

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА МОЛОДЕЖИ

Ощепкова Мария Александровна

магистрант Пермского государственного национального исследовательского университета, РФ, г. Пермь

Современное общество подошло к важной вехе своего развития – осознанию необходимости социальных, экономических и экологических преобразований. Одной из причин, благодаря которой это стало возможно, является глобализация. В условиях, когда границы между государствами «стираются» и происходит интеграция экономик и обществ в единое международное пространство, отношения сотрудничества и кооперации выступают единственно верным способом для достижения устойчивого развития.

В связи с этим, закономерным стало принятие 25 сентября 2015 года Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций резолюции «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития», которая призывает все страны мира к совершению незамедлительных действий по решению глобальных проблем и достижению всеобщего процветания. Ликвидация бедности, наращивание экономического роста, обеспечение качественного и доступного образования, борьба с изменениями климата – миллионы людей из разных уголков нашей планеты объединяются для поиска решений вызовов, стоящих сегодня перед человечеством [1].

Однако, предпринимаемых мер недостаточно. Учитывая общую тенденцию мира к самоусложнению, а также скорость происходящих в обществе изменений и развитие инновационных наукоемких технологий, необходимо воспитание таких граждан, которые были бы способны поддержать достигнутый прогресс, преумножить его и использовать для решения общемировых задач. В связи с этим актуальным становится вопрос о развитии человеческого капитала и, прежде всего, у молодежи. Молодежь обладает огромным потенциалом и ресурсами, способными вывести локальные сообщества на качественно новый уровень развития. Благодаря своей предприимчивости и тяге к изменениям, молодежь является активным инициатором многих социальных, экономических и экологических преобразований.

Потребность в развитии человеческого капитала молодежи актуальна и в России. Она находит свое отражение во многих нормативно-правовых документах нашей страны. Так, в частности, в «Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» говорится, что «...повышение качества человеческого капитала...» является одним из ключевых факторов развития страны. От это, в том числе, зависит конкурентоспособность российской социально-экономической системы на международной арене и ее способность противостоять новым вызовам [2].

Необходимость повышения уровня инновационного потенциала молодежи зафиксирована и в «Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». Он является одним из важнейших стратегических преимуществ, которое позволит вывести нашу страну на лидирующие позиции в сфере экономики, науки, образования, промышленности и других, а также улучшить качество жизни людей [3].

Однако, в международном научном сообществе до сих пор ведутся дискуссии об определении сущности понятия «человеческий капитал». Являясь изначально сугубо экономическим термином, призванным обобщить представления о человеке как рабочей силе и,

следовательно, ресурсе, способном привести к появлению прибыли, понятие «человеческий капитал» постоянно расширяется под влиянием происходящих в обществе процессов, дополняется и экстраполируется в другие сферы (например, экономическая социология и др.). В связи с этим мы видим острую необходимость проанализировать достигнутые к данному моменту времени результаты и вывести собственное определение, которое ляжет в основу нашей будущей научно-исследовательской работы.

Итак, попытки дать определение понятию «человеческого капитала» пытались многие уважаемые исследователи, начиная с середины XX века. Среди них можно отметить: Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Туроу, Э. Долана, Дж. Линдсей и др. Среди отечественных ученых – Б.М. Генкин, Б.Г. Юдин, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Е.Д. Цыренова, Ю.А. Корчагин, В.С. Ефимов, А.Л. Бовенберг, Н. Ромашевская, А.И. Юрьев, Ф. Нойманн, А.В. Селезнева, Р.М. Нуреев, И.В. Соболева и многих других. Каждый из них пытался подойти к изучению данного понятия с разных сторон, отразив его те или иные сущностные характеристики [4].

Однако, основоположниками теории «человеческого капитала» принято считать представителей «чикагской школы экономики», среди которых наиболее значимыми стали исследования Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсброда и других. Т. Шульц один из первых предложил экстраполировать термин «капитал», как совокупность материальных, интеллектуальных и финансовых средств, используемых для получения прибыли, на человека. Он первым отметил, что человек обладает определенными способностями, навыками и компетенциями, которые постоянно развивает и использует для получения дохода. Они же позволяют ему оказывать влияние на социально-экономические процессы.

Рассматривая человека как рабочую силу и, далее, как трудовой ресурс, т.е. один из важных элементов экономической системы, ученый сравнивал его с природными ресурсами. Он подчеркивал, что сразу после своего рождения человек не приносит какого-либо эффекта, так же как, например, природные ископаемые (золото, нефть, газ, драгоценные камни и т.д.). Однако, после соответствующей «обработки» и улучшения качественного состояния он приобретает черты, свойственные капиталу, главная из которых – приносить прибыль. Однако, в отличие от капитала Карла Маркса, использование «человеческого капитала» контролируется собственником, т.е. самим человеком, а не работодателем [5]. Таким образом, по мнению Т. Шульца, «человеческий капитал» — это приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями.

Несколько иного мнения, но все же схожего, придерживался Г. Беккер. Он рассматривал «человеческий капитал» как совокупность врожденных способностей и приобретенных навыков, знаний и умений человека, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ. Г. Беккер первым заговорил об инвестировании в человеческий капитал с целью улучшения его качественного состояния. Основным объектом инвестирования, по его мнению, является образование. Ученый отметил, что в тот момент, когда дети и их родители принимают решение о получении образования, их поведение становится схожим с поведением «обычного предпринимателя», просчитывающего ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений [5, с. 214-219]. Благодаря его открытию, вложения в работника в организации стали рассматриваться как источник экономического роста [6].

Тем не менее, теории Т. Шульца и Г. Беккера, оказались неполными. Исследователи уделяли слишком большое внимание тому, чтобы объяснить и отстоять идею равноправной с материальными ресурсами роли человеческого капитала в создании общественных благ.

С течением времени и под влиянием развития мирового информационного общества и экономики знаний теория «человеческого капитала» стала расширяться. Все чаще исследователи стали обращать внимание на нематериальные составляющие столь сложного и многогранного понятия. Человек перестал рассматриваться исключительно как трудовой ресурс, который приносит доход. Ученые заметили, что производительность труда во многом зависит не от размера заработной платы, а от удовлетворенности работника своими трудом, его отношениями с руководством и коллективом, мотивации (внутреннее побуждение) и возможности к личностному и профессиональному развитию [7]. В связи с этим,

«человеческий капитал» можно обозначить как совокупность знаний, компетенций и свойств, воплощенных в индивидах, которые способствуют созданию личностного, социального и экономического благополучия.

В отечественной литературе «человеческий капитал» также остается объектом научного дискурса. Так, А.И. Добрынин, С.А. Дятлова и Е.Д. Цыренова, разделяя инвестиционный характер накопления «человеческого капитала», выделяют здоровье и мотивацию в качестве его неотъемлемых составляющих. Б.М. Генкин и Б.Г. Юдин пришли к выводу, что человеческий капитал характеризует компоненты потенциала индивида, которые могут стать источником дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны. Такими компонентами могут быть физические и творческие способности человека, его знания, умения и активность [4, с. 637-642]. Ю.А. Корчагин рассматривал данное понятие более широко. В его понимании, человеческий капитал представляет собой интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образовательную часть, знания, интеллектуальные и управленческие способности, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование производственной системы [7, с. 63-67].

Наиболее полное определение человеческого капитала, на наш взгляд, представили С.А. Грачева, О.А. Доничева и Т.Б. Малкова. С их точки зрения, человеческий капитал – это «запас (потенциал) знаний, умений, навыков, компетенций, интеллектуальных способностей, принадлежащих конкретному индивиду, которые он использует для создания интеллектуальных продуктов, технологий и товаров для обеспечения личного и общественного социального и экономического благополучия и которые формируются, наполняются и развиваются на базе инвестиционных вложений (как личных, так и вложений других лиц) в образование, науку, культуру, спортивные и профессиональные достижения индивида для повышения его индивидуального вклада в общественное благосостояние» [8, с. 64-77].

Вместе с тем С.А. Грачева, О.А. Доничева и Т.Б. Малкова, опираясь на исследования В.А. Ильина, А.А. Шабурновой и И.В. Соболевой, определяют взаимосвязь человеческого капитала и человеческого потенциала.

По их мнению, человеческий потенциал – это накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной, профессиональной компетенции, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в различных сферах деятельности.

Он формирует необходимый запас знаний, умений, навыков через инвестиции в здравоохранение, образование, культуру, социальное обеспечение и создает условия для развития человеческого капитала, который индивид впоследствии может реализовывать для повышения личного и общественного благосостояния [8, с. 64-77]. Из этого следует, что человеческий потенциал и человеческий капитал тесно взаимосвязаны и неотделимы друг от друга. Они составляют единую систему, в которой первое создает возможности для получения и накопления человеком новых знаний и компетенций, а второе – для их дальнейшего использования и реализации.

При этом понятие «человеческий потенциал» шире понятия «человеческий капитал», поскольку предусматривает учет мотивации, ценностных ориентаций, мировоззренческих и поведенческих особенностей человека [9, с. 120 – 156].

Ю.Г. Кобзистая пошла еще дальше и предложила выделить три базовых уровня «человеческого капитала», которые в свою очередь потом подразделяются на подуровни. Это:

- Микроуровень, или индивидуальный человеческий капитал (уровень отдельного человека) – включает в себя капитал удовлетворенности, предпринимательский капитал, культурно-нравственный капитал, капитал здоровья и интеллектуальный капитал. Мы бы еще добавили сюда эмоциональный капитал [12] и коммуникативный капитал;
- Мезоуровень, или человеческий капитал организации (уровень отдельного

- предприятия или группы предприятий) – включает в себя управленческий капитал, неосязаемый капитал (знания отдельных работников, система формальных и неформальных связей и т.д.), патентный капитал, политический капитал;
- Макроуровень, или национальный человеческий капитал (уровень государства) – включает в себя национальный капитал здоровья, капитал национально-конкурентного преимущества, социальный капитал, политический капитал [6, с. 118-122].

Индивидуальный человеческий капитал в данном случае является базовой платформой для формирования капитала всех последующих уровней.

Поэтому мы определяем его в качестве ключевого предмета нашего дальнейшего исследования.

Стоит также отметить, что в отличие от физического капитала, индивидуальный человеческий капитал в большей степени подвержен истощению и устареванию. Истощение может происходить, в первую очередь, в связи с потерей человеком своих профессиональных навыков.

Эта потеря все чаще бывает вызвана быстрым развитием технологий, к которым человек не успевает подстроиться и повысить свою квалификацию [6, с. 118-122]. Эта же причина является и причиной устаревания человеческого капитала. В связи с чем актуальность приобретает вопрос о необходимости его постоянного восполнения и обогащения за счет непрерывного и своевременного повышения квалификации, самообразования, поиска новых подходов к организации и реализации своей профессиональной деятельности.

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод о том, что человеческий капитал – не статичная категория, которая развивается исключительно под внешним воздействием.

Это активный процесс совершенствования человеком своих личностных и профессиональных качеств, способностей, знаний, навыков и компетенций, а также заботы о собственном физическом и психическом здоровье с учетом личных и внешних инвестиций. Он подчиняется воле самого человека, как главного его носителя и владельца, и является важным условием конкурентоспособности, экономического роста и эффективности как отдельного человека, так и общества в целом [10, с. 163 – 165].

Вместе с тем, проблема устойчивого развития общества в условиях ограниченности ресурсов и необходимости объединения усилий всех социальных институтов для совместного поиска решений социальных, экологических и экономических задач, формирует запрос на социальных лидеров, способных внести вклад в решение актуальных задач в локальных сообществах. В этой связи качество индивидуального человеческого капитала таких лидеров может стать определяющим фактором эффективности принимаемых ими решений, способности направлять и организовывать деятельность других людей с целью достижения позитивных преобразований в обществе, формулировать новые смыслы и ценностные ориентации, быть новатором и создавать новые возможности с учетом происходящих в настоящем и будущем изменений [11, с. 12 – 16].

Таким образом, «индивидуальный человеческий капитал» социального лидера можно определить как совокупности знаний, навыков, умений, компетенций, интеллектуальных, коммуникативных, предпринимательских и лидерских способностей, ценностных ориентаций и культурно-нравственных установок, физического и эмоционально-психического состояния отдельного индивида, которые он использует для создания общественно полезных благ и решения социально значимых проблем для достижения личного и общественного социально-экономического благополучия и которая формируется, наполняется и развивается на основе инвестиционных вложений как самого индивида, так и вложений других лиц в образование, науку, культуру, спортивные и профессиональные достижения индивида, в том числе в его управленческие способности, для повышения и преумножения его индивидуального вклада в общественное благосостояние.

Список литературы:

1. «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» [Электронный ресурс]: резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 25 сентября 2015 года. Доступно на сайте Целей в области устойчивого развития - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/>;
2. «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс], разработан Министерством экономического развития РФ. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»;
3. «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс], утверждено распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»;
4. Л.В. Брик, А.Г. Горельцев, К вопросу о сущности понятия «человеческий капитал» / Вестник МГТУ, том 17, № 4, 2014 г.;
5. А.Ж. Кусаинова, Научный анализ понятия «человеческий капитал» / Вестник университета Туран, № 1, 2017 г.;
6. Ю.Г. Кобзистая, Человеческий капитал: понятие и особенности / Журнал «Фундаментальные исследования», № 2, 2018 г.;
7. Д.С. Ощепкова, В.И. Лячин, Генезис понятия «человеческий капитал» / Журнал «Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики», № 5, 214 г.;
8. С.А. Грачев, О.А. Доницев, Т.Б. Малкова, Человеческий капитал как ресурс инновационного развития региона / Журнал «Экономический анализ: теория и практика», № 5 (452), 2016 г.;
9. В.А. Аникин, Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки / Журнал «Экономическая социология», том 18, № 4, сентября 2017 г.;
10. Т.В. Зайцева, Модификация понятия «человеческий капитал» в современных условиях / Журнал «Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе», № 1 (9), 2014 г.;
11. И.Б. Гиззатуллин, Структурный анализ понятия «социальное лидерство» / Журнал «Педагогическое образование в России», 2015 г.;
12. Ирина Хакамада, «В нестабильное время важно научиться конвертировать эмоции» [Электронный ресурс] / сайт «Ирина Хакамада», режим доступа: <http://hakamada.ru/irina-hakamada-v-nestabilnoe-vremya-vazhno-nauchitsya-konvertirovat-emotsii/>.