

*C. С. БАКТЫМБЕТ*

## **К ВОПРОСУ О МЕТОДОЛОГИИ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*(Представлена академиком НАН РК Г. С. Сейткасымовым)*

Теория человеческого капитала как новое направление неоклассической теории появилась в США в середине 1950-х гг. Ее основоположником был выдающийся современный экономист, профессор экономики и социологии Чикагского университета Гэри С. Беккер, получивший в 1992 г. Нобелевскую премию за «распространение сфе-

ры микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение». Позднее теория получила развитие в работах Д. Минцера, Т. Шульца, Б. Вейсброда, Б. Л. Хансена и многих других экономистов, оформившихся как самостоятельное течение уже к 1980-м годам. В настоящее

время теория человеческого капитала – это одна из наиболее актуальных и наиболее быстро развивающихся экономических концепций, поэтому неудивительно, что экономисты в последние годы также проявляют к ней значительный интерес.

Центральная методологическая установка «чикагской школы» – объяснение экономических процессов, исходя из принципов максимизирующего поведения индивидуумов – перенесена на самые различные сферы деятельности человека. Согласно концепции «чикагской школы» вложение средств в образование, здравоохранение, миграцию, т.е. инвестиции в человеческий капитал, производится на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем. При этом упор делается на количественном анализе. К инвестициям в человеческий капитал или затратам на его формирование относят:

1) прямые затраты: плата за обучение, расходы, связанные со сменой места жительства и работы;

2) упущененный во время обучения заработок;

3) моральный ущерб, связанный с нервно-психическими нагрузками во время обучения и необходимостью адаптации в случае миграции.

В ожидаемую отдачу от инвестиций в человеческий капитал, как правило, включают более высокий уровень заработной платы, большее удовлетворение от избранной работы, а также более высокую оценку нерыночных видов деятельности.

Наиболее популярным и разработанным направлением в рамках теории человеческого капитала, как в нашей стране, так и за рубежом является оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал. Однако необходимо отметить особенность. Дело в том, что в РК теория человеческого капитала получила распространение с началом проведения экономических реформ, т.е. в период ухудшения многих социальных характеристик. Мы считаем, что именно это обстоятельство стало причиной того, что человеческий капитал в отечественной экономической науке чаще всего трактуется близко к определению «человеческого потенциала», принятого ООН, т.е. как совокупность факторов: здоровье и продолжительность жизни, образование, уровень доходов. Отсюда закономерными являются предложения по увеличению расходов на социальные программы и мероприятия.

Значение данных предложений само по себе представляет большую ценность, однако, необходимо подчеркнуть, что человеческий капитал в работах основоположников данной концепции оценивается через капитализацию потока доходов отдельного человека и изучение данного процесса предполагает анализ на микроуровне. Следовательно, в настоящее время многие ученые смешивают понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», при этом первое практически не изучается. Некоторые разработки присутствуют в современных теориях мотивации, так как исследуется как раз микроуровень, но и здесь речь идет о человеческом потенциале (в данном случае – фирмы), а не о доходах отдельного человека.

Другой немаловажный момент, относящийся не только к исследованиям в рамках теории человеческого капитала, но ко всем экономическим исследованиям – это высказывания о кризисе экономической науки. Наибольшую критику вызывает популярное сейчас неоклассическое направление. В частности, под сомнение ставится методологическая основа экономической науки, категориальный аппарат кажется многим слишком громоздким, но особенно критикуется ее непрактичность. Например, российский ученый Е. Балацкий аргументированно говорит о кризисе категориального аппарата, методологических императивов, измерительных технологий и об утрате экономической теорией своего ведущего положения среди общественных наук, которое она занимала в XX веке [1].

Похожие настроения наблюдаются и среди западных исследователей. Так, Д. Брукс доказывает, что многие предположения экономической теории, основанные на рациональности поведения человека, не подтверждаются в реальной жизни. Он считает, что в основе общественного развития лежат не экономические отношения, а национальная культура, а также взаимоотношения между культурами разных стран [2].

Перечисление альтернативных точек зрения можно продолжать и дальше, но в рамках данной статьи важнее выделить то существенное влияние современных тенденций в методологии экономической теории, которое они оказывают на исследование процесса формирования человеческого капитала. В частности, большинство критиков методологической основы современной

экономической теории предлагают на первый план выдвинуть человека: реально существующего, иррационального и, поэтому, не вписывающегося в экономические модели, активно создававшиеся на протяжении последнего столетия. Например, Н. В. Ведин обосновывает введение новой экономической парадигмы – «экономического гуманизма» – предполагающей анализ экономических отношений с точки зрения преобладания в них направленности «соперничества» или «сотрудничества» [3]. М. Каз обосновывает когнитивно-ценностный подход к изучению вопросов мотивации труда. Он считает целесообразным применение в экономике труда помимо традиционных категорий, новых для данной науки: «ценность», «установка», «значение», «восприятие». В результате Каз вводит новое понятие – «мир труда», которое включает в себя три аспекта труда: организационно-технический, управленческий и социокультурный. Разработанная ученым концепция «мир труда» отражает, с его точки зрения, исторически сложившуюся тенденцию в области изучения трудовой проблематики – от анализа форм взаимодействия человека со средствами производства через исследование форм взаимодействия между людьми, их объединения в группы и образования формальной и неформальной структур предприятия к механизму культурного происхождения – самостоятельному слою регуляторов поведения, лежащему наряду с механизмами иной природы в основе трудовой деятельности [4].

Этот вывод, с нашей точки зрения, можно применить и к исследованию процесса формирования человеческого капитала в системе экономических отношений работодателя и наемного работника. В этом случае потребности наемных работников, их экономические интересы, ценности и установки, т.е. причины, побуждающие вступать людей в трудовые отношения, выступают как основные факторы формирования человеческого капитала. Основоположники теории человеческого капитала – Г. Беккер, Т. Шульц и их последователи – обосновывают, что вложение средств в образование, здравоохранение, миграцию (инвестиции в человеческий капитал) производится на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем. Соответственно, предлагаются различные способы оценки экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал, но в настоящее время такой

оценки явно недостаточно. Причин здесь несколько. Главная причина кроется в том, что разработанные методики оторваны от реальной жизни. К трансформирующейся экономике такие методики вообще не применимы вследствие постоянно меняющихся условий внешней среды. Так, результаты исследований названных ученых говорят о наличии прямой устойчивой зависимости уровня доходов человека от его образования.

Следующий важный недостаток – абсолютная рациональность человека. В данной концепции человеческий капитал представляет собой сумму всех доходов, полученных в течение жизни, все же составляющие – здоровье, знания и т.д. только сопутствующие факторы. Доходы, таким образом, являются конечной целью инвестиций в человеческий капитал. С нашей точки зрения, такая цель далеко не конечна, а для некоторых индивидов вообще не является целью. Мы скорее согласны с мнением, что человек по своей природе иррационален. С нашей точки зрения, альтернативным подходом может стать изучение влияния ценностных установок человека на формирование человеческого капитала. Именно ценности в большей степени влияют на то, какое внимание уделено здоровью, образованию, культурному развитию настоящего и подрастающего поколения и какие усилия затрачены для получения доходов, способных удовлетворить соответствующие потребности.

В настоящее время существует множество трактовок сущности категории «ценность». Приведем наиболее распространенное: «Ценность – особое общественное отношение, благодаря которому потребности и интересы индивида или социальной группы переносятся на мир вещей, предметов, духовных явлений, придавая им определенные социальные свойства, не связанные прямо с их утилитарным назначением». В «Энциклопедии социологии» сказано, что в числе прочего ценности позволяют «задавать системы приоритетов, способы социального признания, критерии оценок; строить сложные и многоуровневые системы ориентации в мире; обосновывать смыслы». Следовательно, категория «ценность» позволяет более точно описать не только состав и качество потребляемых благ, но определить образ жизни человека, а, значит, конкретизирует экономические интересы, преследуемые им при вступлении в трудовые отношения.

Практически этот вывод подтверждается результатами ряда социологических исследований о ценностях богатых и бедных слоев населения. Например, отмечаются установки достижения успеха в профессиональной сфере более высокооплачиваемых работников, их стремление сделать карьеру – как одна из основных жизненных ценностей – и более активная жизненная позиция. С другой стороны, эта же группа работников чаще (по сравнению с бедными – в 5 раз, с населением в целом – в 3 раза), чем низкооплачиваемые работники повышали свою квалификацию различными способами, что уже непосредственно формирует их человеческий капитал. В то же время более обеспеченные граждане имеют другую структуру потребления. В ней присутствуют образовательные и платные медицинские услуги (последними пользуются и бедные, но в 2 раза реже), платные оздоровительные услуги для взрослых и детей, платные образовательные учреждения и услуги для детей (кружки, музыкальная школа и т.п.), туристические и образовательные поездки за рубеж, что также позволяет формировать человеческий капитал как самих работников, так и их детей. Более того, обеспеченные граждане могут более часто обновлять различные составляющие своего имущества (включая жилье), приобретать новые предметы более высокого качества, что также оказывается на формировании человеческого капитала, особенно следующего поколения (их детей).

Низкооплачиваемые работники практически не потребляют услуги, не обновляют предметы быта, часто имеют неудовлетворительные жилищные условия, следовательно, их возможности формировать человеческий капитал высокого качества намного меньше. Основной жизненной ценностью респонденты этой группы называют уже не «достижения, карьера» (как более обеспеченные граждане), а «работа, профессия», что говорит о меньшей ориентации на успех и более пассивном поведении. Вообще, анализируя данные социологических исследований, например, многие из группы «бедных» не разделяют новых ценностных установок, стремятся сохранить привычный, сложившийся еще в советское время образ жизни.

Таким образом, изучение ценностей наемных работников позволяет уточнить их потребности, более подробно исследовать экономические ин-

тересы и по-новому взглянуть на процесс формирования человеческого капитала. С методологической точки зрения такой подход означает, что наряду с традиционными методами неоклассической теории исследования человеческого капитала должны проводиться дополняющие и корректирующие методы исследования, заимствованные из таких дисциплин как социология и, в некоторых случаях, психология. Такой подход является чрезвычайно актуальным и интересует многих зарубежных и отечественных экономистов. Это подтверждает, в частности, появление новых направлений в экономической науке: экономической психологии, связанной с изучением психологического фактора в системе экономики, и нейроэкономики, которая использует методы современной нейрофизиологии и нейропсихологии для изучения процессов, протекающих в мозге во время принятия человеком экономических решений. В наших планах – исследование процесса формирования человеческого капитала с использованием новых подходов, рассмотренных в данной статье.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Балацкий Е. Экономическая наука: новые вызовы современности // Мировая экон. и междунар. отношения. 2006. № 1. С. 61-67.
2. От экономической гонки к соревнованию между культурами // Известия. RU. 2006. 6 марта.
3. Ведин Н.В. Экономическая теория и гуманизм // Актуальные проблемы современной экономики России: Междунар. науч.-практ. конф. Сб. матер. (2 февр. 2006 г.). Казань: Изд-во НПК «РОСТ», 2006. С. 42-48.
4. Каз М. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценостный подход // Вопр. экономики. 2005. № 12. С. 82-95.

#### Резюме

Адами капиталды қалыптастыру үрдісін зерттеудің дәстүрлі жолдарының осы үрдіс жолдарын тольқтай түсіндірілмейтіндігі дәлелденген. Балама жолдар мен әдістер ұсыналады.

#### Summary

The given article substantiates that traditional approaches to the study of the formation of human capital does not fully explain the results of this process. We propose alternative approaches and methods.

УДК 330.117

Казахский экономический  
университет им. Т. Рыскулова,  
г. Алматы

Поступила 15.03.02.