

ПРОСПЕКТИВНИ РАЗМИСЛИ ЗА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Доц. д-р [Андрей Захариев](#)
СА „Д. А. Ценов” – Свищов

Резюме: Водени от разбирането за пулсиращия характер на икономическата мисъл, в тази статия си поставяме за **цел** да *развием перспективни идеи и виждания за миналото, настоящето и бъдещето на теорията за инвестициите в човешкия капитал като отговорност на основните икономически агенти: правителството, фирмите и домакинствата*. В структурен план в изследването последователно се прави преглед на историческото развитие на теорията за човешкия капитал. Представя се корпоративната гледна точка в обхвата на вижданията за финансово управление на човешките ресурси. Проспективно се аргументират възможни посоки за еволюция на познанието за човешкия капитал. Чрез вербално-графичен модел на инвестициите във формиране на човешкия капитал е аргументирано обединяване на петте вида дейности по формиране на човешки капитал с трите източника на ресурси, насочени към човешкия капитал в неговото индивидуално и национално (глобално) измерение. В хода на изследването се извежда изводът, че не е необходимо да се противопоставя капитализмът на талантизма, а напротив, чрез капитализма (светът на капитала) трябва да се култивира ерата на талантизма (светът на интелекта, способностите, семейните ценности и таланта).

Ключови думи: човешки капитал, талантизъм, теория на Т. Шулц, теория на Г. Бекер.

JEL: J24, H39.

PROSPECTIVE REFLECTIONS ON HUMAN CAPITAL

Assoc. Prof. Andrey Zahariev, PhD
„D. A. Tsenov” Academy of Economics – Svishtov

Abstract: Guided by the understanding of the pulsing nature of economic thought, in this article we set ourselves **the task** of *developing prospective ideas and grasping of the past, the present and the future of the theory of the investment in human capital as responsibility of the key economic agents: the government, the companies and the households*. The structure of this study consistently reviews the historical development of the human capital theory. It gives the corporate point of view within the range of views of financial management of human resources. It gives prospective argumentation of possible evolution lines of human capital knowledge. The developed verbal-graphic model of investments in the formation of human capital adduces arguments in support of consolidation of the five types of activities for formation of human capital with the three sources of resources, aimed at human capital in its individual and national (global) dimension. In the course of research the conclusion is derived that there is no need to counterpoise capitalism and talantism but on the contrary, through capitalism (the world of capital) the era of talantism (the world of intellect, faculties, family values and talent) should be promoted.

Key words: human capital, talantism, T. Schulz theory, G. Becker theory.

Теорията за човешкия капитал е област на познанието, отличаваща се с устойчива актуалност и перманентен научен интерес. Независимо от господстващите търсения на изследователите, насочени към финансовия и физическия капитал, винаги зад кадър прозира ролята на човека като предприемач, инвеститор, работодател и/или служител. В света на капитала човекът е и си остава ключов компонент на всяка една икономическа теория и всеки бизнес модел за експанзия и стратегическа алокация. Водени от разбирането за пулсиращия характер на икономическата мисъл, в тази статия си поставяме за **цел да развием проспективни идеи и виждания за миналото, настоящето и бъдещето на теорията за инвестициите в човешкия капитал като отговорност на основните икономически агенти: правителството, фирмите и домакинствата.** В структурен план в изследването последователно се прави преглед на историческото развитие на теорията за човешкия капитал. Представя се корпоративната гледна точка в обхвата на вижданията за финансово управление на човешките ресурси. Проспективно се аргументират възможни посоки за еволюция на познанието за човешкия капитал. Методически разработката е подкрепена чрез сравнителен анализ и вербално-графично моделиране на зависимости и релации.

I.

Половин век след появата на получените заслужено признание с награди от фондация Алфред Нобел първи, пионерни изследвания за човешкия капитал, ние продължаваме да поставяме въпроса за тази паралелно млада, но и стара, колкото света, теория. Историческите сведения за изследванията за човека, в обхвата на икономическото познание, имат своя библейски корен, извеждайки на преден план поведенческите аспекти на индивида в обществото. Чрез силата на религията и вярата обществото се развива, възвисявайки традиционните ефекти от образователния процес като грамотност, упование в суверена на властта и съблюдаване на законите и разпоредбите. С появата на университетите човешкото познание постепенно добива своя класически, средищен характер, базиран върху концентрацията на интелекта и мисълта в специално култивирана среда за изследване на универсума. И така, през вековете, с обосновката на идеите на икономическото познание от класиците, светът достига до етапа на възприемане и налагане на теорията за човешкия капитал като модерен и проспективен прочит на устройството на обществото и действието на икономическия механизъм.

Като контрапункт на разрушителните последици от Втората световна война, довели до погубването на милиони човешки животи, икономическото познание развива теорията за човешкия капитал. Тя получава силно ускорение благодарение на изследванията на Теодор Шулц, Гари Бекер, Джакоб Минцер, Мари-Жан Браун и други. Вследствие на неокласическия базис на тези изследвания при тях може да се наблюдава едно твърде близко развитие на концепциите за човешкия и физическия капитал.

В изследванията на нобеловия лауреат Т. Шулц¹ (1960) анализът на образованието се свързва с икономическия растеж. Отделно Т. Шулц дискутира подхода „цена на производството“ за оценяване на човека. Теодор Шулц дефинира:² „Отличителната черта на човешкия капитал е, че той е част от човека. Той е *човешки*, защото е въплътен в човека, той е *капитал*, защото е източник на бъдещо задоволство или на бъдещи доходи, или и на двете, взети заедно“. Паралелно Шулц извежда и пет

¹ SCHULTZ, T. W. Capital Formation by Education, Journal of Political Economy, LXVIII, 1960, December, pp. 571-583.

² SCHULTZ, T. Investment in Human Capital (The role of education and research). New York, The Free Press, 1971, p. 48.

основни групи дейности по формиране на човешкия капитал³.

М. Бауман развива различни методи за измерване стойността на човешкия капитал. Според М. Бауман, при измерване нетното формиране на човешкия капитал, амортизирането е много важен фактор. След съобразяването с процентите на смъртност оригиналната стойност на човешкия капитал се разпределя във времето в зависимост от това, каква част от неговата трудова продуктивност е употребена. Тъй като човешкият капитал е по-малко специализиран отколкото физическия, очевидно остаряването е не така важно, когато в анализа отчитаме и амортизирането. Накрая се аргументира, че: „...повишаването на доходите след приключването на образованието е по-приемливо да се тълкува като чисто капиталово нарастване на „цената“, отколкото като резултат от последващото капиталово формиране, настъпващо по пътя на трудовата изява или на неформалното обучение. Ето защо, като цяло, централна точка на измерването на нетния човешки капитал се предполага да бъде връзката доходи – производителност”⁴.

Един по-различен подход е следван от Гари Бекер.⁵ Той конструира генерална теория на инвестициите в човешкия капитал върху базата на исторически данни за връзката между възраст, доходи, образование и „on-the-job” обучението. Бекер обосновава виждането, че обучението във фирмата е процес, чрез който се постига увеличение на бъдещата продуктивност. За да бъде тя факт, е необходимо да се заплати съответната цена за реализацията на съответната програма за обучение. Освен че увеличава продуктивността, обучението още е и средство, чрез което фирмата съумява да поддържа и развива нивото на разполагаемия човешки капитал в зависимост както от технологичните изменения, така и от промените в позициите на конкурентите на съответните продуктови пазари.

При по-нататъшното развитие на теорията за човешкия капитал Б. Уейсброд⁶ представя в рамките на приходно-разходния анализ на човешкия капитал едно изследване на начините, чрез които обществото инкорпорира ползи от формалното образование. Разбира се, обемът изследвания (особено през 60-те и 70-те години на века) е твърде значим и трудно би могло да бъде подробно обхванат. Като цяло пъстротата и мащабът на направените изследвания доказват едно – теорията за човешкия капитал е нова и значима област на икономическото познание, област, в която възникват нови и актуални въпроси. Част от тези въпроси са свързани вече не толкова с обосноваването на необходимостта от инвестициите в човека, колкото с търсенето на възможности за моделиране на процесите по формиране на човешкия капитал чрез съвместяване на инвестициите на основните икономически агенти. Опит да се намери обоснован отговор на този род въпроси е следващото изложение.

³ В изследването на Т. Шулц (1971) Цит. съч. (с. 36-37) са посочени: здравеопазването и здравните услуги; ”on-the-job” тренингът; официално организираното образование; програмите за квалификация и преквалификация, организирани извън фирмите (“off-the-job” тренингът); миграцията на индивидите и семействата им в търсене на по-добри алтернативи за работа.

⁴ SCHULTZ, T. Op.cit., 1971, p. 48.

⁵ Сред съчиненията на Бекер с фундаментална важност за развитието на теорията за човешкия капитал се определят: BECKER, G. Investment in Human Capital: a theoretical analysis. // *Journal of Political Economy*, 1962, pp. 12-25; BECKER, G. and Chiswick, B. The Economics of Education: education and distribution of earnings. // *American Economic Review*, Vol.55-56, 1965-66, Papers and proceedings, pp. 358-369; BECKER, G. Schooling and inequality: Comment. *Journal of Political Economy*, Vol.80, 1972, pp. S252-255; BECKER, G. Underinvestment in College Education. // *American Economic Review*, Vol.50, 1960, pp. 346-354.

⁶ WEISBROD, B. Education and Investment in Human Capital. // *Journal of Political Economy*, Vol. 70, 1962, October, pp. 106-123; WEISBROD, B. External Benefits of Public Education (an economic analysis). New Jersey, Princeton University, 1964; WEISBROD, B. Earnings, Schooling and IQ: Comment. // *Journal of Political Economy*, Vol.80, 1972, pp. S138-141.

II.

Корпоративният подход за изследване на човешкия капитал извежда на преден план връзката между индивидуално притежавания човешки капитал и разходите на работодателя за неговото натрупване и акумулиране. От гледна точка на работодателя са налице съществени различия между инвестициите във физически и финансови активи, от една страна, и инвестирането във формиране на човешки капитал, от друга. Безспорно е, че, когато предприемачът инвестира в оборудване, тогава собствеността върху машините се отнася към неговата фирма. Работодателят, разбира се, може да инвестира и във формиране на човешки капитал (например чрез финансиране на конкретна схема за обучение). Обаче в неробовладелските общества права за собственост не могат да бъдат предявявани спрямо обучавания служител.

За индивида инвестирането във формиране на човешки капитал представлява пасивна операция (от балансови позиции), докато за работодателя (особено, ако той заплаща разходите по обучението) е активна. Като всяка една инвестиция инвестирането във формиране на човешки капитал съдържа риск. Рискът се свързва с несигурността на очакваните бъдещи приходи вследствие на инвестициите във формиране на човешкия капитал. На тази основа може да се твърди, че за работодателя са налице определени рискове, произтичащи от разходите за човешки капитал, в резултат на което фирмата вероятно ще се опита да прехвърли тези разходи върху някой друг, ако е възможно: върху данъкоплатците чрез институциите на общественния образователен сектор, или върху самите служители чрез редуциране на заплатите по време на обучението⁷.

В рамките на ЕС и модерната световна практика са налични национални критерии и изисквания за придобиване на минимум основно ниво на образование и масово успешно завършване от съвременните генерации и на средно образователно ниво. Ето защо анализът на процесите при формирането на човешкия капитал (приходи/разходи) трябва да се съсредоточи главно върху формирането на човешки капитал чрез висше образование, алтернатива, която е и един от основните критерии за определяне качеството на националните човешки ресурси.

Базисна постановка е съпоставката между категориите *труд* и *човешки капитал*. Характерно и за двете категории е, че техен носител е човекът. Нещо повече, в неробовладелските общества отделният гражданин се определя и като единствен собственик както на индивидуално притежаваната компонента от фактора труд, така и на индивидуално развития и притежаван човешки капитал. Като контрапункт обаче трудът може да бъде разграничаван на *физически* и *интелектуален*. На тази основа е в сила констатацията, че:⁸

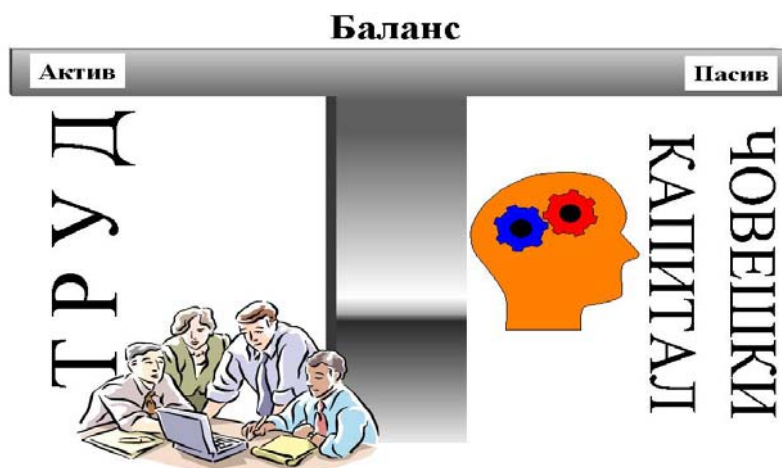
- физическият труд изисква от индивида, който го упражнява, да бъде носител (в масовия случай) на инвестиции в човешки капитал с по-нисък обем;
- интелектуалният труд изисква от индивида, който го упражнява, да бъде носител (в масовия случай) на инвестиции в човешки капитал от по-висок мащаб.

С други думи, ако по отношение на човека приложим балансов подход, то в пасива на индивидуалния баланс ще включим човешкия капитал, а в актива – труда. Това е така, защото по презумпция пасивът изразява източника на ресурсите, които в случая се изразяват като набор от знания и умения, а в актива на баланса се изразява

⁷ MALLIER, T. and Shafto, T. Economics of labor markets and management. Hutchinson Education. London, 1989, p. 105.

⁸ Подробни разсъждения в тази насока са развити в: ЗАХАРИЕВ, А. Финансово управление на човешките ресурси. Велико Търново, АБАГАР. 2001, с. 14-16.

тяхната употреба, осъществявана чрез трудовата изява и потенциал на отделния индивид.



Фиг. 1. Балансов континиум на труда и човешкия капитал.

Във връзка с това трудовите възнаграждения могат да се тълкуват и като парични потоци, чрез които се осъществява амортизацията на индивидуално притежавания човешки капитал, възприеман като богатство от възможности и умения за упражняване на физически и интелектуален труд. Ето защо, ако разгледаме човека като актив (богатство), с определена стойност и способност за генериране в бъдещето на парични потоци, които амортизират тази първоначална стойност, ние имаме основания да изследваме феномена човешки капитал, прилагайки инструментариума на финансовата наука. Така човешкият капитал може аргументирано да се възприеме като форма на капитала, отличаваща се с особености и специфични права на собственост върху ефектите от неговото формиране.

Миналите и настоящите инвестиции във формиране на човешкия капитал са факторите, които определят неговата стойност (която се проявява във вид на знания, умения, опит и идеи). Самите инвестиции се осъществяват основно под формата на образование и обучение. Това означава, образованието е процес, при който чрез механизмите на държавна и частната образователна система индивидът придобива образователен ценз, който го квалифицира като носител на инвестиции в човешки капитал с основно, средно и/или висше образование. От друга страна, обучението има също процесуален характер, но при него, вътре в самите фирми или с помощта на специализирани институции, индивидите придобиват квалификационен ценз, знания и умения, които увеличават тяхната производителност, за което аргументи привежда и Г. Бекер (1962). Основният резултат от обучението е осъществяването на една позитивна модификация на стойността на индивидуално притежавания човешки капитал, която е елемент от процесите на формиране на човешкия капитал. В резултат всеки един индивид, излизайки на трудовия пазар, разполага с определени компетенции, които се опитва да рентира на възможно по-висока цена на потенциалните работодатели.

Следователно ние считаме, че *формирането (чрез 5-те типа дейности) на човешкия капитал има своя трипартитен характер по отношение източниците на инвестиции, съчетано с релевантно двудрено измерение (национално/глобално)⁹ и*

⁹ Глобалните и интернационални измерения на процеса са добре развити през призмата на управлението на персонала в: ДАМЯНОВ, Ат., Горанова, П. и Захариева, Г. Управление на персонала (национални и интернационални измерения). В. Търново. АБАГАР, 2008.

индивидуално) на позициониране и проявление на ефектите от инвестиционния процес.



Фиг. 2. Проспективен модел на формиране на човешкия капитал.

III.

Ранните разбирания за образованието и обучението като ключови фактори за бъдеща възвръщаемост от инвестиция в индивидуален човешки капитал намират свои емпирични опровержения. Те са следствие от съобразяването с ролята на семейството и домакинството като среда за култивиране на индивидуалния човешки капитал и естествен източник на фондове за инвестиции в образование и обучение. В емпирично изследване на Г. Бекер¹⁰ се потвърждава, че децата на семейства с доход около 20% над средния имат подобно преимущество при достигане на съпоставима възраст, изразено в превишение на индивидуалните доходи с 8% спрямо средните за генерацията им.

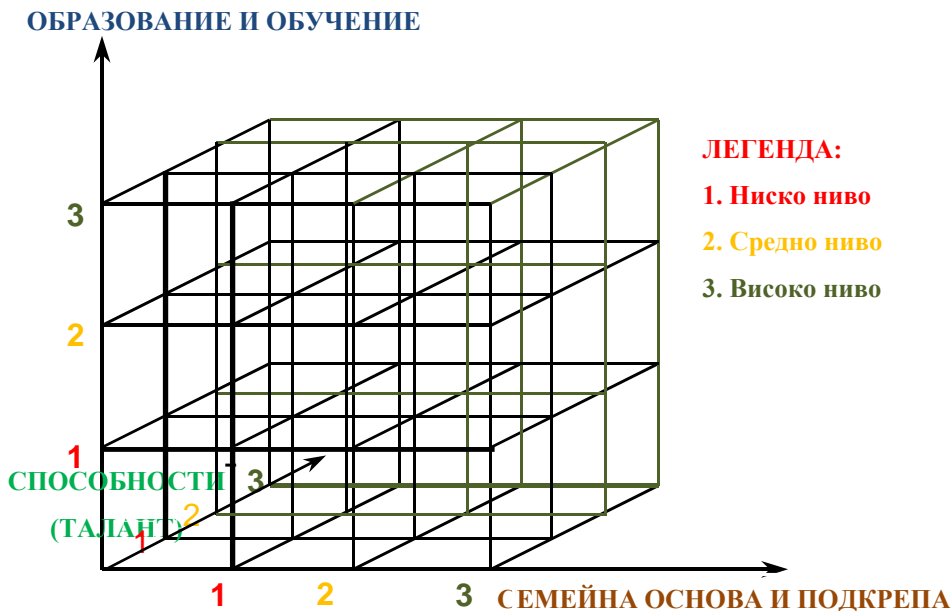
Очевидно е, че прогнозирането на бъдещите доходи изисква съобразяване с въздействието на различни по своята значимост и характер фактори. Всеки от тях оказва свое специфично въздействие, което обикновено води до нарастване на изискванията към процента на възвръщаемост от инвестициите в образование. Разгледано в един по-прецизен план, е важно да се отчете, че според редица изследвания факторът „способности“ оказва решаващо влияние при разполагането на индивидуалните криви „възраст–доходи“.¹¹ При комбинацията между три въздействащи върху резултата „възраст–доходи“ фактори: първо – „образование и обучение“; второ – „способности (талант)“ и трето – „семейна основа и подкрепа“ (вж. фиг. 3), сегментирани в три нива на проявление (ниско, средно и високо), се достига до комбинация от типа X^3 или конкретно 3^3 , което дава 27 резултативни комбинации ($3 \times 3 \times 3 = 27$). При включване на четвърти и следващи на брой (обозначени с „n“) фактори моделът може да развие в n-мерното пространство (при $n > 3$).

¹⁰ <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>.

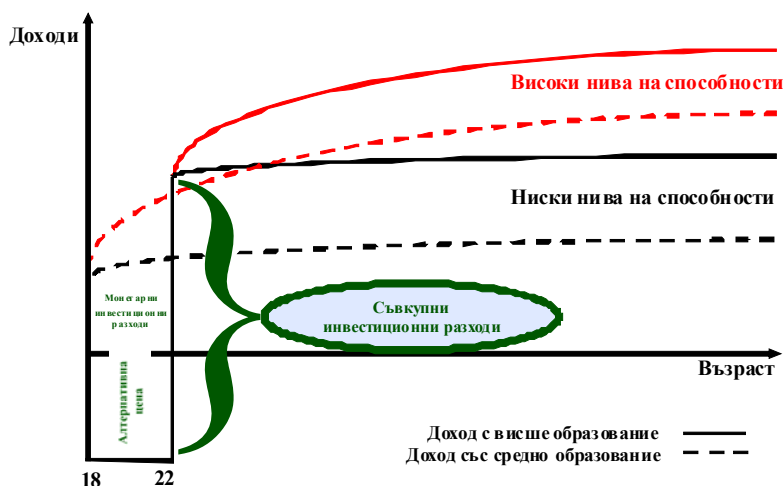
¹¹ Виж подр.: SHAPMAN, P. G. The Economics of Training. London, 1994, pp. 70-71.

Така лицата, които се характеризират с по-високи способности, имат по-стръмен профил „възраст–доходи”, отколкото лицата с по-ниски индивидуални способности¹². Поради тази причина се предполага, че:

- при равно образователно равнище лицата с по-високите способности ще съумеят по-рано да изплатят разходите по инвестицията им в образователна степен;
- при различия в образованието е възможно лицата с по-ниска образователна степен, но с по-високо ниво на способности да реализират доходи, надвишаващи тези на лицата с висше образование, но с по-ниски способности (виж фиг. 4).



Фиг. 3. Комбинация между променливи фактори, въздействащи върху функцията на индивидуалния доход.



Фиг. 4. Влияние на способностите на индивидите върху профила „разходи–доходи–възраст” при инвестициите във формиране на човешки капитал чрез висше образование.

¹² Последната констатация е аналогична на изводите на Г. Бекер, формулирани по отношение връзката “образование-доходи”.

Ето защо генералният извод, който имаме основания да изведем в хода на развитието на нашите перспективни размисли за човешкия капитал, е, че не е необходимо да се противопоставя капитализмът на талантизма, а напротив, чрез капитализма (светът на капитала) трябва да се култивира ерата на талантизма (светът на интелекта, способностите, семейните ценности и таланта).

*
* *
*

С настоящето изследване бе направен опит за развитие на определени идеи и виждания в контекста на теорията за човешкия капитал. Чрез вербално-графичен модел на инвестициите във формиране на човешкия капитал е аргументирано обединяване на петте вида дейности по формиране на човешки капитал с трите източника на ресурси, насочени към човешкия капитал в неговото индивидуално и национално (глобално) измерение. В хода на изследването се извежда изводът, че не е необходимо да се противопоставя капитализмът на талантизма, а напротив, чрез капитализма (светът на капитала) трябва да се култивира ерата на талантизма (светът на интелекта, способностите, семейните ценности и таланта).

Цитирана и използвана литература

1. ДАМЯНОВ, Ат., Горанова, П. и Захариева, Г. Управление на персонала (национални и интернационални измерения). В.Търново, АБАГАР, 2008.
2. ЗАХАРИЕВ, А. Финансово управление на човешките ресурси. Велико Търново, АБАГАР, 2001.
3. BECKER, G. Investment in Human Capital: a theoretical analysis. // Journal of Political Economy, 1962, pp. 12-25.
4. BECKER, G. and Chiswick, B. The Economics of Education: education and distribution of earnings. // American Economic Review, Vol.55-56, 1965-66, Papers and proceedings, pp. 358-369.
5. BECKER, G. Schooling and inequality: Comment. // Journal of Political Economy, Vol.80, 1972, pp. S252-255.
6. BECKER, G. Underinvestment in College Education. // American Economic Review, Vol.50, 1960, pp. 346-354.
7. CHAPMAN, P. G. The Economics of Training, London, 1994.
8. MALLIER, T. and Shafto, T. Economics of labor markets and management. Hutchinson Education, London, 1989.
9. SCHULTZ, T. W. Capital Formation by Education. // Journal of Political Economy, LXVIII, 1960, December.
10. SCHULTZ, T. Investment in Human Capital (The role of education and research). New York, The Free Press, 1971.
11. WEISBROD, B. Education and Investment in Human Capital. // Journal of Political Economy, Vol. 70, 1962, October, pp. 106-123.
12. WEISBROD, B. External Benefits of Public Education (an economic analysis). New Jersey, Princeton University, 1964.
13. WEISBROD, B. Earnings, Schooling and IQ: Comment. // Journal of Political Economy, Vol.80, 1972, pp. S138-141.
14. <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital>.