

**Тетеринец Татьяна Анатольевна**, кандидат экономических наук, доцент,  
Белорусский государственный аграрный технический университет

## СТРУКТУРНАЯ ИЕРАРХИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Концептуальные основы становления теории человеческого капитала сформировались во второй половине XX века. В некотором смысле это был ответный вызов экономической науке на сложившиеся приоритеты формирования инновационной экономики в контексте постиндустриального и информационного развития общества. В сложившихся условиях существенно возросла роль и доля специалистов интеллектуальной деятельности при одновременном снижении удельного веса неквалифицированного труда.

Для этого периода характерно активное замещение природного и физического капитала его человеческим аналогом. Зарубежные развитые и быстро развивающиеся страны мира осуществляют переориентацию приоритетов финансирования капитальных вложений. Превалирующие объемы инвестиций направляются в человеческий капитал, опережая по скорости и величине вложения в материальные активы.

Сложившиеся обстоятельства обусловили разработку концептуальных подходов и идей, отражающих различные ступени видовой иерархии человеческого капитала. Значимость этих исследований была настолько велика и значима, что ее разработчики стали Нобелевскими лауреатами по экономике.

Систематизация накопленного теоретического и практического опыта в этой области позволила сформировать следующую иерархическую структуру человеческого капитала (рисунок 1).



Рисунок 1. Иерархия видовой структуры человеческого капитала

Составлено автором на основе [1, 2]

Теория индивидуального человеческого капитала была сформирована Нобелевскими лауреатом 1979 г. Т. Шульцем. Согласно его теории «одной из форм капитала является образование, человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того,

что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, или и того и другого вместе». Позднее он дополнил свою мысль: «Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо – как приобретенные свойства... которые являются ценными и которые могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом». Таким образом, индивидуальный человеческий капитал представляет собой накопленный запас специальных и профессиональных знаний и навыков индивидуума, позволяющих ему получать более высокий уровень доходов и других благ по сравнению людьми, которые таковыми не обладают.

Индивидуальный капитал является первичным и базисным уровнем, закладывающим основы его дальнейшего приращения. Скорость его накопления определяется объективными условиями и субъективными предпочтениями, интенсивностью инвестирования и приоритетами государственной экономической политики.

Индивидуальный человеческий капитал выступает первичным элементом в процессе производства знаний и инноваций. Именно человек продуцирует новации, технологии, науку, а не наоборот. Впоследствии его величина увеличивается под воздействием факторов внешней среды и, расширяясь, проявляется на более высоких уровнях – корпоративном, отраслевом (территориальном), национальном и наднациональном. Несмотря на его видовую иерархию, на всех этапах его развития проявляется феномен человеческого капитала, суть которого заключается в сохранении индивидуальной части человеческого капитала во всех коллективных формах его взаимодействия.

Дальнейшее развитие теории человеческого капитала нашло отражение в работах Нобелевского лауреата по экономике 1992 г. Г. Беккера, который расширил сферу его преломления на уровень организации. Человеческий капитал организаций он рассматривал как совокупность навыков, знаний и практического опыта персонала. Неотъемлемой его частью он считал затраты на образование и обучение и рассматривал их как инвестиции в человеческий капитал. По его мнению, экономическая эффективность таких вложений проявляется в разности получаемых доходов.

Такого подхода придерживался и выходец из России Саймон Кузнец – Нобелевский лауреат 1972 г., который одним из первых внедрил в экономическую теорию и практику понятие валового внутреннего продукта. Одним из основополагающих факторов развития экономической системы, он выделял уровень накопленного национального человеческого капитала. Кузнец придерживался мнения, что существует определенное пороговое значение накопленного национального человеческого капитала, без достижения которого переход к следующему технологическому укладу экономики невозможен [2].

Таким образом, корпоративный человеческий капитал представляет собой накопленный организацией конкурентоспособный по стоимости и качественным параметрам интеллектуальный человеческий капитал. В дальнейшем аккумулируясь в новые формы с учетом специфики своей

деятельности и территориального расположения, человеческий капитал иерархически трансформируется в новый вид своего функционирования.

Отраслевой человечески капитал выступает более масштабной формой корпоративного капитала, отличающейся специализацией знаний и навыков, уровнем инновационного развития. Его качественные и количественные параметры существенно дифференцируется в разрезе различных видов экономической деятельности. Способность к накоплению и приращению человеческого капитала в отраслевой проекции обусловлено приоритетами государственной экономической политики, объемами инвестирования, наукоемкостью и иными институциональными факторами [3].

Параллельно с отраслевой моделью человеческого капитала образуется и его территориальная форма, которую нельзя отождествлять в региональной. Несмотря на то, что в ряде случаев они могут совпадать, по своему содержанию они не являются идентичными. Учитывая тот факт, что регион представляет собой четко регламентированную местность, человеческий капитал в данном случае выступает одним из факторов, определяющим уровень и тенденции его развития. Сложившаяся система законодательно закрепленных территорий ни коим образом не подразумевает концентрацию на них человеческого капитала. Подтверждением тому является кластерная модель интеграции, которая зачастую выходит за рамки административно установленных границ (рисунок 2).

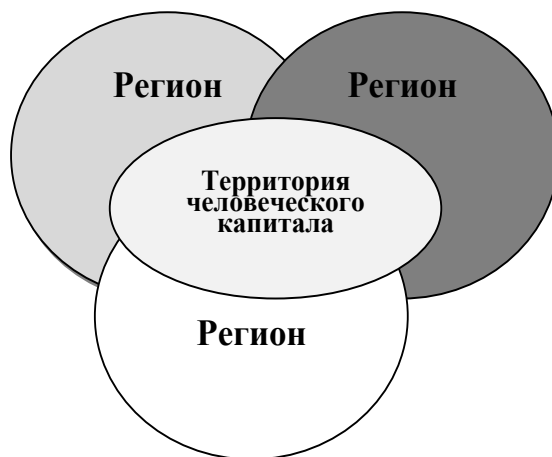


Рисунок 2. **Схема территориальной модели человеческого капитала**

Теоретически территориальная и региональная формы человеческого капитала могут совпадать. Однако на практике такая идентичность встречается не часто. При этом не следует приравнивать понятие человеческого капитала с численностью человеческих ресурсов в рамках отдельно взятого региона. Последние изначально не являются капиталом в его широком понимании. Люди, сами по себе, представляют его основу. Накапливая со временем знания, умения, опыт, человек, с его потенциальными способностями и уровнем самореализации, приобретает форму капитала.

Наивысшей формой иерархии человеческого капитала в рамках определенного государства выступает национальный уровень. Он аккумулирует в себе инновационноориентированную часть трудовых ресурсов,

накопленные высокопроизводительные и конкурентоспособные знания, сложившуюся инновационную систему экономики, интеллектуальный капитал человеческих ресурсов, уровень технологического развития производства.

Национальный человеческий капитал – человеческий капитал страны, который является важнейшей составной частью ее национального богатства. Кроме перечисленных факторов, одним из условий накопления человеческого капитала является качество жизни населения. Развитие человеческого капитала и повышение качества жизни отличается высокой степенью корреляции и во многом обусловлено направлениями инвестирования и емкостью реализации национальных проектов. Эффективность человеческого капитала на национальном уровне проявляется в его способности обеспечивать устойчивый экономический рост [4].

На глобальном уровне человеческий капитал представляет собой сочетание опыта, образования, квалификации и компетенций, которые сконцентрированы в мировых человеческих ресурсах и нацелены на динамичное развитие мировой экономики. Восприятие трудовых ресурсов в качестве интеллектуальных активов, имеющих измеримую экономическую ценность, является неотъемлемой частью межстранового инновационного развития посредством интеллектуальной международной кооперации и интеграции.

### *Литература*

1. Носкова К. А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 4. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842>. Дата обращения: 20.02.2020.
2. Ярушкина Е. А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации // Научный вестник ЮИМ. 2018. №1. С. 30–34.
3. Базылева М. Н. Управление человеческим капиталом: уровни анализа // Экономический вестник университета. 2013. № 20/1. С. 3–11.
4. Tsaurkubule, Z. Social policy as factor of sustainable development of Latvia and way of its improvement: XXI International Scientific Conference «Management and Sustainable Development». Yundola, 2019. lpp.116.
5. Черненко И.М. Анализ факторов, влияющих на отдачу от инвестиций в человеческий капитал в российских условиях // Актуальные проблемы обеспечения устойчивого экономического и социального развития регионов : сб. материалов V Междунар. науч.-практ. конф. Махачкала, 2014. С. 30–36.