

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Гвоздева М.А., Казакова М.В., Киблицкая Т.Р.**

**Понятие человеческого капитала и его эволюция в  
истории экономической мысли**

**Москва 2017**

**Аннотация.** Во многих странах инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как инструмент стимулирования экономического роста и обеспечения полной занятости, а высокий уровень знаний, навыков и компетенций населения признаются залогом успеха и безопасности государства на мировой арене. Настоящая работа посвящена исследованию понятия человеческого капитала и его эволюции в истории, а также анализу роли человеческого капитала в экономической литературе. Так, в первую очередь нами формулируется определение человеческого капитала. В дальнейшем нами описывается эволюция понятия человеческого капитала в работах зарубежных и отечественных исследователей в области экономики. Затем нами рассматриваются способы измерения человеческого капитала и проводится сравнительный анализ понятий человеческий капитал и человеческий потенциал. В заключении формулируются выводы по результатам проведенного анализа.

Гвоздева М.А. научный сотрудник лаборатории исследований проблем экономического роста ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Казакова М.В. заведующая лабораторией исследований проблем экономического роста ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Киблицкая Т.Р. научный сотрудник лаборатории исследований проблем экономического роста ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2016 год

## Содержание

Введение.....	4
Глава 1. Понятие человеческого капитала и его эволюция: анализ литературы..	5
1.1 Понятие человеческого капитала .....	5
1.2 Эволюция понятия человеческого капитала .....	12
1.2.1 Человеческий капитал в истории экономической мысли .....	12
1.2.2 Подходы к измерению человеческого капитала.....	15
1.3 Человеческий капитал и человеческий потенциал .....	31
1.4 Госрасходы и человеческий капитал.....	38
Список использованных источников .....	45

## Введение

Во многих странах инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как инструмент стимулирования экономического роста и обеспечения полной занятости, а высокий уровень знаний, навыков и компетенций населения признаются залогом успеха и безопасности государства на мировой арене [1]. Различия стран в качестве человеческого капитала являются одним из факторов, влияющих на разрыв в уровне ВВП на душу населения [2].

Кикер выделяет несколько мотивов рассмотрения людей в качестве капитала и их оценки в денежном выражении [3]:

- с целью демонстрации мощи нации;
- с целью определения экономического эффекта от повышения качества образования, а также от инвестиций в здравоохранение и миграции;
- с целью разработки новой более справедливой системы налогообложения;
- оценки общей стоимости военных действий;
- с целью пробуждения общественности к необходимости сохранения жизни и здоровья, определения значения экономической жизни индивида к его семье и стране;
- с целью оказания помощи судам и компенсационным палатам в принятии справедливых решений в делах, касающихся компенсации за телесные повреждения и смерть.

# **Глава 1. Понятие человеческого капитала и его эволюция: анализ литературы**

## **1.1 Понятие человеческого капитала**

Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах американского экономиста Теодора Шульца, который считал, что благосостояние бедных людей зависит не от земли, техники и усилий, а от знаний, то есть от человеческого капитала [3].

Шульц рассматривал человеческий капитал как «что-то похожее на актив (собственность)» (something akin to property) и отмечал, что производственный потенциал (производительность) человека значительно превышает все другие формы богатства вместе взятые. По Шульцу человеческий капитал формируется из приобретаемых на протяжении жизни человеком ценных качеств, которые возможно усилить посредством соответствующих вложений. Увеличение человеческого капитала за счет инвестиций индивида в себя влияет на изменение структуры доходов. Это объясняет тот факт, что человеческий капитал не ограничивается только врожденными способностями, а включает также накопленные в течение жизни навыки и знания [3].

Шульц выделял несколько видов человеческого капитала в зависимости от вида осуществляемых в данный капитал инвестиций: школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление и охрана здоровья, растущий запас знаний относительно изменений, происходящих в экономике. Сформированные посредством указанных выше видов деятельности человеческие способности могут получать капитальную оценку [3].

Г. Беккер, коллега Шульца по Чикагскому университету, расширил сферу использования теории человеческого капитала в ходе объяснений различных социальных явлений.

Под человеческим капиталом Беккер понимал совокупность навыков, знаний и мотиваций человека, а в основе подхода к его (человеческого капитала) изучению лежит предположение о максимизирующем (рациональном) поведении, рыночном равновесии и стабильности предпочтений [3].

Ученый рассматривал следующую стратегию рациональных семей. Так как отдача от инвестиций в человеческий капитал детей намного выше по сравнению с отдачей от инвестиций в другие активы, то сначала семья осуществляет вложения в человеческий капитал детей. После того, как отдача от человеческого капитала детей сравнивается с нормой доходности прочих активов, семья начинает инвестировать в них с целью передать их в дар или в наследство своим детям в будущем.

Человеческий капитал по Беккеру представляет собой вид капитала, отдельный от физического, однако обладающий схожими свойствами, а именно:

- человеческий капитал является благом длительного пользования;
- человеческий капитал требует расходов по «ремонту и содержанию»;
- человеческий капитал может устаревать еще до того момента, как произойдет его физический износ.

Главные отличия человеческого капитала от физического Беккер видел, во-первых, в неотделимости человеческого капитала от личности своего носителя, во-вторых, в способности человеческого капитала повышать эффективность деятельности как в рыночном, так и вне рыночном секторах, наряду с этим, доход от него может принимать как денежную, так и неденежную формы [4]. По мнению Беккера, люди не могут быть отделены от своих знаний, навыков, здоровья, ценностей, так как они могут быть отделены от своих финансовых и физических активов [5].

В рамках теории человеческого капитала Беккер особое внимание уделяет понятию внутренних норм отдачи, которые могут быть индивидуальными и социальными. Первый тип норм отдачи рассматривается с точки зрения отдельного инвестора, а второй тип - с позиции всего общества.

В ходе исследований Беккер пришел к выводу, что в среднем отдача от вложений в человеческий капитал выше по сравнению с вложениями в физический капитал, при этом она убывает с ростом объема инвестиций в человеческий капитал, тогда как в остальных случаях (по сравнению с другими активами) уменьшается мало или не меняется.

Стоит заметить, что и Шульц, и Беккер в ходе своих исследований пытались приравнять роль человеческого капитала в создании совокупного общественного продукта материальным ресурсам [8].

Американский экономист Л. Туроу [7] обобщил первые исследования в сфере человеческого капитала и определил его как способность людей производить предметы и услуги. По мнению ученого, экономическая способность человека является не только еще одним производительным вложением индивида, но и влияет на производительность всех других вложений.

В настоящий момент не существует единого термина «человеческий капитал», а подходы к определению его понятия различаются в зависимости от того, на какой аспект ученый делает акцент в ходе исследования.

Некоторые исследователи концентрируются на изучении отдельных аспектов понятия человеческого капитала. Так, например, Гараван [9] в своих исследованиях показал, что человеческий капитал тесно связан со знаниями, навыками, образованием и способностями. Расторги [10] под человеческим капиталом понимает «знание, компетенции, мироощущение (attitude) и поведение индивида».

Другие исследователи [11, 12] рассматривают человеческий капитал в ракурсе его накопления, а именно учитывают знания и навыки, полученные в течение обязательного, высшего и профессионального образования. Однако данный подход не учитывает, что человек приобретает знания и навыки на протяжении всей своей жизни [8].

Наряду с этим человеческий капитал изучается с точки зрения производительности. Так, например, Ромер в своих исследованиях человеческий капитал относит к основополагающему источнику экономической продуктивности. По мнению ученого, только знания и человеческий капитал используются для создания новых конструкций и знаний [13]. Розен под человеческим капиталом понимает инвестиции человека с целью повышения собственной производительности, а также повышения эффективности экономических решений, принимаемых внутри и вовне рыночной экономики [14].

В некоторой научной литературе [15] под человеческим капиталом понимается также умственные способности индивидов, полученные посредством обучения или практического опыта. Некоторые авторы рассматривают человеческий капитал как совокупность следующих факторов, влияющих на стоимость предельного продукта работника: образование, опыт, обучение, интеллект, энергию, рабочие привычки, доверие и инициативы [16].

С социальной точки зрения, человеческий капитал определяется как знания, навыки, умения и характерные особенности некоторых лиц, которые облегчают создание личного, социального и экономического благополучия [17].

К характерным чертам человеческого капитала Кроуфорд [18] относит: расширение, самогенерацию, переносимость и совместное использование. Такие признаки, как расширение и самогенерация, увеличивают объем человеческого капитала, а переносимость и совместное использование расширяют его диапазон. Наряду с этим человеческий капитал может быть расширен за счет эндогенных и экзогенных факторов.

Среди отечественных ученых первым осуществил позитивное исследование категории «человеческий капитал» М.М. Критский [4]. Критский рассматривал человеческий капитал как «всеобщее-конкретную форму человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы, потребительную и производительную, адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» [4].

В российской экономической литературе также нет единого определения термина «человеческий капитал». Одни исследователи [19, 20] в рамках изучения человеческого капитала рассматривают физические и творческие способности человека, а также его знания, активность, умения, которые могут являться источниками дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны. Другие ученые [21] под человеческим капиталом понимают запас неких компонент, которые были накоплены в ходе жизни человека или сформированы в результате инвестиций. К ним относятся: состояние здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций. Данные компоненты используются в определенных сферах общественного воспроизводства, при этом они влияют на рост производительности труда и производства, а также на уровень доходов.

Наряду с этим в отечественной литературе рассматривают человеческий капитал как интенсивный производственный и социальный фактор, аккумулирующийся за счет инвестиций в следующие сферы: воспитание, обучение, знания, интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, экономическую свободу, предпринимательскую способность, науку, культуру, искусство и др. [22].

Отечественный исследователь В.С. Ефимов [23 ] определяет человеческий капитал как универсальную, самостоятельную составляющую «производственного процесса», которая обеспечивает дополнительную стоимость продукта, и содержит три модуля:

— биологический аспект, то есть сохранение человеческого капитала. Здесь учитывается, здоровье, активность людей, а также динамика демографии;

— социальный аспект, то есть развитие человеческого капитала. Сюда включается образование, квалификация, социальная организованность, инициативность;

— экономический аспект – каким образом происходит капитализация человеческого капитала. Во внимание берется система производства, социальные институты, инфраструктура возможностей.

Также стоит отметить, что подходы к определению человеческого капитала отличаются в зависимости от отрасли науки, которая его исследует. Если в экономике под человеческим капиталом в основном определяют знания, способности, умения, навыки, данные человеку при рождении или накопленные в течение жизненного опыта, а также применяемые в процессе производства и потребления [24 , 25 ], то в экономической психологии человеческий капитал рассматривается как количество и качество людей, располагающих необходимыми медицинскими показателями, психологическими, интеллектуальными, культурными, профессиональными параметрами, которые позволяют им осуществлять конкурентную борьбу [26 ].

Далее представлена таблица, в которой приведены подходы к определению человеческого капитала в отечественных междисциплинарных исследованиях.

Таблица 1 - Подходы к определению человеческого капитала в современных отечественных междисциплинарных исследованиях

Отрасль науки	Определение человеческого капитала	Авторы
Экономика	Запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях	Р.И. Капелюшников, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, Ю. А. Корчагин и другие
Социология	Совокупность навыков, умений и знаний, а также установок, интериоризируемых индивидом и выступающих для него в качестве основы реализации жизненного сценария.	И. А. Крутий, О. В. Красина
Экономическая психология	Количество и качество людей, пригодных по своим медицинским показателям, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы	А.И. Юрьев, Я.М. Рощина

Продолжение таблицы 1

Отрасль науки	Определение человеческого капитала	Авторы
Социальная гигиена	Накопленные обществом способности восстанавливать и развивать в поколениях людей социально-биологические свойства, здоровье, уклад и образ жизни, знания, созидательный труд и т.п.	А.И. Бабенко
Психология	Саморазвивающаяся социокультурная и психофизиологическая сложноорганизованная ресурсно-экономическая индивидуально-рефлексирующая система. Совокупность приносящих прибыль знаний и компетенций, здоровья и образования субъекта, а также его биоэнергетических и психофизиологических ресурсов и личностно-профессиональных и рефлексивно-креативных возможностей	И.Н. Семенов, А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков
Политическая психология	При изучении человеческого капитала, наряду с анализом его психологических составляющих, учитывается политический контекст и ролевые функции конкретных действующих лиц. В круг объектов анализа включаются и личностные особенности политика, в той мере, в которой они определяют эффективность исполнения им своей политической роли.	А. В. Селезнева, И. И. Рогозарь-Колпакова, Е. С. Филистович, В. В. Трофимова, Е. П. Добрынина, И. Э. Стрелец, И. С. Бурикова, М.А. Коновалова, М. А. Пушкина, А. И. Юрьев

Источник: [27 ]

Многие исследователи рассматривают человеческий капитал как совокупность способностей, умений, знаний, однако кардинально отличаются подходы к процессу накопления указанных выше свойств человека. Одни ученые [28 , 29 ] считают, что человеческий капитал представляет собой систему врожденных способностей и способностей, приобретенных в течение жизни, или же полагают, что человеческий капитал – это целенаправленное развитие способностей, данных человеку от рождения. Другие ученые отмечают, что врожденные умения, навыки, знания не являются человеческим капиталом, однако преобразуются в него в ходе инвестирования в увеличение физических и умственных способностей человека [30 , 31 ].

## **1.2 Эволюция понятия человеческого капитала**

### **1.2.1 Человеческий капитал в истории экономической мысли**

Несмотря на то, что теория человеческого капитала оформилась только в 60-х годах XX века, о роли рабочей силы в общественном производстве задумывались еще классики экономической теории - Петти, Смит, Рикардо, Лист, фон Тюнен, Рошер, Энгель, Вальрас, Фишер и др. [1 ].

На начальном этапе экономисты пытались оценить производственные свойства человека и их влияние на результаты общественного производства. Так, например, Петти называл «искусность и живые движущие силы» человека составляющими благополучия нации. В 1676 году была издана его книга «Политическая арифметика», в которой исследователь попытался рассчитать объем человеческого капитала путем капитализации фонда заработной платы<sup>1)</sup>. В результате Петти оценил стоимость населения Англии в 417 млн. фунтов стерлингов, тогда как вещественная составляющая страны оценивалась им только в 250 млн. фунтов. Исследователь полагал, что род занятий граждан и их способности к работе (труду) прямым образом влияют на богатство общества. Петти отмечал, что

---

<sup>1)</sup> Фонд заработной платы капитализировался на неограниченный срок по рыночной процентной ставке. Фонд заработной платы вычислялся путем вычета из национального дохода доходов от собственности.

благополучие общества зависит от того, сколько «бездельников<sup>2)</sup>» ему приходится содержать [32 ].

Идея о ценности человека как экономического ресурса была воспринята последователями Петти, однако они поставили под сомнение возможность сравнения людей с материально-вещественными факторами производства [33 ].

Смит видел увеличение производительности труда, прежде всего, вследствие повышения «ловкости и умения» работников, а потом уже вследствие улучшения машин и инструментов. Ученый предполагал, что накопленные человеком знания и навыки используются в процессе получения дохода самим человеком, а также являются богатством в масштабах страны. Смит рассматривал человека как машину, которая имеет стоимость и может возвращать прибыль [34 ].

В конце XIX века формируется два направления экономической мысли, в рамках которых по-разному рассматривалась роль человека в общественном производстве. Одни экономисты (Лист, Маршал, Милль и др.) считали, что совершенствование способностей человека является накоплением капитала. Причем к капиталу они относили не самого человека, а его способности к труду и полученные знания.

Маршал [35 ] в ходе своих исследований приходит к выводу, что к началу XX столетия экономическая мысль претерпела изменения, в рамках которых центральным предметом изучения является теперь не традиционная проблема богатства народов, а человек и его экономическое поведение. Маршал видел сходство между мотивами, которые побуждают человека накапливать свой «персональный (личный)» капитал в виде вложений в образование, и между мотивами, побуждающими накапливать материальный капитал. Ученый использовал вместо понятия «человеческий» капитал понятие «личный» капитал, так как, по его мнению, человек не является рыночным товаром, а его личные качества и способности являются непередаваемыми благами.

Лист [36 ] рассматривал навыки и приобретенные способности людей как важные составляющие запаса национального капитала, которые необходимо учитывать в ходе производства и распределения.

---

<sup>2)</sup> Как писал У. Петти: «... которые ничего не делают, а только едят, пьют, поют, играют и танцуют ...» [32 ].

Милль указывал, что человек не является богатством, однако является целью, ради которого существует богатство. По мнению ученого, способности, которые приобретает человек, порождены трудом и могут быть отнесены к капиталу [37].

Некоторые экономисты [3] объясняли причину отнесения навыков и умений человека к капиталу рядом причин. Во-первых, навыки и умения приобретаются человеком за определенную цену. Во-вторых, накопление навыков и умений способствует увеличению производительности труда.

Вторая группа экономистов (Мак-Куллох, Вальрас, Фишер и др.), в отличие от первой, оценивали непосредственно человека как капитал. Например, Мак-Куллох [38] определял человека как капитал и утверждал, что существует тесная аналогия между обычным и человеческим капиталом, причем инвестиции в человека могут давать норму прибыли также, как и другие инвестиции, а обычная норма прибыли определяется рыночной процентной ставкой исходя из вероятной продолжительности жизни индивида.

К 60-му году XX века теория человеческого капитала выделяется в отдельный раздел экономической науки. Как указывалось в первом подразделе, яркими представителями теории являются Шульц и Беккер. В своих работах экономисты впервые стали рассматривать следующие аспекты жизни человека – редкость, цена, альтернативные издержки и др.

Шульц отмечал, что развитие таких сфер как образование, здравоохранение и наука являются наиболее важными для экономического роста, чем «строительство новых фабрик и заводов». Ученый выделял три главные функции высшего образования: обнаружение таланта, обучение и научную работу.

Дальнейшие исследования человеческого капитала в основном определила работа Беккера «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ». Беккер рассмотрел человеческий капитал на микроуровне (на уровне предприятия), определив его как совокупность навыков, знаний и умений его работников и служащих.

В настоящее время большое внимание уделяется проблеме измерения человеческого капитала как на уровне предприятия, так и на уровне страны. Основные подходы к измерению человеческого капитала рассмотрим ниже.

## 1.2.2 Подходы к измерению человеческого капитала

Научный подход к измерению человеческого капитала впервые применил У. Фарр, процедура оценки которого опиралась на расчет текущей стоимости чистых доходов индивида в будущем (будущие доходы минус личные расходы на проживание). Также во внимание принималась вероятность дожития до определенного возраста (согласно таблице жизни Фара) [39]. Фарр предложил облагать людей налогами по аналогии с капиталом, объясняя это тем, что люди являются продуктивными. Однако эта идея встретила критику, так как могла привести к тому, что человек будет платить налог на богатство, которым не располагает [1].

В настоящее время можно выделить три подхода в оценке человеческого капитала. Первый подход [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] называется индикаторным и основывается на постулате, что для человеческого капитала существуют «натуральные» измерители, например, количество лет образования, уровень грамотности населения и т.п.

Барро в ходе своего исследования пришел к выводу, что темпы экономического роста страны, а также ВВП на душу населения тесно связаны со школьным образованием.

Данный подход имеет неоспоримое преимущество перед другими подходами – необходимые для оценки данные всегда доступны. Однако существует и ряд серьезных недостатков, которые делают данный метод полностью не применимым. Во-первых, многие индикаторы могут быть полезны для оценки человеческого капитала только в развивающихся странах, и совершенно не применимы для оценки в развитых странах (например, доля грамотного населения или доля людей с высшим образованием). Во-вторых, если брать за основу оценки количество лет, затраченного человеком на образование, то становится очевидным, что сумма знаний, полученная человеком за год, проведенный в бразильской школе не равна сумме знаний, полученной в американской школе. К тому же не учитывается тот факт, что на разных ступенях образования и издержки, и отдача от него могут отличаться.

В силу наличия существенных недостатков данного подхода, не будем на нем останавливаться, а более подробно рассмотрим два других подхода, основанных на учете издержек и доходов.

1) Подход к оценке человеческого капитала, основанный на учете издержек.

Энгель предпочел оценивать человеческий капитал посредством расчета издержек индивида. Ученый исходил из того, что воспитание детей является издержками их родителей, и это может учитываться в качестве меры их (детей) денежной ценности для общества [41].

Энгель впервые применил к оценке человеческого капитала подход, основанный на измерении связанных с его формированием кумулятивных затрат. Стоит заметить, что ученый вычитал из затрат амортизацию. Стоимость рождения и воспитания детей для их родителей Энгель определял по следующей формуле:

$$c_i = c_{0i} + c_{oi} * [x + 0.5k * x(x + 1)], \quad (1)$$

где  $c_i(x)$  – кумулятивные издержки содержания ребенка до возраста  $x$  лет родителями, принадлежащими к  $i$ -му социальному классу;

$c_{0i}$  – издержки рождения ребенка;

$c_{oi} * k$  – шаг прогрессии при  $k$  равном 0,1.

В ходе своих расчетов Энгель делал ряд допущений:

- мужчины достигают уровня взрослого индивида к 26 годам, а женщины – к 20;
- стоимость рождения ребенка для родителей из разных слоев неодинаковая. Так, семьи из низшего класса затрачивают на рождение ребенка в два раза меньше, чем семьи из среднего класса и в три раза меньше, чем семьи из высшего класса;
- по мере увеличения возраста ребенка стоимость его содержания ежегодно увеличивается в арифметической прогрессии с шагом 10% от издержек рождения.

Последователи Энгеля [42] усовершенствовали его метод оценки человеческого капитала, отчасти решили следующие проблемы:

- учет издержек на рождение и воспитание детей, которые несет общество в целом;

- учет затрат времени родителей по уходу за ребенком;
- затраты на содержание детей разного возраста должны не просто суммироваться, а приводиться к настоящему времени.

Однако даже усовершенствованный метод Энгеля имеет ключевой недостаток – происходит оценка стоимости человека как физического существа, а не оценка его знаний и навыков.

В 60-х годах XX века экономисты при оценке человеческого капитала смещают акцент с измерения издержек на содержание индивида на измерение издержек, направленных на совершенствование качественных характеристик человека. Одной из ключевых составляющих инвестиций в человеческой капитал стали рассматриваться потерянные заработки, то есть заработки, которые мог получить индивид во время обучения, если бы он работал.

В 1976 году Кендрик предложил метод оценки человеческого капитала, основанный на определении осязаемых и неосязаемых активов индивида. Под осязаемыми активами ученый понимал аккумулированные издержки на содержание детей до трудоспособного возраста, а под неосязаемыми издержками – аккумулированные издержки, направленные на повышение качества труда (фонд образования, здоровья, мобильности). В ходе своих расчетов, которые охватывают период с 1929 по 1969 г., Кендрик пришел к выводу, что для 1969 года объем человеческого капитала составляет 3,7 трлн. долларов, а физического капитала – 3,22 трлн. долл. Причем объем человеческого капитала за весь анализируемый период вырос втрое, ежегодно увеличившись на 6,3%, тогда среднегодовой прирост физического капитала составлял только 4,9% [43].

Данный метод имеет ряд недостатков:

- оценивая человеческий капитал методом, основанным на учете издержек, предполагается, что его ценность определяется только предложением и никаким образом не учитывается спрос. В итоге величина человеческого капитала определяется как совокупность затрат на его производство. Данный факт встретил критику среди экономистов. Например, Ли указывал, что между величиной вложенных средств и конечными результатами не существует однозначной устойчивой связи. Ко всему прочему, данный метод может привести к переоценке человеческого капитала людей с наиболее худшими показателями здоровья. Так как,

на содержание больного ребенка родители затрачивают средств больше, чем на здорового;

— еще одним недостатком метода учета издержек является проблема учета амортизации. Многие ученые (Кендрик, Эйснер и др.), которые применяли данный подход для оценки человеческого капитала, использовали такие же методы учета амортизации, что и для обычного капитала<sup>3)</sup>. Критикуя данный подход, Капелюшников замечает, что процесс износа и обесценивания человеческого капитала происходит принципиально иначе, чем у обычного капитала [24 ]. Исследователь объясняет, что в первые годы работы у человека накапливаются знания, совершенствуются способности и умения, следовательно, на этом этапе человеческий капитал возрастает, повышается его (человека) ценность. По мнению Капелюшникова, «темпы физического и морального износа человеческого капитала начинают перекрывать темпы повышения его ценности за счет накопления опыта к концу второго или даже третьего десятилетия трудового стажа»;

— в ходе оценки человеческого капитала методом учета издержек не совсем понятно, какие издержки считать инвестиционными, а какие потребительскими. Например, Боумен, критикуя подход Кендрика по отнесению расходов на содержание детей на счет инвестиций, отмечал, что данная трактовка может применяться только в отношении рабовладельческих обществ [46 ].

Теперь перейдем к рассмотрению подхода оценки человеческого капитала, основанного на учете доходов.

## 2) Подход, основанный на учете доходов.

Основываясь на методе Фарра оценку человеческого капитала проводили Дублин и Лотка. Исследователи предполагали, что оценка человеческого капитала может быть полезна для определения суммы страхования жизни индивида, а также для оценки затрат, затрачиваемых на мероприятия, направленные на предотвращение заболеваний и преждевременной смерти. Ценность индивида определялась следующим образом:

---

<sup>3)</sup> Кендрик применял метод удвоенного списания балансовой стоимости или метод ускоренной амортизации актива в ранние годы его использования. Эйснер, напротив, применял метод равномерного списания, предполагая, что ежегодно происходит уменьшение балансовой стоимости на одну и ту же относительную величину

$$V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} \vartheta^x P_x (y_x E_x - c_x) \quad (2)$$

где

$V_0$  - ценность индивида при рождении;

$\vartheta^x = (1 + i)^{-x}$  - ценность 1 \$ в настоящий момент, полученного в году  $x$ ;

$P_x$  - вероятность дожития индивида при рождении до возраста  $x$ ;

$y_x$  - годовой доход индивида с момента  $x$  до  $x+1$ ;

$E_x$  - доля занятых в производстве индивидов в возрасте от  $x$  до  $x+1$ ;

$c_x$  - величина затрат на содержание индивида в возрасте  $x$  до  $x+1$ .

С целью определения ценности индивида в определенном возрасте «а» формула преобразуется следующим образом:

$$V_a = \frac{P_a}{P_0} [\sum_{x=a}^{\infty} \vartheta^{x-a} P_x (y_x E_x - c_x)]. \quad (3)$$

При этом расходы на содержание индивида «с» до возраста «а» определяются по следующей формуле:

$$C_a = \frac{1}{P_a} [\sum_{x=0}^{a-1} \vartheta^{x-a} P_x (c_x - y_x E_x)], \quad (4)$$

которая может быть преобразована следующим образом:

$$C_a = V_a - \frac{1}{P_a \vartheta^a} V_0. \quad (5)$$

Метод Дублина и Лотка подходит для оценки экономической ценности человека по отношению к его семье. Например, для определения выплат в случае, если погиб «кормилец семейства». Собственно говоря, данную цель авторы и преследовали. Стоит заметить, что оценка человеческого капитала с помощью метода Дублина и Лотка имеет ряд недостатков. Во-первых, не всегда возможно

получить данные для анализа (расходы на содержание индивида и т.п.), во-вторых, в их подходе не учитывается амортизация затрат на человеческий капитал. Так, человек в молодом возрасте, при прочих равных условиях, будет продуктивнее в течение более длительного времени, чем человек старшего возраста, и стоимость капитала первого будет выше стоимости капитала второго [1].

В конце 1980-х-начале 1990-х гг. выходят работы Джоргенсона и Фраумени по оценке человеческого капитала на основе учета доходов. Исследователи пожизненный заработок индивида в возрасте «х» рассчитывали, как сумму его текущего заработка и приведенной величины его ожидаемых пожизненных заработков в возрасте «х+1» лет с учетом вероятности дожития до этого возраста.

В ходе своих расчетов Джоргенсон и Фраумени выделили пять разных стадий жизненного цикла:

- первая - от 0 до 4 лет – на этой стадии человек не учится и не работает;
- вторая - от 5 до 13 лет – на этой стадии человек может учиться, но не может работать;
- третья - от 14 до 34 лет – на этой стадии человек может и учиться, и работать;
- четвертая - от 35 до 74 лет – на этой стадии человек может только работать;
- пятая - от 75 лет и старше – на этой стадии человек не учится и не работает.

Исследователи определили, что текущие заработки первых двух групп принимаются равными 0, а у самой последней (от 75 лет и старше) группы не только текущие, но и будущие заработки принимаются равными 0. Соответственно, для индивида в возрасте 74 года приведенная величина пожизненных заработков совпадает с его текущей заработной платой.

Джоргенсон и Фраумени оценили приведенную величину пожизненных заработков индивида пола «s» в возрасте «a» с образованием «e» по следующей формуле:

$$i_{s,a,e} = y i_{s,a,e} + s r_{s,a+q} * i_{s,a+1,e} * (1 - g) / (1 + r), \quad (6)$$

где  $y i_{s,a,e}$  – текущая заработная плата индивида;

$sr_{s,a+1}$  – вероятность дожития индивида до возраста  $a+1$ ;

$i_{s,a+1,e}$  – приведенная величина пожизненных заработков индивидов пола «s» с образованием «e», в возрасте  $(a+1)$ ;

$g$  – ожидаемый годовой темп прироста реальной заработной платы (производительности);

$r$  – норма дисконтирования.

Стоит заметить, что по указанной выше формуле можно оценить человеческий капитал только для представителей четвертой групп (от 35 до 74 лет), которые уже не учатся, а просто работают.

Измерение человеческого капитала индивидов второй и третьей группы отличается тем, что встает необходимость учитывать наличие выбора – получать более высокое образование или нет. От выбора индивида зависит уровень его будущих ожидаемых заработков. Поэтому Джоргенсон и Фраумени для этих групп усложняют формулу, принимая в расчет дополнительный человеческий капитал, который индивид будет накапливать за счет приобретения более высокого образования. В итоге получается следующая формула:

$$i_{s,a,e} = y i_{s,a,e} + [(senr_{s,a,e} * sr_{s,a+1} * i_{s,a+1,e+1}) + (1 - senr_{s,a,e}) * sr_{s,a+1} * i_{s,a+1,e}] * \frac{1+g}{1+r}, \quad (7)$$

где  $senr_{s,a,e}$  – коэффициент охвата учебой на следующей более высокой ступени образования «e+1» индивидов пола «s» в возрасте «a» с образованием «e». В группах, которые имеют возможность продолжить инвестировать в человеческий капитал, второе слагаемое будет рассчитываться как взвешенное среднее из дисконтированных пожизненных заработков индивидов с образованием «e+1» и индивидов с образованием «e» с весами, задаваемыми долями учащихся и неучащихся в составе этих групп –  $senr_{s,a,e}$  и  $(1 - senr_{s,a,e})$ .

Приведенная величина пожизненных заработков индивидов из первой (0-4 года) и второй (5-13 лет) групп рассчитывается по более упрощенной формуле, так как слагаемое  $y_{s,a,e}$  (текущая заработная плата индивида) равняется 0. Следовательно, формула будет иметь вид:

$$i_{s,a,e} = sr_{s,a+q} * i_{s,a+1,e} * (1 - g)/(1 + r). \quad (8)$$

Одним из интересных моментов, которые рассматривали Джоргенсон и Фраумени в своих работах является влияние на повышение производительности труда не только рыночная, но и нерыночная деятельность. «Нерыночную» компенсацию исследователи определяли как произведение ставки заработной платы (уже с вычетом налогов) и количества человеко-часов, которые индивид тратит на нерыночные виды деятельности, в том числе и на обучение.

Джоргенсон и Фраумени отдельно оценивали «рыночную» и «нерыночную» части человеческого капитала, основываясь на данных о времени, затрачиваемом индивидами на те или иные виды деятельности. Оценка основывалась на следующих постулатах, выдвинутых исследователями:

- ежедневно индивид тратит на удовлетворение базовых потребностей (сон, еду и т.п.) 10 часов;
- время, остающееся после вычета времени на удовлетворение базовых потребностей, делится между рыночными и нерыночными формами активности;
- за год учащиеся затрачивают на обучение (в том числе и время, затрачиваемое на выполнение домашнего задания) фиксированные 1300 часов;
- часы учебы, так же, как и часы, затрачиваемые на удовлетворение базовых потребностей, необходимо вычитать из общего фонда времени, так как они не приносят непосредственной ценности по сравнению со временем, затрачиваемом на домашнее производство или работу на рынок.

Оценив человеческий капитал США, исследователи пришли к выводу, что за период с 1948 по 1984 гг. его (человеческого капитала) размер увеличился с 92 трлн. до 171 трлн. долл. в постоянных ценах. В следующих работах [47] Джоргенсон и Фраумени стали учитывать дополнительный человеческий капитал, который создают индивиды, получающие в настоящий момент высшее образование. Данная поправка способствовала корректировке расчетов, в результате чего объем человеческого капитала увеличился на 20%.

Исследователи пришли к выводу, что валовой объем человеческого капитала США примерно 64 раза (по первым результатам исследования в 55 раз) больше ВВП страны, при этом размер человеческого капитала в 12-16 раз превышает размер физического капитала.

На основе подхода Джоргенсона-Фраумени в 2009 году ОЭСР запустил проект по оценке человеческого капитала в разных странах, в том числе и не членов ОЭСР. В ходе реализации исследования были определены ряд допущений:

- расчеты производились за период с 1997 по 2007 г., однако для отдельных стран существовали пропуски. Центральным был выбран 2006 г., так как по этому году данные имелись практически по каждой стране, участвующей в исследовании;

- итоговая выборка включала в себя 14 стран-членов ОЭСР, а также Румыния;

- не принимался во внимание человеческий капитал индивидов в возрасте моложе 15 лет и индивидов в возрасте старше 65 лет. В итоге население было разбито на две группы. В первую группу включались индивиды в возрасте от 15 до 40 лет, предполагалось, что они могут и учиться, и работать. Ко второй группе относились индивиды в возрасте от 40 до 64 лет, которые, по предположению исследователей, только работают;

- вместо информации о количестве лет образования исследователи использовали данные об уровнях образования населения. К тому же учащиеся на любой ступени образования были распределены по годам обучения равными долями;

- данные о заработной плате черпались из различных источников (переписи населения, обследования домохозяйств и рабочей силы и др.), которые имели различный временной формат. С целью унификации была проведена

процедура корректировки данных на основе официальных оценок годовой заработной платы для соответствующих лет по каждой стране;

— данные о доходах населения включали в себя взносы в социальные фонды, которые уплачивал сам работник, однако не включали взносы в указанные фонды, которые выплачивались работодателями;

— для всех стран норма дисконтирования применялась равной 4,58%;

— темп прироста реальных доходов для каждой страны рассчитывался индивидуально за период с 1960 по 2017 гг. на основе исторических данных, а также на основе среднесрочного прогноза роста потенциального выпуска, подготовленного Экономическим директором ОЭСР. В итоге оценки варьировались от 0,8% в Нидерландах и до 4% в Южной Корее.

В соответствии с указанными выше допущениями были выведены несколько формул.

- 1) расчет дисконтированной величины пожизненных заработков лиц в возрасте 64 года рассчитывался исходя из текущих заработков и учета уровня занятости:

$$LIN_{age}^{edu} = EMR_{age}^{edu} * AIN_{age}^{edu}, \quad (9)$$

где  $LIN_{age}^{edu}$  - дисконтированная величина пожизненных заработков лиц в возрасте age с образованием edu;

$EMR_{age}^{edu}$  – вероятность для указанных выше лиц быть занятыми;

$AIN_{age}^{edu}$  – текущие заработки, указанных выше лиц.

- 2) для лиц в возрасте от 41 до 63 лет расчеты строились следующим образом:

$$LIN_{age}^{edu} = EMR_{age}^{edu} * AIN_{age}^{edu} + SUR_{age+1}^{age} * LIN_{age+1}^{edu} (1 + r) / (1 + \delta), \quad (10)$$

где  $SUR_{age+1}^{age}$  – вероятность для лиц в возрасте age с образованием edu дожить до возраста age+1;

$LIN_{age+1}^{edu}$  – дисконтированная величина пожизненных заработков у лиц с этим образованием, находящихся в возрасте  $age+1$ ;

$r$  – годовой темп прироста реальных заработков;

$\delta$  – норма дисконтирования.

- 3) для лиц в возрасте от 15 до 40 лет, которые могут и учиться, и работать формула еще более усложнилась:

$$LIN_{age}^{edu} = EMR_{age}^{edu} * AIN_{age}^{edu} + \left(1 - \sum ENR_{age}^{edu-edu}\right) * SUR_{age+1} * LIN_{age+1}^{edu} * \left[\frac{(1+r)}{1+\delta}\right] - \left\{ \left[ \sum_{t=1}^{t_{edu-edu}} SUR_{age+1} * LIN_{age+1}^{edu} * (1+r)^t / (1+\delta)^t \right] / t_{edu-edu} \right\}, \quad (11)$$

где  $ENR_{age}^{edu-edu}$  – доля лиц в возрасте  $age$  с образованием  $edu$ , получающих образование следующего уровня  $edu$ ,

$t_{edu-edu}$  – длительность обучения в учебных заведениях, которые предоставляют более высокое образование.

На основе результатов полученных в ходе расчетов были сделаны следующие выводы:

а) превышение человеческого капитала над ВВП в большинстве стран составляло 10-11 раз – от 8,3 раз в Нидерландах до 16 раз в Южной Корее;

б) превышение человеческого капитала над физическим варьировалось от 3,6 раз в Нидерландах и Италии до 7 раз в Великобритании;

в) расчеты показали, что в период с 1997 по 2007 год практически во всех странах выросли запасы человеческого капитала, однако прирост различается от страны к стране. Так, во Франции, Италии, Южной Корее данный показатель составил 2%, а в Новой Зеландии – 14%. Пересчет с валовых на душевые показатели показал, что запасы человеческого капитала в одних странах выросли, в других не изменились, в третьих (в эту группу вошли и США) – сократились.

г) уровень человеческого капитала при оценке в постоянных долларах США по паритету покупательной способности на душу населения варьировалось от 79

тыс. долл. в Румынии до 641 тыс. долл. в США. В большинстве стран указанный выше показатель варьировался в диапазоне от 400 тыс. до 550 тыс. долл. Помимо этого, в большинстве стран аналогичный показатель, рассчитанный от уровня человеческого капитала США, составлял 60%, наименьшие показатели продемонстрировала Румыния и Польша – 12% и 38% соответственно;

д) были выделены два разнонаправленных процесса, влияющих на динамику душевых запасов человеческого капитала – повышение образовательного уровня населения и его старение. При этом в тех странах, где эффект от старения население превышал эффект от повышения уровня образования, запасы человеческого капитала снижались;

е) распределение человеческого капитала среди мужчин и женщин практически во всех странах совпадало – 60% и 40% соответственно;

ж) также был получен очевидный вывод, что молодые люди обладают большим запасом человеческого капитала по сравнению с людьми старшего поколения;

и) была отмечена существенная дифференциация в запасах человеческого капитала между группами с высоким и низким формальным образованием;

к) Джини-коэффициенты, рассчитанные на основе групповых данных варьировались в широком диапазоне. Так, например, для двух гендерных групп указанный показатель варьировался от 0,05 в Румынии до 0,22 в Южной Корее; для трех укрупненных возрастных групп (15-44, 35-54 и 55-64) – от 0,05-0,06 в Дании и Новой Зеландии до свыше 0,2 в Италии; для трех укрупненных образовательных групп (с первичным, вторичным и третичным образованием) – от 0,2 в Нидерландах и Израиле до 0,35 в Польше.

Россия участия в данном проекте не принимала ввиду отсутствия некоторых данных, необходимых для исследования. Одним из отечественных исследователей, который предпринял попытку оценить объем человеческого капитала в России является Капелюшников. Исследование проводилось для двух лет – 2002 и 2010 г., то есть для дат, в которые проводились переписи населения. Оценка осуществлялась на основе методологии, разработанной в рамках межстранового проекта ОЭСР по измерению человеческого капитала.

Исследователь выделял следующие допущения [24 ]:

— оценивался запас человеческого капитала для населения в возрасте от 15 до 64 лет. 65 лет принималось за возраст, в котором человек безусловно прекращает работать и происходит «обнуление» его рыночной стоимости;

— в исследовании использовались данные об уровне занятости, детализированные по полу, возрасту и уровню образования;

— вероятность дожития человека до определенного возраста определялась на основе базы данных Human Mortality Database (<http://www.mortality.org>);

— с целью определения уровня занятости Капелюшников использовал данные Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), так как, по мнению исследователя, второй источник - результаты переписи населения – не предоставляет исчерпывающей информации;

— ввиду того, что с 2009 года была изменена номенклатура уровней образования в ОНПЗ (лица с неполным высшим образованием стали перераспределяться по другим группам в зависимости от того, какой наиболее высокий уровень законченного образования они имеют. Поэтому для 2010 года Капелюшников реконструировал уровни занятости для обладателей неполного высшего образования на основе данных 2008 года (последнего года, когда эти данные были представлены). Однако у автора исследования не имелось возможности осуществить пересчет уровней занятости для тех групп, к которым они оказались «приписаны» в соответствии с новой образовательной номенклатурой. Исследователь в своей работе отмечает, что показатели занятости лиц с неполным высшим образованием традиционно поддерживается на достаточно низкой отметке, поэтому «используемые в расчете нескорректированные значения уровней занятости для групп с полным средним, начальным профессиональным и средним профессиональным образованием могут быть несколько заниженными» [24 ];

— источником данных о заработных платах для 2010 года выступило Обследование заработной платы по профессиям (ОЗПП), а для 2002 года – Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС) за 2003 г.;

— исследователь не учитывал послевузовскую подготовку как особую ступень образования, так как по России отсутствуют данные о заработной плате лиц с академическими степенями;

— не учитывалось обучение в начальной школе, так как в классификации ОНПЗ и ОЗПП лица, не имеющие начального образования, включаются в ту же группу, что и лица, у которых оно имеется;

— так же, как и в исследовании ОЭСР предполагалось, что после 39 лет индивиды прекращают образовательную активность и только работают;

— была зада следующая средняя продолжительность обучения в учебных заведениях разного типа: основная школа – 2 года (2 года было выбрано из предположения, что люди в возрасте 15 лет и старше проходят обучение в основной школе только 2 года – 8 и 9 классы), полная средняя школа – 2 года; учреждения НПО – 3 года; ссузы – 3 года; вузы – 5 лет;

— учащиеся основной и полной средней школы были распределены в равных долях, а распределение студентов ссузов по годам обучения реконструировалось на основе относительных коэффициентов, учитывающих данные образовательной статистики о приеме, численности студентов и выпуске для учреждений среднего профессионального образования в 2010 году. Численность студентов вузов первого и пятого курсов рассчитывалось с учетом относительных коэффициентов, учитывающих данные образовательной статистики о приеме и выпуске в высшие профессиональные учебные заведения в 2010 году. При этом нераспределенный остаток делился между остальными курсами в равных долях;

— за годовой темп прироста реальной заработной платы бралась прогнозная оценка из Долгосрочного прогноза социально-экономического развития РФ до 2030 г., которая составляла по сценарным условиям 20102 года 5,2%. Автор исследования отмечает, что данная оценка ниже фактических темпов прироста реальной заработной платы, которые наблюдались в России в 2000-е годы.

На основе полученных результатов оценки человеческого капитала в России на основе подхода Джоргенсона-Фраумени Капелюшниковым были сделаны следующие выводы:

1) в 2002 году человеческий капитал в России оценивался в 121 трлн. руб., в 2010 году – в 608 трлн. руб., что говорит об увеличении указанного показателя за 8 лет практически в пять раз (около 22% ежегодный прирост). При этом в постоянных ценах среднегодовой прирост человеческого капитала составлял чуть более 10%;

2) в расчете на подушевой показатель, человеческий капитал среднестатистического россиянина в 2002 году составлял 1,2 млн. руб., а в 2010 году – 6,1 млн. руб. Расчеты Капелюшникова показали, что объем человеческого капитала на душу населения превосходил ВВП на душу населения в 16 раз в 2002 году и в 19 раз – в 2010 году. Наряду с этим, исследователь для получения более корректных данных пересчитал ВВП на душу населения на ВВП на одного занятого. В результате, человеческий капитал превысил ВВП в 2002 году в 7 раз, в 2010 году – более чем в 9 раз;

3) в 2012 году объем человеческого капитала превысил объем ВВП в 11 раз, в 2010 г. – в 13 раз;

4) соотношение человеческого и физического капиталов выглядит следующим образом: в 2012 году первый превышал второго в 4,2 раза, в 2010 году – в 5,5 раз.

В итоге Капелюшников приходит к выводу, что с течением времени российская экономика становилась более «человекокапиталистической».

Оценка человеческого капитала России, осуществленная Капелюшниковым имеет ряд недостатков. Помимо несовершенства используемых данных, исследователь не учитывает зависимость российской экономики от стоимости нефти. При снижении цен на углеводороды на мировом рынке, доходы населения падают, что автоматически приводит к выводу о снижении объема человеческого капитала и наоборот.

Помимо этого, использование метода оценки человеческого капитала на основе доходов может не учитывать тот факт, что некоторые профессии являются недооцененными. Например, низкая заработная плата учителей в России говорит не о низком качестве их человеческого капитала, а о недооцененности этой профессии.

Любопытным опытом по оценке человеческого капитала является исследование Ханушека и его коллег, которые определяют человеческий капитал исходя из оценок по международным тестам. Ханушек [45] в своих работах рассматривает влияние качества рабочей силы на экономический рост. Ученый отмечает, что простое увеличение объема образования (количества лет обучения), а также его качества не даст заметного эффекта для экономического роста без наличия

(или слабости) соответствующих рыночных, правовых и государственных институтов.

Оценка качества рабочей силы базируется на статистической модели, в которой соотносится ежегодный темп роста реального ВВП с показателями качества образования, числом лет обучения, первоначальным уровнем дохода и некоторыми другими контрольными переменными, такими как темпы роста населения, политические показатели, открытость экономики и др. Индикатор качества образования рассчитывается как среднее значение баллов по математике и естественным наукам во всех международных тестах, которые включают оценку помимо навыков, которые развивает школа, и познавательные навыки.

В ходе своего исследования Ханушек приходит к выводу, что при увеличении тестовых баллов на уровне страны на одно стандартное отклонение ежегодные темпы экономического роста возрастают примерно на один процентный пункт. Добавление качества образования к базовой спецификации, которая включает только первоначальный доход и продолжительность образования, приводит к росту объясняемой модели дисперсии подушевого ВВП среди 31 стран выборки с 33 до 73%. Стоит отметить, что ввод переменной качества рабочей силы резко сокращает влияние на рост количества лет обучения и делает ее практически не значимой. Наряду с этим, добавление других факторов не меняет значение коэффициента при переменной качества образования.

Далее на рисунке 1 представлены результаты исследования Ханушека, в ходе которого он дает базовые оценки межстрановым моделям экономического роста с учетом качества рабочей силы. Отметим, что при расчете QL1 среднемировой балл по каждому из шести тестов, включенных в индикатор, устанавливается на уровне 50, а при расчете QL2 все баллы корректируются на основе результатов США в международных тестах с учетом динамики баллов в национальных тестах NAEP.

**Базовые оценки межстрановых моделей экономического роста  
с учетом качества рабочей силы**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Исходный доход на душу населения ( $Y_{60}$ ) (тыс. долл. США)	0,609 (0,186)	0,472 (0,096)	0,609 (0,103)	0,472 (0,181)	0,609 (0,093)	0,472 (0,112)
Продолжительность школьного образования ( $S$ )	0,548 (0,209)	0,103 (0,126)	0,100 (0,146)	0,519 (0,195)	0,106 (0,119)	0,116 (0,139)
Среднегодовой темп прироста населения (GPOP)				-0,713 (0,224)	-0,038 (0,215)	-0,250 (0,211)
Качество рабочей силы ( $QL1$ )		0,134 (0,023)			0,133 (0,024)	
Качество рабочей силы ( $QL2$ )			0,104 (0,015)			0,098 (0,015)
Константа	2,265 (0,863)	-1,900 (1,004)	-0,989 (0,910)	4,092 (0,974)	-1,756 (1,346)	-0,151 (1,142)
$R^2$	0,33	0,73	0,68	0,41	0,73	0,69

*Примечание:* стандартные ошибки по Юберу-Уайту приведены в скобках под коэффициентами.

Рисунок 1 - Результаты исследования Ханушека о влиянии качества рабочей силы на экономический рост

Источник: [45 ]

Ханушек указывает на существование риска того, что качество рабочей силы может не являться настоящей причиной роста, а просто отражать другие свойства экономики, которые благоприятно влияют на него. Например, высокий уровень эффективности рынка (фактора, который влияет на экономический рост) опосредован эффективными и продуктивными школами, то есть более высоким уровнем образования.

Ханушек в основном учитывает результаты теста PIZA, который был разработан в 1997 году и проводится ОЭСР раз в три года начиная с 2000 года. В 2012 году в тесте приняли участие 65 стран, в том числе 34 страны ОЭСР.

Любой из методов оценки человеческого капитала имеет свои преимущества и недостатки. Выбор метода зависит от цели исследования и доступности данных.

### **1.3 Человеческий капитал и человеческий потенциал**

Человеческий потенциал (Human Development) это общее понятие, которое включает в себя человеческий капитал. Однако, достаточно часто в различной литературе и статьях понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал»

употребляются в качестве синонимов, хотя человеческий капитал является одной из форм проявления человеческого потенциала.

Несмотря на большое количество работ, к настоящему моменту понятие «человеческий потенциал» не получило строгого определения как научная категория, что затрудняет применение экономического аппарата для анализа управления процессами его развития. Развитие человеческого потенциала чаще рассматривается как объект управления, нежели как экономическая категория. Определению и уточнению категории «человеческий потенциал», подходам к его измерению посвящены работы многих ученых таких как Ананд [48 ], С.А. Айвазян [49 ], А.Б. Докторович [50 ], Н.В. Зубаревич [51 ], А.В. Кашепов [52 ], А. Сена [53 ], Ф.-П. Сакико [54 ] и др. Существует несколько различных точек зрения на само понятие «человеческий потенциал».

Концепция человеческого потенциала на протяжении ряда лет разрабатывалась в Институте человека РАН. Согласно их определению, человеческий потенциал - это сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных и специфических потребностей, способностей и готовности различных социальных общностей выполнять общественно-необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, такие роли и функции, которые обеспечивают как преемственность, так и новации в развитии жизненно важных общественных сфер, а также в обществе в целом [55 ].

Другое определение гласит, что человеческий потенциал - это накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей [56 ]. Однако потенциал – это не физическая сумма перечисленных характеристик, а совокупность взаимосвязанных качеств и свойств. Продолжительность жизни, образование и доход – это три основных фактора, от которых зависит развитие человеческого потенциала.

Человеческий потенциал подразделяется на три уровня:

- индивидуальный;
- региональный;
- общенациональный.

Благодаря такому разделению появляется возможность оценить потенциал в различных масштабах, с точки зрения субъектов.

С позиций теоретико-экономического подхода следует отметить, что человеческий потенциал – это способности и характеристики, во-первых, взаимообусловленные, а во-вторых, реализуемые или готовые к реализации. Достаточно часто экономисты отмечают, что оценка человеческого потенциала представляет собой объект исследования для социологии [57]. Однако общество может обладать хорошим потенциалом, но не иметь предпосылок для его реализации. К примеру, хороший уровень образования населения может быть не востребован современным рынком труда и, соответственно, не реализоваться должным образом.

Таким образом, человеческий потенциал должен соответствовать среде пребывания, так как он реализуется только в том случае, когда этому нет препятствий в текущих экономических условиях. Индивид не сможет эффективно реализовать свое хорошее физическое здоровье без определенного уровня образования, а имея хорошее образование, не сможет его в полной мере реализовать при слабом физическом здоровье. Однако соответствие в развитии позволяет здоровью наиболее полно реализовать образовательный потенциал. С другой стороны, для того, чтобы все составляющие человеческого потенциала могли синхронно реализовываться, необходимо, чтобы окружающая экономическая ситуация была благоприятной для формирования соответствующего спроса на наличный человеческий потенциал.

Человеческий потенциал в рыночной экономике реализуется через конкретные формы капитала. Чем лучше здоровье у индивида, тем больше у него возможностей для всестороннего развития, для духовного и нравственного воспитания, а это в свою очередь повышает его человеческий потенциал: интеллектуальный, духовный, культурный и социальный капитал [58].

Человеческий потенциал принято оценивать с одной из двух позиций: экономической и личностной. Оценка объема инвестиций предполагает измерение стоимости людей как совокупности экономических единиц, так и отдельных личностей. Только индивидуумы создают свою стоимость путем применения человеческого потенциала, полученного при рождении: терпимости, целеустремленности, приобретенных умений и знаний, а также способностей к

управлению инструментами. Человеческий капитал является одной из характеристик человеческого потенциала.

Понятие человеческого капитала появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (см. подраздел 1.1).

Шульц при определении понятия «человеческий капитал» исходил из следующего: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [59]. Данное определение напрямую связывает понятие человеческого капитала с индивидом, как носителем знаний. В таком случае, наличие образования становится основным фактором развития общества и экономики.

Саймон Кузнец среди необходимых и достаточных факторов развития экономики выделил в качестве первичного фактора уровень накопленного национального человеческого капитала. Согласно автору, существует некое пороговое значение накопленного национального человеческого капитала, без достижения которого переход к следующему технологическому укладу экономики невозможен. Однако данный подход является достаточно обобщенным. Это обусловлено тем, что человеческий капитал включает не только специальное образование, знания, воспитание, науку, но и инструменты интеллектуального труда, а также среду функционирования человеческого капитала в части, способствующей выполнению производительных функций.

Национальное богатство в свою очередь включает не только человеческий капитал, а также физический, финансовый и природный капитал. Самый распространенный метод расчета стоимости человеческого капитала – по объему совокупных инвестиций в него.

Классификация составляющих человеческого капитала для расчетных целей возможна по разным направлениям и предполагает учет поставленных целей.

Принято выделять составляющие человеческого капитала по видам инвестиций в человеческий капитал. Шульц указывает, что способности человека «развиваются посредством определенных видов деятельности, которые имеют

атрибуты инвестиций» [59 ]. К таким видам инвестиционной деятельности автор относит школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья, растущий информационный запас относительно экономики. Эти виды деятельности нацелены на формирование конкретных групп человеческих способностей, которые могут получать капитальную оценку и применяться как человеческий капитал.

Необходимым условием наращивания человеческого капитала организаций является развитие человеческого потенциала, включающее профессиональное развитие персонала. Для успешного управления профессиональным развитием персонала, как необходимым элементом развития человеческого потенциала и формирования человеческого капитала, необходимо разрабатывать алгоритмы на микро и макроуровнях [60 ].

Человеческий капитал является важной, но не единственной формой проявления человеческого потенциала в экономической системе. Он связан с получением потока доходов благодаря эффективности вложений в развитие профессиональных качеств его носителя - индивида. При этом сами по себе расходы на образование, здравоохранение и прочее не являются обязательным условием прироста человеческого капитала, поскольку между данными факторами, хотя и может прослеживаться взаимосвязь, отсутствует устойчивая причинно-следственная связь. То есть инвестиции в образование представляют собой лишь возможные выгоды в будущем, а к сфере возможного относится понятие «потенциал», - следовательно, здесь следует оперировать термином «человеческий потенциал», а не «человеческий капитал».

Развитие человеческого потенциала рассматривается как основа достижения устойчивого экономического роста в различных программных документах ООН, причем экономический рост выступает не самоцелью, а средством их обеспечения [61 ]. Для оценки развития используется Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), отражающий характер научной трактовки данного понятия. Индекс был разработан в 1990 году пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком (Mahbub ul-Haq) и в 1993 году в ООН показатель был принят в качестве основного измерительного средства для сопоставления стран мира по уровню развития человеческого потенциала, включает три показателя:

1) средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении (показатель позволяет дать оценку долголетию),

2) уровень грамотности взрослого населения страны ( $2/3$  показателя) и совокупная доля учащихся ( $1/3$  показателя),

3) уровень жизни, оцененный через ВВП на душу населения при паритете покупательной способности в долларах США.

Показатели для расчета ИРЧП характеризуют условия человеческого развития, человеческой самореализации: чем выше значения составляющих, тем благоприятнее условия для самореализации, тем больше возможности человека в данном отношении. Каждая из составляющих представляет определенный вид ресурсов: средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении - это здоровье; средняя ожидаемая продолжительность обучения - уровень образования; среднедушевой валовой национальный доход - материальные ресурсы. При этом дефицит каждого из вида ресурсов существенно ограничивает либо делает невозможной реализацию человеческого потенциала.

Данный индекс явился измерительной характеристикой в новой концепции развития человеческого потенциала, принятой в ООН. Она возникла как противовес традиционному пониманию развития как роста объема материальных благ и услуг. В концепции во главу угла ставилась не способность к производительному труду, не экономическая ценность индивида, а само развитие человека через расширение возможностей выбора благодаря росту продолжительности жизни, образования и дохода. Человеческое развитие рассматривалось как цель и критерий общественного прогресса, а не средство для экономического роста. Преимущество концепции - в выделении базовых показателей социального развития, пригодных для количественных сопоставлений.

Индекс развития человеческого потенциала измеряется как среднее из трех компонентов, однако, влияние образования и продолжительности жизни наиболее существенно, так как они, в отличие от дохода, учитываются без дисконтирования. Согласно концепции человеческого развития, людям не нужен бесконечно высокий доход для обеспечения достойного уровня жизни. Важнее добиться наибольшей пользы от экономического роста для целей человеческого развития.

Человеческое развитие – это процесс расширения диапазона выбора, по мере того как люди приобретают больший потенциал и обладают более широкими возможностями для использования этого потенциала. Также развитие индивида

может являться целью. Таким образом, оно одновременно является процессом и результатом. Развитие индивида предполагает, что люди обязаны влиять на процессы, формирующие их жизнь. При этом экономический рост является важным средством человеческого развития, но не его конечной целью.

Человеческое развитие – это развитие индивидов через наращивание человеческого потенциала, осуществляемое ради людей, путем совершенствования качества и уровня жизни, и самими людьми благодаря активному участию в процессах, которые формируют окружающую действительность. Эта концепция шире, чем другие подходы, такие как подход с точки зрения человеческих ресурсов, основных потребностей или благосостояния людей.

Индекс развития человеческого потенциала изначально был разработан для сравнения стран и публикуется в ежегодных докладах Программы развития ООН с 1990 года. Чем ближе индекс к единице, тем выше возможности для реализации человеческого потенциала благодаря росту образования, долголетия и дохода.

Концепция развития человеческого потенциала базируется на следующих принципах:

а) Продуктивность. Люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, полноценно участвовать в формировании дохода и получать денежное вознаграждение за свой труд. Поэтому для развития человека необходимы экономический рост и динамика занятости и заработной платы.

б) Равенство. Всем людям следует предоставлять изначально равные возможности.

в) Устойчивость. Доступ к возможностям надо обеспечивать не только нынешним, но и будущим поколениям. Здесь предусматривается справедливое распределение возможностей развития между поколениями и внутри каждого поколения.

г) Расширение возможностей. Это означает повышение ответственности людей за судьбы своей семьи, страны и человечества в целом.

В 2010 г. ИРЧП подвергся существенной корректировке, а семейство индикаторов было расширено следующими:

- 1) Индекс развития человеческого потенциала, скорректированный с учетом социально-экономического неравенства (ИЧРН),
- 2) Индекс гендерного неравенства (ИГН),
- 3) Индекс многомерной бедности (ИМБ).

Негативным фактором, влияющим на человеческий потенциал, является его недостаточное или неправильное использование. К примеру, в 2014 г., согласно официальным данным о безработице<sup>4)</sup>, 204 млн. человек не имели работы, в том числе 74 млн. молодежи. Около 830 млн. человек во всем мире принадлежат к категории работающих малоимущих (тех, кто живет менее чем на 2 долл. США в день), а свыше 1,5 млрд. – к сфере незащищенной занятости, то есть обычно не имеют достойных условий труда, права голоса и не охвачены социальным обеспечением.

Высвобождение этого потенциала приобретает еще большее значение в условиях серьезных проблем, возникающих в сфере человеческого развития, в периоды экономических кризисов.

Рассмотрев понятия человеческого потенциала и человеческого капитала можно сделать однозначный вывод, что они взаимосвязаны. Эффективное развитие человеческого потенциала приведут к образованию человеческого капитала, а он благоприятно повлияет на экономику всей страны в целом.

#### **1.4 Госрасходы и человеческий капитал**

Объективной основой формирования рабочей силы на качественно новом уровне является развитие теории «человеческого капитала». Основу данной концепции формирования и воспроизводства рабочей силы заложили еще А.Смит и К.Маркс.

Национальное богатство мирового сообщества формируется преимущественно на основе вложений в человека, в том числе инвестиций в здоровье, образование, профессиональную подготовку и прочие. Процесс развития

---

<sup>4)</sup> <http://www.gks.ru/>

рабочей силы рассматривается как совершенствование продуктивной способности человека к труду и рост человеческого капитала общества.

Основными элементами рынка труда как механизма распределения и перераспределения рабочей силы являются спрос и предложение, а также резерв рабочей силы, конкуренция и инфраструктура рынка труда. Вместе с тем рынок труда можно понимать и как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда [62].

Уже многие десятилетия существует спор о степени влияния государственного вмешательства на рыночные отношения. Например, лауреат Нобелевской премии Джеймс Бьюкенен, утверждал, что вмешательство правительства может навредить экономике, так как общественный выбор может стать неэффективным в условиях неразвитости рынка [63]. Также отмечают, что результатом вмешательства может стать создание государственных монополий, которые вытесняют участников рынка из частного сектора. Роль государства должна ограничиваться разрешением проблем и вопросов, возникающих на рынке, но не заменять его своим участием.

Однако многие исследования показывают, что государственные расходы, особенно в секторах здравоохранения и образования оказывают положительное влияние на экономику. Так, Gupta и соавторы в 1998 году отмечали, что государственные расходы на здравоохранение и образование окажут позитивное влияние на размер человеческого капитала, приведут к стимулированию экономического роста в стране и одновременному сокращению социального неравенства и бедности [65].

В случаях, когда правительство использовало преимущества, получаемые в периоды экономического роста, для финансирования основной медико-санитарной помощи и обеспечения доступа к образованию для всех, это приносит двойную выгоду для бедных: уровень их здоровья и образования повысится, и вырастет их уровень потребления. В частности, государственные инвестиции в сектор здравоохранения приведет к увеличению производительности труда и повышению спроса на рабочую силу, что поспособствует экономическому росту.

Эмпирические результаты оценки влияния государственных расходов на человеческий капитал варьируются для различных стран. Так, например, увеличение государственных инвестиций на здравоохранение в Пакистане не привело к

выраженным положительным социальным эффектам в стране. В странах Латинской Америки расходы на инфраструктуру превалируют над инвестициями в человеческий капитал в плане значительных позитивных эффектов на показатели роста экономики и благосостояния населения. Вполне вероятно, что в странах с развитой коррупцией или с неэффективным бюрократическим аппаратом государственные инвестиции в человеческий капитал не будут эффективны. Данный тезис требует изучения и эмпирических результатов для подтверждения или опровержения.

Состав и величины инвестиций в человеческий капитал оцениваются по-разному. Г. Беккер различает специфические и общие инвестиции в человеческий капитал [63]. Макконелл и Брю выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники осознанно мигрируют из мест с относительно низкой эффективностью использования их капитала в места с высокой производительностью [64].

Инвестиции в человеческий капитал должны рассматриваться в двух ракурсах: с одной стороны, как социальные вложения государства, формирующие личность, способную к саморазвитию; с другой – как адресная социальная поддержка тем категориям населения, которые в ней нуждаются. Данные категории могут пересекаться.

Государственные расходы на образование и здравоохранение способствуют увеличению человеческого капитала, что, в свою очередь стимулирует экономический рост, способствует сокращению неравенства и бедности. Однако, эффект от расходов на здравоохранение и образование напрямую зависит от объема выделяемых средств и того, в каких пропорциях они перераспределяются между секторами.

Многие экономисты полагают, что инвестиции в здравоохранение и образование являются наиболее значимыми среди прочих. Охрана здоровья будет способствовать увеличению продолжительности жизни через снижение заболеваемости и смертности. Это приведет к продлению срока службы человеческого капитала и, соответственно, его отдачи. В течение жизни индивидуума происходит естественный износ человеческого капитала, а инвестиции, позволяющие повысить уровень жизни, будут способствовать замедлению этого процесса.

В 1998 году ученые Gupta, Clements и Tiongson проанализировали влияние государственных расходов на человеческий капитал [65]. Рассматривались 118 развивающихся и стран с переходной экономикой. Анализ был затруднен из-за отсутствия подробных данных по государственным расходам на образование и здравоохранение для некоторых развивающихся и стран с переходной экономикой.

Согласно полученным данным, реальные расходы на образование и здравоохранение на душу населения с середины 1980-х годов увеличились в развивающихся странах, однако снизились в странах с переходной экономикой. Также отмечается увеличение затрат в странах, участвующих в Программе структурной перестройки МВФ, реализуемой в развивающихся странах в те же годы. Однако относительно большая часть выделяемых государством средств выделялась на высшее образование и предоставление текущих лечебных медицинских услуг. Таким образом, для отдельных государств оптимизация государственных расходов может привести к лучшим социальным эффектам.

Данное исследование проводится раз в несколько лет. Так, исследование 2011 года, проведенное учеными из МВФ Benedict Clements, Sanjeev Gupta, and Masahiro Nozaki показало, что поддержка МВФ содействует росту государственных расходов на важнейшие социальные нужды [66]. Наиболее значимо такое положительное воздействие на здравоохранение и образование наблюдается в странах с низкими доходами.

Улучшение качества образования и здравоохранения является приоритетом для стран с формирующимся рынком и низкими доходами. В среднем расходы на образование и здравоохранение составляют примерно 4,5% и 3% ВВП соответственно. Такие расходы составляют значительную долю - вместе примерно одну четвертую - государственного бюджета.

Эмпирические исследования показывают, что более высокие государственные расходы на образование и здравоохранение могут улучшить результаты в данных секторах [67]. При этом, однако, чрезмерные государственные расходы также могут стать причиной бюджетного дефицита, макроэкономической нестабильности и снижения темпов экономического роста. Это, в свою очередь, может оказать негативное воздействие на показатели образования и здравоохранения. Для улучшения качества образования и здравоохранения странам необходимо найти правильное соотношение между расходами на такие услуги и поддержанием устойчивого состояния государственных финансов. Также необходимо учесть различные факторы неэффективности, препятствующие рациональному расходованию средств на результаты в сфере образования и здравоохранения, например, такие, как коррупция.

Данные эмпирические исследования проводятся в рамках программ поддержки экономических реформ МВФ. Согласно полученным данным, охватывающим период с 1985 по 2009 год, расходы на образование и здравоохранение увеличились больше в странах, принимающих участие в программе Фонда, более заметно в странах с низкими доходами, чем в странах, не принимающих в ней участие. Также отмечается, что за тот же рассматриваемый период расходы на социальные нужды в странах с низкими доходами, участвующих в программах, поддерживаемых ресурсами МВФ, увеличиваются как в виде доли ВВП, так и в реальном исчислении на душу населения.

Существует несколько причин положительного эффекта от расходов на здравоохранение в странах, поддерживаемых МВФ. Одна из них состоит в том, что в программах Фонда повышенное внимание уделяется налоговым реформам, которые обеспечивают мобилизацию доходов, что возможно, позволяет странам наращивать социальные расходы на устойчивой с точки зрения бюджета основе. В случаях, когда программы, поддерживаемые МВФ, приводят к ускорению экономического роста, то они могут обеспечивать бюджетные возможности, в том числе за счет более активного роста поступлений, для финансирования этих расходов. Другим каналом является стимулирующее воздействие поддерживаемых МВФ программ на донорское финансирование, которое также может повлиять на прирост ресурсов для финансирования приоритетных расходов как на программы здравоохранения, так и на другие программы. Включение минимальных уровней социальных расходов в

программы, поддерживаемые МВФ, также побуждает страны увеличивать расходы на здравоохранение.

С начала 2011 года в Москве работает Офис по поддержке проектов Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в Российской Федерации. Представительство ПРООН в РФ было преобразовано в национальный офис по поддержке проектов в конце 2010 года в связи с завершением Страновой программы на 2008-2010 годы и обретением Российской Федерацией статуса страны-донора международной помощи.

До 2011 года в Российской Федерации действовало Представительство ПРООН, которое открылось в Москве в 1997 году. Сотрудничество с Россией началось еще в 1993 году, когда было подписано рамочное Соглашение с Правительством РФ. Программы ПРООН осуществлялись как на федеральном уровне, так и в целом ряде регионов Российской Федерации.

Каждый год, в отдельные периоды за два года, в России публикуется «Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации». Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год был посвящен человеческому развитию в условиях экономической неустойчивости. Публикация представила собой 17 Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации и была представлена в феврале 2015 года. Первые шестнадцать выпусков, подготовленные группами национальных экспертов, были изданы по заказу и при поддержке Программы развития ООН. В 2014 году эстафету по подготовке Доклада принял Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации.

Доклад строится на анализе итогов социально-экономического развития страны предыдущего года. Основная цель Доклада - оценить развитие человеческого потенциала России в социально-экономических условиях 2013 года, когда после тяжелого кризиса 2008-2009 годов, даже при сохранявшихся высоких ценах на нефть, в стране наблюдалось осязаемое замедление экономического роста и сложился феномен «проигрыша» человеческого капитала ресурсной ренте, которая ориентировалась не на накопление и модернизацию экономики и общества, а на потребление [73].

В Докладе были рассмотрены приоритетные для человека вопросы, такие как рост благосостояния и уровня занятости, борьба с бедностью, повышение образовательного уровня, улучшение здоровья и решение демографических

проблем, совершенствование институциональных условий развития экономики, экологическая и энергетическая безопасность, обеспечение равенства, проблемы, связанные с изменением климата. В Докладе также был представлен анализ российских региональных проблем человеческого развития, обобщен положительный опыт российских регионов.

Для России с курсом на экономический рост очень важно продолжать инвестировать в человеческий капитал. Софинансирование развития человеческого капитала со стороны государства и бизнеса – крайне значимое направление. В России уже накоплен опыт участия бизнеса в организации непрерывной подготовки кадров для инновационной экономики. Реализуется федеральный проект государственной поддержки инновационных профессиональных училищ при софинансировании их бизнес-партнерами, развивается государственно-частное партнерство. Тем не менее, государственно-частное социальное партнерство заслуживает большей законодательной и административной поддержки.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Human Capital Investment An international Comparison. Centre for Educational Research and Innovation / ОЭСРб 2008 // URL: <http://www.oecd-ilibrary.org.ezproxy.ranepa.ru:3561/docserver/download/9698021e.pdf?expires=1459763007&id=id&accname=guest&checksum=42347470CEFE45E1796FDD876E36BF7E>.
- 2 Йоханссон. А., Гийемет, И., Муртин, Ф., Месоннев, К., Николетти, Дж., Тернер, Д., Бускет, Г., Спинелли Ф. «Группа двадцати» глобальный механизм координации и управления ростом? Сценарий долгосрочного глобального роста до 2060 г. / Вестник международных организаций. Т. 8. № 4, 2013 // URL: [https://iorj.hse.ru/data/2014/01/09/1338477654/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8B%20%D0%B8%D0%B7%20%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_2013\\_4%20\\_1.pdf](https://iorj.hse.ru/data/2014/01/09/1338477654/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8B%20%D0%B8%D0%B7%20%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA_2013_4%20_1.pdf).
- 3 Kiker, B. F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital//Journal of Political Economy, Vol. 74, No. 5 (Oct., 1966), pp. 481-499.
- 4 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.
- 5 Becker, G. Human capital // URL; <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>.
- 6 Schultz, T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review, 51, 1961. p. 1-17.
- 7 Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.
- 8 Human capital and its measurement, kwon, Dae-bong. The 3rd OECD World Forum on «Statistics, Knowledge and Policy», 2009 // URL: <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44109779.pdf>.
- 9 Garavan, T.N., et al. Human Capital Accumulation: The Role of Human Resource Development. Journal of European Industrial Training, 25 (2), 2001. p. 48-68.
- 10 Rastogi, P.N. Knowledge Management and Intellectual Capital as a Paradigm of Value Creation. Human Systems Management, 21 (4), 2002. p. 229-240.

- 11 Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J. Employee Training Needs and Perceived Value of Training in the Pearl River Delta of China: A Human Capital Development Approach, *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 2008. p. 19-31.
- 12 De la Fuente, A. & Ciccone, A. Le capital humain dans une économie mondiale sur la connaissance. Rapport pour la Commission Européenne, Brussels, 2002.
- 13 Romer, P. M. Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98(5), 1990. p. 71–102 // URL: <http://people.stern.nyu.edu/promer/Endogenous.pdf>.
- 14 Human Capital and Artists' Labour Markets' chapter 24 in Ginsburgh, Victor and Throsby, David / *Handbook of the Economics of the Arts and Culture*, Amsterdam, North Holland Elsevier, 2006 // URL: [http://eprints.bournemouth.ac.uk/16264/3/Human\\_Capital\\_and\\_Artists'\\_labour\\_Markets.pdf](http://eprints.bournemouth.ac.uk/16264/3/Human_Capital_and_Artists'_labour_Markets.pdf).
- 15 Dolan, E., Lindsay D. Market: microeconomic model. St.-Petersburg, 1992. 477 p.
- 16 Frank, R. H., & Bernanke, B. S. (2007). *Principles of Microeconomics*(3rd ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- 17 Rodriguez, P. J., & Loomis, R. S. (2007). A New View of Institutions, Human Capital, and Market Standardization. *Education, Knowledge & Economy*, 1(1), 93–105.
- 18 Crawford, R. *In the Era of Human Capital*. New York: Harpercollins, 1991.
- 19 Genkin B.M. *Economics and Sociology of labour: Study book for Universities*. The 5th ed., added. M.: Norma, 2003. 416 p.
- 20 Yudin B.G. Human potential of the Russian province // *Tchelovek*. 2003. № 2. P. 5–15.
- 21 Dobrinin A.I., Dyatlov S.A., Tsirenova E.D. Human capital in transitive economy: formation, evaluation, effectiveness of its utilization. St.Pet.: Nauka, 1999. 309 p.
- 22 Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ. 2004.
- 23 Человеческий капитал Красноярского края: Форсайт-исследование – 2030 / Аналитический доклад; под ред. В.С.Ефимова. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2010. 126 с.

- 24 Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М. Фонд «Либеральная миссия», 2010.
- 25 Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
- 26 Рощина Я.М. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. Препринт WP15/2008/03. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.
- 27 Buranshina, N., Ivanova, N. Human capital of a municipal entity: notion and structure // URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2011/04/24/>
- 28 Laroche M., Mérette M., Ruggeri G. C. On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context. Canadian Public Policy - Analyse de Politiques, 1999.
- 29 Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под ред. Л.И. Абалкина. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. С. 21-22.
- 30 Lucas R.E. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. 1988. P. 3–42.
- 31 Coleman J. S. Foundations of social theory. Belknap Press of Harvard University Press, 1990.
- 32 Петти У. Экономические и статистические работы. М. 1940.
- 33 Нуреев Р.М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // URL: <http://rustem-nureev.ru/wp-content/uploads/2011/01/333.pdf> [Дата обращения: 25.03.2016].
- 34 Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов, 1776 // URL: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Econom/smit/smit\\_1.pdf](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf).
- 35 Маршал, А. «Принципы экономической науки», 1890 г. // URL: [http://eteor.at.ua/\\_ld/0/20\\_HFk.pdf](http://eteor.at.ua/_ld/0/20_HFk.pdf).
- 36 List, Friedrich. The National System of Political Economy. Translated by Sampson S. Lloyd. New York: Longmans, Green & Co., 1928.

- 37 Вереникин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления // США. Канада: экономика, политика, культура. 2005. №3. С. 85-101.
- 38 McCulloch, J. R. The Principles of Political Economy. Alex. Murray & Son, 1870
- 39 Farr, W. Equitable taxation of property. Royal Statistical Society, XVI, 1897.
- 40 Barro, R.J., Lee, J.W., International data on educational attainment: Updates and implications, Oxford Economic Papers, 2001.
- 41 Engel, E. Der Werth des Menschen // Berlin: Verlag von Leonhard Simion, 1883.
- 42 Folloni, G., Vittadini, G., Human capital measurement: a survey, Journal of Economic Surveys, 2010, vol. 24, issue 2.
- 43 Kendrick, J. (1976), The Formation and Stocks of Total Capital, New York, Columbia University Press for NBER.
- 44 Капелюшников, Р. Сколько стоит человеческий капитал России? НИУ «Высшая школа экономики», Препринт WP3/2012/06, 2012 // URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/69010215>.
- 45 Hanushek E., Wößmann L. The Role of Education Quality in Economic Growth. World Bank Policy Research Working Paper 4122, 2007.
- 46 Bowman M.J. Economics of Education // Review of Educational Research. 1969. Vol. 35. No 9. P. 641–670.
- 47 Jorgenson D.W., Fraumeni B.M. The Output of the Education Sector / Z. Griliches (ed.). Output Measurement in the Services Sector. Chicago: The University of Chicago Press, 1992.
- 48 S. Anand, A. Sen «Human development and economic sustainability». World development. 2000. Vol. 28.
- 49 Айвазян С.А., Афанасьев М.Ю. «Методология оценки человеческого капитала компании (на примере научной организации)» – М.: ЦЭМИ РАН, 2012.
- 50 Докторович, А. Б. «О сохранении и развитии человеческого потенциала» Пространство и время, 2011. № 4 (6).
- 51 Бобылев С.Н., Зубаревич Н.В., Соловьева С.В. «Индикаторы устойчивого развития: экономика, общество, природа». - М.: Макс пресс, 2008.

- 52 А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов «Рынок труда: проблемы и решения» - М. : Научный эксперт, 2008.
- 53 Sen A. «Development as capabilities expansion» Journal of development planning. 1989. Vol. 19.
- 54 Sakiko F.-P. «The human development paradigm: operationalizing sen's ideas on capabilities». Feminist economics. 2003. №9: 2.
- 55 «Человеческий потенциал для инновационной экономики», колл. монография под. ред. д.э.н. С. А. Иванова; ИПРЭ РАН. – СПб. : ГУАП, 2011.
- 56 Соболева И.В. «Человеческий потенциал российской экономики. Проблема сохранения и развития». М.: «Наука», 2007.
- 57 Заславская Т.И. «Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе». Общественные науки и современность. 2005. №3.
- 58 Кузнецова Е.В. «Направления развития человеческого потенциала в странах с различным уровнем экономического развития» Вопросы статистики. 2003, №10.
- 59 Shultz T. Investment im Human Capital N.Y., London, 1971.
- 60 Ю.Н. Царегородцев, А.М. Петрова, С.А. Петрова, О.Э. Башина; под. общ. ред. Ю.Н. Царегородцева. «Управление профессиональным развитием персонала организации: учебное пособие» – М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2005.
- 61 Human Development Report 2015: Work for Human Development <http://hdr.undp.org/en/2015-report>.
- 62 Кашепов А.В. «Рынок труда России: Некоторые проблемы исследований конъюнктуры» Общество и экономика. 1995. №1.
- 63 Г.С. Беккер «Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории». М.: ГУ ВШЭ, 2003.
- 64 К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю «Экономикс: принципы, проблема и политика», Пер. с англ. изд. XXXVI. М.: ИНФРА-М, 2003.
- 65 S. Gupta, B. Clements, E. Tiongson «Public Spending on Human Development» Finance & Development, 35 (3) (1998).
- 66 M. Nozaki, B. Clements, S. Gupta, «What Happens to Social Spending in IMF-Supported Programs?» <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=25190.0>.

- 67 E. Baldacci, B. Clements, S. Gupta, and Q. Cui, «Social Spending, Human Capital, and Growth in Developing Countries» *World Development*, 2008, Vol. 36, No. 8.
- 68 Крутий И.А., Красина О.В. Человеческий капитал: эволюция представлений. //Социс.- 2007.- № 8.
- 69 Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России. СибУПК. Новосибирск, 2010.
- 70 Acemoglu D., Angrist J. «How Large Are the Social Returns to Education? Evidence from Compulsory Schooling Laws», mimeo, MIT, 1999.
- 71 Acemoglu D., Zilibotti F. Productivity Differences. 2, 2001. *Quarterly journal of economics*. Vol. 116. P. 563-606.
- 72 Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год, под ред. Л.М. Григорьева и С.Н. Бобылева. - М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2014.
- 73 Buchanan, J. M., and Musgrave, R. A. «Public Finance and Public Choice: Two Contrasting Visions of the State». Cambridge, Mass: MIT Press. 1999.