

ограничивает воздействие конкурентной среды и потребности общества в инновациях.

Затратные преимущества. Это сравнительные преимущества разных элементов, форм и институтов власти, связанные с величиной издержек по осуществлению экономической власти. В разных экономических ситуациях, достаточно описанных в литературе по неинституциональной экономике, такими преимуществами могут обладать либо рынок, либо фирма, либо государство.

Мотивационные преимущества. Эти преимущества связаны с тем, насколько те или иные субъекты власти обладают мотивацией к достижению желаемых общественных целей. В частности, мотивационные преимущества проявляются в том, насколько носители власти гарантированы от «злоупотребления» ею, от использования своего властного потенциала в частных целях. В данном случае абсолютным преимуществом обладает рынок как форма обезличенной власти.

Поиск эффективной формы организации экономической власти связан с анализом указанных сравнительных преимуществ с точки зрения их соответствия целям экономического развития или, точнее, целям, которых люди хотят достичь в отношении данной экономической системы при данном уровне технического развития и данной социальной среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: Дело, 1994. – 687 с.
2. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
3. Деметьев В.В. Экономика как система власти. Донецк: «Каштан», 2003. – 245с.
4. Либман А.М. Власть и организационное развитие / Менеджмент в России и за рубежом, №5, 2003 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://orekhovav.ru/ls_PDF/B/B7.pdf - Дата доступа: 28.11.2012

Анализ модели человеческого капитала

Романовский А.

Понятие человеческого капитала

Результатом стремительных изменений в производительных силах общества после 2-ой Мировой Войны стала теория человеческого капитала, возникновение которой произошло в середине XX века. Теория приобрела большую популярность на Западе, а ее разработчики Шульц и Беккер стали лауреатами Нобелевской премии по экономике. С помощью установок, которые были предложены учеными, нашлись ответы на многие «спорные» вопросы о роли человека в производстве. Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах Теодора Шульца (Theodore Schultz), экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. Шульц заявлял, что улучшение благосостояния бедных

людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний, которыми они обладали. Он назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом». Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [1, с.46].

Часто специалистами в области изучения человеческого капитала принимается за основу подход А. Добрынина, который определил человеческий капитал как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым, влияют на рост доходов (заработка данного человека)» [2, с.66].

Теорией человеческого капитала стали заниматься еще в XIX в. Тогда это стало одним из перспективных направлений развития экономической науки. Уже со второй половины XX в. она стала основным достижением экономики образования и труда.

Уже в 1950-1960-е годы странами США, Англии и Франции была осознана экономическая важность такого фактора, как образование, которое является одним из главных факторов человеческого капитала. Повышение уровня образования приводило к росту качества человеческого капитала, качества жизни. А к середине XX века были сформулированы методологические основы и главные направления теории «человеческого капитала» такими экономистами как Г. Беккер, У. Боуэн, Э. Дженисон и др. В эпоху научно-технической революции и преобразований в структуре производительных сил, фактором экономического роста становится непосредственно сам работник. Эффективность использования основных ресурсов все больше зависит от того, насколько работники морально и материально заинтересованы в достижении высоких конечных результатов.

Понятие человеческого капитала рассматривают в широком и узком смысле. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе» [3, с.42]. В широком смысле человеческий капитал формируется путем долгосрочных капиталовложений (инвестиций) в человека в виде издержек на образование, подготовку рабочей силы на производстве, а также на здравоохранение, миграцию, улучшение жилищных условий, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

Понятие «человеческого капитала» в «Экономической энциклопедии» определяется как «особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение

функционирования рабочей силы» [4, с.56]. Обычно в состав человеческого капитала включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт.

Более полную и развернутую характеристику человеческого капитала можно получить при использовании функционального подхода. Принцип функциональности определения характеризует явление не только с точки зрения его внутренней структуры, но с точки зрения его функционального предназначения, т.е. конечного целевого использования. Следовательно, человеческий капитал - это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Но и:

Во-первых, это накопленный запас навыков, знаний, способностей.

Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства.

В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту зарплаток (доходов) работника.

В-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Человеческий капитал развивается в контексте, включающем:

- 1) обучение в семье в период раннего детства;
- 2) формальное образование и профессиональную подготовку, включая раннее детство, школьное обязательное образование, профессиональное или общее образование сверх обязательного уровня, высшее образование, профессиональное образование на рынке труда, обучение взрослых и т.д.;
- 3) профессиональную подготовку на рабочем месте, а также информационное обучение на работе посредством специфической деятельности, такой, как исследования и инновации или участие в различных профессиональных объединениях;
- 4) неформальное информационное обучение на рабочем месте и в повседневной жизни и гражданской деятельности.

Человеческий капитал очень разнообразен по своей природе. Навыки могут быть:

1) общими (к примеру, способность читать, писать, считать и говорить). Относится к общему человеческому капиталу.

2) глубоко специфическими, а также более или менее пригодными для разных обстоятельств и ситуаций. Специфические навыки и знания, которые необходимы фирмам, корпорациям, приобретаются на рабочем месте или путем обучения, организованного самой фирмой (корпорацией). Относится к специфическому человеческому капиталу.

3) интеллектуальными. Сюда входит хорошее образование, квалификация, профессиональные знания и опыт. Относится к человеческому интеллектуальному капиталу

Наиболее интересный факт человеческого капитала состоит в том, что большинство навыков и знаний являются скрытыми, т.е. они не зафиксированы и документально не подтверждены. Это происходит из-за сложности и отсутствия документальных стандартных форм подтверждения, либо само подтверждение не было произведено. Чем более скрытыми и неявными являются знания, тем ими труднее обмениваться, также затрудняется распространение этих скрытых навыков. Некоторые ключевые знания и личные качества, относящиеся к человеческому капиталу, могут быть структурированы следующим образом:

1) Коммуникации (включая владение иностранными языками по каждому из последующих пунктов). Сюда входит понимание речи, умение говорить, чтение, письмо, ораторство.

2) Счет.

3) Внутриличностные навыки. К ним относятся мотивация, настойчивость, «обучение учению», самодисциплина (включая саморегулируемые стратегии обучения); а также способность делать выводы на основе соответствующего набора этических ценностей и целей жизни.

4) Межличностные навыки (работа в команде, лидерство)

5) Прочие навыки и свойства (относящиеся ко многим вышеперечисленным областям). Это способность к применению информационных и компьютерных технологий, скрытые знания, умение решать проблемы (отчасти воплощается в других типах навыков), физические качества и сноровка [5, с.44].

Человеческий капитал обладает следующими особенностями:

1) в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;

2) формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;

3) человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;

4) человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;

5) человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;

6) человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности;

7) независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

В экономической литературе можно встретить несколько подходов по классификации видов человеческого капитала. Виды человеческого капитала

можно классифицировать по элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал. Например, выделяют следующие его составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

С точки зрения характера содействия экономическому благосостоянию общества различают потребительский и производительный человеческий капитал.

Потребительский капитал создает поток услуг, потребляемых непосредственно, и, таким образом, содействует общественной полезности. Это может быть творческая и образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении потребителю таких потребительских услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способов их удовлетворения.

Производительный капитал создает поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности. В этом случае имеется в виду научная и образовательная деятельность, имеющая непосредственное практическое применение именно в производстве (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

Следующим критерием классификации видов человеческого капитала является различие между формами, в которых он воплощается:

- 1) Живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке.
- 2) Неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах.
- 3) Институциональный капитал состоит из живого и неживого капитала, связанного с производством услуг, удовлетворяющих коллективные нужды общества. Он включает в себя все правительственные и неправительственные институты, которые содействуют эффективному использованию двух типов капитала (образовательные и финансовые учреждения) [6, с.28].

Основные компоненты человеческого капитала

Человеческий капитал в современной, интеллектуализированной, экономике неоднороден. Сейчас мы рассмотрим, что представляют собой компоненты человеческого капитала, дополнительные к интеллектуальным ресурсам личности.

Биофизический капитал — это жизненные ресурсы личности, ее физический и психологический потенциал, рассматриваемые в контексте способности к созданию стоимости. Можно привести немало примеров, когда именно этот вид ресурсов является не только доминирующим, но и весьма дорогостоящим. Так, для профессиональных баскетболистов одним из ключевых компонентов их человеческого капитала является, как правило, рост. Существуют люди, например актеры-карлики, извлекающие доход из аномалии своего физического развития. Велико значение опосредованного влияния биофизических ресурсов как естественного, природного ограничения профессиональных возможностей личности (возраст, пол, состояние здоровья) [8, с.82]. Поэтому закономерно, что

сегодня практически все исследователи рассматривают затраты на здравоохранение как инвестиции в человеческий капитал.

Другим важным компонентом человеческого капитала являются социальные ресурсы личности, то есть заложенный в человеке потенциал социального взаимодействия, его включенность в определенную социальную среду. В течение долгого времени социальные ресурсы личности определялись преимущественно происхождением человека, его принадлежностью к той или иной социальной группе. Любой гражданин Древнего Рима имел право на хлеб и зрелища, которые стали неотъемлемой частью экономики того времени: хлеб нужно было растить, для зрелищ нужны были Колизей, гладиаторы и львы. Иными словами, социальный капитал, являясь принадлежностью человека, не был обусловлен его индивидуальными заслугами, а был связан с экономикой скорее в потребительском, чем в созидательном плане [11, с. 96].

Различные виды человеческого капитала и средства их формирования взаимодействуют. Долгое время базой социального капитала было богатство в натуральной или денежной форме. Наряду с этим фактором большую роль в формировании социального капитала играло и играет образование, обеспечивающее социализацию личности. Образование дает не только знания и умения, составляющие основу интеллектуального капитала, но и определенный престиж в обществе, причем тем больший, чем большим социальным капиталом обладает соответствующее образовательное учреждение. Сегодня все более отчетливо прослеживается обратное воздействие, например участие в добровольческой деятельности (волонтерство), спонсорство, благотворительность оказывают влияние на экономические результаты, интеллектуальную или политическую карьеру.

Интеллектуальные ресурсы личности – это сформированные в процессе формального и неформального обучения знания, информация и креативные способности человека. Интеллектуально богатыми являются люди, которые демонстрируют успешные черты личности, обладают хорошей общей и профессиональной подготовкой, хорошими тактическими способностями, умеют принимать правильные решения стоящих перед ними проблем и обеспечивать их выполнение.

Характеризуя свойства интеллектуальных ресурсов личности, можно выделить сначала те, которые свойственны человеческому капиталу вообще:

- 1) Человеческий капитал неотчуждаем и, соответственно, неликвиден. Если человек располагает неиспользуемыми материальными ресурсами, он может сдать их в аренду, взять ссуду под залог этих материальных ценностей, в конце концов – законсервировать до лучших времен, что невозможно по отношению к интеллектуальным способностям и знаниям.

- 2) Интеллектуальные ресурсы являются ресурсами двойного назначения. Они используются не только в производственной (экономической) деятельности, но и в повседневном обиходе, в жизни, идущей за границами рабочего времени.

Поэтому инвестиции в формирование интеллектуальных ресурсов, как и человеческого капитала вообще, не отделимы от расходов на потребление.

3) Человеческий капитал не храним. Он существует только в текущее время, и время, в течение которого он не использовался, упущено навсегда. Для человека, не работающего по специальности, стоимость образования относится соответствующей долей на неявные издержки его нынешней деятельности.

4) Так же как и другие виды человеческого капитала, интеллектуальные ресурсы личности двойственны с точки зрения их рыночной стоимости. Лейф Эдвинссон вводит, в частности, понятия «базовая стоимость человеческого капитала» и «потенциальная стоимость человеческого капитала». Базовая стоимость человеческого капитала рассматривается как дисконтированная рыночная стоимость будущего дохода, на которую ориентируется индивид, определяя целесообразность инвестиций в образование. Потенциальная стоимость человеческого капитала – это та стоимость, на которую ориентируется предприниматель, нанимающий индивида, то есть арендующий его человеческий, в частности интеллектуальный, капитал. При формировании цены рабочей силы на рынке труда она зависит от доходности ресурса труда и издержек предпринимателя на его оплату.

5) Профессиональные знания человека также формирует человеческий капитал. Однако, если знания довольно специфические, то они могут быть использованы работником только в какой-то конкретной сфере деятельности или в определенной организации, в отличие от каких-то общих знаний.

6) В процессе формирования интеллектуальных ресурсов задействованы врожденные и сформированные в процессе воспитания способности личности. Очевидно, что в известной мере наследуется и биофизический капитал. Определенные врожденные психологические предпосылки имеет и интеллектуальный капитал. Наряду с этими общими свойствами, характерными для человеческого капитала, интеллектуальный капитал обладает рядом специфических особенностей. Такими специфическими для интеллектуального капитала чертами являются старение знаний, соотношение явного и неявного знания в структуре интеллектуальных ресурсов личности.

Под процессом старения знаний понимается не утрата знания, связанная с биофизическим старением работника, а явление, аналогичное моральному износу оборудования, в основе которого лежит старение объективированного в этом оборудовании знания.

Альберт Шапиро выдвинул гипотезу о полураспаде знаний (дословно – о «половине жизни знания»), получившую широкий отклик среди специалистов по управлению человеческими ресурсами. Это определение заимствовано из физики, где существует понятие периода полураспада радиоактивности. Имеется в виду, что интенсивность излучения радиоактивного вещества постепенно сокращается, но никогда не исчезает окончательно. Поэтому определяется период, за который излучение сокращается наполовину [9, с.216].

Применительно к знанию данная аналогия справедлива. Человек никогда ничего не забывает окончательно, и при определенном стечении обстоятельств из его памяти выплывает нечто, казалось бы, давно, забытое. Период полураспада знаний определяется как время после завершения обучения, в течение которого профессионалы теряют половину первоначальной компетентности. Сегодня считается, что период полураспада знаний в сфере науки и проектирования составляет около 5 лет. Знания с коротким периодом полураспада соответствуют условиям деятельности частного сектора и, в частности, в области финансов. Знания с длинным периодом полураспада фундаментальны и более устойчивы к действию факторов морального старения, являются базой для приобретения многих видов знания с коротким периодом полураспада. Более длительным периодом жизни обладают знания, адаптированные к условиям общественного сектора экономики и государственного управления.

Долговременные знания даются человеку академическим базовым образованием, которое требует достаточно долгого периода и финансируется семьей и государством. Знания с коротким периодом полураспада требуют гораздо более короткого периода обучения, которое финансируется самим работником и (или) работодателем. Оба эти типа знания характеризуются различной экономической отдачей.

Особенности процесса приобретения и использования знания определяют связь индивидуума с организацией, интеллектуальный капитал которой он формирует. С одной стороны, работник нуждается в организации, особенно в силу продолжающейся специализации знания, которое может быть применено только в организации и через организацию. С другой стороны, работник квалифицированного труда, знания и умения которого образуют его уникальный капитал, значительно отличается от обычного промышленного рабочего. Его капитал (знания) и средства производства (интеллектуальные инструменты анализа, синтеза, моделирования и т. п.) ставят его в положение внутреннего предпринимателя.

После изучения основных компонентов человеческого капитала можно прийти к заключению, что человеческий капитал в современной экономике довольно неоднороден и правильный анализ всех его компонентов поможет лучше изучить его. После изучения человеческого капитала, его особенностей, теории развития человеческого капитала, современных и классических подходов изучения к нему, его структуры, можно прийти к следующим выводам:

1) Человеческий капитал, – как определяют его большинство экономистов классической школы, – состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг.

2) Важнейшими формами вложений в человека западные экономисты считают образование, подготовку на производстве, медицинское обслуживание,

миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Современные экономисты классифицируют человеческий капитал следующим образом: капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры, акцентируя внимание на первом из них. Также капитал подразделяют на социальный, витальный (генный) и духовный.

3) Человеческий капитал, как разнородное понятие, имеет множество особенностей и классификаций.

Классический подход. Методологический индивидуализм

Экономисты всех школ, начиная с экономических учений древней Азии и древней Греции, стремились выявить причину возникновения добавочного продукта и пояснить каким образом можно этот добавочный продукт увеличить. Так, в Кодексе законов вавилонского царя Хаммурапи (1792 – 1750 гг. до н.э.) большое внимание уделялось регулированию отношений найма и размеров оплаты за наемный труд, правовой защите личностей производителей. При этом производитель, а в Древней Греции, например, это, прежде всего, был раб, рассматривался как «говорящее орудие, имеющее низкую производительность труда». Тем не менее, признавалось, что и раба нужно материально поощрять за его труд [9, с.52].

Далее, Томас Манн (1571 – 1641 гг.) являлся классическим представителем зрелого меркантилизма. Не заботясь об общем благосостоянии нации и являясь представителем купеческого капитала, он признал первым и главным способом снижения издержек ограничение заработной платы наемных рабочих и понижение жизненного уровня народа в целом [10, с.118].

Пионером исследования человеческого капитала является лауреат Нобелевской премии Т. Шульц. В эпоху научно-технической революции объективно требовался пересмотр роли знания и образования в создании национального дохода и экономическом росте. Доказывая, что в экономике США доход от человеческого капитала больше, чем от капитала физического. Шульц призывал страны делать крупные инвестиции в образование, здравоохранение и науку. Развитие этих сфер, по его мнению, важнее для экономического роста, чем строительство новых фабрик и заводов. [11, с.60].

Оформление теории человеческого капитала приходится на конец 50-х и начало 60-х годов в США. На правах особого раздела она вошла во все западные учебники по экономике. У истоков ее стояли известные американские экономисты, представители так называемой «чикагской школы», – лауреаты Нобелевской премии Теодор Шульц и Гэри Беккер, Бартон Вейсброд, Джордж Минцер, Ли Хансен. Позднее большой вклад в ее разработку внесли Марк Блауг, С. Боулс, Йорам Бен-Порэт, Ричард Лэйард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б.Чизвик и другие. В том виде, в котором она была первоначально сформулирована, исследовательская программа по изучению человеческого капитала характеризовалась

методологическим индивидуализмом. Методологический индивидуализм – представление о том, что любые социальные явления могут быть сведены к их основаниям в области индивидуального поведения. Это было связано с тем, что родоначальники теории человеческого капитала были хорошо ознакомлены с частной медициной и частным образованием, что, по сути, является инвестициями в человеческий капитал, в то время, 1960е годы американские общественные программы по образованию и оказанию медицинских услуг практически отсутствовали. [15, с. 321]

Классическим сочинением, во многом определившим дальнейшее направление исследований в этой области, считается книга Гэри Беккера «Человеческий капитал» (первое издание – 1964 г., второе – 1975 г.).

В целом эта концепция лежит в русле неоклассического направления, но набор аналитических инструментов неоклассической школы используется ею для изучения тех социальных институтов (образование, здравоохранение и т.д.), которые оставались прежде за пределами экономического анализа.

Центральная методологическая установка «чикагской школы» человеческого капитала – объяснять экономические процессы на основе принципа максимизирующего поведения индивидуумов – перенесена на самые различные сферы вне рыночной деятельности человека. При этом упор делается на количественном анализе. Концепция «чикагской школы» предполагает, что вложения средств в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем.

Эти затраты, или инвестиции, на производство человеческого капитала являются исключительно важными для семьи и для всего общества.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, а также более высокая оценка нерыночных видов деятельности.

В целом неоклассическая теория рынка труда содержит:

- 1) Теорию спроса на труд, которая включает в себя теорию предельной производительности и связанный с нею аппарат производственных функций.
- 2) Теорию предложения труда, которая, в общем, состоит из моделей выбора между работой и досугом и моделей инвестирования в человеческий капитал [13, с.86].

Производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала на том основании, что их развитие требует значительных затрат времени и материальных ресурсов и что они, подобно физическому капиталу, обеспечивают своему владельцу более высокий доход. В последние десятилетия идея, что капитал состоит из одних физических активов, была подорвана. На ее месте постепенно утвердился более всеобъемлющий взгляд, согласно которому капиталом является любой актив – физический или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов.

Важнейшими формами вложений в человека западные экономисты считают образование, подготовку на производстве (on – the job training), медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, т.е. увеличивают объем человеческого капитала. Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок службы человека, а также увеличивает интенсивность его использования. Миграция и поиск информации способствуют перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, т.е. туда, где цена за услуги человеческого капитала выше.

Рождение детей и уход за ними представляют собой форму воспроизводства человеческого капитала в следующем поколении.

В этой классификации уравниваются факторы разного срока действия и влияющие на разные стороны воспроизводства рабочей силы.

Образование и здравоохранение - это факторы долговременного действия. Продуктом процесса образования является качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к труду большей сложности. Охрана здоровья делает человека способным к более интенсивному и продолжительному труду. В отличие от них миграция и поиск информации выступают как факторы кратковременного действия. Если образование и охрана здоровья связаны с действительным ростом стоимости рабочей силы, то миграция и поиск информации отражают колебания цены рабочей силы вокруг стоимости. Миграция и поиск информации - это процессы распределительного порядка, тогда как образование и здравоохранение представляют собой отдельные моменты в производстве рабочей силы.

Как показывают расчеты, в 1969 г. в США средний пожизненный доход (lifetime income) мужчин с высшим образованием превосходил пожизненный доход мужчин со средним образованием примерно на 210 тыс. долларов. В том же 1969 г. стоимость четырех лет пребывания в колледже равнялась в среднем 5,2 тыс. долларов [14, с.50].

Следовательно, разница в пожизненных доходах примерно в 40 раз или почти на 205 тыс. долларов превышала прямые издержки обучения в высшем учебном заведении.

Если же рост образовательной подготовки связан с получением

подготовки, а это именно так, то можно, конечно, охарактеризовать затраты на приобретение образования как возрастающую стоимость. Но сказать, что это капитал, то есть самовозрастающая стоимость, было бы нелепо. Ценность квалификации возрастает не сама: непременным условием является здесь труд ее носителя.

Западные экономисты признают, что создание человеческого капитала (например, процесс обучения) требует активных трудовых усилий от «инвестора». Человеческий капитал (т.е. запас знаний и способностей, накопленных работником) может реализоваться только в труде своего обладателя. Напротив, возрастание

стоимости капитала не требует от собственника каких-либо затрат труда с его стороны.

Что же тогда означает выдвижение понятия «человеческий капитал»? Не более чем осознание того факта, что навыки и способности людей могут быть запасом, то есть могут быть накапливаемы. Таким образом, западная политэкономия вновь открыла для себя то, что было известно еще Адаму Смиту и Давиду Риккардо. Помимо А Смита и В. Петти, другие экономисты – Э. Денисон, Дж.Р. Маккуллох, Н. Сениор, Генри Д. Маклеод, Ирвин Фишер, рассматривающие человеческий капитал на микро- и макроуровнях, утверждали, что люди должны быть включены в категорию капитала. Они аргументировали свою точку зрения следующим: продукт труда работников увеличивает национальное богатство; расходы на человека, которые увеличивают этот продукт, будут увеличивать национальное богатство; затраты на воспитание и образование людей являются реальными затратами.

Т.Шульц также призывал других ученых отказаться оттого, что он считал «интеллектуальными ошибками» традиционных экономистов, предлагая делать упор на качество человека как участника производства. В статье «Создание капитала образованием» [11, с.258]. Т.Шульц представил оценки стоимости рабочей силы, включающие расходы на образование и стоимость труда, потерянной человеком за время его учебы. По сути дела, Т.Шульц приобрел славу отца революции вложений в человеческий капитал. Для него эти вложения имели широкое содержание: к ним он относил вложения в образование в стенах учебных заведений, дома, на работе, а также капиталовложения в сферу здравоохранения, образования и науки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования/ А. И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – с. 46-49
2. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// МЭ и МО. – 2006. – № 12. – С. 66-74
3. Борисов Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России// Вестник С.-Петербур. ун-та. – 2004. – № 2. – С. 42-56
4. Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы// Вестник С.-Петербур. ун-та. – 2004. – № 1. – С. 56-62
5. Матюхин В.А. Взаимосвязь высшего образования и трудоустройства выпускников вузов в развитых европейских странах// Вестник С.-Петербур. ун-та. – 2006. – № 4. – С. 44-48
6. Борисов Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России// Вестник С.-Петербур. ун-та. – 2004. – № 2. – С. 28-44
7. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном производстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. – С. 94-1122

8. 8. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями// Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 58-68
9. 9. Теория человеческого капитала: Учебное пособие/ Под ред. С.А. Дятлова. – СПбУЭФ, 1996. – С. 52-63
10. 10. Концепция человеческого капитала: Учебное пособие/ Под ред. Р.И. Капелюшникова. – М., 1977. – С. 118-134
11. 11. Шульц Т. Ценность детей// THESIS. – 1994. – № 6. – С. 60-76
12. 12. Саградов А. А. Человеческий капитал: источник развития// Экономика и жизнь. – 2006. – № 2. – С. 18-26
13. 13. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории/ пер. с англ. – М.: Высшая школа, 2003. – С. 86-90
14. 14. Зиятдинова Ф.Г. Образование и наука в трансформирующемся обществе// СОЦИС. – 2000. – № 11. – С. 50-58
15. 15. Блауг М. Методология экономической науки. – Журнал «Вопросы экономики», 2004. – С. 321

Общее и особенное в подходах к изучению общего экономического равновесия

Солянская И.

Помимо присутствия многочисленных последователей марксистской политической экономии, вторая половина XIX века характеризуется появлением неоклассического направления экономической мысли, связанного с изучением механизма функционирования рыночного хозяйства. Формирование неоклассического направления происходило под влиянием классической политической экономии в ходе маржиналистской научной революции.

Неоклассики. Лозаннская школа

Лозаннская школа, будучи ветвью маржиналистского направления экономической мысли, впервые осуществила анализ хозяйства с точки зрения общего равновесия. Именно представители лозаннской школы, наряду с английскими маржиналистами У. С. Джевансом и Ф. И. Эджуортом, оказались инициаторами внедрения в экономическую науку математических методов, особенно методов дифференциального исчисления.

Будучи представителем Лозаннской школы, Леон Вальрас в 1874 г. первым высказал мысль, что максимизирующее поведение потребителей и производителей может привести и при некоторых условиях приведет к равновесию между величиной спроса и величиной предложения на рынке каждого товара и фактора производства в экономике. [2, стр. 256] Современники Вальраса, изучающие принципы равновесия рынка, могли допустить, что на них может существовать равновесие. Однако они исследовали этот вопрос с позиций отдельных рынков, т.е.