

**Андрианова В.В.**

## **К ВОПРОСУ О СОХРАНЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КРЫМА**

Украина как индустриальная держава находится на начальной стадии перехода к постиндустриальному типу общества, на этапе которого не только предприниматели, но и рабочие относят свои производительные способности к вложениям, как к капитализированным накоплениям.

Инвестиции в образование, здравоохранение, культуру человека, несомненно, влекут за собой возрастание человеческого капитала, а это, в свою очередь, ведёт к росту производительности труда, и, следовательно, к росту доходов, социальной отдачи от таких вложений.

Человеческий капитал – это адекватная индустриальному обществу форма выражения производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной смешанной экономики рыночного типа в качестве ведущего фактора общественного воспроизводства.

Человеческий капитал в национальной экономике имеет огромное значение. Экономическая эффективность производства обусловлена не только качественным составом индивидов человеческого капитала в общественном производстве, но и степенью их взаимного соответствия и сочетаемости качеств совокупного капитала нации, уровнем разделения труда, его специализации и кооперации.<sup>1</sup>

Сегодня, в период перехода к рыночным отношениям, в условиях падения жизненного уровня населения, безработицы, систематических многомесячных задержек оплаты труда, обострения социально-политической обстановки, роста алкоголизма, наркомании, возрастания экологического неблагополучия, роста заболеваемости, смертности, ухудшения питания человека и особенно детей, возрастания стрессовой ситуации, проблема кризиса воспроизводства человеческого капитала стала объективной реальностью.

Затраты на рабочую силу включают в себя расходы на воспроизводство рабочей силы, осуществляемые на протяжении всего жизненного цикла работников и обеспечивающие нормальную жизнедеятельность как самих работников, так и членов их семей.

Источниками необходимых средств являются:

- затраты работодателей;
- бюджетные расходы социальных программ;
- индивидуальные расходы граждан на формирование способностей к труду и поддержание здоровья.

Нужно отметить, что одним из главных источников финансирования затрат на рабочую силу являются затраты работодателя.

Источники финансирования в руках работодателей - это часть затрат на производство (часть себестоимости) и часть прибыли предприятий.

Отсюда было бы закономерным поднять вопрос об ответственности современных предпринимателей в вопросах воспроизводства человеческого капитала.

Отмена централизованного порядка установления пропорций и использования национального дохода и контроля над потреблением и накоплением в условиях падения производства привела к стихийному формированию этих соотношений.

Поэтому необходимость расчета величины человеческого капитала, его износа и его воспроизводства встала в настоящее время с особой остротой, т.к. пока будет существовать человеческое общество, будет существовать проблема воспроизводства человека, суммы его профессиональных знаний, суммы его здоровья. Этот процесс в товарном обществе выступает как движение капитала (как средств производства, так и человеческого капитала), его возрастание, его воспроизводство.

Важно, чтобы работник как личность постоянно сохранял отношение к рабочей силе как к своей собственности. Право владения остается у работника, а покупатель рабочей силы имеет право лишь временно распорядиться и пользоваться ею в процессе производительного потребления. Речь должна идти, возможно, не просто о купле-продаже рабочей силы как о любом другом товаре, а об особых арендных условиях ее найма. При этом рабочая сила является товаром и по форме, и по содержанию.

В основе рассматриваемых явлений лежат стоимостные процессы. Стоимость рабочей силы не может сводиться к минимуму средств существования, она должна включать потребности, порожденные экономическими, социальными, культурными условиями формирования рабочей силы.

Важным свойством товара рабочая сила является его потребительная стоимость, то есть способность создавать качественный продукт и новую стоимость, причем большую, чем стоимость его рабочей силы. Потребительная стоимость подвержена влиянию исторических и социальных условий и находится в прямой зависимости от способностей рабочей силы к постоянному динамичному развитию и совершенствованию.

Любой человек как носитель способностей к труду является одновременно элементом природы и элементом общества. В первом случае он выступает со своими психофизиологическими характеристиками. Во втором – это человек “экономический”, т. е. часть единой системы воспроизводства. В домашнем хозяйстве – элемент семейной, социальной кооперации труда. В индивидуальном воспроизводстве – ее фактор, элемент капитала. В общественном воспроизводстве – это элемент производительных сил и общественного воспроизводства, товар.

Диалектический подход к познанию сущности рабочей силы позволяет исследовать эту категорию в развитии и самодвижении. В условиях рынка это приобретает особую важность, так как позволяет учитывать объем, структуру, темпы высвобождения рабочей силы и потребности в ней со стороны

производства.

Однако в Украине до сих пор осуществляется процесс простого воспроизводства рабочей силы, причем он затрудняется низкой долей фонда заработной платы в национальном доходе. На деле произошел отрыв заработной платы от требований закона возмещения затрат рабочей силы и прожиточного минимума.

Заработная плата покрывает лишь часть расходов, другую часть, в этой ситуации, должно взять на себя государство. При этом важно учитывать динамику изменения всех качеств рабочей силы и потребностей в ней, чтобы рационально управлять ее движением.

В обществе должен произойти переход от “управления персоналом” к “управлению человеческим капиталом”, что определенным образом повлияет на систему воспроизводства рабочей силы предприятия. В центре внимания общества должен быть человек, с его интересами, потребностями и возможностями. Только в условиях уверенности в завтрашнем дне работник сможет развивать свой творческий потенциал. Эффективность использования той или иной формы государственного регулирования рынка рабочей силы предприятий обусловлена значением ее в общественном и индивидуальном воспроизводстве человеческого капитала, конкретным содержанием, параметрами функционирования во времени и пространстве, возможностями быстрого реагирования на потребности производства.

Из сказанного напрашивается вывод о необходимости тщательного, взвешенного подхода к расчету величины человеческого капитала, с тем, чтобы обеспечить его полное воспроизводство.

Рассмотрим этот вопрос детальнее. Существует несколько методов расчета величины человеческого капитала. Воспользуемся методом калькуляции затрат на воспроизводство рабочей силы, на определение стоимости человеческого капитала, аккумулированного за период от рождения человека до его совершеннолетия и начала трудовой деятельности.

Сложность применения этого метода для решения поставленной задачи состоит в соизмерении величины затрат в историческом плане из-за смены показателей денежной оценки, т. е. рубля на купон, купона на гривну и т. д. Было бы закономерным сегодня оценивать все виды затрат в национальной валюте. Однако рождение, детство, формирование здоровья, образование нынешнего работника пришлось на период рублевой оценки единицы затрат, затем появился купон как временная единица оценки расхода средств на жизнедеятельность человека. Причем купоны 1992, 1993, 1994, 1995 годов резко отличались как мера стоимости. Шла инфляция. Потому, делая оценку стоимости человеческого капитала в гривнах, придется приводить ее к сроку отсчета методом дисконтирования. Анализ многих работ показал, что украинские экономисты определили наиболее точным коэффициентом дисконтирования для описания тенденции роста экономики Украины, ее массы прибыли, темпов роста доходности, воспроизводства жизненных благ за длительный (20 лет) период как 5%.

Это значит, что взятые 20 лет назад показатели возрастут в стоимостном значении в 2,65 раза, как 1,05 в степени 20. Можно признать справедливым использование коэффициента дисконтирования 1,05.

Например, средняя оплата труда работника в 1960 г. была 59,97 руб. в месяц, а в 1980 г. - 158,77 руб. в месяц, т. е. рост оплаты труда составил 2,64 раза, т. е. отклонение от норматива составило 0,38%, что вполне приемлемо в инженерно-экономических расчетах.

Следовательно, стоимость рабочей силы, человеческого капитала будет определяться расходами среднестатистического человека на питание, одежду, обувь, содержание жилья, транспортные расходы, культурно-зрелищные и духовные потребности человека, а также расходами на здравоохранение, образование, воспитание, начиная с детского возраста по формуле:

$$Hk = \frac{(1+r)^t - 1}{r} \times A$$

где  $Hk$  - человеческий капитал, денежная оценка стоимости рабочей силы одного работника;

$r$  - коэффициент дисконтирования, процентная ставка: 5% годовых;

$A$  - капитал, вклад, стоимость жизни одного человека;

$t$  - число лет (например, 20 – до вступления в активную трудовую деятельность).

Для того, чтобы воспользоваться для расчетов стоимости человеческого капитала данной формулой, нужно знать стоимость физиологических потребностей взрослого человека. Они составляют 122,6 гривен в месяц.<sup>ii</sup>

Кроме того, надо предусмотреть расходы на одежду, обувь, содержание жилища, транспортные расходы, удовлетворение культурных потребностей (газеты, телевидение, книги и т. д., телефон и т.д.). Они рассчитаны в той же статье на одного человека, как 129,94 грн. в месяц. Таким образом, суммарно все расходы составляют 122,60+129,94=252,54 грн. в месяц.

К этой потребительской корзине следует добавить расходы на образование, здравоохранение и другие из фондов общественного потребления, тогда расходы составят 2904 грн. (к сожалению, государство, общество далеко не удовлетворяет всю совокупность человеческих потребностей). Положив в основу потребности взрослого человека, следует их условно дифференцировать по возрастным периодам:

до 5 лет включительно – 25%, или 726 грн. в год

от 6 до 12 лет включительно – 50%, или 1452 грн. в год

от 13 до 15 лет включительно - 80%, или 2323 грн. в год

от 16 до 20 лет включительно -100%, или 2904 грн. в год.

Отрасли народн. хозяйств.	1990			1995		
	Число работн. тыс. чел.	в т. ч. специал. тыс. чел.	чел. капитал млн. грн.	число работн. тыс. чел.	в т. ч. специал. тыс. чел.	чел. капитал млн. грн.
Всего	922,5	316,7	48033,8	609,2	247,0	32443,6
Промышленность	227,3	41,7	11141,2	117,9	27,4	5889,2
Сельское хоз-во	123,8	18,4	5985,7	88,2	11,4	4231,8
Лесное хоз-во	1,8	1,0	101,0	1,7	0,9	94,5
Транспорт	73,3	15,2	3621,8	43,2	11,5	2185,7
Связь	15,0	3,9	757,2	11,7	3,7	603,2
Строительство	78,9	23,2	4033,9	40,3	10,6	2036,6
Торговля	90,7	21,4	4536,6	47,4	11,7	2380,7
Инф.-выч. Обслужив.	2,5	2,2	155,8	0,4	0,4	25,8
ЖКО, быт	52,5	10,3	2572,4	55,4	17,1	2834,3
Здравоохран. Физк.	95,0	50,6	5290,1	81,6	52,3	4712,7
Образов.	80,2	37,4	4364,4	65,9	50,0	3954,9
Культура	13,8	8,9	798,0	11,4	10,4	717,5
Искусств.	4,4	4,0	276,7	3,1	2,9	196,5
Наука	28,7	10,1	1499,1	8,6	5,7	500,3
Кредитов., страхов.	6,3	2,3	330,7	7,2	6,4	449,9
Коммерч. обслуж.	-	-	-	0,4	0,3	23,9
Аппарат власти	12,4	9,4	743,9	24,1	22,2	1520,9

64614 грн. инвестиций.

О динамике человеческого капитала в отраслях народного хозяйства Крыма можно судить из приведенной таблицы.

Из данных таблицы видно, что за период 1990-1995 годов Крым потерял человеческий капитал на общую сумму 15,6 млрд. грн. Это огромный урон. Часть специалистов и высококвалифицированных рабочих эмигрировала. Зарубежным государствам это очень выгодно: не надо затрачивать огромные суммы на подготовку специалистов. Они приехали из Крыма.

Произошло структурное изменение числа занятых в народном хозяйстве, что повлекло изменение в составе человеческого капитала. Если в его структуре в 1990 г. промышленность занимала 23,2%, то в 1995 г. только 18%. Сельское хозяйство в 1990 г. располагало человеческим капиталом на 5,9 млрд. грн., а в 1995 г. человеческого капитала осталось на 4,2 млрд. грн.

Учитывая специализацию Крыма как рекреационно-оздоровительного комплекса, можно считать позитивной тенденцией то, что доля человеческого капитала в отраслях здравоохранения, туризма, физкультуры возросла с 11% в 1990 г. до 14,5% в 1995 г.

Однако за этот же период неоправданно возрос человеческий капитал, занятый в аппарате управления Крыма. В 1995 г. он составил 4,68% всех занятых в народном хозяйстве, в то время как в 1990 году этот показатель составил всего 1,5%.

Приведенные данные свидетельствуют о серьезной угрозе в воспроизводстве кадров, подготовке специалистов и приводят к заключению, что проблема формирования человеческого капитала и его сохранения становится первостепенной задачей настоящего и будущего Крыма.

Следовательно, средний ежегодный авансированный человеческий капитал при условии полного физиологического нормативного обеспечения должен составить:

Отсюда суммарный человеческий капитал работника в 20-летнем возрасте с учетом дисконтирования определяется как:

Исходя из различий в уровне

$$HK = \frac{(1 + 0,05)^{20} - 1}{0,05} \times 1836,75 = 60613 \text{ грн.}$$

полученного образования, работник со средним и ниже среднего образования имеет сумму вложений в свою подготовку и формирование здоровья в размере 45511 грн., а специалист, получивший среднее специальное и высшее образование, требует

<sup>i</sup> Кэмпбел Р. Макконелл, Стенли Л. Брю // Экономикс. – Таллинн, 1993. – Т.2. – С.171-173.

<sup>ii</sup> Додонова М.В. Источники выживания сельской семьи. // Экономика и управление. – Симферополь, 1997. – №6. – С.22.