

7. *Сорокин П. А.* Циклические концепции социально-исторического процесса // Россия и современный мир. — 1998. — Вып. №4 (21).
8. *Флоренский П. А.* Оправдание космоса. — СПб., 1994.
9. *Чижевский А. Л.* Физические факторы исторического процесса. — Калуга, 1924.
10. *Шнитников А. В.* Внутривековые колебания уровня степных озер Западной Сибири и Северного Казахстана и их зависимость от климата // Труды Лаборатории озераведения АН СССР. — 1950. — Т. 1.

УДК 338.24.021 (8)

ЦИКЛИЧНОСТЬ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

О. П. Галюта, канд. экон. наук, доцент, методист НМО КГ БУ «КЦИТР», Барнаул, Россия, e-mail: ogalyuta@inbox.ru

Д. В. Галюта, главный экономист ПАО «Россельхозбанк», Алтайский филиал, Барнаул, Россия

Аннотация. В статье проведен анализ развития человеческого капитала. Исследованы его основные виды и особенности циклического развития. Длинный цикл оборота — это форма национального воспроизводства человеческого капитала, в которой существенно изменяются потребности и способности. Средний цикл оборота представляет воспроизводство человеческого капитала компании, что обусловлено удовлетворением потребностей данного типа за счет расширения ассортимента качественных товаров и услуг. Средний цикл связан с инвестициями в подготовку и переподготовку кадров, обновление активной части основного капитала. Малый цикл оборота — это движение индивидуального человеческого капитала, который осуществляется в рамках среднего цикла. Представлен современный бизнес-тренинг как условие формирования качества человеческого капитала и его капитализации.

Ключевые слова: человеческий капитал (ЧК), стоимость ЧК, сравнительный подход, доходный подход, затратный подход, инвестиции в образование, семинар-тренинг, вызовы будущего ЧК.

THE CYCLICAL REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL AND THE ISSUES OF FORMATION OF CONDITIONS FOR ITS IMPROVEMENT

O. P. Galyuta, NMO KG BU "KCITR", Barnaul, Russia

D. V. Galyuta, Russian agricultural Bank, Barnaul, Russia

Abstract. The article analyzes the development of human capital. Its main types and features of cyclic development are investigated. A long cycle of turnover is a form of national reproduction of human capital in which needs and abilities change significantly. The average turnover cycle represents the reproduction of the company's human capital, which is caused by meeting the needs of this type by expanding the range of high-quality goods and services. The average cycle is associated with investments in training and retraining, updating the active part of fixed capital. Small turnover cycle is the movement of individual human capital, which is carried out within the framework of the average cycle. A modern business training is presented as a condition for the formation of the quality of human capital and its capitalization.

Keywords: human capital (Cheka), value of Cheka, comparative approach, income approach, cost approach, investment in education, training seminar, challenges for the future Cheka.

Постановка проблемы в общем виде. Человеческий капитал представляет собой достаточно сложное многозначное системное понятие, задающее ориентиры, границы эффективности приложения труда, как с точки зрения наемного работника, так и работодателя.

Анализ последних исследований и публикаций. Основой для формирования теории человеческого капитала послужили работы У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса и др.

Понятие человеческого капитала было исследовано в работах Т. Шульца, Г. Беккера, Л. Турроу, Дж. Колеман и др. Отечественные ученые рассматривают с учетом западного опыта человеческий капитал как совокупность качеств человека, приносящих доходы предпринятию.

В трудах Р. Капелюшникова утверждается, что человеческий капитал определяется как производительные навыки, способности и знания, которыми обладает личность, и измеряется рыночной ценой совокупности произведенных им товаров и услуг [5].

С позиций теории человеческого капитала анализируются процессы экономического роста и экономического развития, повышение конкурентоспособности предприятий, регионов, стран, процессы и особенности инвестирования в человека, капитализация и много другое.

Постановка задачи. Целью работы является анализ цикличности человеческого капитала и формирование условий его капитализации.

Человеческий капитал определяется заданными границами его функционирования, т. е. уровнем трудовой активности, запасом знаний, здоровья, мотивационной компонентой, возрастом, историческими, национальными, культурными особенностями. Структура системы человеческого капитала включает такие основополагающие элементы, как капитал образования, капитал здоровья, интеллектуальный капитал, социальный капитал, культурный капитал.

Основные ценностные приоритеты развития человеческого капитала следующие:

- устойчивый социально-экономический рост;
- системное развитие индивида, его капитализация.

Ведущая роль человеческого потенциала в социально-экономическом развитии общества, нации указывает на то, что его формирование и развитие в каждом индивиде и обществе в целом возможны лишь при создании условий равной доступности всех и каждого к знаниям, образованию, культуре, медицине, спорту, национальным и мировым духовным ценностям.

С целью повышения конкурентоспособности национального человеческого капитала требуется гармоничное развитие всех сфер и элементов человеческого капитала и на фазе формирования потенциала, и на фазе воспроизводства и накопления индивидуального человеческого капитала. Следовательно, для стратегии формирования человеческого капитала России необходимо обеспечить комплексное инвестирование во все структурные элементы человеческого капитала согласно фазам цикла его воспроизводства [2].

Человеческий капитал формируется конкретным человеком и неотделим от живой человеческой личности. Обособляться и отчуждаться могут лишь продукты умственного и физического труда, а не способности и потребности самого человека. Значит, воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с самой жизнедеятельностью человека, с фазами личной жизни.

Здоровье, знания, способности, опыт, культура накапливаются и выступают как определенный запас или потенциал, требующий

сохранения и воспроизводства. Необходима количественная оценка интенсивности, пределов, динамики каждого элемента человеческого капитала.

В движении человеческого капитала явно выделяются два периода — процесс формирования, или инвестиционный период, и процесс производительного использования человеческого капитала, или период активной трудовой деятельности.

Необходимо учитывать особенности формирования, накопления и воспроизводства индивидуального, организационного и национального человеческого капитала, конкретных условий их использования.

Цикличность формирования человеческого капитала состоит в периодическом повторении процессов воспроизводства и охватывает все стороны жизнедеятельности.

Ключевыми создателями добавленной стоимости являются обладатели человеческого капитала, применяющие его эффективно в своей трудовой деятельности. Поэтому лидерами стали страны, научившиеся лучше других формировать и использовать знания, умения, компетенции людей, их способности к дальнейшему обучению и общественной совместной деятельности. Рыночная стоимость организации среднего цикла оборота все в большей степени определяется способностью нанятых ею работников создавать новые идеи, товары и услуги.

Аргументом в пользу повышения вклада человеческого капитала в социально-экономический рост являются результаты исследований, подтверждающих низкую капитализацию его в России.

Рассматривать цепочку создания стоимости человеческого капитала следует на трех уровнях: человеческий капитал индивида, человеческий капитал организации, человеческий капитал общества, представленный в таблице 1 [7]. Соответственно, в стоимостной оценке человеческий капитал для каждого уровня будет отличаться в количестве инвестиций и отдаче от инвестиций.

С позиции человеческого капитала общества адекватная оценка стоимости человеческой жизни может быть характеристикой уровня развития страны. В настоящее время для стоимостной оценки нематериальных активов традиционно используются три подхода: сравнительный, затратный и доходный.

Сравнительный метод показывает, что идентификация и анализ равновесных цен замещающих инвестиций представляют аналити-

ку важные свидетельства в отношении стоимости оцениваемого человеческого капитала (ЧК).

Таблица 1

Уровни рассмотрения человеческого капитала [7]

1. Человеческий капитал индивида	2. Человеческий капитал организации	3. Человеческий капитал общества
Современная точка зрения связывает важнейший отличительный признак человеческого капитала с тем, что он часть самого человека, составляющий источник удовлетворения его будущих потребностей и заработков	Человеческий капитал организации — это имеющийся у персонала организации запас знаний, навыков, опыта, мотивации, производительные, психологические, культурные, мировоззренческие и социальные элементы	Инвестиции в человеческий капитал выгодны обществу в целом, формируется человеческий капитал за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в том числе — в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую активность, безопасность граждан и бизнеса, культуру, искусство и др. Образование — это главный источник воспроизводства человеческого капитала

В рамках доходного подхода стоимость оцениваемого ЧК определяется как текущая стоимость ожидаемого экономического дохода от объекта оценки. Имеются многочисленные альтернативные способы определения экономического дохода.

Затратный подход к стоимостной оценке ЧК представляется как сумма понесенных издержек. В ряде случаев оценка возможна по совокупности натуральных показателей, например, лет обучения, грамотности населения и т. п.

В рамках стоимостной оценки также необходимо различать различные уровни человеческого капитала: оценка человеческого капитала индивида, организации и страны.

Таким образом, для длинного оборота цикла национального воспроизводства человеческого капитала нам необходима высококвалифицированная рабочая сила, экономика знаний.

Сопоставим данные о качестве человеческого капитала и душевом ВВП: по данным МВФ, по индексу человеческого капитала в 2017 г. Россия заняла 16-е место, а по душевому ВВП с учетом паритета покупательной способности наша страна находится только на 55-м месте [6].

Возможности, которые создаются в процессе воспроизводства человеческого капитала:

- создаются и распространяются новые технологии и продукты;
- обладатели высокого человеческого капитала намного быстрее осваивают такие технологии и внедряют их в производство

- и повседневную жизнь, тем самым генерируя спрос на инновации;
- более образованные и квалифицированные специалисты способны к более сложному труду, который создает больше добавленной стоимости в единицу времени, чем менее квалифицированный труд.

Человеческий капитал: основные проблемы. На сегодняшний день исчерпаны демографические составляющие для развития, проявившиеся в высокой доле населения в трудоспособном возрасте, т. е. начинается период демографических вызовов, обусловленных старением населения и сокращения доли лиц в трудоспособном возрасте. Данное обстоятельство создает серьезные риски для реализации технологического прорыва. «В 2030 г. при отсутствии каких-либо изменений на рынке труда, в образовании, пенсионной и миграционной политике численность занятых в возрасте 26–30 лет сократится на 4,6 млн человек, или на 43% по сравнению с 2015 г.» [6, с. 8].

Если не произойдут существенные изменения в пенсионной системе РФ, то развитие ее возможно по одному из двух сценариев: либо для сохранения достигнутого коэффициента потребуются дополнительный трансферт в пенсионную систему в размере 0,53% ВВП к 2024 г. И 0,62% — к 2035 г., либо произойдет существенное сокращение пенсии по сравнению с заработной платой [6, с. 9]. Некоторые страны, которые прошли через старение, выработали механизмы адаптации к демографическим вызовам, среди которых, более поздний выход на пенсию, стимулирование экономической активности молодежи и пожилых людей, профессиональное обучение и переобучение взрослых — важные источники пополнения и воспроизводства человеческого капитала.

В России средняя продолжительность жизни — 72,6 года [6, с. 10], Сохраняется большой разрыв с западноевропейскими странами — примерно 9 лет. В Послании Президента РФ Федеральному Собранию 2018 г. поставлена амбициозная задача по увеличению средней продолжительности жизни при рождении (выше 80 лет). Ключевые мероприятия по достижению данного результата связаны со здравоохранением, индустрией здоровья и социальным обслуживанием людей старшего возраста.

Капитал здоровья характеризуется по суммарным государственным и частным расходам на здравоохранение Россия находится на уровне развивающихся стран (в России — 5–6% ВВП, в Брази-

лии — 8–9%, в Китае — 5%, Индии — 4%), но заметно отстает от развитых стран (в Канаде — 10% ВВП, Германии — 11%, Франция — 11%) [6, с. 13]. Ускоренное развитие индустрии здоровья становится ведущим трендом экономики XXI в. Также можно утверждать, что смена парадигмы от промышленности к здравоохранению, образованию и науке сыграет такую же роль, которую сыграл сдвиг от аграрного сектора к индустриальному.

Если ядро человеческого капитала — это знания и умения, производящие добавленную стоимость экономики и доходы для его обладателей, то роль образования является ключевой. По показателям охвата высшим и средним образованием Россия входит в число лидеров.

Комплексную оценку влияния образования на качество человеческого потенциала и его капитализацию позволяет сделать индекс человеческого капитала [6, с. 13]. По первому частному индексу, который измеряет уровень формального общего и профессионального образования, мы входим в пятерку лидеров. Второй частный индекс измеряет формальное использование имеющегося образовательного потенциала и свидетельствует о нашей конкурентоспособности (18-е место) [6, с. 15]. Оба эти индекса измеряют успешность системы образования индустриальной эпохи. Для конкурентоспособности в постиндустриальной эпохе важны третий и четвертый индексы. Третий измеряет постоянное наращивание человеческого капитала через повышение квалификации и переподготовку, — по этому индексу мы занимаем 33-е место. Четвертый показывает владение компетенциями. Здесь у нас 42-е место [6, с. 15].

Разложение индекса человеческого капитала [7] в значительной степени объясняет, почему в постиндустриальной экономике при достаточно высоком формальном качестве человеческого капитала мы имеем низкий ВВП на душу населения. Большинство экспертов объясняют это плохими институциональными условиями для капитализации знаний и умений людей. Данное обстоятельство показывает, что система образования не дорабатывает в части формирования и быстрого обновления современных знаний как особый частный случай волновых колебательных движений, навыков и компетенций для постиндустриальной экономики.

Эффективное регулирование экономики знаний характеризуется непрерывным развитием технологий, повышает требования к уровню компетенций и темпу их обновления. Основой кадровой полити-

ки стран, претендующих на серьезное положение на глобальном рынке высоких технологий и на лидерство больших циклов, становится поиск и развитие талантов.

Таблица 2

Формирование человеческого капитала [7]

Годы жизни	До 7 лет	От 7 до 18 лет	От 17–18 лет до 20–25 лет	От 17 до 55 лет и более лет	От 55–60 лет и более
Виды деятельности	Воспитание	Общее образование	Профессиональное образование	Трудовая деятельность	Пенсионный возраст
Виды, формируемого человеческого капитала	Культурно-нравственные начала, интеллектуальный и организационно-предпринимательский		Трудовой капитал, интеллектуальный, организационно-предпринимательский	Воспроизводство всех видов человеческого капитала	
Источники Инвестиций	Собственный труд и усилия				
	Расходы семьи и забота родственников				
			Инвестиции фирмы		
	Бюджетные инвестиции государства				

Развивая тему человеческого капитала, С. Дятлов, А. Лякин, Л. Симкина выделяют три типа циклов человеческого капитала: длинный, средний и малый. Данные типы различаются по степени изменения потребностей и производства, а также по времени их протекания.

Длинный цикл оборота характеризует форму национального воспроизводства человеческого капитала в рамках общества. Этот цикл связан с появлением качественно новых потребностей и принципиальными изменениями в способах их удовлетворения и способностях. Длинный цикл оборота национального человеческого капитала осуществляется примерно за 50–60 лет, как длинные циклы Кондратьева, в течение которых он претерпевает физический и моральный износ. К возможностям развития данного цикла относятся инвестиции на развитие фундаментальной науки, накопление культуры, общее и профессиональное образование, и инвестициями в массовое обновление основных капитальных благ длительного пользования в пределах используемой научно-технической концепции.

Средний цикл оборота определяет воспроизводство человеческого капитала в организации. Средний цикл протекает в рамках той же производительной формы в границах данной жизнедеятельности работников, с изменениями инновационной волны. За время осуществления длинного инновационного цикла человеческий капитал

совершает пять средних оборотов, а время среднего цикла выступает как период реализации одного поколения средств труда. Средний цикл связан с инвестициями в переподготовку кадров и массовое обновление активной части основного капитала.

Малый цикл оборота характеризует движение индивидуального человеческого капитала и осуществляется в рамках среднего цикла. Он связан непосредственно с движением формы непосредственного труда и представляет собой совершенствование производительного способа жизнедеятельности в рамках среднего цикла.

По эмпирическим исследованиям некоторых ученых показано, что человеческий капитал совершает пять средних оборотов за время длинного цикла, а время среднего цикла выступает как период реализации одного поколения средств труда. Как правило, каждый работник должен пройти переподготовку в своей деятельности как минимум пять раз. В рамках среднего цикла инвестируют в переподготовку кадров и массовое обновление основного капитала.

Малый цикл характеризует оборот индивидуального человеческого капитала, который осуществляется в рамках среднего цикла.

Учет жизненного цикла человеческого капитала позволяет идентифицировать требования к персоналу для производства инновационной продукции. Согласно данной методике предоставляется возможность определения набора подходов и критериев оценки человеческого капитала.

Малый цикл выражает совершенствование способов удовлетворения потребностей, а значит, сопровождается повышением квалификации работников в рамках тех или иных профессий или специальностей. Этот цикл предполагает повышение эффективности реализации социального, интеллектуального, технического потенциала, заложенного в данном способе жизнедеятельности.

По некоторым оценкам, в первой половине XXI в. следует ожидать циклические колебания следующих видов: смена цивилизационных циклов, циклов социокультурного строя, смена полувековых циклов Кондратьева и адекватных им технологических укладов, связанных со сменой поколений техники и технологий [6].

Лидирующая роль в формировании человеческого капитала отводится образованию. Современная система образования должна создать основу для технологического прорыва и экономического роста, помочь преодолеть демографические вызовы, работать на социальную устойчивость, снижать неравенство в доступе к ресурсам раз-

вития, научит людей повышать капитализацию своих знаний, навыков и компетенций.

В секторе образования ключевыми проектами являются:

- система поддержки раннего развития. Ресурсы, которые вкладываются в раннее развитие, дают отдачу в несколько раз больше, хотя это и отложенный эффект успешной карьеры и социальной мобильности. Поэтому риски упреждаются еще на раннем этапе развития. Для этого создается служба сопровождения физического, психического и социального развития, предполагающая регулярное консультирование специалистами по раннему развитию [6];
- школа цифрового века. Внедрение в учебный процесс школ, учреждений дополнительного образования и вузов цифровых учебно-методических комплексов, частично или полностью замещающих традиционные учебники. Создание онлайн-курсов;
- равные образовательные возможности и успех каждого. К сожалению, в России не решена проблема неравенства в получении образовательных возможностей. Годичная подготовка к школе, а для малообеспеченных семей — адресная помощь в освоении образовательных программ;
- новое технологическое образование в школе и СПО. В рамках данного проекта предполагается радикальное обновление технологического образования, создание сетевых лабораторий, технопарков «Кванториум», внедрение новых форм оценки результатов технологического образования, кружковое движение, включая конкурсы и олимпиады;
- развитие и поддержка талантов — обеспечение возможностями освоения любой дисциплины на углубленном уровне. Для этого будет создано 40 межрегиональных центров по модели «Сириус». Полагаем, что творческий потенциал общества можно представить как взаимодействие трех типов способностей — одаренности, таланте и гениальности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Институт новой экономики, 1997. — 864 с.
2. Бочаров С. Н. Методологические аспекты управления стратегическим портфелем фирмы // Сборник научных статей по материалам

II Международной научно-практической конференции. — Барнаул : Азбука, 2015. — С. 54–60.

3. *Галюта О. П.* Социально согласованное взаимодействие менеджмента как вектор развития качества проекта // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2011. — № 3 (21). — С. 61–64.

4. *Галюта О. П., Брусенцова Г. П.* Формы и финансово-экономические инструменты обеспечения государственно-частного партнерства // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2011. — № 5 (23). — С. 52–56.

5. *Капелюшников Р. И.* Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. — М. : Наука, 1981.

6. [Электронный ресурс]. — URL: www.ug.ru/uploads/files/pens/24722/Доклад_образование.pdf.

7. *Смирнов В. Г., Сошников И. В., Романчин В. И., Скоблякова И. В.* Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / под ред. д. э. н., профессора В. Г. Смирнова. — М. : машиностроение-1. — Орел : ОрелГТУ, 2005. — 132 с.

УДК 330.14.01; 330.88

ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОДУКТА

С. И. Добрыднев, канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный институт культуры», Барнаул, Россия, e-mail: sdo18@mail.ru

Т. С. Добрыднева, канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», Барнаул, Россия, e-mail: tamara_dobrydneva@mail.ru

Аннотация. Важнейшим видом капитала в современной экономике становится человеческий капитал. В создании его ключевую роль играет образовательный процесс, протекающий на протяжении всей трудовой деятельности человека. Образовательный процесс рассматривается как процесс общественного воспроизводства образовательного продукта.

Ключевые слова: человеческий капитал, образовательный продукт, образовательная услуга, амортизация человеческого капитала.