

**Осколков В.С.**  
к.и.н., доцент  
Международная Академия Бизнеса  
кафедра «Общественные дисциплины»  
(г. Алматы, Республика Казахстан)

## **Измерение человеческого капитала и инновационные процессы**

Четвёртая международная научная конференция «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда». – 20-22 апреля 2011 г. Москва. Сборник статей: Т.2. – С. 591-596.

В настоящее время в странах СНГ, а особенно в России и Казахстане большое внимание уделяется проблеме инноваций. Но все, или почти все предложения касаются приобретения, изобретения или развития техники и технологий. И это не случайно. Несмотря на немалое количество определений понятия «инновации», все они сводятся к нововведениям в области техники, технологии. Незначительное внимание уделяется организации труда и управления. Из «обоймы» как-то выпадает главный компонент – человек. А ведь именно человек является и начальной, и конечной целью любого развития. И именно человек приводит в движение и технологические, и финансовые технологии.

Существует масса вариантов измерения финансового, производственного и природного капиталов. В то же время эти капиталы составляют от 35 до 40 процентов (цифры экспертов расходятся, но незначительно) национального богатства, а, значит, и капитала любой фирмы или предприятия. Остальные 60% (и более) – это человеческий капитал. Главная сложность здесь – в отсутствии чёткой системы измерения человека как части производственного процесса.

С лёгкой руки Теодора Шульца понятие «человеческий капитал» входит в системы взаимоотношений в среде политиков и экономистов. Однако в этом процессе мы сталкиваемся со сложностью измерения этой категории. В то же время слово «капитал» в данном словосочетании как раз и подразумевает наличие системы измерения. Создание же системы измерения подразумевает унификацию. Получается, что мы должны разработать систему унификации человека, что само по себе уже вызывает трудности. Ведь каждый человек уникален.

Для того, чтобы как-то продвинуться в этом направлении, следует определиться с понятиями. Часто понятие «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» применяют как синонимы понятия «человеческий капитал». Но иногда авторы

исследований предлагают свои интерпретации этих понятий, которые имеют значительные отличия.

Напомним составляющие человеческого капитала:

- знания, умения и навыки;
- здоровье;
- культурно-нравственная составляющая.

В то же время при экстраполяции этого понятия на бизнес (производство), оно описывается как комбинация следующих факторов:

- качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;
- способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»);
- побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

Как видим, существует значительная разница. В первом случае – это личностные качества человека, а во втором – это система применения данных качеств данным человеком на производстве или использование данных качеств данного человека работодателем.

Таким образом, человеческий капитал – это капитал личностный, индивидуальный, накопленный самим человеком. Конечно, человек живёт в обществе, является его частью и поэтому человеческий капитал имеет двойственный характер – и личностный и общественный.

Человеческий ресурс в этом случае будет рассматриваться как часть человеческого капитала, которая используется человеком на производстве. А человеческий потенциал – часть человеческого капитала, неиспользуемая на производстве.

Несомненно, что чем полнее используется человеческий капитал на производстве, тем выше человеческий ресурс данного индивида. И здесь большая роль отводится офису HR-менеджера, как ответственного за самый важный и самый большой ресурс предприятия.

Автор статьи предлагает следующую формулу для измерения человеческого ресурса:

$$\text{ЧР} = \frac{\text{ЧКп} + \text{ЧКч} + \text{ЧКк}}{\text{-----}}$$

## ЧКн

Где: ЧР – человеческие ресурсы

ЧКп – Элементы человеческого капитала, используемые полностью.

ЧКч - Элементы человеческого капитала, используемые частично.

ЧКк - Элементы человеческого капитала, используемые косвенно.

ЧКн - Элементы человеческого капитала, неиспользуемые.

Как видно из этой формулы, при наличии критериев измерений человеческого капитала измерить человеческий ресурс будет не сложно. Но снова на первое место выступает как раз проблема критериев измерения человеческого капитала.

Измерение человеческого капитала как капитала общественного - задача хоть и трудная, но вполне решаемая. Тем более что уже с 1990 года существует такой интегральный показатель, как Индекс Человеческого Развития (ИЧР).

Например, для определения здоровья в нём применяется несколько показателей: младенческая, детская и материнская смертности, предотвращаемая смертность, количество людей с новыми диагнозами, количество заболевших социальными болезнями, ожидаемая продолжительность предстоящей жизни и т.п.

Для определения здоровья общества эти показатели вполне подходят, но когда мы касаемся здоровья личностного, то встречаем некоторые трудности. Это связано и с индивидуальностью человека, и с отсутствием общих, применимых для всех людей критериев здоровья. Так, по физическим показателям (количество отжиманий, прыжков и т.п.) далеко не всегда напрямую можно судить о состоянии здоровья индивида. Это скорее все же косвенный показатель, который показывает тренированность человека, а не его состояние здоровья. Не вполне подходит и критерий, определяющий потери рабочего времени в результате заболеваний. Человек, имеющий хронические заболевания, вполне может посещать работу, но будет ли от него полной отдача? И как часто мы переносим заболевания «на ногах»?

С образованием вроде бы всё обстоит проще – достаточно использовать определители формального и неформального образования (аттестаты, дипломы, сертификаты и т.п.), и получаем сумму образования. Но это чисто формальный подход, который вполне применим для измерения образования всего общества и лишь частично пригоден для определения образования индивида. Ведь ни для кого не секрет, что дипломы, полученные двумя людьми в одном и том же учебном заведении и даже в одно и то же время, имеют совершенно различный «вес».

Из всего многообразия попыток предложить системы измерений человеческого капитала, по мнению автора статьи, заслуживает внимание монография «Человеческий капитал: содержание и виды, оценки и стимулирование». [1]

Предложенные критерии измерения небесспорны. В частности, там приведены расчеты человеческого капитала, предложенные доктором экономических наук, профессором Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета М.М. Критским. [1,80-94]

Он выдвинул теоретическое положение о том, что в отличие от товара - рабочей силы, человеческий капитал не просто продается и покупается, но и авансируется, амортизируется и возмещается как основной капитал, следовательно, требует значительных инвестиций и выступает в качестве долговременного капитального ресурса, с чем нельзя не согласиться.

Однако мы не согласимся с предложенными уважаемым профессором измерениями человеческого капитала, так как им использована ценовая, определяющая в рублях. Конечно, измерять капитал привычнее в денежном эквиваленте. Но если определять образование человека, то стоимость и самого образования, и рубля не только лет двадцать назад, но совсем недавнего прошлого были различны. Так что и критерии и сама методика вызывает некоторые сомнения.

Измерителем человеческого капитала, на наш взгляд, должен быть интегральный показатель наподобие ИЧР.

Большой интерес для нас представляет другая методика. В частности, это таблица № 3.5 (1,117). Индикаторы, приводимые в таблице, далеко небесспорны. В частности, если коснуться категории здоровья, то непонятен критерий абсолютного здоровья. Из таблицы выходит, что абсолютным здоровьем обладает тот человек, который не имеет потерь рабочего времени, но и человек с хроническим заболеванием может не иметь пропусков рабочего времени. Правда, и отдача от такого работника будет не полной.

Если же говорить о культурно-нравственном капитале, то о том, дивантное или не дивантное поведение у человека, может судить только специалист-психолог.

Критике можно подвергнуть практически все представленные в таблице индикаторы. Однако сама методика, предложенная авторами, несомненно, заслуживает внимание.

При исчислении компонентов человеческого капитала, несомненно, наряду с объективными показателями, большую роль должны играть субъективные показатели. Как сам человек оценивает своё здоровье, знания, умения и навыки, свои культурно-

нравственные качества и как оценивают эти его качества коллеги и непосредственный руководитель. Несомненно, здесь на первое место выходит объективность (т.е. культурно-нравственная составляющая) как самого индивида, так и респондентов.

В то же время работодатель может судить о полноте использования человеческого капитала только в том случае, если он имеет «точку отсчёта», то есть конкретные критерии, которым должен отвечать работник. Такой «точкой отсчёта» является квалификационная характеристика специальности. И здесь встаёт ещё одна трудность – отсутствие чётких, современных и полных квалификационных характеристик специальностей в Республике Казахстан. Это касается и квалификационных характеристик в Государственных Стандартах Образования (ГОСО), как в высших, так и средне-специальных учебных заведениях.

Конечно, работодатель может и сам разработать параметры квалификационных характеристик для своих работников, но здесь встаёт ряд трудностей. В частности, это касается технической стороны – надо иметь целый отдел сотрудников для разработки квалификационных характеристик для всех должностей. Кроме того, встаёт и юридический вопрос – квалификационные характеристики, выработанные работодателем, могут серьёзно различаться как с официальными (в том числе и ГОСО), так и с квалификационными характеристиками других работодателей.

По всей видимости, несмотря на определённые трудности, разработать критерии измерения человеческого капитала теоретически и опробовать их на практике мы еще можем, а вот критерии человеческих ресурсов, используемых на производстве, разработать без чёткой, детальной и конкретной квалификационной характеристики специальности практически невозможно.

В то же время невозможно инновационное развитие без использования человеческого капитала. А использовать человеческий капитал невозможно без чётких, общепризнанных критериев его измерения и оценки. Начинать надо с главного.

А для этого необходимо, прежде всего, определить с терминологией. В частности, автором статьи предлагается использовать термин «Человеческий капитал» как качества индивида, а термины «Человеческие ресурсы» и «Человеческий потенциал» как применение (или неприменение) этих индивидуальных качеств на производстве.

Так же необходимо ускорить разработку критериев измерения человеческого капитала на индивидуальном уровне.

Успешное инновационное развитие невозможно без наличия современных и полных квалификационных характеристик специальностей.

Литература

1. **Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование:** монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.:Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005.