

Ботавина Р. Н.

*кандидат экономических наук, доцент, соискатель,
Российская академия предпринимательства*

Совокупность факторов, влияющих на развитие инновационной экономики

В статье определяется и анализируется роль и место «человеческого капитала» в совокупности экономических ресурсов.

Ключевые слова: человеческий потенциал, капитал, инвестиции, сфер, менеджмент, экономика, ресурс, страна.

Set of the factors influencing development of innovative economy

In article the role and a place of «the human capital» in aggregate economic resources is defined and analyzed.

Keywords: human potential, capital, investments, spheres, management, economy, resource, country.

Современный научный взгляд на мировое сообщество и его экологию таков: ресурсы мира состоят из природных ресурсов, реального и финансового капитала мира и человеческого капитала.

В современной экономической теории с относительно недавнего времени аксиомой стало являться положение о том, что главным экономическим ресурсом любой национальной экономики являются трудовые ресурсы, то есть люди, способные производить тот или иной товар. Во второй половине XX в. в научной литературе и работах, содержащих результаты практических исследований, появился новый термин — человеческий капитал, под которым понимается способность к труду, позволяющая получать доход.

В соответствии с такой точкой зрения, вложения в воспитание человека, образование, здравоохранение, транспорт, жилье, культуру и т.д. следует рассматривать как вложения в человеческий капитал, которые в определенный период времени будут приносить больший или меньший доход.

Однако дать количественную (желательно стоимостную) оценку величине затрат на охрану здоровья человека, образование, культурное развитие и проч. в масштабе страны (не говоря уже о мировом масштабе,

что могло бы быть полезным для сравнительного анализа), чрезвычайно сложно, хотя научные статистические подходы и концепции предполагают вышеперечисленное основными вложениями в человеческий капитал. Тем не менее, такие затраты для индустриально развитых стран, рассматриваемые как накопленный человеческий капитал (за период 13–14 лет – максимальный срок обучения одного работника) могут быть представлены в следующей таблице (см. Табл. 1) ¹.

Таблица 1

Оценка человеческого капитала в ряде стран мира в конце XX в.

Страны и регионы	Человеческий капитал	
	Общий объем трлн. долл.	% к мировому итогу
Мир в целом	365	100
Страны «семерки» и ЕС	215	59
в том числе США	95	26
Страны ОПЕК	45	12
Страны СНГ	40	11
в том числе Россия	30	8
Прочие страны	65	18
в том числе Китай	25	7
в том числе Индия	7	2
в том числе Бразилия	9	2

Хотя, как сказано выше, стоимостная оценка весьма приближительна, но даже будучи таковой, она дает примерное, схематическое представление о затратах индустриально развитых стран, развивающихся и стран с переходной рыночной экономикой (классификация ООН), направленных на вложения в человеческий капитал, признаваемый в современной мировой экономике самым значимым с позиции его эффективности (которая иногда бывает весьма отдаленной по времени от даты вложений).

Как видно из таблицы 1, основная часть человеческого капитала сосредоточена в США и ЕС, хотя по численности населения они составляют 15% от всего населения земного шара.

¹ Цитируется по: Мировая экономика и международные экономические отношения. Под ред. А.С. Булатова, Н.Н. Ливенцева. М.: Магистр, 2008.

Способность человеческого капитала давать всё возрастающую отдачу зависит от его качества — возможности превращать с помощью труда и знаний сырье, материалы и проч. в продукцию инновационную.

Человеческий капитал как экономический ресурс в постиндустриальной экономике мира, в том числе в РФ, является ресурсом, объединяющим два главных качества — труд и знания. Таким образом, в современной экономике оценка трудового ресурса производится именно с позиции наличия у него способности к труду и определенного уровня знаний. Именно тогда трудовой ресурс превращается в человеческий капитал, стоимость которого в индустриально развитых странах в последние 2—3 десятилетия быстро растет, — благодаря его (человеческого капитала) способности быть экономическим ресурсом роста уровня прибыли и, следовательно, роста уровня конкурентоспособности. Другими словами говоря, человеческий капитал дает возможность предприятию увеличивать и расширять круг своих конкурентных преимуществ.

Справедливости ради и во избежание ошибки переоценки роли человеческого капитала как экономического ресурса необходимо отметить, что, наряду с человеческим капиталом (объединяющим труд и знания) экономическими ресурсами являются:

- земля с ее недрами;
- капитал — финансовый и реальный;
- предпринимательские ресурсы;
- научные ресурсы;
- образовательные ресурсы;
- информационные ресурсы.

В настоящее время инвестиции, оценка, учет и прогнозирование дальнейшего развития человеческого капитала в РФ затруднена из-за расхождений в статистике затрат, принятых в России, и в соответствующих статистических расчетах в развитых индустриальных странах.

Однако логично предположить дальнейшее развитие человеческого капитала как результат инвестиций, а также большего понимания его роли в росте конкурентоспособности не только отдельных фирм, но и экономики страны в целом. Утверждение аналитиков и практиков инновационного развития о том, что именно человеческий капитал — основа инновационной экономики — в научной экономической среде не вызывает возражений, что приводит к верной оценке необходимости способствованию государством вложениям в человеческий капитал.

Теория человеческого капитала предлагает рассматривать затраты на качественное улучшение человеческого потенциала (то есть форми-



Рис. 1. Роль и место человеческого капитала в совокупности ресурсов мировой экономики

рование новых способностей и потребностей) как инвестирование — с целью получения дополнительной прибыли (по аналогии с инвестициями в землю, производство и др.). Происходящее при этом повышение уровня отдачи (уровня эффективности), соответственно, приводит к росту конкурентоспособности предприятия, отрасли, страны.

В современной экономике, национальной и имеющей международный уровень, развитие происходит не за счет экстенсивных факторов, а за счет инновационных «прорывов». Данный инновационный «прорыв» имеет свой источник не в материальной сфере, а в технологической и в организационно-управленческой сфере.

Следовательно, инвестиции в знания и трудовые способности и навыки работников этих двух сфер и есть инвестиции в человеческий капитал. И если инвестиции в человеческий капитал, находящийся в первой из двух названных сфер, как правило, дает результат относительно быстро, — как в стоимостной форме, так и в форме дополнительных конкурентных преимуществ (а это вещи тесно связанные), то инвестиции во вторую из названных сфер — организационно — управленческую, как правило, ведут не к сиюминутному результату, хотя данный результат чаще всего «работает» долго, дольше, чем результат от смены технологии. Так, например, изменения позитивного свойства в имидже фирмы, распространяются быстрее и удерживаются в сознании потребителей (и не таковых), значительно дольше, чем информация о том, что фирма изменила технологию. Причина проста: в изменении технологий разберется лишь специалист, а в изменении репутации фирмы, как то: «фирме можно доверять», «это (порядочная) ответственная фирма» — такие утверждения может сделать и таким утверждениям будет доверять, поскольку они всем понятны, — практически каждый реальный или потенциальный потребитель продукции данной фирмы. Из сказанного можно сделать вывод, что а) затраты на трудовые способности и знания работников можно рассматривать как инвестиции, приносящие доход, и б) инвестиции, носящие нетехнологический характер, имеют большую вероятность быть успешными, нежели инвестиции в технологические инновации, хотя, чаще всего, они обходятся дешевле.

В условиях отечественной экономики на пути развития теории инвестиции в человеческий капитал возникают трудности, развитие происходит медленно; одна из причин этого состоит в том, что менталитет, частично унаследованный современными менеджерами от советских руководителей (термин «впитанный с молоком матери» в этом случае можно понимать почти дословно), не позволяет мыслить ши-

роко, поскольку советский руководитель ценился лишь по одному качеству — выполняет план или нет.

Вторая трудность состоит в том, что страны ЕС, США, Канады давно освоили и разумно используют данную теорию инвестиций в человеческий капитал, осуществляя большие, по сравнению с СССР и РФ, инвестиции «в человека»; при разработке стратегических направлений ИиР в развитых индустриальных странах направление «человек и его жизнедеятельность» стоит на первом или втором месте в перечне приоритетов не один десяток лет. Россия же сравнительно недавно подключилась к таким стратегическим направлениям.

Логично представить понятие человеческого капитала (являющегося относительно новым в экономической теории), имеющим своим основанием, базовой «точкой роста» другое понятие: человеческий потенциал. Именно из человеческого потенциала появляется и формируется (или *не* формируется, если для этого нет условий) человеческий капитал. В современной научной экономической литературе мнение (разделяемое автором) о том, что понятие человеческого потенциала является экономическим². Такой взгляд на экономические понятия меняет логику и структуру экономической теории и практических экономических расчетов: эффективность экономическая и социальная не только не противопоставляются друг другу, но становятся практически *одним и тем же*, то же самое происходит с критериями — экономическим и социальным — при выборе приоритетов и стратегии в целом — и для отдельно взятого предприятия, и для национальной экономики.

Появляется достаточное основание для перехода от вещных, материальных понятий и критериев к критериям, производным от человека, от человеческой деятельности. Можно пойти дальше по пути вышеуказанных логических связей и утверждать (или хотя бы выдвинуть предположение), что связка «качество — цена» на данном историческом витке устарела и вполне может быть заменена логической последовательностью человеческая потребность (возможно, в форме человеческого потенциала) — человеческая деятельность.

То есть, так же как «если есть *качество* вещи, то будет и *цена* (не равная нулю)», — точно так же — «если есть потребность человека в чем-либо, то будет и деятельность по созданию того, в чем есть потребность».

² Что же касается понятия «человеческий капитал», то оно почти автоматически попадает в число экономических, благодаря тому, что в состав термина входит сакраментальное слово «капитал».

Таким образом, вещный подход к понятию — терминологическому аппарату, которым оперирует экономическая теория, устарел. Совершается переход к иному составу упомянутого аппарата, и эти изменения носят принципиальный характер, а именно: если ранее во главу угла ставилась вещь (товар) и его полезность и цена, то сегодня все больше сторонников у точки зрения, что первенство должно быть за человеком, — его потребностью, диктующей ту или иную деятельность. Поэтому имеют экономический смысл инвестиции в человека, чья деятельность, благодаря способности к труду и знаниям, приобретает характер человеческого капитала и позволяет удовлетворять его же потребности. При этом потребности должны, просто обязаны быть растущими, так как это ведет к расширению и углублению знаний, совершенствованию менталитета человека и его духовной сферы. Заметим, что рост потребностей понимается при этом не только и не столько как экстенсивный (хотя он тоже необходим), сколько как интенсивный, то есть потребности человека должны становиться все более совершенными, глубоко моральными, отходящими от «голового материалистического подхода».

Таким образом, в настоящее время происходит не радикальное изменение определенных концепций экономической теории, а углубление и уточнение этих положений (через их усложнение); так, в развитых индустриальных странах и в России — с момента вхождения РФ в системы рыночных мирохозяйственных связей — национальную экономику принято делить на сферы материального производства и нематериального (духовного), при этом растет значимость и влияние второго комплекса.

Справедливости ради необходимо отметить, что первые теоретические посылы в сферу исследования человеческого фактора, человеческого потенциала и др. были сделаны еще в XX в.³ Исследования инвестиционной сущности затрат на образование в Советском Союзе шли практически одновременно с западными ИиР, хотя и не были так активно восприняты научной общественностью СССР, причиной чего была, скорее всего, разница в принципиальных основах хозяйствования, и даже терминология западной науки — «капитал», «эффективность», «прибыльность», — хотя и была не чужда (или не вполне чужда) терминологии, принятой в советской науке, однако являлась непри-

³ В 1960 г. американский экономист Т. Шульц впервые употребил термин «инвестиции в человека». Почти одновременно с этим появляются расчеты акад. Струмилина (СССР) о ценности вклада образования в национальный доход страны.

вычной или неприветствуемой — в силу социалистической (коммунистической) идеологии.

В заключение следует отметить, что весьма значительный период времени (практически весь XX в.) был потрачен экономической наукой на разработку терминологического аппарата, определение сущности и содержания таких понятий, как основные фонды, оборотные фонды, капиталовложения, капиталоемкость и т.п. Результатом было и полное глубокое описание и рациональное использование терминов и понятий, сохранившееся до сих пор и не вызывающее стремление экономистов к их игнорированию, отрицанию или пересмотру. Теперь перед экономической наукой стоит задача столь же глубокой проработки понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «инвестиции в человека», «эффективность инвестирования в человеческий капитал». Хотя появление этих понятий, как указывалось выше, относится к 60–70-м гг. XX в., тем не менее, это были только первые шаги, носящие теоретический характер, а широкого практического применения и использования еще не было. Конец XX в. и начало XXI в. ознаменовались тем, что вышеназванные понятия, термины стали почти привычными, однако широкого спектра применения концепция человеческого капитала все еще не имеет. То есть «в теории» никто из ученого мира не возьмется возразить тому, что инвестиции в человеческий капитал прибыльны. Японские и американские фирмы теоретические разработки по этой проблеме уже несколько десятков лет как трансформировали в практическую деятельность. В России же экономическая практика работы с человеческим капиталом, к сожалению, либо присутствует только в теории, либо вообще отсутствует. Поэтому представляется своевременным и целесообразным появление и внедрение в практику специализированной системы организационного воздействия на человеческий капитал методом, дополняющим число существующих методик.

Предлагаемая система имеет своей целью достижение и поддержание необходимого морально-этического уровня носителей управляющего начала в предпринимательстве, то есть менеджеров. Данную систему целесообразно ввести государственными регламентами, сначала — в форме добровольной сертификации, позже в обязательной форме. Механизмами, проводящими положения упомянутой системы в практику, могут быть этические комитеты, этические комиссии национального и международного масштаба, действующие с помощью соответствующих морально-этических принципов, норм, стандартов, положений. Наличие на разных ступенях управления соответствующим

щих документоуложений, определяющих оценку морально-этических действий корпуса менеджеров, дает предприятию любого масштаба (от индивидуального предпринимательства до транснациональных корпораций) дополнительное конкурентное преимущество, которое можно квалифицировать как высокое преимущество⁴.

Решающую роль в функционировании механизма системы должно играть государство, тем более, что на настоящем историческом этапе развития экономики России основные проблемы носят институциональный характер. Поэтому представляется разумным выполнение государством в данном вопросе регулирующей функции.

Используемые источники

1. Меньшиков С. Анатомия российского капитализма. Изд. 2-е. Гл.3. Государственный капитал, миллионеры и менеджеры. М.: Международные отношения, 2008.
2. Ованесов А., Киселева Е., Петрухин А. Системы управления инновациями в электроэнергетике. Раздел «Управленческие инновации» // Strategy.ru. М.: Изд. Группы компаний ОАО «Сбербанк России». Зима 2011–2012.
3. Руденский О. В., Рыбак О.П. Инновационная цивилизация XXI века: конвергенция и синергия NBIC-технологии, тенденции и прогнозы 2015–2030 // Информационно-аналитический бюллетень. Раздел 6. Общество и экономика знаний – стимуляторы развития инновационной цивилизации XXI в. М.: Изд. Министерства образования и науки Российской Федерации. Государственное учреждение «Центр исследований и статистики науки» (ЦИСН). 2010.
4. Игнатов И.И. Развитие инновационного потенциала в США: исторические тенденции, сегодняшняя реальность и грядущая революция // Альманах «Наука, инновации, образование». Выпуск 6. Сентябрь, 2008 г. М.: Изд. Министерства образования и науки Российской Федерации. Федеральное Агентство по науке и инновациям. РИЭПП. 2008 г.
5. Ильюк В.В. Повышение конкурентоспособности персонала: мотивация и внутренний контроль. Ученые записки Российской академии предпринимательства. Выпуск XXIX. М., 2011 г.

⁴ По аналогии с «высокими технологиями».