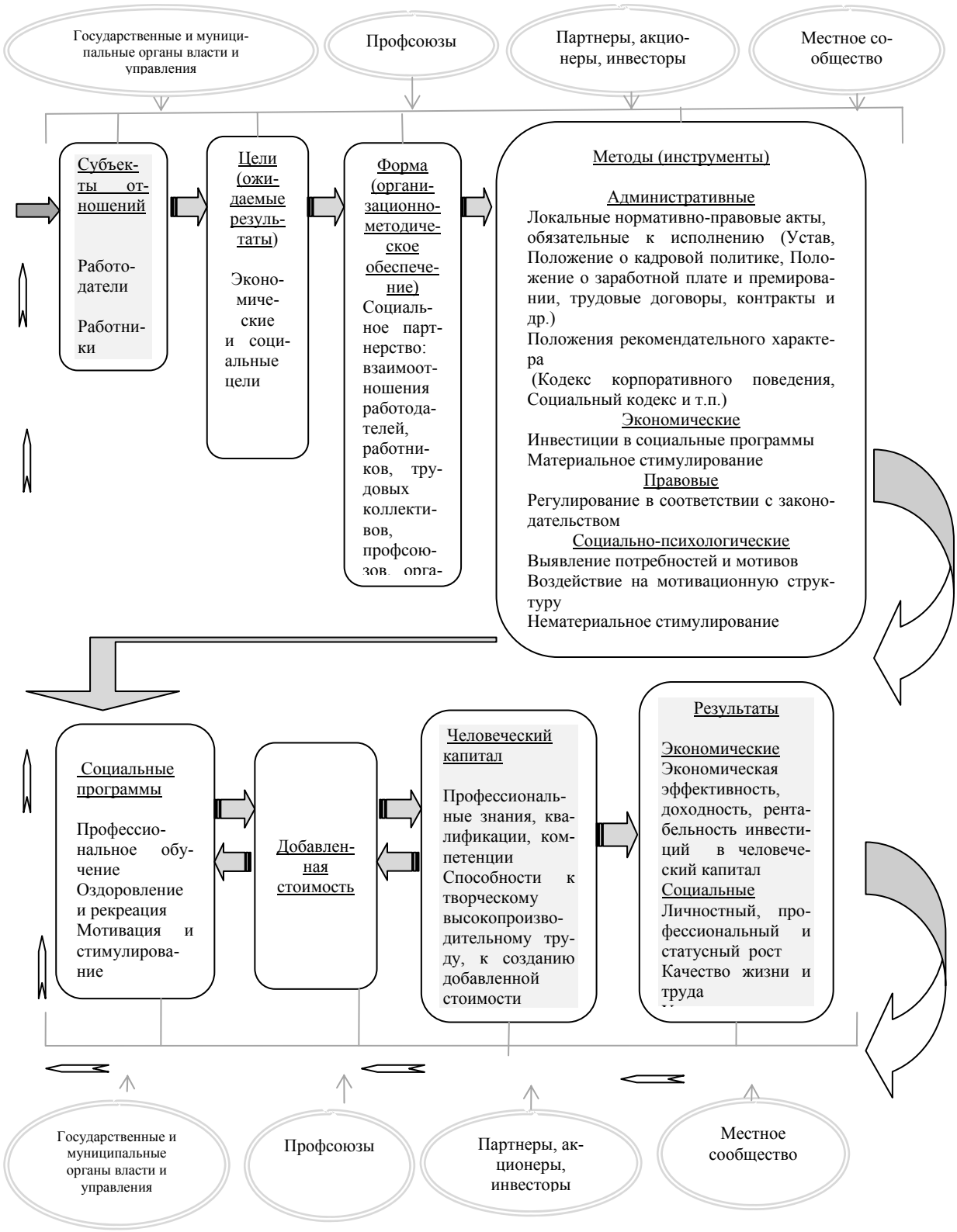


Рисунок 4 – Модель организационно-экономического механизма накопления человеческого капитала работников в системе локальных социально-трудовых отношений

В России на практике реализуется так называемая вертикальная система социального партнерства, охватывающая все уровни общества и предполагающая заключение:

- генерального соглашения;
- региональных соглашений;
- отраслевых (межотраслевых) соглашений;
- профессиональных соглашений;
- территориальных соглашений;
- коллективных договоров;
- индивидуальных договоров.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации, определяет отношения социального партнерства по многим вопросам экономической политики, заработной платы, доходов и уровня жизни населения, развития рынка труда и содействия занятости, социального страхования, социальной защиты, защиты трудовых прав, охраны труда, промышленной и экологической безопасности и др. Генеральное соглашение содержит целый ряд положений, близких к регулированию и обеспечению процесса накопления человеческого капитала (профессиональная подготовка кадров, совершенствование статистической базы, представление социальной отчетности, материальное и нематериальное стимулирование и пр.) [3].

Однако оценивать институциональный климат накопления человеческого капитала здесь как «льготный» преждевременно. Основными инструментами механизма социального партнерства на предприятиях выступают *коллективные договоры* и *индивидуальные контракты*. Но в современных российских условиях практике коллективно-договорных отношений присущ ряд отрицательных черт, которые негативно воздействуют на формирование и реализацию социальной политики предприятий, а именно [1, с.137-139]:

1) четко выражена тенденция ведущей роли работодателей и их представителей в распределении добавленной стоимости, прибыли, а, следовательно, в управлении;

2) практическое отсутствие главного посредника для развития договорных отношений между наемными работниками и работодателями – мощных и сильных профсоюзов;

В исследованиях многих авторов отмечается, что современные профсоюзы не соответствуют требованиям социальной защиты наемного труда, не имеют поддержки и авторитета у наемных работников, практически не включены в социально-трудовые отношения. И негативный характер оценки деятельности профорганизаций нарастает. Активная роль профсоюзов признается только по ряду направлений: организация социально-бытовых услуг, коллективного досуга, условий безопасности труда.

3) переговорный процесс между субъектами социально-трудовых отношений зачастую ограничивается компаниями по заключению коллективных договоров.

Обобщая все вышесказанное, мы усматриваем ряд *ограничений (недостатков) в существующих соглашениях социального партнерства* с точки зрения институционального обеспечения накопления человеческого капитала:

1. Положения социального партнерства носят общий характер, без прямого указания на необходимость накопления человеческого капитала, в результате

чего эти положения слабо связаны с решением данной проблемы, требуется специальная проработка и адаптация (проекция) положений. В первую очередь должно быть соответствующее волеизъявление сторон (работодателей и работников). Возникает проблема неоднозначного толкования (каждый «в свою пользу»), а в конечном итоге - противоречия, препятствующие развитию процесса накопления человеческого капитала.

2. Положения социального партнерства содержат не весь перечень необходимых обязательств. В частности, практически не представлены интересы наемных работников как «носителей» человеческого капитала в плане получения дохода. Центр внимания переносится на размер заработной платы, которая, как неоднократно подчеркивалось, не является доходом владельца «*капитала*», тратится преимущественно на текущее потребление (в лучшем случае на рекреационную сферу), а не накопление знаний, способностей в том объеме и направлении, которое требуется. Иными словами, вопросы об участии, по меньшей мере, высококвалифицированных работников как «носителей» ценного «капитала» в прибыли (части создаваемой ими добавленной стоимости) остаются за пределами соглашения.

3. В интересующем нас контексте соглашения слабо представлены интересы работодателей, собственников средств производства по поводу обязательств наемных работников всячески способствовать процессу накопления человеческого капитала: повышать квалификацию, непрерывно пополнять знания, совершенствовать свои способности к труду, наиболее полно реализовывать свой трудовой потенциал в данной организации и т.п. В соглашении не сказано, что работники *обязаны* осуществлять подобные действия.

Подтверждение нашей позиции мы находим у Ю. Г. Одегова и Г. Г. Руденко, которые формулируют различия социальной ответственности предпринимателя и наемного работника, в частности, в области профессионального образования:

- «для наемного работника социально ответственное поведение будет связано с развитием собственной индивидуальной рабочей силы, принятием на себя ответственности за положение на рынке труда»;

- «для предпринимателя социально ответственным может быть признано поведение, при котором он заботиться не только о собственности профессиональном развитии, но и о профессиональном развитии персонала совей организации. Естественным ограничением пределов этого развития будут являться стратегические цели бизнеса, а также финансовые возможности организации» [5, с.32].

На практике же акцент сместился в сторону финансовой нагрузки на работодателей, которых обязывают повышать заработную плату, осуществлять доплаты за квалификацию и качество труда, осуществлять социальные расходы на широкий перечень направлений. При таких «перекосах» в обязательствах становится понятным нежелание собственников средств производства осуществлять инвестиции в человеческий капитал, их противостояние профсоюзам.

В качестве приоритетного направления совершенствования этого механизма в работе предложены положения в развитие трехсторонних соглашений о социальном партнерстве, регламентирующие взаимные обязательства сторон в

обеспечении процесса накопления человеческого капитала. С учетом современного этапа развития целесообразно внесение изменений и дополнений по следующим направлениям:

1. Ввести в законодательные и нормативные акты по социально-трудовым отношениям, по социальному партнерству понятия «человеческий капитал», «накопление человеческого капитала». Закрепить данное положение в пункте 7.2 раздела VII «Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения» Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы в рамках совместной работы сторон по совершенствованию трудового законодательства, разработке нормативных правовых актов, связанных с реализацией положений Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечению активного участия представителей Сторон Комиссии в работе постоянно действующей рабочей группы Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства.

2. Сместить акценты в диалоге между работниками (в лице профсоюзов) и работодателями (их объединениями) с противостояния по поводу повышения ставок заработной платы на создание условий для инвестирования (прежде всего из добавленной стоимости) в накопление и реализацию человеческого капитала в системе общественного воспроизводства; тем самым гарантировать работникам как «носителям» человеческого капитала соблюдение их интересов. Включить соответствующий пункт в раздел II «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения» Генерального соглашения.

3. Включить в пункт 7.7 о солидарной ответственности сторон раздела VII «Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения» Генерального соглашения не только обязательства работодателей по созданию условий накопления и реализации человеческого капитала и обеспечению соответствующего дохода работников, но и обязательства самих работников наиболее полно в процессе трудовой деятельности реализовывать имеющийся и накапливать свой человеческий капитал.

3. Активнее привлекать работодателей к разработке государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, федеральных государственных требований к дополнительным образовательным программам и т.п. (пункт 3.11 раздела III «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» Генерального соглашения). Содержание профессиональных образовательных стандартов должно в значительной мере определяться целями и задачами накопления человеческого капитала, реализации действенного механизма социального партнерства. В связи с этим внести в формулировку абзаца 4 пункта 7.4 раздела VII «Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения» поправку о включении в государственные стандарты дополнительного образования, программ бизнес - образования разделов (спецкурсов) по теории и практики накопления человеческого капитала в системе социально-трудовых отношений.

5. В пункте 7.12 раздела VII «Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения» Генерального соглашения включить положения о публичной оценке и признании результатов ответственной деловой практики, публичной корпоративной социальной отчетности и т.п., что является инструментом регулирования и оценки эффективной деятельности самих предприятий и механизма социального партнерства. Это действенный инструмент для властных и управленческих структур на всех уровнях обеспечения процесса накопления человеческого капитала как ведущего фактора экономического роста страны и ее регионов.

6. Помимо обязательств Сторон обеспечивать регулярную публикацию соответствующих материалов включить в пункт 7.12 раздела VII «Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения» Генерального соглашения *обя*зательство отражать в формах социальной отчетности полные и достоверные сведения об инвестициях в накопление человеческого капитала.

Сторонам Соглашения целесообразно рекомендовать соответствующим органам федерального, регионального, местного уровней, органам, отвечающим за статистическую отчетность на всех уровнях, ввести новые дополнительные формы статистической отчетности, предусматривающие сведения:

- о составе социальных выплат и социальных расходов предприятий;
- о размерах средств, выделяемых на конкретные социальные программы, а также унифицировать список этих программ;
-о численности работников, охваченных финансированием в рамках социальных программ.

Сформировать Приложение №4 к Генеральному соглашению по основным показателям инвестиций в человеческий капитал, где представить перечень таких показателей.

Для преодоления внутрифирменных (корпоративных) противоречий, препятствующих эффективному накоплению человеческого капитала, целесообразно:

- внедрять справедливое отношение ко всем участникам корпоративных отношений, и в числе первых - защита интересов наемных работников как основа механизма согласования интересов;
- ориентироваться на мотивацию, солидарность, партнерство в качестве желаемого результата;
- внедрять двухуровневую систему: правление и наблюдательный совет (от коллектива наемных работников) в качестве инструмента внедрения механизма согласования интересов, адекватных схем участия работников;
- обеспечивать влияние наемных работников на принятие решений и реализацию их интересов посредством не одной, а сочетанием различных схем участия - в распределении добавленной стоимости, в собственности, в управлении.

Таким образом, накопление человеческого капитала работников, поиск путей его эффективной реализации с позиций экономического эффекта становятся в настоящее время, с одной стороны, прямым результатом реализации социально-трудовых отношений на всех уровнях, а с другой – обусловливают необходимость их развития и совершенствования. Проведенное исследование показало, что одна из ведущих проблем экономической теории и практики – нако-

пление человеческого капитала разработана слабо. Нами предложены основы концепции изучения этого сложного процесса, трактовки его ведущих составляющих, а также звеньев механизма реализации, особенно в системе локальных социально-трудовых отношений.

Список литературы:

1. Ахмадинуров Р.М., Испулова С.Н. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Социологические исследования. 2008. №3.

2. Волкова Т.И. Воспроизводство творческого потенциала науки. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2004. 410 с.

3. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы. Источник публикации: «Российская газета» 28.12.2007 г.

4. Доклад о социальных инвестициях в России – 2008 / Ю. Е. Благов, С. Е. Литовченко, Е. А. Иванова и др. М.: Ассоциация Менеджеров, 2008. 92 с.

5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Социальная ответственность предпринимателя: от идеи к российской реальности // Управление персоналом. 2004. №8 (96).

6. Разумов А., Новик Е. Политика занятости и доходов населения в условиях финансово-экономического кризиса // Человек и труд. 2009. №4.

7. Руденко Г.Г. Социальная ответственность предпринимателя: от идеи к российской реальности // Управление персоналом. 2004. №8 (96).

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) [Электронный ресурс]: ред. от 30.12.2008 с изм., внесенными Федеральными законами от 30.12.2008 N 309-ФЗ и от 30.12.2008 N 313-ФЗ). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

9. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. С.-Пб: Лениздат, 1996. 780 с.

10. Шастико А. Достоверные обязательства в контрактных отношениях // Вопросы экономики. 2006. №4.

11. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономики и международные отношения. 2001. №12.