

Нематериальные факторы изменения качества человеческого капитала

Известно, что богатство любой страны складывается из человеческого, природного и воспроизводственного капитала. Под человеческим капиталом в экономике понимают совокупность всех качеств работника, которые используются для производства экономических благ. Наряду с таким определением используются и другие: более широкое, отождествляющее близкие, но не синонимичные понятия «человеческий капитал», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал»; более узкое, сводящее содержание данного понятия до знаний, умений и навыков работающего человека.

Термин «человеческий капитал» ввел в научный оборот лауреат Нобелевской премии Г.Беккер. Существенный вклад в разработку теории человеческого капитала внесли еще два нобелевских лауреата в области экономики. Т.Шульц рассматривал экономическое развитие как инвестиции в человеческий капитал. Р.Солоу предложил модель экономического роста, учитывающую накопление человеческого капитала. Улучшение этой модели другими авторами в результате привело к пониманию экономического развития как накопления человеческого капитала в его наиболее эффективной форме, в основном за счет инвестиций в сферу образования, здравоохранения и социального обеспечения, которые существенно превышают производственные капиталовложения (например, в США - соответственно 2/3 и 1/3).

В конце XX-началеXXI века заметно выросло число научных публикаций, посвященных самым разным аспектам изучения человеческого капитала. В их числе: обобщение опыта США и других развитых стран, анализ содержания понятия «человеческий капитал» и его связей с другими родственными понятиями, поиск критериев оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал и др. Достойное место среди обсуждаемых проблем отводится и проблемам качества человеческого капитала. В данной работе излагаются результаты анализа нематериальных факторов, оказывающих влияние на качество человеческого капитала. Если инвестиции в человеческий капитал рассматривать как экзогенные способы его накопления, то нематериальные факторы скорее можно отнести к эндогенным способам.

Адекватность решения прикладных задач, а также проникновение идей холизма в исследования теорий экономического роста¹ требуют целостного представления о

¹ Киршин И.А. Эволюция методологических парадигм теории экономического роста//Журнал экономической теории.–2007.–№4.–С.76-94

совокупности названных факторов, взаимно дополняющих друг друга. Достижение поставленной цели обеспечивает конструктивный альтернативизм и многоуровневый подход.

Онтологический аспект рассмотрения обозначенной проблемы позволяет выделить культурный фактор, достаточно глубоко и всесторонне изученный представителями нескольких гуманитарных наук: экономистами, психологами, историками, культурологами и др. В частности, в одном из аналитических обзоров, посвященном стратегическому развитию России, в числе шести составляющих национального потенциала названы культурно-духовные особенности исторического развития нашей страны. Как справедливо замечают авторы, «всемирное признание духовной широты и умственной энергетике России заметно выделяет ее среди других стран»².

К числу нематериальных факторов целесообразно отнести и корпоративную (организационную) культуру, понимаемую чаще всего как систему ценностей, норм и правил организации, разделяемую всеми или большинством ее сотрудников. Львов В.М. полагает, что корпоративная культура может оказывать влияние на качество человеческого капитала и вводит понятие «вектор изменения человеческого ресурса организации»¹. В данной работе не используется понятие «качество человеческого капитала», но оно угадывается из контекста, так как движение вдоль названного вектора по сути дела представляет собой смену качественно разных форм капитала – от человеческого к интеллектуальному и далее к самовоспроизводимому. При этом меняется и качество деятельности как отдельного человека, так и организации в целом. Отдельный человек осуществляет переход от аналитической стандартизированной деятельности к продуктивной эвристической и далее к предопределяющей, развивающей. У организации наблюдается смена задач, доступных ей для эффективного решения: соответственно названным уровням деятельности – от типовых к нетиповым в неопределенных ситуациях и далее к возможности предвосхищать возникновение проблем, планировать задачи с учетом всех условий и неопределенностей.

Онтогенетический аспект рассмотрения качества человеческого капитала выявляет еще один нематериальный фактор – готовность человека к жизненному самоопределению. Это сложное психическое новообразование появляется к концу юношеского возраста, охватывающего период в жизни человека от 14-15 до 23-25 лет (плавающие границы

² Ипполитов К.Х., Лепский В.Е. О стратегических ориентирах развития//Рефлексивные процессы и управление.–2003.–№1.– С.8

¹ Львов В.М. Управление человеческими ресурсами на предприятиях//Проблемы психологии и эргономики.–2004.–Вып.4.–С.25-30.

объясняются разбросом мнений разных авторов). Обобщение подходов разных авторов к описанию важнейших психических новообразований юности позволяет в структуре жизненного самоопределения выделить важнейшие составляющие его компоненты: личностное, профессиональное, эмоциональное, социальное, интеллектуальное и нравственное самоопределение.

Выделенные составляющие хорошо согласуются с жизненными задачами, которые согласно подходу Г.С. Абрамовой наиболее успешно решаются в юности: абстрактное мышление как жизненная задача, принятие решения о карьере как жизненная задача, независимое существование как жизненная задача, принадлежность к группе как жизненная задача, жизненная задача интериоризации морали ². Другими словами юношеский возраст является наиболее благоприятным для успешного их решения. Выскажем предположение, что от качества решения этих задач в юности может существенно зависеть качество человеческого капитала в последующие возрастные периоды жизни человека, так как предопределяется его личностный, профессиональный и духовный рост.

В качестве нематериального фактора, определяющего качество человеческого капитала в зрелые периоды жизни, можно назвать различные технологии самоменеджмента, представляющего собой частный случай менеджмента, когда объект и субъект управления совмещены в одном лице. К ним относятся: рациональное использование бюджета рабочего и личного времени, саморегуляция и профилактика неблагоприятных состояний, грамотное преодоление возрастных и профессиональных кризисов, расширение спектрафункциональных средств труда, совершенствование профессионально значимых качеств и др.

Итак, подведем итог. Совокупность нематериальных факторов, изменяющих качество человеческого капитала, можно представить в виде трехуровневой системы: на макроуровне (мировое экономическое сообщество, конкретная страна) - культурно-духовные особенности России; на мезоуровне (ближайшее социальное и профессиональное окружение человека) – корпоративная культура; на микроуровне (внутренний мир самого человека) – готовность к жизненному самоопределению в юности и владение разнообразными технологиями самоменеджмента в последующие периоды жизни. Безусловно количество факторов может быть расширено при последующем анализе, например, при использовании акмеологического и аксиологического подходов.

² Абрамова Г.С. Психология только для студентов.–М.: ПЕР СЭ, 2001.