

по развитию квалификационного потенциала, в функции которого должно входить:

1. Формирование системы планирования и прогнозирования потребности экономики в кадрах.
2. Координация деятельности кадрформирующих структур.
3. Разработка целевых комплексных программ по кадровому обеспечению экономики региона.
4. Мониторинг и корректировка хода реализации программ.

Аккумуляция информации из структур, которые прямо или косвенно участвуют в процессе формирования трудового и кадрового потенциала региона может столкнуться с определенными трудностями, связанными с нежеланием некоторых из них делиться информацией, опасаясь потери конкурентных преимуществ. Здесь необходимо исходить из того, что конкуренция не должна снижать конкурентоспособность региона, а это возможно только при определенном единении, хотя бы ради качества анализа существующей ситуации и качественных прогнозов регионального развития.

Список литературы

1. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под общ. ред. Л.И. Абалкина. М.: Издательство «Экзамен», 2004. 608с;
2. Where is the Wealth of Nations: Measuring Capital for the 21 st century, The World Bank, Washington DC, 2006;
3. Гаузнер Н.Д. Теория постиндустриального общества и современный капитализм. М., 1979. С.46;
4. Столерю Л. Равновесие и экономический рост: Пер. с фр. –М., 1974. – С. 440

**В.А. Федотов (Екатеринбург),
С.В. Горбунова (Ханты-Мансийск)**

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ И НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Образование всегда выполняло в обществе экономические функции, являлось одним из условий воспроизводства рабочей силы. Начиная с середины

XX века, его экономическая роль существенно изменилась. Образование, в частности профессиональное, трансформировалось в важнейший экономический институт, обеспечивающий стабильное и устойчивое развитие общества. По оценке П. Друкера, в США все отрасли производящие и распространяющие знания и информацию в 1965г. реализовали продукцию в объеме 33% конечного продукта, а в середине 80-х гг. этот показатель уже превышал 60%. К 1990г. на профессии с преобладанием интеллектуального труда приходится основной прирост занятости: 85% – в США; 89% – в ФРГ; 90% – в Японии; 95% – в Великобритании [2, с.507]. Происходящие изменения, по словам Э. Тоффлера, – это не просто «вторая промышленная революция», а нечто неизмеримо большее, меняющее все структуры экономики и институты общества, заставляющее людей непрерывно переучиваться и требующее опережающих по сравнению с вещественными факторами «инвестиции в человека» [5].

Продолжением этой темы стали исследования лауреатов Нобелевской премии, основоположников теории «Человеческого капитала» Г. Беккера и Т.Шульца и их последователей. Несмотря на неоднозначную оценку теоретической составляющей концепции (от безоговорочного восприятия до полного отрицания), проведенный ими эмпирический анализ, на наш взгляд, актуален и продуктивен. Его результаты весьма убедительно указывают на приоритетность и высокую экономическую эффективность инвестиций в человека и прежде всего – в образование. Эти инвестиции они определяют как «человеческий капитал», который подлежит накоплению. О накоплении человеческого капитала, характеризующем профессиональное образование как экономический институт, пойдет речь далее. А поскольку в качестве подсистемы в него входит профессионально-педагогическое образование, постольку последнее подчиняется общим для них закономерностям с некоторой спецификой.

Под накоплением капитала, будь то вещественный или человеческий, в экономической науке понимается капитализация части прибавочной стоимости (прибыли), т.е инвестирование её на приобретение дополнительных средств производства и рабочей силы при экстенсивной форме расширенного воспроизводства, либо на их качественное совершенствование – при интенсивной форме, являющейся в современных условиях более предпочтительной и преобладающей. Накопление капитала, будучи важнейшим условием капиталистического способа производства, является и одной из фундаментальных научных категорий. В методологическом отношении особенно весомый вклад в её разработку внесли, на наш взгляд, труды К.

Маркса и Дж. Робинсон. Однако процесс накопления человеческого капитала (не тождественно рабочей силе) остался вне поля их зрения в связи с отсутствием в науке в то время категории «человеческий капитал» и отличающейся от авторов данной концепции их методологической позицией. Не представлен он должным образом, как нам представляется, также в работах основоположников теории человеческого капитала и их последователей. Опираясь на труды названных выше ученых, изложим некоторые свои соображения по рассматриваемому вопросу.

Предваряя начало исследования, определим его уровень. Результаты теоретико-методологического исследования накопления человеческого капитала будут, несомненно, отличаться в зависимости не только от принятых предпосылок, упрощающих реальные процессы, но и уровня анализа: микроэкономического (на уровне отдельного работника, предпринимателя, предприятия), либо макроэкономического (на уровне народного хозяйства и населения страны в целом). Думается, начинать исследование накопления человеческого капитала, его источников следует с *микроуровня*. Это согласуется и с принципом «методологического индивидуализма» исследовательской программы человеческого капитала, сформулированной Т. Шульцем, Г. Беккером и Дж. Минцером: «любые социальные явления могут быть сведены к их основаниям в области индивидуального поведения» [1, с. 321]. В данной работе рассматривается человеческий капитал и его накопление в системе социально-экономических отношений предпринимателей (работодателей, собственников средств производства) и работников («носителей» капитала).

Обратимся, прежде всего, к разработчикам самой концепции человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц и др.). По содержанию их работ ясно, что суть накопления им видится в наращивании инвестиций, капиталовложений в человека. Это и понятно, поскольку сам человеческий капитал они определяют как совокупность государственных и частных инвестиций на формирование человеческих знаний, умений, навыков.

Г. Беккер, а затем и многие другие авторы, посвятили значительную часть своих работ формированию человеческого капитала за счет материальных затрат на уровне семьи. Уделяют внимание инвестициям в человека и отечественные авторы многочисленных диссертационных исследований (М. Щербатых, Е. Самородова, Э. Богданова, Е. Сумарокова, А. Сиразева, О. Давыдова, Н. Дмитриевская, К. Сабирьянова и др.).

Наша позиция несколько иная. Для накопления человеческого «капитала» простого наращивания инвестиций в человека недостаточно. Необходимо

исследовать и дальнейший процесс: каким образом эти капиталовложения «заработают», ведь в конечном итоге накапливаться должны не инвестиционные расходы, а знания, способности, мотивации людей, составляющие человеческий капитал.

Обратимся к одному из главных положений марксистской теории накопления капитала: сущность накопления капитала кроется в самовозрастании его стоимости, которое происходит в процессе кругооборота – капитала. Движение денег как капитала бесконечно. Конец одного кругооборота образует начало другого кругооборота и т.д. Движущим мотивом, определяющей целью кругооборота Д-Т-Д является меновая стоимость. Оба крайних пункта этого процесса (деньги) представляют собой качественно одинаковые потребительные стоимости. Поэтому его содержанием может быть лишь их разница – превышение суммы полученных денег над первоначально авансированной их суммой. Следовательно, содержанием кругооборота денег как капитала является возрастание стоимости, извлечение из обращения больше денег, чем первоначально было в него вложено. Полная форма движения денег как капитала выражается формулой: Д-Т-Д¹, где

$D^1 = D + \Delta D$, то есть равно первоначально авансированной сумме денег плюс некоторое приращение. Это приращение, или избыток над первоначально авансированной стоимостью, К. Маркс назвал прибавочной стоимостью. Движение денег как капитала как раз и превращает первоначально авансированную стоимость в капитал. Однако, одновременно полученная прибавочная стоимость – не цель предпринимателя, собственника средств производства, владельца капитала. В качестве таковой выступает непрерывное увеличение капитала. Возрастание стоимости становится самоцелью капитала, субъективной целью предпринимателя, владельца капитала. Выручив деньги, он снова пускает их в оборот, как правило, уже в большем объеме, чем прежде, используя на эти цели часть прибавочной стоимости.

Таким образом, сущность накопления капитала заключается в том, что авансированная стоимость не только сохраняется, но и непрерывно возрастает за счет постоянного присоединения к ней части прибавочной стоимости (прибыли). Это положение, следует подчеркнуть особо, так как оно дает основание полагать, что именно предприниматель, собственник средств производства как владелец приращенных денег (Д¹) и как получатель прибавочной стоимости должен осуществлять инвестиции в накопление не только вещественного, но и человеческого капитала своих работников.

Но где и как происходит возрастание стоимости? Исследуя сферы движения капитала и образования прибавочной стоимости, К. Маркс пришел к

противоречивому, на первый взгляд, выводу: «капитал не может возникать из обращения и так же не может возникать вне обращения. Он должен возникать в обращении и в то же время не в обращении» [3, 176]. Это означает, что процесс производства и присвоения прибавочной стоимости предполагает *единство* сферы обращения и сферы производства. В сфере обращения предприниматель, собственник средств производства, приобретает товар рабочую силу и средства производства, в ней же он путем продажи произведенных товаров реализует прибавочную стоимость, которая в связи с этим принимает денежную форму. В сфере производства в результате труда наемных работников авансированная стоимость возрастает, создается прибавочная стоимость. Сама возможность прибавочной стоимости обусловлена наличием у товара рабочая сила потребительной стоимости, выражающейся в способности производить стоимость большую, чем сама имеет. И происходит это в процессе потребления рабочей силы, то есть в процессе производства. Так разрешается внутреннее противоречие всеобщей формулы капитала.

С точки зрения процесса увеличения стоимости человеческий капитал есть переменная стоимость, поскольку по сути своей он капитал переменный. Составные части производительного капитала различаются как постоянный и переменный капитал. Стоимость постоянного капитала, то есть потребленных в производстве средств производства, не увеличивается, а лишь проявляется вновь в готовом продукте. Переменный капитал создает новую стоимость, превышающую стоимость переменного капитала. Величина вновь созданной стоимости может быть выражена формулой: $v + m$, где v – воспроизведенная стоимость рабочей силы, а m – прибавочная стоимость. Последняя является, следовательно, приращением только переменного капитала. Далее, чтобы уяснить сущность накопления человеческого капитала, следует выяснить соотношение его стоимости со стоимостью рабочей силы. Стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, согласно марксистской трактовке, которую мы разделяем, определяется рабочим временем, необходимым для *производства* и *воспроизводства* этого специфического товара. В рабочей силе как стоимости заключено определенное количество общественно-необходимого труда. Ее производство и воспроизводство означает, прежде всего, воспроизводство самого человека, сохранение нормальной жизнедеятельности, что возможно лишь путем удовлетворения его потребностей. Несмотря на то, что определение стоимости рабочей силы включает в себя «исторический и моральный элемент», для определенной страны и для определенного периода объем и состав необходимых для работника жизненных средств, по выражению К. Маркса, «в среднем есть

величина данная» [3, с. 182]. Каждому этапу развития производства соответствует свое *общественно нормальное качество* рабочей силы. Низшую, или минимальную границу стоимости рабочей силы образует стоимость жизненных средств, физически необходимых для существования работника и поддержания его способности к труду. Так в современном обществе, равно как и столетия назад, рабочее время, необходимое для воспроизводства рабочей силы, сводится к рабочему времени, необходимому для создания жизненных средств, а стоимость рабочей силы есть стоимость средств существования, требуемых для поддержания жизни ее владельца – наемного работника. Но это еще не все, что образует стоимость современной рабочей силы. С развитием производства, с прогрессом средств производства изменяется и рабочая сила. Возрастают потребности людей. Необходимые для воспроизводства рабочей силы жизненные средства не ограничиваются только средствами, удовлетворяющими естественные потребности человека в пище, одежде, жилище, топливе и т.п. К ним относятся также средства, удовлетворяющие так называемые культурные запросы современного человека. Так, потребности современного работника в развитых странах включают потребности в газетах, радио, телевидении, кино и т.п.. Кроме того, непрерывное превращение денег в капитал требует постоянного замещения рабочих сил, исчезающих с рынка вследствие изнашивания организма и смерти работников. А в современных неблагоприятных экологических условиях, при постоянном росте напряженности труда и требований к уровню образования, эти процессы происходят гораздо быстрее и замена требуется гораздо чаще.

Таким образом, стоимость рабочей силы есть стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства физических и духовных способностей человека к труду общественно нормального качества. Но субстанцию (тело) человеческого капитала также определяют как совокупность знаний, умений, навыков, способностей и т.д. Совпадает ли их стоимость? На наш взгляд, есть различия, о которых свидетельствует эмпирический анализ.

Во-первых, для предпринимателя затраты на воспроизводство рабочей силы его наемных работников (пока еще не на накопление человеческого капитала) выражаются, как правило, в размере выплачиваемой заработной платы, которая выступает как цена, денежное выражение стоимости рабочей силы. Цена, как известно, отклоняется от стоимости, и практически рабочая сила, как правило, «продается» по цене гораздо ниже ее стоимости. Свидетельством тому может служить соотношение прожиточного минимума и ставок заработной платы, которое чаще всего устанавливается не в пользу наемного работника, массовые забастовки и др. Поэтому, говоря о стоимости

рабочей силы как особом виде издержек работодателя, мы будем подразумевать не реальную ее стоимость, а величину заработной платы. Реально устанавливаемая на рынке труда заработная плата позволяет вести речь скорее о простом воспроизводстве рабочей силы, нежели о расширенном.

Во-вторых, если издержки в виде заработной платы (с отчислениями) вынуждены нести все без исключения предприниматели – работодатели, собственники средств производства, использующие наемный труд, то затраты на накопление человеческого капитала осуществляют далеко не все из них. Это зависит от многих причин, в том числе субъективного характера. Факт расходования средств со стороны работодателя на оплату стоимости рабочей силы (заработную плату) не означает, что происходит накопление человеческого капитала в том смысле, в каком *мы его понимаем – как накопление специальных знаний, способностей, мотиваций, необходимых в конкретных производственно-хозяйственных условиях.*

Этим наша позиция принципиально отличается от позиции ряда авторов, относящих заработную плату, т.е. семью к числу источников накопления. На это имеется, по меньшей мере, два возражения. Первое, жизненные блага непосредственно потребляются работником и его семьей по их личному усмотрению, и нет никаких гарантий того, что работник свою заработную плату будет расходовать на повышение квалификации. Второе, повышение квалификации за счет самого работника требует отвлечения средств из бюджета семьи, в то время как пренебречь жизненно важными расходами семья не может, и если теоретически предположить готовность работника к первым расходам, то это возможно лишь при достаточно высоком уровне оплаты труда. Но рост заработной платы, в свою очередь (при прочих равных условиях), уменьшает доходность капитала, увеличивает издержки предпринимателей, снижает их прибыль. Как переменный капитал стоимость рабочей силы находится в прямой зависимости от объемов производства. Расширяя производство, предприниматель, как правило, нанимает большее число работников, ожидая производства, соответственно, и большей прибавочной стоимости. Однако, всякое увеличение масштабов производства *за счет количественного прироста переменного капитала* сопровождается для предпринимателя и ростом издержек на оплату труда. Такое возрастание стоимости рабочей силы (в виде затрат на заработную плату с отчислениями, включаемых в себестоимость продукции) крайне нежелательно для работодателей.

Концепция же накопления человеческого капитала позволяет понять, что *за одну и ту же заработную плату* может трудиться и меньшее (или прежнее)

количество работников, но более квалифицированных, более подготовленных, а, следовательно, приносящих *(за ту же заработную плату)* большую отдачу предпринимателю. Иными словами, используя одних и тех же «носителей» капитала, предприниматель-работодатель путем грамотной политики капиталовложений может максимизировать отдачу от производительного человеческого капитала. С этой точки зрения развитие человеческих способностей, что, впрочем, отмечал еще К. Маркс, можно рассматривать как производство *основного капитала*, причем этим *основным капиталом является сам человек*. Однако на практике в этом вопросе предприниматели ведут себя неоднозначно.

С одной стороны, в ответ на реалии конкурентного рынка информационно-постиндустриального общества, современный предприниматель (работодатель, собственник средств производства), *вынужден* быть заинтересованным не только в максимальной эксплуатации своих работников, но и в повышении *качества* их рабочей силы, причем такого качества, *которое требуется именно в данных производственно-хозяйственных условиях*. *Накопление человеческого капитала означает приращение не любых, а специальных знаний, способностей и мотиваций*. Иными словами, предпринимателя интересует накопление *специфического* человеческого капитала. В стоимость же рабочей силы входит многое из того, что не требуется конкретному предпринимателю (семья, дети работника, культурно-духовные блага и пр.). Но, с другой стороны, столь необходимые целенаправленные инвестиции в накопление специальных знаний, способностей, мотиваций своих работников работодатели опять-таки осуществляют весьма неохотно (или вообще не осуществляют), воспринимая их как «нерентабельные» затраты. В результате предприниматели, по сути, стоят перед выбором: что дешевле, выгоднее – количественное наращивание переменного капитала или качественное его приращение за счет инвестиций в человеческий капитал?

При этом затраты на накопление человеческого капитала в себестоимость продукта в основном не входят, а должны финансироваться из прибыли, остающейся в распоряжении предпринимателя и идущей на реинвестирование. Систематическое осуществление таких затрат позволит предпринимателю добиваться непрерывного роста прибыли.

Таким образом в отличие от рабочей силы, человеческий капитал в стоимостном выражении есть стоимость создания и поддержания на определенном уровне специальных (требуемых в конкретных производственно-хозяйственных условиях) качеств рабочей силы наемных работников в

интересах и за счет инвестиционных затрат предпринимателя-работодателя, собственника средств производства.

Сущность накопления человеческого капитала состоит в опережающем приращении знаний, способностей и мотиваций работников за счет добавления предпринимателем (работодателем, собственником средств производства, покупателем рабочей силы) всякий раз к стоимости функционирующего человеческого капитала новой стоимости путем капитальных затрат из прибыли. Можно дать следующее его определение.

Накопление человеческого капитала – это процесс непрерывного опережающего приращения специальных знаний, способностей, мотиваций наемного работника, необходимых в конкретных производственно-хозяйственных условиях, за счет систематического присоединения работодателем, собственником средств производства, определенной части получаемой им прибыли к стоимости функционирующего человеческого капитала путем инвестирования в соответствующие социально-экономические институты. Одним из наиболее значимых из них является профессиональное образование, которое в современных условиях выступает не только формой производства рабочей силы, но и человеческого капитала. Это означает, что труд занятых в нем работников становится производительным, то есть создает стоимость и прибавочную стоимость, а институт профессионального образования трансформируется в специфическую отрасль рыночной экономики.

В России особенно востребованным в настоящее время является начальное профессиональное образование (НПО), обеспечивающее подготовку большей части квалифицированных рабочих. По данным специалистов, в системе НПО функционируют около 3800 образовательных учреждений, общий выпуск из которых составляет 720 тыс. человек, в том числе 637 тыс. человек по очной форме обучения. Если учитывать, что это не обеспечивает реальную потребность в рабочих кадрах, а также возможный выход на пенсию уже в ближайшие 5 лет примерно трети работающих (около 10 млн. чел.), то становится очевидным дальнейшее обострение ситуации [4, с.32].

Но как увеличение численности, так и совершенствование качества подготовки квалифицированных рабочих в системе НПО, помимо всего прочего, упирается в проблему дефицита педагогов профессионального обучения. Так, по расчетам ученых, ежегодная потребность только действующих учреждений НПО в профессионально-педагогических работниках составляет 52 тыс. специалистов. Это количественная сторона проблемы. Нельзя признать удовлетворительным и качественный состав работающих. Из

числа последних примерно три четверти не имеют базового профессионального образования, каковым еще в 1987г. решением совместной коллегии Минвуза и Госпрофобра СССР было определено профессионально-педагогическое образование. Имеют же его в настоящее время 28 % руководящего состава учреждений НПО, 28,6 % преподавателей, 24,6 % мастеров [4, с.24].

Как количественная, так и качественная сторона проблемы дефицита профессионально-педагогических кадров требуют комплексного подхода к их решению. С точки зрения экономической теории, одним из важнейших условий является адекватная роли человеческого капитала в информационно-постиндустриальном обществе инвестиционная политика государства и частного сектора в сфере образования. В настоящее время, как показывает опыт развитых стран и научные исследования, у нас она не отвечает данному требованию. Медленно обновляется учебно-материальная база, не соответствует содержанию и характеру труда заработная плата педагогов, слаба мотивация наемных работников к накоплению человеческого капитала в связи с преобладанием в сфере производства устаревшего оборудования и технологий, с одной стороны, и зачастую неадекватная оценка работодателем их усилий по повышению квалификации, с другой.

Сказанное, безусловно, в первую очередь адресовано государству как учредителю большинства образовательных учреждений, а также как крупному работодателю. Но если оно в последнее время все же делает некоторые шаги в направлении решения указанных выше проблем, то частный сектор по-прежнему занимает иждивенческую позицию, не утруждая себя инвестициями в человеческий капитал (но, напомним, присваивая при этом отдачу от него в виде добавочной прибыли). Самое «конструктивное», что исходит от них, – это претензии к учебным заведениям по качеству подготовки специалистов и требования к государству обеспечить потребности частного бизнеса в квалифицированной рабочей силе, прежде всего в рабочих. В качестве аргумента делается ссылка об уплате ими налогов, за счет которых, по их мнению, и должна решаться указанная задача.

Не вступая в дискуссию по данному вопросу, поскольку это тема другого разговора, отметим лишь некоторые моменты, имеющие непосредственное отношение к производству человеческого капитала, одной из основных форм которого выступает профессиональное образование.

Представляется сознательным заблуждением со стороны частного капитала полагать, что предназначение налогов заключается в непосредственном обеспечении данного сектора квалифицированными кадрами, прошедшими соответствующую профессиональную подготовку в

государственных образовательных учреждениях. Государственный бюджет – это общественное достояние, и расходуется он на удовлетворение общественных, а не частных потребностей. Последние удовлетворяются в той мере, в какой они согласуются с первыми и обеспечены налоговыми поступлениями, в том числе и потребность в профессиональной подготовке рабочих и специалистов.

Существующая структура и качество профессионального образования действительно не обеспечивают всех требований работодателей, что обусловлено в основном, на наш взгляд, возможностями и приоритетами государственного бюджета. За пределами этих возможностей, а именно сюда следует отнести большую часть претензий работодателей, заканчиваются бюджетные и начинаются рыночные отношения, требующие определенных инвестиций в профессиональное образование персонала со стороны нанимателей. Подготовку, доподготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников они могут осуществлять как по договорам с государственными профессиональными образовательными учреждениями, так и в корпоративных учебных заведениях, центрах и др. Такие издержки в информационно-постиндустриальном обществе объективно необходимы и экономически выгодны, о чем убедительно свидетельствуют исследования ученых и опыт развитых стран.

Список литературы

1. Блауг М. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют / Марк Блауг; [Пер. с англ. Ю.В. Автономова] / Под ред. В.С. Автономова. – 2-е изд. – М.: Журнал «Вопросы экономики», 2004 – 415 с.
2. История экономических учений (современный этап): Учебник / Под общей ред. А.Г.Худокормова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 733 с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинение: [Перевод] / К. Маркс Ф. Энгельс. Т. 23. – М.: Прогресс, 1988 – XXXV. – 808 с.
4. Теория и практика профессионально – педагогического образования [Текст] : коллектив. моногр./ под ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург : Изд – во ГОУ ВПО « Рос. гос. проф. – пед. ун – т», 2007. Т. 1. 305 с.
5. Тоффлер Э. Шок будущего / Элвин Тоффлер; [Пер. с англ.: Е.Руднева и др.]. – М.: АСТ, 2003. – 557 с.