

Мейрам Кажыкен

Человеческий потенциал
и
человеческий капитал



Астана 2025

УДК 331.108
ББК 65.053.3
К13

КАЖЫКЕН М.

Человеческий потенциал и человеческий капитал (издание второе, дополненное и переработанное). – Астана: ТОО «Центр Элит», 2025. – 332 с.

ISBN 978-601-7600-90-7

В данной книге Мейрам Кажыкен продолжает развивать предложенную им (в изданной в 2014 году книге «Развитие экономически активного человека: Нормативные основания и практические возможности») идею различения двух понятий: *человеческий потенциал* и *человеческий капитал*. Автор доказывает следующие тезисы: знания и практический опыт составляют то, что логично называть человеческим потенциалом, а человеческий капитал – это измеряемые результаты применения в экономической деятельности заключенных в потенциале профессиональных компетенций.

Важнейшими факторами развития человеческого потенциала и роста человеческого капитала являются *возможности*, под которыми понимается созданные рациональным человеческим замыслом правила, упорядочивающие стремления множества людей, желающих прожить активную жизнь, добиваясь собственного благополучия своими силами. Иными словами, возможность соединяет желание с реальностью, потенциал с деятельностью.

М.Кажыкен подчеркивает, что монография написана без применения услуг искусственного интеллекта.

УДК 331.108
ББК 65.053.3

ISBN 978-601-7600-90-7

© М.Кажыкен 2014
© М.Кажыкен 2025

Оглавление

ВЫЗОВ БРОШЕН.....	6
ГЛАВА 1 ЧИКАГСКИЙ БЕЗРАБОТНЫЙ	9
1.1 «Чикагский безработный»	10
1.2 Профессиональные компетенции формируют человеческий потенциал	16
1.3 Человеческий капитал проявляется в результате экономической деятельности	20
1.4 Возможности – это доступные человеку условия для развития и деятельности	27
1.5 Заметная роль человеческих ценностей.....	35
1.6 Возможности усиливаются ценностями.....	42
1.7 Потенциал создается, когда есть возможности.....	50
1.8 Этические грани человеческого потенциала	57
1.9 Влияние ценностей на производительность человеческого потенциала	63
1.10 Социальный капитал индивида	70
1.11 Законы физики в энергии человеческой активности	76
ГЛАВА 2 ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ	89
2.1 Вместилище человеческого потенциала	90
2.2 Человеческий потенциал формируется в социуме	96
2.3 Фонд интеллектуального потенциала общества.....	103
2.4 Первые семена.....	110
2.5 Обучение на протяжении активной жизни.....	115
2.6 Чему учить?	121
2.7 Возможность развивать способности и накапливать потенциал	129
2.8 Свободный выбор возможностей.....	136
2.9 Равенство доступа к качественному образованию	141
2.10 Справедливость повышает общий уровень образования	147
2.11 Педагог – главный созидатель человеческого потенциала.....	153
2.12 Глобальный фонд интеллектуального потенциала.....	159

ГЛАВА 3 ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.....	165
3.1 Человеческий капитал – результат реализации потенциала.....	166
3.2 Чем выше зарплата, тем больше человеческий капитал.....	173
3.3 Безработица уничтожает человеческий капитал.....	179
3.4 От структуры экономики к человеческому капиталу.....	185
3.5 Неразвитость институтов гражданского общества	190
3.6 Культура конкуренции за успех.....	199
3.7 Человеческие ценности и человеческий капитал	205
3.8 «Рабский труд» не производителен	216
3.9 Отсутствие конкуренции пагубно для человеческого капитала	223
3.10 Возможность работать	228
3.11 Возможности для предпринимательской деятельности	235
ГЛАВА 4 ГЛОБАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ.....	245
4.1 Система образования на пути от количества к качеству.....	246
4.2 Растущий потенциал искусственного интеллекта	252
4.3 Технологическая конвергенция увеличивает возможности	259
4.4 Многонациональные корпорации способствуют росту национальных экономик	267
4.5 Рост численности населения имеет значение.....	275
4.6 Мир открыт для поиска возможностей	283
4.7 Изменения в окружающей среде.....	292
4.8 Эпидемия и пандемия снижают человеческий потенциал и капитал.....	298
4.9 Идеология и религия не должны препятствовать просвещению.....	304
4.10 «Победа разума над оружием»	313
БИБЛИОГРАФИЯ	320

Посвящается моему деду
Кажыкен Кокыбайулы

ВЫЗОВ БРОШЕН

Эта книга в первом издании вышла в свет в 2014 году под весьма длинным названием «Развитие экономически активного человека: Нормативные основания и практические возможности». В те годы я торопился издать книгу (на то были основания), отчего она получилась недостаточно кондиционной. Этот недостаток я признавал в ответ на критику читателей. На протяжении нескольких лет планируя качественно переработать книгу и переиздать, я собирал материалы, обдумывал детали. Но откладывал начало работы. В январе 2023 года случай в Чикаго, с которого я начинаю эту книгу, послужил триггером. Первые страницы были написаны в течение одного вечера под впечатлением увиденного. На ваш суд предлагаю книгу не только переработанную, но и переименованную. Теперь она называется «Человеческий потенциал и человеческий капитал».

В переработанном варианте сохранились базовые положения первого издания. Прежде всего, утверждаю, что надо различать человеческий потенциал и человеческий капитал, как две самостоятельно, но «генетически» связанные между собой явления. Этим утверждением я бросаю вызов устоявшейся в экономической науке понятию человеческий капитал, когда к нему относят приобретенные знания и практический опыт, не обращая внимания на то, что компетенции экономически активного человека часто оказываются не используемыми в экономической деятельности, или используются не должным образом. Иными словами, знания и опыт составляют то, что мы называем человеческим потенциалом, который надо отличать от человеческого капитала – эффективности практического использования потенциала.

Аналогия – окружающий нас физический мир со своими законами, на базе которых эволюционно развивается все живое и, как считают некоторые ученые, даже неживое. В видимой части Вселенной действуют единые законы природы, в том числе закон преобразования одной формы энергии в другую. Наиболее известный пример: преобразование потенциальной энергии в

кинетическую и наоборот. Поэтому разделение энергии человека на человеческий потенциал и человеческий капитал станет методологическим подходом для обоснования двух аспектов эволюционного развития экономически активного человека: формирование профессиональных компетенций и создание возможностей для применения компетенций в практической деятельности. В книге рассмотрены не только различия этих сторон развития человека, но и их взаимосвязи.

Нам жизнь предоставляет многочисленные шансы и конкретные условия, используя которые мы добиваемся своих целей. Все их многообразие мы называем - *возможность*. Это слово включает в себя множество конкретных коннотаций, каждая из которых дает информацию о характере конкретной возможности. Так, существуют возможности обучаться, развивать способности, получать объективные знания, проявить свои способности и так далее. В таком ракурсе возможности представляют собой условия, которыми может воспользоваться человек, чтобы развиваясь прожить активную жизнь. Возможности можно назвать шансом на самореализацию. В любом значении – понятие возможность не просто данность, а созданные рациональным человеческим замыслом правила, которые упорядочивают стремления множества людей, желающих прожить активную жизнь, добиваясь собственного благополучия своими силами. При этом шансом каждый должен воспользоваться, не нарушая прав других индивидов. Если же человек не проявил активность и не воспользовался предоставленной возможностью или несправедливо отнял у другого право воспользоваться шансом реализовать способности, то его поступок не найдет в обществе морального оправдания. Как видим, возможность соединяет «желание» с «реальностью», потенциал с деятельностью.

Не важно, что именно хочет развивать человек (совершенствовать творческие дарования, повышать мастерство и профессионализм, реализовать склонности к предпринимательству), главное, наличие свободного доступа к разнообразным возможностям. Человеку свобода необходима и в деятельности:

свободный выбор способов реализации знаний, навыков и опыта. Одни находят способ самореализации в индивидуальной деятельности, в том числе в предпринимательстве, другие ищут возможности в наемной работе, у третьих - свой индивидуальный путь. Если любой человек находит свой шанс и имеет возможности для самореализации, то такое общество идеально подходит для развития индивида.

Вопросы создания человеку благоприятной среды и условий находятся в числе приоритетов стратегий и политик государства. Однако, распространенной практикой являются разрывы в структуре институтов и пространства нормативного порядка, проявляющиеся в виде несоответствия между законодательством (формальными правилами) и поведением индивида. Последствия очевидны: многие индивиды не могут успешно развиваться и самореализоваться, теряет способности развиваться и общество. Огромного масштаба неравенство между бедными и богатыми, между сельскими и городскими жителями, между самостоятельно занятыми и наемными работниками – все они происходят от слабости институтов общества.

Эти и комплементарные с ними вопросы требуют не столько глубокого изучения, сколько широкого обсуждения, к чему я и призываю своих заинтересованных читателей.

Особо подчеркну, что данная книга написана без применения услуг искусственного интеллекта. Этим хочу сказать, что человек все еще может конкурировать с тем, кого он создал.

ГЛАВА 1

ЧИКАГСКИЙ БЕЗРАБОТНЫЙ

1.1 «Чикагский безработный»

Прогуливаясь в солнечный январский день в Чикаго по улице Belmont от 1935-го дома до набережной, возле метро я увидел молодого человека, сидящего на раскладном стуле и держащего в руках картонку, на которой было что-то написано. Судя по внешнему виду, человек жил бедно. Таких не часто встретишь в центральной части города. Возвращаясь обратно через два часа, увидел на том же месте того же самого молодого человека, и проходя мимо краем глаз прочитал текст на картонке: «я имею образование, окончил колледж, но не могу найти работу. Прошу, помогите». Снизу прикреплена бумага, вероятно, копия диплома колледжа.

Сталкиваясь с людьми, находящимися в аналогичных жизненных ситуациях, как не вспомнить многочисленные публикации экономистов, в которых утверждается, что «образованный индивид обладает человеческим капиталом». Интересно услышать ответ авторов на два прямых вопроса: обладает ли человеческим капиталом попавший мне на глаза безработный молодой мужчина, который не может заработать себе на жизнь? Как измерить человеческий капитал, чтобы выяснить минимальный его уровень, обрекающий обладателя на бедное существование?

У нас нет оснований сомневаться в способностях чикагского безработного к трудовой деятельности. Он утверждает о наличии образования, что косвенно свидетельствует о том, что он обладает некоторыми профессиональными компетенциями. У меня есть основания считать, что молодой человек имеет твердые намерения работать, поскольку, сидя у метро информирует об этом открыто.

От чикагского безработного обратим взор на тысячи соотечественников, которые закончив университеты, в том числе зарубежные, не могут трудоустроиться не только по специальности, но вообще на любую достойную работу. Говоря достойная работа, я имею в виду работу с заработной платой, необхо-

димой и достаточной для удовлетворения всех базовых потребностей современного человека, в том числе получение платных медицинских услуг, приобретение жилья, покупка товаров длительного пользования и так далее. Известно, что даже наличие высшего образования не гарантирует человеку не только трудоустройство, но и получение достойной заработной платы. Следовательно, сумма знаний индивида, обобщенно называемых интеллектом, не всегда могут служить фактором доходов.

Простейшее определение понятия «*капитал*» можно изложить кратко: это фактор, реально приносящий его владельцу конкретный доход. Данная формулировка содержит информацию, позволяющую нам сделать транзитивный вывод: о человеческом капитале индивида надо судить по размеру дохода, полученного им в результате экономической деятельности. Дипломированный специалист может оказаться на месте вышеупомянутого чикагского безработного, как я предположил, с дипломом выпускника колледжа. Значит уровень образования, а также специальные знания и практические навыки, подтвержденные дипломом, свидетельствует только о наличии профессиональных компетенций, что всего лишь увеличивает шанс найти работу.

Современный экономически активный человек обладает профессиональными компетенциями, которые составляют его потенциал - знания в широком смысле слова. Для человека важен факт работы, то есть главное «мочь» использовать заключенные в потенциале знания. Смысловые различия между словами «знать» и «мочь» различают понятия человеческий потенциал и человеческий капитал. Сути различий таковы. Как уже сказано выше, потенциал индивида или человеческий потенциал характеризует его профессиональные компетенции (уровень образования, специальные знания, практические навыки и многие иные знания). Иными словами, в потенциале содержится все то, что он «знает» и «умеет». Напомню – человеку важен факт работы, точнее реальный конечный результат экономической деятельности. Не трудно понять, что между, с одной стороны, «знать» и «уметь», а с другой стороны результатами

активности находится «мочь» использовать потенциал, то есть иметь возможность работать. Именно отсутствие возможности работать лишило молодого мужчину человеческого капитала..

Молодой человек возле чикагского метро информировал прохожих о том, что он обладает потенциалом трудиться. Он желает и готов трудиться, используя свои знания, чтобы заработать деньги. Он не может использовать свои знания, которые остаются всего лишь его человеческим потенциалом. Пока же его потенциал, воплощенный в компетенциях, остается без практического применения. Говоря прямо, чикагский безработный в тот день не мог извлечь доход из своих профессиональных компетенций, поэтому его человеческий потенциал не трансформировался в человеческий капитал.

Как я покажу дальше эти два слова раскрывают сущностные различия между знаниями, как составными компонентами интеллектуального потенциала человека и их использованием, приносящим измеряемые результаты. Понимание различий снимает туман двусмысленности, вносящий изрядную путаницу в общепринятое определение человеческого капитала.

Наличие знаний, профессиональных компетенций или просто практического опыта означает, что у человека есть потенциал, который он может использовать в экономической деятельности. Такая краткая формулировка годится в качестве исходного определения *человеческого потенциала*. Далее в книге подробно раскрою сущностные различия между понятиями человеческий потенциал и человеческий капитал.

То, что называют *человеческим капиталом*, возникает тогда, когда человеческий потенциал применяется в экономической деятельности и приносит измеряемый доход. Можно сказать, что человеческий капитал, по сути, капитализация человеческого потенциала. Таким образом, человеческий потенциал – то, что человек умеет (компетенции), а человеческий капитал – реализуемые в практической деятельности профессиональные компетенции, приносящие доход. Такое понимание различий между терминами, различение их базовых сущностей открывает огромный простор и для исследователей, и для практиков,

главным образом, для политиков, создающих условия для развития человека.

Термин потенциал происходит от латинского слова «мощный», «могущий», «сила» и означает «уметь», «быть способным» или «быть в состоянии». Соответственно, под человеческим потенциалом надо понимать, что индивид умеет что-то делать, обладает способностями или в состоянии быть активным вообще.

Вполне очевидны смысловые различия между фразами «уметь работать» и «мочь работать». Первая фраза информирует, что человек умеет работать или имеет некие способности. Из второй фразы ясно, что он имеет возможность работать или уже фактически работает. Эти смысловые нюансы переносятся на различия между понятиями человеческий потенциал и человеческий капитал. Суть различий в отсутствии и наличии конечных результатов. В случае, когда человек умеет работать, но не может работать, он не произведет никакого результата; если же человек умеет работать и работает, то появится результат труда. Именно конечный результат служит критерием различия. Вспомним молодого человека у чикагского метро; как только он перейдет из статуса безработный в статус занятый, то есть из состояния «уметь работать, но не мочь» в состояние «уметь и мочь работать», то возникает результат труда. Соответственно, его человеческий потенциал трансформируется в человеческий капитал.

Нам из курса школьной физики известно, что потенциальная энергия переходит в кинетическую энергию. Также известно, что потенциальная энергия - это энергия, которая может быть использована, а кинетическая энергия уже дает конкретные измеряемые результаты. Поднимая груз с использованием лебедок и других механических приспособлений на определенную высоту, и оставив его в заданной точке, мы грузу придаем потенциальную энергию. Назовем эту конструкцию механическим объектом или просто объектом. Физики говорят: груз накопил потенциальную энергию, которая будет переходить в кинетическую энергию при движении груза вниз, приводя ле-

бедки к вращению. Кинетическая энергия проявится в виде механической работы объекта и получения измеряемых результатов. В частности, лебедки вращаясь могут одновременно вращать вал генератора электрического тока, а результатом такой работы объекта будет напряжение в сети. Аналогичные преобразования одного вида энергии в другую можно увидеть у человека: его потенциальная энергия знаний превращается в кинетическую энергию труда. Таким образом, человеческий капитал представляет собой результат экономической деятельности индивида, в которой он использует свои накопленные компетенции и практические навыки, по сути, являющиеся запасенной энергией.

О человеке можно сказать, что он «сгусток энергии». Психолог поймет, что человек чрезвычайно активен, энергичен и в целом дееспособен. Физик поймет по-своему. Для него человек – триллионы триллионов элементарных частиц, каждая из которых реально – сгусток энергии, и они, соединенные квантовыми силами, создают нечто материальное, что можно потрогать, и это материальное тоже представляет собой сгусток энергии. Физиолог увидит в человеке иные аспекты энергии, заключенные в мышцах. Все описанные формы энергии так или иначе проявляются в активности человека.

Теперь разберу весьма широкое по содержанию понятие – человеческий потенциал. Выше сказал, что у экономически активного человека по определению имеются *профессиональные компетенции*, в том числе связанные с профессией специальные знания. У тех, кто имеет стаж работы – накапливается практический опыт и навыки. Кроме того, у человека имеются знания в различных областях, не связанных с профессией, но которые усиливают и профессиональные компетенции, и практический опыт. И это разнообразие знаний составляет то, что буду называть человеческим потенциалом.

Аккумулированная в человеческом потенциале «энергия» преобразуется в человеческий капитал в процессе экономической активности, то есть при возникновении результатов труда.

Как сказал бы физик, и человеческий потенциал, и человеческий капитал, по сути, созидательная энергия экономически активного человека. Экономист пояснит следующим образом: потенциальная энергия человека – то, что он умеет или способен делать, а в человеческом капитале проявляется энергия активности – то, что он реально делает, используя умения и способности.

Индивид накапливает энергию человеческого потенциала и высвобождает эту энергию в форме энергии экономической деятельности тогда, когда существуют соответствующие *возможности* (или *условия*). Благодаря одним возможностям сначала создается человеческий потенциал, а затем вступают в силу другие возможности, раскрывающие профессиональные компетенции человека в практической работе, то есть преобразующие потенциальную энергию в энергию деятельности.

Чикагский безработный имел возможность получить образование, но судя по увиденному мной факту, пока не имеет возможности использовать полученные в колледже компетенции. Вероятно, он все же найдет работу. Если бы у него не было возможности учиться в колледже, то его шансы найти в будущем достойную работу были бы чрезвычайно низкими. Из этих рассуждений сделаю следующий вывод: возможности служат ключевыми факторами, увеличивая или снижая человеческий капитал, в зависимости от уровня человеческого потенциала.

Человеческий потенциал чрезвычайно многоаспектное понятие, а применительно к описанию человеческих способностей – рисует многогранный портрет. Также многогранен и человеческий капитал. Мы уверены, что на Земле нет суперменов, но иногда нам встречаются многогранные индивиды, обладающие незаурядными способностями.

Итак, человеческий потенциал и человеческий капитал возникают в определенных условиях. Условия должны быть такими, чтобы каждый человек имел возможность как развивать свои способности, так и реализовать их. Данное утверждение не требует доказательств, и оно будет проходить красной нитью через всю книгу, сшивая в неразрывное полотно все ее разделы

и главы. Именно через различия в возможностях будут показаны и различия в природе и человеческого потенциала, и человеческого капитала.

1.2 Профессиональные компетенции формируют человеческий потенциал

Вероятно, большинство из нас хоть раз в жизни слышали в разных контекстах фразу: «у него (нее) есть потенциал». Приятна фраза, сказанная в одобрительном контексте и внушающая уверенность, что тот, о ком идет речь, *может* что-то сделать полезное, если *захочет*. Случаются, что фраза произносится, чтобы сказать о человеке, что он обладает некой способностью, но не раскрыл ее в практической деятельности по своей вине или по причинам, не зависящим от него. Контексты бывают разные, но в каждом из них слово потенциал означает умение что-то делать. Иными словами, потенциал человека представляет собой его способности в широком смысле слова.

Потенциал человека аккумулируется, аналогично тому, как накапливают потенциальную энергию груза, поднимая его на высоту. Но в отличие от механического процесса, накопление человеческого потенциала является собой процесс развития способностей. Как известно, многие наши способности бывают врожденными, в том числе способности, вытекающие из умственных и физических данных. Стивен Пинкер пишет: «Простая логика говорит, что не может быть научения без врожденных механизмов научения. Эти механизмы должны быть достаточно сильны, чтобы обеспечивать все виды научения, доступные человеку» (Пинкер С., с. 131). Мы можем предполагать, каким потенциалом будет обладать конкретный ребенок в будущем, имеющий хорошие физические данные и координацию движения. Вполне вероятно, он станет спортсменом. Есть люди, обладающие целым букетом врожденных данных, что затрудняет им выбор будущей профессии на всю жизнь, поскольку профессия сама является результатом выбора, основанного на индивидуальных способностях, которые придется постоянно,

добровольно и заинтересованно совершенствовать.

Из относительно одинаковых способностей в определенных благоприятных условиях произрастают разные потенциалы. Это можно заметить среди спортсменов или музыкантов, у которых в детстве были примерно одинаковые задатки, но с течением времени их потенциалы начинают заметно различаться. Разница может возникнуть в результате различий образовательных программ или различий в качествах организаций образований, в которых получают знания.

Основываясь на вышеизложенные рассуждения, формулирую следующий тезис: человеческий потенциал экономически активного человека создается его профессиональными компетенциями. Слово компетенции имеет несколько значений. В общем смысле компетенции означают совокупность знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения определенной работы. Следовательно, профессиональные компетенции означают специальные знания в конкретной профессиональной деятельности, а также практические навыки и опыт работы. Таким образом, человек, обладающий компетенциями, способен выполнить конкретную работу, поскольку владеет целым набором необходимых умений.

Противоположное человеческому потенциалу понятие – невежество. Невежество означает отсутствие у человека знаний, необразованность или просто отсутствие интереса к новым знаниям. Невежество, становясь массовым явлением, создаст серьезные угрозы для развития всего общества.

Профессиональные компетенции разнообразны и становятся еще более разнообразными по мере развития экономики, технологий и других сфер их приложения. Усложнение или появление новых технологий расширяет перечень специальностей, а также профессиональные стандарты и рамки компетенций, диктуемые работодателями. В профессиональных стандартах и рамках компетенций в деталях описываются те знания и умения, которыми должны обладать специалисты для осуществления профессиональной деятельности. Таким образом, в

условиях обострения конкуренции и стремительных изменений в технологиях производства, экономически активному человеку полезно обладать набором профессиональных компетенций.

Мы часто наблюдаем то, что можно назвать разницей человеческих потенциалов: разные индивидуальные профессиональные компетенции. Разница потенциалов мотивирует людей быть конкурентоспособными, то есть повышать уровень своих профессиональных компетенций. Физика дает следующую аналогию: разница электростатических потенциалов между двумя точками электростатического поля заставляет заряд двигаться в этом поле. Разностью потенциалов называют напряжение между двумя точками и равна работе поля при перемещении единичного заряда от первой точки ко второй. Здесь прерву краткий экскурс в физику, поскольку более подробные сравнения приведу в разделе 1.11.

Для обнаружения разницы в человеческих потенциалах надо чтобы компетенции проявились в практической деятельности в совершенно одинаковых условиях. Человек может обнаружить разницу между своими профессиональными компетенциями и теми требованиями, которые прописаны в профессиональных стандартах и рамках компетенций. Индивид, обнаружив, что его компетенции не соответствуют квалификационным требованиям выбранной специальности, будет работать над собой, чтобы повысить свой человеческий потенциал, и заодно повысить свою конкурентоспособность.

Профессиональные компетенции служат критерием конкурентоспособности, соответственно, люди мотивированы развивать свои умения (пополнять знания, совершенствовать навыки, накапливать опыт). Поэтому у человека должны быть возможности по своему свободному выбору развивать те способности, которые считает необходимыми для повышения конкурентоспособности. Одним из мотивирующих факторов служит то, что эффектом может стать рост доходов в будущем. Работнику, обладающему большим спектром высоких профессиональных компетенций, как правило, работодатель дает

надбавку к основной заработной плате по результатам их практического использования.

Итак, потенциал экономически активного человека определяется его профессиональными компетенциями. Данный тезис не исключает, что человек с разнообразными способностями может развивать несколько потенциалов. Такое встречается нередко. Ясно, что чем гибче способности, тем гибче и потенциал, то есть в рамках конкретных профессиональных компетенций могут проявиться разнообразные таланты человека. Все эти особенности отвечают за его адаптивность к меняющимся или изменившимся условиям жизнедеятельности. Чем гибче потенциал человека, особенно реагируя на тенденции во внешних условиях, тем адекватнее он адаптируется к этим изменениям. Примером адекватной реакции служит переобучение или повышение квалификации. Если человек ошибся с выбором специальности или по какой-то причине решил сменить профессию, то у него не должны возникать непреодолимые проблемы. Он должен иметь возможность даже сменить профессию.

Потенциал человека может быть утерян или снижен. Причина та же – изменение способностей, говоря конкретно, их ухудшение. В свою очередь причиной изменения способностей служат ухудшение здоровья, инвалидность и многое другое, что обуславливает появление особых потребностей. Снижение потенциала может возникнуть и как следствие снижения интенсивности работы человека над собой или вовсе прекращения саморазвития.

Нам приходится поддерживать свой человеческий потенциал на должном уровне, то есть постоянно развиваться. Нельзя долго почивать на лаврах однажды полученных заслуг. Чтобы быть конкурентоспособным мы должны на протяжении всей жизни экономической активности обновлять и пополнять знания, получать новые дипломы и сертификаты, доказывать свою компетентность и профессионализм. Знания неизбежно устаревают, опыт тускнеет, следовательно, без постоянного пополнения человеческий потенциал иссякает.

Прежде чем перейти к следующему разделу, приведу правдивую историю, которую я прочитал в Internet и думаю может служить хорошей иллюстрацией связи между человеческим потенциалом и человеческим капиталом.¹

Двигатель корабля сломался, а механики команды не смогли починить. Капитан корабля пригласил инженера-механика с более чем 25-летним стажем. Он тщательно осмотрел двигатель, достал из своей сумки маленький молоток. Потом три раза ударил молотком по какой-то детали. Вскоре двигатель запустился. Двигатель был отремонтирован! На вопрос капитана о стоимости ремонта инженер назвал сумму:

- «Десять тысяч долларов»!

- «Сколько»?! – удивился капитан, - «Ты почти ничего не сделал. Дайте мне подробный расчет».

Ответ был таков: - «Один удар молотком стоит два доллара, три удара – шесть долларов плюс знание куда ударить, сколько раз и как сильно ударить – девять тысяч девятьсот девяносто четыре доллара».

Знания и опыт, то, что я называю человеческим потенциалом, капитализируется настолько дорого, насколько ценен результат его практического применения.

1.3 Человеческий капитал проявляется в результате экономической деятельности

Капитал (от лат. capitalis - главный) в первоначальном значении – основное имущество или главная сумма денег. Изначально римляне капиталом называли овец: овцы давали приплод, шерсть, мясо и могли обмениваться на другие блага. Но если овцы заболели и погибали от мора, то что толку от больных, и тем болеедохлых овец: они уже переставали быть капиталом.

¹ Есть версия, согласно которой случай произошел на заводе Ford: плохо работал генератор, который отремонтировал известный мастер.

В любом серьезном учебнике по макроэкономике, например, «Основы экономикс» (П.Кругман, 2011) или «Макроэкономика» (Э.Абель и Б.Бернанке, 2010) так или иначе описывается сущность капитала, его материальные и нематериальные формы. Авторы отмечают, что капиталом могут быть деньги, земля, оборудование, рабочая сила, технология, знания, социальные связи. Но часто авторы учебников ограничиваются краткими формулировками и студентам просто объясняют, как в экономике работает капитал. Сегодня термин капитал стал настолько запутанным, что стоит на нем остановиться подробно, чтобы у читателя было ясное понимание сути человеческого капитала.

Первое толкование природы капитала дали меркантилисты краткой фразой: «money which begets money». Опираясь на идеи меркантилистов, Карл Маркс предложил свою формулу капитала: *«Капитал – это самовозрастающая стоимость денег»*. Без дополнительных пояснений непонятно, о чем идет речь. Маркс использовал схему процесса обращения денег в товар и обратно в деньги, когда первоначальная их стоимость на последнем цикле прирастает прибавочной стоимостью, превращаясь в капитал. Стоит процитировать Маркса, чтобы проникнуть в ход его мыслей. Прибавочная *«... стоимость становится, таким образом, самодвижущейся стоимостью, самодвижущимися деньгами, и как таковая она – капитал. Она выходит из сферы обращения, снова вступает в нее, сохраняет и умножает себя в ней, возвращается назад в увеличенном виде и снова и снова начинает один и тот же кругооборот»* (Маркс К., с. 81). От себя добавлю: возрастает не номинал денежных банкнот (купюры в 20 тыс тенге или 100 долларов США останутся в номинале без изменений, пока сохранятся эти банкноты); прирастает инвестированная сумма денег на величину инвестиционного дохода, который возникает как результат экономического процесса. Инвестиционный доход и есть капитал в трактовке и меркантилистов, и Маркса.

Не будучи сторонником идеологии марксизма все же использую его формулу для пояснения природы человеческого

капитала. Прежде всего, капитал возникает и прирастает в ходе преобразования денег в товар и обратно в деньги, и как писал классик, такие превращения повторяются многократно. Первоначально деньги инвестируются в знание, то есть возникает специфический товар – профессиональные компетенции. Далее свои компетенции экономически активный человек, образно говоря, продает на рынке труда работодателю, и добавленная стоимость в качестве заработной платы становится собственностью работника. Согласно формуле Маркса, заработная плата (не полностью) становится источником человеческого капитал. Таким образом, капитал – не знания и профессиональные компетенции, но доход, полученный благодаря их использованию в практической деятельности. Знания – всего лишь фактор, посредством которого создаются потребительские блага и выполняются работы, приносящие доход индивиду при их продаже покупателю. В частности, работодатель покупает не компетенции работника, а выплачивает заработную плату, соразмерно доходам, которые приносят компании компетенции работника.

Маркс показал, что сами средства производства не создают новой стоимости. В процессе производства их стоимость лишь переносится на вновь созданный продукт (товар) без всякого прироста. Новую стоимость создаёт специфический товар - рабочая сила в процессе его использования. Он подчеркивал, что только наёмный труд создаёт прибавочную стоимость, безвозмездно присваиваемую капиталистом. Конечно же, в современной экономике и предприниматели, и самостоятельно занятые создают прибавочный продукт, тем самым капитализируют свой человеческий потенциал.

Оставим без внимания идеологический аспект марксистского определения капитала, а именно, классовые отношения и теорию присвоения прибавочной стоимости. Нас интересует просто экономическая сущность капитала, а не то, как он возникает *«на той ступени развития товарного производства, когда рабочая сила становится товаром»*. Сегодня товаром становятся профессиональные компетенции.

Тома Пикетти не проводит различий между капиталом и

имуществом, и использует их в своей работе как «... *взаимозаменяемые термины*» (Пикетти Т., с. 62). В его трактовке понятие капитал не включает человеческий капитал. Аргумент простой: человеческий капитал не может обмениваться на рынке, по крайней мере в нерабовладельческих обществах. Он заявляет, что экономисты часто и неверно называют человеческим капиталом рабочую силу, навыки, образование, личные способности. В книге Пикетти «... *под капиталом понимается совокупность не человеческих активов, которыми можно владеть и которые можно обменивать на рынке*» (Пикетти Т., с. 61). Одна из причин, по которым он исключает человеческий капитал из своего определения капитала, состоит в том, что «... *человеческим капиталом не может владеть другое лицо, им нельзя обмениваться на рынке, по крайней мере на постоянной основе*» (Пикетти Т., с. 61). Нам предложено слабое обоснование. Неужели значимым критерием капитала выступает его отчуждаемость, то есть продажа или передача? Ведь главное его свойство – приносить доход!

В современном мире можно вполне легально одалживать свои профессиональные компетенции в соответствии с трудовым договором аутстаффинга с посредником. Однако во всех современных юридических системах аутстаффинг разрешен на ограниченный отрезок времени и на законодательно определенных условиях использования наемного труда. Более того, интенсивно набирают масштабы ГИГ-экономика, цифровые платформы и т. д.

В начале книги, размышляя о статусе чикагского безработного (и соотечественников, имеющих дипломы престижных университетов, но занятых на низкодоходных работах), внес гипотезу: человеческий капитал есть проявление человеческого потенциала в экономической деятельности, то есть капитал неразрывно связан с потенциалом человека через условия, благодаря которым он раскрывается. При отсутствии потенциала не возникнет человеческий капитал! Любой экономически активный человек обладает человеческим потенциалом, но по-

тенциал трансформируется в человеческий капитал лишь тогда, когда существуют условия для использования знаний и профессиональных компетенций в экономической деятельности. Соответственно, деятельность в экономическом аспекте безрезультативна, когда не приносит хоть какой ни будь доход. Именно создание блага, имеющего рыночную стоимость, превращает потенциал человека в человеческий капитал, поскольку профессиональные компетенции в практическом применении приносят доход.

Опишу вымышленный, но вполне реальный сюжет. Некий станкостроительный завод получает заказ на изготовление двух совершенно одинаковых станков; заключается с заказчиком контракт, заказчик оплачивает всю стоимость контракта, завод приступает к изготовлению станков и в запланированный срок заканчивает работы. Готовые станки проходят тестирование на соответствие техническим параметрам в присутствии представителя заказчика. Заказчик доволен - станки полностью работоспособны, пригодны для эксплуатации, следовательно, заключенные в них «способности» (технические характеристики) являются их потенциалом. Но станки пока еще не считаются капиталом, поскольку не доставлены заказчику и не смонтированы, то есть не включены в технологический процесс.

Заказчик нанимает морское судно для доставки станков в страну, где находится его завод. Судно в пути следования попадает в шторм, и происходит нежелательное: контейнер, в котором находится один из станков, падает за борт и тонет в бушующем море. Контейнер оказался идеально герметичным и прочным, достигнув дна моря не разрушился, соответственно, станок сохранил свои технические характеристики, то есть свой потенциал, но по понятным причинам не подлежит эксплуатации. Станок, находящийся на морском дне, все еще принадлежит заказчику, по крайней мере юридически; он только формально пригоден для эксплуатации.

История продолжается. Второй станок благополучно при-

бывает к месту назначения, проходит все этапы пуско-наладочных работ (монтируется, проверяется, снова тестируется), и готов к эксплуатации. Станок некоторое время остается потенциальным фактором производства или в терминах бухгалтерского учета – активом. Капиталом он становится с того момента, когда начнет приносить доход и фактически станет фактором производства.

Итак, два станка, две «судьбы». Они оба пригодны для использования в экономической деятельности, но один покоится на морском дне и заключает в себе только технические характеристики, а другой дает продукцию в соответствии со своими техническими характеристиками. Иными словами, потенциал первого станка остались всего лишь техническими характеристиками, а второго станка – трансформировался в капитал собственника. Станок, находящийся в затонувшем контейнере, может стать капиталом, если будет поднят на поверхность, установлен на предприятии и использоваться в экономической деятельности. Именно, использование станка в соответствии с его техническими характеристиками и получение дохода превращает потенциал станка в капитал собственника.

Разнообразие человеческих потенциалов настолько велико, что их классификация отнимет много времени и сил. Главное понимать, что речь идет о любой способности к практической экономической деятельности, к которой относятся даже исследования ученого-теоретика или работающего над монографией. Одним из видов экономической деятельности является управление организацией (компанией, коллективом работников, группой и др.), для которого требуются соответствующие способности. От умения управлять людьми, уважая их интересы и достоинства, во многом зависит успех деятельности компании. Такие особые способности принято называть *социальным интеллектом* (Гоулман Д., 2021). Действительно, можно привести немало примеров того, как дипломированный менеджер, знающий основы формального управления, но пренебрегающий формулой социального интеллекта терпит не-

удачи в бизнесе, а его коллега, с аналогичными знаниями теории менеджмента, но управляющий компанией опираясь на этические нормы – оказывается более успешным.

Совершенно очевидно, что этические компоненты менеджмента и вместе с ними индивидуальные психологические особенности менеджера служат факторами, улучшающими человеческий потенциал и непосредственно влияющими на величину доходов компании. Говоря просто, хороший руководитель заслуживает взаимного отношения к себе со стороны работников и партнеров по бизнесу. Хорошие трудовые и деловые отношения – залог успешного ведения бизнеса. Конечным результатом всех позитивных факторов будет повышение человеческого капитала участников, прежде всего, менеджера. В описанной взаимозависимости человеческий капитал прирастает, как результат эффективного использования профессиональных компетенций в соединении с социальным интеллектом.

Человеческий капитал, как отмечалось выше – это реализованный на практике человеческий потенциал, прежде всего профессиональные компетенции. Индивид, используя свои компетенции создает потребительские блага или оказывает услуги, тем самым получает доходы, благодаря которым капитализирует свой потенциал. Признаком капитала служит перенесение его части на стоимость созданной продукции, оказанной услуги или выполненной работы. В дальнейшем для краткости буду писать *конечная продукция*.

На себестоимость конечной продукции переносится заработная плата работника; она определяет стоимость человеческого капитала. Чем выше заработная плата работника, тем выше оценивается человеческий капитал, как самим индивидом, так и тем, кто оплачивает его труд. Повторю, чем выше оценивается потенциал конкретного работника, тем больше размер заработной платы, которую согласен выплатить работодатель за труд, и соответственно, выше оценивается и человеческий капитал. Здесь фактором, связывающим человеческий капитал с человеческим потенциалом, выступает заработная

плата, отражающая условия труда и систему его оплаты.

Как и всякий капитал человеческий капитал прирастает стоимостью. Продвижение по служебной лестнице, прибавление разряда или классности, вхождение в число привилегированной группы и другие отличительные особенности, позволяющие получать большую заработную плату, или предпринимательский доход есть приращение человеческого капитала. И наоборот, потеря заработной платы или прибыли при неизменном человеческом потенциале приводит к снижению человеческого капитала. Таким образом, приращение или убывание человеческого капитала происходит в соответствии с приращением или убыванием заработной платы или предпринимательского дохода.

Приносить доход - основное свойство капитала; размер дохода измеряет ценность капитала. Соответственно, человеческий капитал – это стоимость способностей экономически активного человека, используемых для получения дохода от экономической деятельности. В данном определении подчеркивается, что человеческий капитал производный от человеческого потенциала – экономического фактора, посредством которого создается конечная продукция. Можно сказать, что человеческий капитал отражает эффективность использования человеческого потенциала. Чем выше способность индивида извлекать доход из своей экономической деятельности, тем выше его капитализация.

1.4 Возможности – это доступные человеку условия для развития и деятельности

У чикагского безработного судя по ряду признаков были возможности получить образование, и судя по его письменному обращению к прохожим – нет возможности использовать свои знания в практической деятельности, которая приносила бы ему доходы. Разумеется, я не могу быть уверенным в своих предположениях, поскольку не задавал ему вопросы, каса-

тельно причин его трудной жизненной ситуации. Но одно очевидно: у него нет главной возможности – работать в достойных условиях и получать достойную заработную плату. Вероятно, будь у него такие возможности, он бы в тот день не сидел у метро. Так мы можем предполагать, глядя на любого, кто сидит или стоит у биржи труда, на «пяточке» или в любом другом месте, где ему могут предложить временную работу. Поэтому не ошибемся утверждая, что возможности, являются ключевыми условиями жизнедеятельности человека.

Возможности нам необходимы, когда мы хотим развивать свои способности до качества потенциала, когда нам надо использовать наш потенциал в практической деятельности. Мы говорим, что у нас есть (были) или нет (не было) возможностей, когда хотим кратко объяснить причину успеха или неудачи. Упоминания об отсутствии возможности достаточно, чтобы было понятно, что мы смогли или не смогли решить задачу по независящим от нас причинам, из-за благоприятных или неблагоприятных условий. Действительно, мы часто не в состоянии влиять на условия, от которых зависят результаты нашей деятельности; мы вынуждены искать возможности, выбирать среди них наиболее благоприятные. Выбор – означает не только способность сопоставлять варианты, но и доступность соответствующей информации, чтобы сравнивать и оценивать ожидаемые результаты выбора.

Приведу простейший пример выбора варианта, в котором сопоставляются способности и возможности. Так, если у человека есть способность зарабатывать на жизнь игрой на рояле, но нет возможности, предположим, нет доступа к единственному в театре этому музыкальному инструменту, но благодаря открывшейся вакансии есть возможность войти в состав оркестра скрипачом, но нет достаточной способности игры на скрипке, то он не сможет сделать удовлетворительный выбор. Выбор считается удачным при совпадении способности и возможности.

Возможности должны быть реальными, фактически суще-

ствующими. Из числа этих возможностей человек вправе свободно выбирать ту, которая соответствует его целям и приоритетам. Именно наличие потенциальных возможностей, точнее, доступность выбора среди альтернативных вариантов, расширяет свободу человека. Когда возможности не безальтернативны, но выбираются, по крайней мере, из двух вариантов, то у нищего, не имеющего возможности наесться досыта, отпадает вопрос голодать или не голодать во время поста. Нищий, таким образом, не имея возможности выбирать ограничен «... в свободе обрести желаемый образ жизни» (Сен А., с. 93). В отличие от нищего подавляющее большинство людей во время поста могут выбрать одну из возможностей: держать пост или не держать.²

Нет необходимости объединять возможность повышения компетенции с возможностью реализовать их в трудовой деятельности. По своей природе они разные процессы, в которых разделяются человеческий потенциал и человеческий капитал; в одном процессе потенциал накапливается, а в другом – накопленный потенциал переходит в человеческий капитал. Эти процессы взаимосвязаны, но тем не менее могут рассматриваться раздельно. Они обусловлены разными возможностями, которые нельзя объединять в одну всеобъемлющую возможность.

Способности человека в любой деятельности совершенствуются им самим; он оттачивает свое мастерство, приобретает новые знания, накапливает практический опыт, а в целом повышает профессиональные компетенции. Технологии, используемые в работе, да и сам процесс труда постоянно совер-

² «Потенциальные возможности» личности отсылают нас к альтернативному набору функций, доступных этой личности. Таким образом, потенциальная возможность – это вид особой свободы, свободы обрести альтернативный набор функций (или проще говоря, свободы обрести желаемый образ жизни). Например, зажиточный человек во время поста, вероятно, «функционирует» в отношении еды и питания точно также, как и неимущий человек, вынужденный голодать, но «набор потенциальных возможностей» у этих двоих далеко не одинаков (первый может в принципе вкусно поесть и питаться так, как второй позволить себе не может» (Сен А., с.93).

шенствуется. Это означает, что человек, однажды получив профессиональное образование, который подтверждается дипломом конкретной специальности, может до самой пенсии работать по данной специальности. Вместе с тем ему придется постоянно работать над собой, в том числе регулярно обучаться на курсах и семинарах, проходить стажировки и др. Существуют возможности повышать компетенции в компании, совмещая накопление потенциала с их использованием в трудовой деятельности. Но если человек решит поменять место работы или должность в пределах компании, то ключевым критерием будет наличие соответствующего потенциала.

В контексте данной книги возможности – реальные условия, следовательно, их можно создавать, изменять, улучшать, корректировать, а одним словом - *адаптировать*.

Что же представляют собой возможности как некая изменяемая реальность, которую можно ощутить или по крайней мере осмыслить, чтобы среди множества альтернатив выбрать наиболее предпочтительную? Возможность - не волшебная сила, а набор факторов, создающих человеку необходимые условия для достижения определенных целей, осуществления задуманных планов. Возможности – внешние условия, находясь в которых человек накапливает потенциал (повышает профессиональные компетенции) и использует накопленный потенциал. Он в одиночку не способен повлиять на изменение условий и особенно исключительно в своих интересах. Более того, его желания могут войти в конфликт с интересами других, прежде всего, конкурентов.

Под возможностями индивида надо понимать наличие доступа к факторам, обеспечивающим его жизнедеятельность. Факторам присущи такие свойства, как ограниченность, ценность и делимость. Ограниченность факторов порождает конкуренцию за доступ к ним. Таким образом, приходим к тривиальному выводу: доступ к возможностям распределяет рынок. В свою очередь, государство перераспределяет возможности, например, в виде квот, грантов, лимитов доступа к ресурсам и другие.

Рассмотрю взаимосвязи между категориями «*способность*», «*возможность*» и «*условие*», каждая из которых играет собственную роль в развитии человека. В предыдущих разделах объяснил, что развитие человека определяется и развитием индивидуальных способностей (накопление человеческого потенциала), и раскрытием потенциала в практической деятельности. Каждый из них представляет собой вполне самостоятельный и завершённый этап развития. На каждом этапе человеку требуются соответствующие возможности, эффективность использования которых зависит от условий. Иными словами, важно создать человеку условия, благоприятствующие тому, чтобы он имел возможности развиваться и реализоваться.

Далее буду различать два вида возможностей. Первый вид – возможность развивать индивидуальные способности, тем самым, создавать человеческий потенциал. Второй вид – возможность реализовать человеческий потенциал в процессе создания благ и извлечения дохода. Например, способность к математике развивается в школе и университете, но данный потенциал раскрывается в практической деятельности, в частности, при осуществлении инженерных расчетов. Аналогично и музыкальная способность получает огранку в консерватории, а приобретенный потенциал реализуется на концертах перед искушенной аудиторией.

В практической деятельности сложно разграничить два вида возможностей, а именно, возможность развивать способности и возможность реализовать компетенции. На производстве процесс труда неотделим от совершенствования профессиональных навыков (повышение квалификации), что означает улучшение качества человеческого потенциала. Таким образом в экономической деятельности человек одновременно использует и развивает свои способности. Но экономически активный человек - не конкретный индивид, а собирательный образ, следовательно, его приобретенный опыт и навыки являются опытом и навыками множества людей, занятых в аналогичной сфере деятельности или на определенном производстве.

Возможности, по сути, два в одном: и условия, и доступность этих условий. Человеку важно не просто наличие неких факторов, но и их доступность. Тогда возникает вопрос: на каких принципах основывается доступность возможностей? В ответ приведу следующие принципы. Во-первых, свободный выбор возможностей и свободный доступ к ним. Во-вторых, равный свободный доступ к возможностям. В-третьих, справедливое перераспределение возможностей. Эти три принципа решают большинство сложных задач и обеспечивают наилучшее использование имеющихся возможностей. Наилучшее означает с максимальным экономическим эффектом для всего общества и оптимальными результатами для любого участника экономики.

Для человека любая из возможностей в контексте данной книги - не ниспосланные Богом или богами благодати, не предначертанные небесами неизбежности. Они не предсказываются гороскопами, гадалками, шаманами и прочими манипуляторами сознанием человека. Возможности создают вполне легитимные институты. Согласно определению лауреата Нобелевской премии по экономике Дугласа Норта: *«Институты – это системы, которые люди изобретают, чтобы уменьшить неопределенность в отношениях друг с другом. Институты состоят из формальных норм (законы) и неформальных правил поведения (традиции, обычаи)»* (Норт Д., с. 123). Лауреаты Нобелевской премии по экономике Дарон Аджемоглу, Саймон Джонсон и Джеймс Робинсон в своих работах углубили идеи Норта и показали, что институты влияют на развитие экономики. Именно институты создают условия для накопления человеческого потенциала и его использования в практической деятельности, тем самым обуславливают тот или иной темп развития всего общества.

К формальным институтам относятся законы и иные нормативные акты государственных органов, а также государственные организации, которые актуализируют законы и нормативные акты (официальные запреты, требования и др.). В их

природе заключается регулирующая сила, которая направляет поведение человека, делает его решения достаточно прогнозируемыми. Эти условия можно называть *нормативным порядком*. Следует подчеркнуть, что формальные нормы обязательны для соблюдения всеми, кого они касаются. Такова их действенная роль.

Неформальные институты часто называют неписанными правилами поведения, подчеркивая, что они производные от культурных ценностей. Еще одна существенная деталь - неформальные правила изменяются постепенно и медленно.

Люди добровольно придерживаются неформальных правил, чтобы стать частью социума, заслужить доверие людей, с которыми приходится или придется взаимодействовать. У человека много мотивов прилежно следовать неформальным правилам. Он осознает, что, если будет справедливым, честным и добросовестным, то эти качества упрочат его положительную репутацию, и будут не только приносить ему приятные эмоции, но и обеспечит доступ к разнообразным возможностям, например, получить желанную должность, выгодный контракт или просто трудоустроиться в условиях безработицы.

Более благоприятные возможности для жизнедеятельности в Евросоюзе, США и в ряде развивающихся стран стимулируют людей мигрировать в поисках возможности реализовать свои способности, добиться лучшей жизни. Так было столетия назад, когда миллионы европейцев пересекали Атлантику, чтобы попасть в США, куда их манила не царство либеральных ценностей, не просто хорошие условия жизни, а *«... свобода и благоприятные возможности для наиболее полного приложения своих способностей»* (Фридман М., с.15). Сегодня по всему миру движутся потоки мигрантов из менее благополучных в более благополучные страны; хотя география и масштабы миграции с течением времени меняются, но цели мигрирующих людей остаются прежними: поиск лучших возможностей для жизнедеятельности.

Повторю, возможность не является ни подарком судьбы, ни предначертанной данностью, ни проявлением «божьей

воли», ни, тем более, удачей. Она создается человеческим замыслом, и представляют собой правила, регулирующие доступ к деятельности, правила поведения, открывающие перед индивидом перспективы самореализации. В любом случае возможность связана с деятельностью индивида, доступна любому, кто имеет соответствующие притязания. Она, как аспект нормативного порядка, регулирует межличностные, трудовые и деловые отношения, не только интегрирует людей в социумы, но и упрощают их.

Возможности предоставляются индивиду его окружением и всецело связаны с эволюцией общества, его институтов и всего того, что имеет отношение к развитию человека. Они изменчивы, то есть постоянно эволюционируют, улучшаются или ухудшаются в зависимости от состояния среды действия. Им свойственны следующие основные признаки:

- возможность отражает внешние условия развития, предоставленные человеку обществом. Возможность не персонафицируется, она доступна всем или, по крайней мере, нескольким индивидам. Индивид может выбрать ту возможность, которая ему доступна и в наибольшей степени отвечает желаемым результатам;

- возможность способствует деятельности человека, прежде всего, развитию индивидуальных способностей, созданию потенциала и практическому использованию компетенций. Например, доступность конкретной работы, за которую приходится конкурировать с теми, кто имеет аналогичный потенциал;

- возможность обеспечивается институтами и, по сути, представляет собой нормативный порядок, регулирующий доступ человека к экономическим факторам. К числу социальных институтов относятся и семья, и сообщество. Важна роль государственных и рыночных институтов, адекватно реагирующих на запросы индивида;

- возможности создаются экономикой, но предоставляются рынком. Рост экономики генерирует спрос на трудовые

ресурсы, обеспечивает использование потенциала для производства благ;

- возможности могут создаваться и регулироваться государством. Оно призвано перераспределять возможности; при этом его вмешательство в рыночные процессы должны быть минимальными.

1.5 Заметная роль человеческих ценностей

Проснувшись утром и до самого сна, мы находимся в среде нашего существования. Трудимся в коллективе, общаемся с коллегами или партнерами, перемещаемся по улицам пешком или на транспортном средстве, покупаем товары, оказываем услуги и осуществляем сотни иных действий и поступков, которые регулируются незаметными для нас нормами и правилами, ставшими привычными. Обычно наши действия находятся в русле культурных традиций, социальных и трудовых обязательств или гражданских прав. Мы многого не замечаем, но эти институты существуют и от них зависит имеем ли мы работу или входим в число безработных, защищены ли мы обществом от социальных рисков или предоставлены самим себе, имеем ли шансы улучшить свое благополучие и т. д.

Любой человек живет в культурной среде, значит должен в своих поступках и поведении придерживаться общепринятых правил. Культура служит источником ценностных ориентиров и этических паттернов для индивида в межличностных взаимоотношениях, в поведении среди коллег и принятии деловых решений. Этически окрашенные неформальные правила регулируют весь уклад жизни индивида. Человек находится под воздействием таких паттернов, как стиль жизни (стандарты качества жизни), заинтересован придерживаться традиций и обычаев, чтобы поддерживать социальные коммуникации. Этические нормы ему прививаются через воспитание, принуждение и другие меры социализации.

Кроме того, всякий экономически активный человек еще и гражданин хотя бы одной страны, следовательно, обладает

гражданскими правами и несет обязанности гражданина. Его права и обязанности определяются законами, которые принимает государство, и оно же контролирует исполнение законов. При необходимости государство применяет насилие к лицам, нарушающим нормы закона или не исполняющим надлежащим образом свой гражданский долг и обязанности.

Чикагский безработный пришел к метро в надежде получить помощь. К данному поступку его подталкивала острая необходимость и просто желание получить оплачиваемую работу. Он имеет образование и оно, вероятно, ему, как и многим другим далось не легко, но стимулом перетерпеть некоторые издержки послужило получение диплома об окончании колледжа. Кратко говоря, он каждый раз делал выбор, а мотивами служили некие желаемые результаты. Он мог сделать иной выбор, чтобы получить иные результаты, но не одобряемые обществом. Здесь я постепенно подвожу читателя к мысли, что выбор человека основан не только на преследовании собственных интересов. Имеют значения *человеческие ценности* (или просто *ценности*³), которые влияют на поведение индивида. Следовательно, выбор путей достижения целей зависит от того, какими ценностями руководствуется индивид.

Ценности вырабатывались человечеством на протяжении тысячелетий. Люди научались выделять в социальных взаимодействиях те грани, которые люди ценят как желанные для всех блага, которые наилучшим образом регулируют все виды отношений, минимизируют конфликты и отвечают потребностям любого человека. Ценности служат факторами поддержания стабильности в обществе, и они ретранслируются через формальные нормы и неформальные правила.

Человеческие ценности не многочисленны, но, тем не менее, некоторые люди их не знают, о чем можно только сожалеть,

³ Понятие «ценность» используется для обозначения объектов и явлений, их свойств, а также абстрактных идей, воплощающих в себе общественные идеалы и выступающих благодаря этому как эталон должного (ООН, 2012).

особенно когда приходится слышать в выступлениях политиков или педагогов отсутствие ясного понимания сути ценностей. Ведь от базовых человеческих ценностей произрастают все нормы и правила, которые направляют нашу деятельность к наилучшим результатам. Но и мы сами, придерживаясь ценностей, становимся лучше. Скорее всего, и чикагский безработный ожидал от общества отношения к себе, основанного на человеческих ценностях.

Экономически активный человек пользуется правами гражданина и осуществляет, или, по крайней мере, имеет право осуществлять экономическую деятельность. В среде его жизнедеятельности в полной мере царствуют культурные традиции общества, прежде всего, общечеловеческие ценности. Перечислю базовые ценности: *свобода, равенство и справедливость*. Каждый из трех базовых ценностей вносит свой вклад в то, какими будут для человека условия его деятельности, как эффективно он может ими воспользоваться и какие получит результаты. Они придают нормам и правилам своеобразную легитимность и регулирующую силу, обеспечивают гармоничность отношений. Совершенно очевидно, что система ценностей определяет наши поступки, влияет на наше поведение, соответственно и на наш выбор. Более того, человеческие ценности в качестве граней норм и правил, то есть условий жизнедеятельности человека, обеспечивают то, что принято называть *человеческим достоинством*.⁴

Свобода – одна из важнейших ценностей для человека. Со-

⁴ Согласно статье 23 Всеобщей декларации прав человека: «1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. 2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд. 3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения» (ООН, 1948).

временными цивилизациями свобода признается неотъемлемым правом человека; она обнимает всех и каждого, не отдавая никому предпочтения.⁵ Свободный человек действует по своему усмотрению, без принуждения со стороны других людей или обстоятельств. В таком смысле свобода относится к условиям деятельности экономически активного человека, позволяет ему реализовать свой потенциал, достичь личных целей и наполнить содержанием собственную жизнь.

Свобода и права дополняют друг друга, а в некоторых смыслах, по сути, совпадают. Свободу можно понимать, как право действовать. Следовательно, свободный человек обладает правом на свободный выбор действий, которые считает необходимыми для достижения индивидуальных целей, но, не нарушая прав и свобод других людей. Человек, сделавший выбор свободно, ответственен за свой выбор, за его результаты.

Вместе с тем человек, находясь в обществе или социуме, не может обладать абсолютной свободой и делать все, что пожелает. Как правило, свобода индивида легально ограничивается в целях защиты интересов других субъектов или всего общества. Да, у человека должны быть широкие права действовать свободно, но, вместе с тем, рациональны некоторые ограничения. Например, государственный служащий не свободен единолично принимать решения, затрагивающие судьбы многих или несущие риски злоупотребления властью. При этом ограниче-

⁵ Идеал Джона Стюарта Милля – возможная свобода каждого для процветания всех. «Если бы все ощущали, что свободное развитие личности – одно из ведущих условий благоденствия, что это не только связующий элемент цивилизации, культуры, обучения, воспитания, но и необходимая его часть и условие всех этих вещей - то недооценка свободы не грозила бы, и установить границы между нею и общественным контролем было бы не очень трудно. Беда в том, что ценность личной самостоятельности принимают неохотно, предпочитая не замечать ее. Большинство довольно своим образом жизни и не понимает, почему он не устраивает других людей. Более того, даже большинству реформаторов самостоятельность не кажется идеалом, скорее вызывает ревность, как причина тревог и, возможно, мятежной помехи их реформам» (Милль Дж. Ст., 1993, с.24).

ния действуют в общем пространстве свободы, то есть применяется принцип: *разрешено все, что не запрещено!*

Человеку важно иметь свободный доступ и свободно делать свой выбор. Уместны пояснения. Свободный доступ – нечем и никем не ограниченное право доступа к чему-либо. Свободный выбор – выбор, сделанный без принуждения, следовательно, добровольно и осознанно. Делая свободный выбор человек верно оценивает и понимает свою ответственность за конечные результаты. Обобщая множество высказываний Бертрана Рассела, я синтезировал следующую цитату: *«свобода – не отсутствие ограничений, а возможность выбора»*. Аналогичные высказывания встречаются у других авторов.

Несвобода означает принуждение человека сделать тот или иной выбор вопреки его воле. Внешние силы лишают человека права осознанного и ответственного выбора. Так, авторитарные политические режимы ограничивают человека права выбора и права доступа. Тяготы форм несвободы на себе ощутили граждане канувшего в Лету Советского Союза. Коммунисты, объявив борьбу с тунеядством, законодательно ввели норму административного наказания. Более того, были случаи, когда людей заставляли работать против их воли и воли коллективов, куда таких людей трудоустраивали. Практиковалась другая форма несвободы: ограничивали доступ жителей сел на городские заводы и фабрики введя правило оседлости, то есть без городской прописки человек не мог трудоустроиться.

Можно принудить индивида или группу людей сделать строго определенный выбор под страхом сурового наказания за неподчинение. Люди вынужденно подчиняются слепому давлению всемогущей власти. В СССР авторитарное государство принуждало людей быть энтузиастами или производительными, но искусственный энтузиазм быстро иссякал, а производительность была не высокой. Результаты просто разочаровывали, поскольку труд под давлением не эффективен. Эффективен только внутренне мотивированный и добровольный выбор.

Свободный доступ и свободный выбор относятся к числу

граней свободы, каждая из которых играет свою роль, определяя качество человеческой деятельности. Действительно, свобода придает нам возможность делать то, что мы хотим, а не то, что мы должны по чьей-то воле. Добавлю, что человек, не обладающий свободой воли, не может сделать подлинно свободный выбор.

Равенство - фундаментальная человеческая ценность, стоящая на защите прав человека и не допускающая чьего-то преимущества в правах. Равенство лежит в основе эгалитарного общества, где каждый человек по определению равен каждому другому, и в этом смысле каждый наделен неотчуждаемыми равными правами. В эгалитарном обществе люди рождаются равными, считают себя равными, любое проявление неравенства общество подвергает строгому анализу, и при отсутствии легитимности неравенства оно осуждается и устраняется. Именно так проявляет себя на практике идеал равенства.

Из человеческой ценности произрастают принципы равенства. Мы обычно выступаем за равенство в доступе к чему-то желанному для всех, соответственно, любой из нас просто обязан согласиться с применением принципа равенства, которое дает каждому равный доступ, не отдавая нелегитимного преимущества кому-либо. Принцип равенства не различает людей по полу, расе, вере, касте, этносу, национальности и иным признакам. Все равны перед законом, а закон наделяет всех граждан равными правами и равной ответственностью. Вместе с тем законодательство может устанавливать нормы и правила неравного доступа по определенным критериям нуждаемости, о которых будет сказано ниже при описании принципа справедливости.

Люди должны относиться друг к другу как равным. Фридрих фон Хайек предельно ясно изложил, в чем заключается разница между равным отношением к людям и попытками сделать их равными: «..., когда мы обращаемся к равенству, следует сразу сказать, что истинный индивидуализм не является эгали-

тарным в современном смысле слова. Он не видит причин пытаться делать всех людей равными – в отличие от того, чтобы обращаться с ними как с равными» (Хайек Ф., 2011, с. 38).

Фридрих фон Хайек отвергает равенство возможностей, считает, что нельзя уравнивать шансы отдельных индивидов, лишив их права выбора. Он утверждает, что людям надо обеспечить равенство доступа к возможностям. Хайек дальше развивает свою идею, учитывая различия индивидуальных способностей, главным образом, из-за несходства стартовых возможностей (благосостояния и статуса семьи, инфраструктуры среды и др.). Взгляды, которые великий мыслитель изложил в ряде своих работ, можно презентовать следующей формулой: нельзя обеспечить равенство стартовых возможностей, поскольку для осуществления этой идеи придется манипулировать людьми и обстоятельствами, что совершенно несовместимо с идеалом свободы. Поэтому в свободном обществе утверждается принцип: *равные права доступа к конкурентным возможностям.*

Слово *справедливость* мы часто слышим и сами произносим, обычно не задумываясь об его смысле. Интуитивно понимаем, что справедливость служит базовой ценностью, характеризующей то, как в социуме распределяются и перераспределяются ограниченные блага. Благодаря справедливому распределению и перераспределению блага становятся доступными для тех, кто в противном случае остались бы исключенными.

Справедливость, как грань системы норм и правил, прежде всего, выступает хранителем социальной интеграции, поскольку регулирует отношения распределения, обмена и воздаяния. Мы хотим и требуем справедливости, когда нас затрагивает процесс распределения заслуг (награды, премии, похвала и др.) или наказания (штраф, выговор и др.). Нас возмущает, когда за одинаковые по качеству и количеству результаты деятельности мы получаем меньшее вознаграждение, чем коллеги. Мы негодуем, когда нас наказывают жестче и строже, чем других, кто совершил такого же характера и уровня нарушение норм или правил. В каждом из этих случаев наши чувства оскорбляют

то, что с нами обошлись не справедливо. Итак, справедливость имеет отношение к вопросам распределения и перераспределения вознаграждений и наказаний.

Джон Локк и его современники вывели ключевой принцип справедливости: в соответствии с ним справедливой или несправедливой может быть только *«метод конкуренции, но не ее результаты»* (Хайек Ф., 2006, с.242). Логическим продолжением концепции выступает необходимость следования конкурирующих субъектов правилам рыночного поведения, неважно кем установленными (спонтанно, культурными традициями или государством), но строгое следование которым считается условием справедливости. Справедливым должны быть правила конкуренции, и тогда результаты конкуренции, не зависимо от того одинаковые они или различаются, найдут моральное оправдание в терминах справедливости.

Идею Локка развил Хайек, введя в научный оборот понятие *«правила справедливого поведения»*, которые служат предотвращению конфликтов и облегчению сотрудничества, устраняя источники неопределенности. Они предназначены тому, «... чтобы дать каждому человеку возможность действовать в соответствии с собственными планами и решениями, эти правила не могут полностью устранить неопределенность» (Хайек Ф., 2006, с. 207).

Понятие справедливости относится к правовой категории, а ее предметная область – правила и отношения между субъектами (индивидами, институтами, организациями). Поведение людей в рыночном процессе может быть справедливым или несправедливым, соответственно, справедливыми или несправедливыми будут признаны результаты этих действий. Принцип справедливости всего лишь требует, чтобы мы в действиях, затрагивающих благополучие других людей, соблюдали нормы и правила, воздействующие на права других.

1.6 Возможности усиливаются ценностями

Слова *возможность* и *условие*, по сути, означают одно и то же. С

точки зрения экономически активного человека возможности – это условия жизнедеятельности, в которые он погружен. В них происходит его трудовая или предпринимательская деятельность, строятся межличностные отношения.

Выше (в разделе 1.4) я обосновал необходимость различения двух видов возможностей. Первый вид – возможность развивать индивидуальные способности и накапливать человеческий потенциал. Второй вид – возможность реализовать на практике профессиональные компетенции. Такое различие возможностей проводит разделительную линию между условиями формирования человеческого потенциала и условиями реализации профессиональных компетенций. Напомню, что человеческий потенциал и профессиональные компетенции по смысловому содержанию – одно и то же.

Условия представляют собой нормативный порядок, создаваемый нормами и правилами, регулирующими поведение экономически активного человека и всех, с кем он имеет трудовые и деловые отношения. Люди признают нормативный порядок, как объективную необходимость, поскольку, нормы и правила определяют права и обязанности сторон, минимизируют возникновение конфликтов и их остроту, сглаживают недопонимания сторон в их взаимоотношениях. Сделаю нетривиальное дополнение: качество условий и доступ к ним обеспечиваются системой базовых человеческих ценностей, о которых писал выше.

Человеческие ценности не ниспосланные свыше предписания. Они возникали эволюционно в процессе тысячелетнего человеческого опыта социализации, благодаря которым создавались и крепились сообщества, постепенно разрастаясь до крупных обществ. Ценности служат своеобразными направляющими силами должного поведения и поступка человека в социуме, что-то в роде его моральных стержней. Ценности оказывают влияние не сами по себе, но будучи впитанными в принципы, из которых произрастают нормы и правила. Ценности придают принципам и всему нормативному порядку этическую окраску.

Человек способен сделать рациональный выбор, когда ему доступ к возможностям предоставляются в соответствии с принципами, несущими в себе человеческие ценности. Таково краткое обоснование значимости человеческих ценностей, как факторов, формирующих условия жизнедеятельности индивида.

Человек желает, чтобы у него были одновременно, и свобода доступа к возможностям, и свобода выбора наиболее предпочтительной возможности. Строго говоря, свобода доступа и свобода выбора, по сути, являются правом доступа и правом выбора. Такие свободы человека как право доступа и право делать выбор из множества доступных альтернатив открывают перед ним разнообразные возможности. Свобода предоставляет индивиду широкий выбор возможностей и делает их доступными. Разумеется, ограничение в свободах сокращает альтернативные возможности. Когда человека ограничивают в некоторых свободах, то его ограничивают в соответствующих правах. Когда человек не имеет свободного доступа к возможностям развивать свои способности, то надо понимать, что он лишен права учиться по желаемой специальности, следовательно, он лишен права выбирать и место, где желает обучаться. Подобные негуманные условия крайне редки, но, к сожалению, до сих пор существуют в ряде стран.

Свобода доступа к возможностям для развития и самореализации желанна любому человеку; она укрепляет человеческое достоинство.

Свобода доступа становится глобальной тенденцией за счет охвата культурной модернизацией все большего числа стран, увеличения масштабов трудовой миграции и расширения пространства современной цивилизации. Нынешний динамично развивающийся мир предоставляет человеку, независимо от пола, расы или социального статуса, возможности для самореализации. Однако, все еще существуют культурные артефакты, которые закрывают девочкам, девушкам и замужним женщинам доступ к разнообразным возможностям для разви-

тия и самореализации. Существуют культурные традиции, в основном в форме неформальных правил, запрещающие доступ к желанным возможностям для самореализации людям из некоторых социальных групп; например, индийские касты. Цивилизованный мир отвергает традиции, унижающие достоинства человека, закрывающие перед ним пути к развитию способностей и их применению в экономической деятельности.

В свободном выборе проявляется свобода воли и способность человека принимать рациональные решения, используя знания. Знания определяется как обоснованное истинное убеждение. Поскольку свободный выбор подчинен достижению цели, то рациональный человек желает достичь своей цели не каким угодно случайно выбранным способом, но применяя соответствующие знания для решения конкретных задач и оценки их результатов. Человеку, устремленному к цели, именно рациональность помогает достичь ее. Кроме того, рациональность поведения может служить основанием для предсказания успеха в жизнедеятельности: *«... чем меньше ошибок мы делаем в рассуждениях, тем меньше провалов ждет нас в жизни»* (Пинкер С., с. 323).

Человек, сделавший свободный выбор, несет ответственность за свои действия и их результаты, поскольку он делал выбор без принуждения, то есть добровольно и осознанно. Выбор означает наличие альтернатив, которые доступны, но требуют разных ресурсов и дают разные результаты. Следовательно, свободный доступ к возможностям и свободный выбор возможностей расширяет набор альтернативных вариантов самореализации.

Свободный доступ и свободный выбор – два ключевых фактора повышения человеческого потенциала и наилучшего его использования. Свободный доступ открывает перед человеком множество путей самореализации, никто не препятствует ему приступить к поиску собственного призвания или способов участия в ней. Второй шаг – свободный выбор. Человек без принуждения, но соизмеряя свои желания со своими способно-

стями и иными критериями, выбирает одну из множества дорог, ведущих к цели.

Равенство доступа к возможностям служит формальной основой равенства жизненных шансов. Равенство жизненных шансов относится к одной из главных ценностей современной цивилизации. Принцип равенства жизненных шансов предоставляет людям: во-первых, равный доступ к возможностям развивать способности, и, во-вторых, равный доступ к возможностям реализовать свой потенциал экономической активности. Никто не может находиться в привилегированном положении, за исключением практик, когда общество в лице государства актуализирует специальные нормы, отдающие преимущества отдельным категориям граждан в строгом соответствии с принципом справедливости.

Люди неравны в своих способностях, поскольку они у всех разные от природы, что не ущемляет ничьих достоинств. У каждого из нас целый спектр способностей. Создав способ их количественного измерения, мы навряд ли найдем двух людей с абсолютно одинаковыми по количеству и качеству наборами. Но даже если у двух людей обнаружатся одинаковые способности к рисованию, то у одного из них окажутся лучшими в живописи, а у другого в рисовании портретов, и так далее. Невозможно выровнять индивидуальные способности, потому что невозможно лишить их индивидуальности в широком смысле слова, сделать из них киборгов с заданными стандартами и функциями.

Нормативный порядок, предоставляя всем равный доступ к возможностям развивать свои способности или реализовать их в практической деятельности, не определяет различия и делает людей равными в правах. Можно сказать, что у них разные способности, но равные шансы. Принцип равенства доступа к возможностям предоставляет каждому из них конкурентный доступ к возможностям, то есть только один из них в итоге станет победителем в равной конкуренции. Решающим окажется конкурентное преимущество.

Равный свободный доступ предполагает конкуренцию, а в

конкуренции имеют право участвовать все, кто желает конкурировать, поскольку доступ свободен. Разумеется, условия свободного доступа и конкуренции должны быть справедливыми. Кроме того, должны быть формально установлены критерии конкуренции. Там, где эти требования соблюдены, призером станет наилучший среди равных, и такой результат признают и те, кто проиграл в честной конкуренции. Так должен проходить любой конкурс: поступление на учебу, трудоустройство, продвижение по карьере и др.

Принцип равного свободного доступа препятствует nepo-
тизму и кумовству, закрывает дорогу некомпетентности и по-
средственности. Принцип создает условия для гендерного ра-
венства, отвергает кастовую сегрегацию, которые унижают че-
ловеческое достоинство. Очевидно, где институты способны
обеспечить равный свободный доступ любого индивида к суще-
ствующим возможностям, и за доступ надо конкурировать, там
результаты, в том числе экономические, будут достаточно вы-
сокими. Соответственно, будет достигнуто наилучшее исполь-
зование человеком своего потенциала.

Справедливость в контексте возможностей произрастает
из семян двух предыдущих принципов, касающихся таких прав,
как доступ и выбор. Опираясь на эти права (право доступа и
право выбора) субъект осуществляет рациональные действия.
Формулировка принципов выглядит следующим образом:

- свободный равный доступ;
- свободный выбор.

Человек, будучи добровольным членом группы добро-
вольно, соответственно, свободно соглашается с выбором кол-
лектива. В случае возникновения разногласий с которыми ин-
дивид категорически не согласен, он вправе покинуть группу
тем самым сделать свой индивидуальный выбор. От того,
насколько справедливы принципы и как строго им следуют,
справедливыми будут признаны их результаты.

Напомню, что справедливость актуализируется системой
норм и правил. Мы требуем справедливости на основе норм и

правил, которые определяют процесс распределения заслуг или наказания. Обоснованно возмущаемся тому факту, что вопреки установленным нормам нас неравно поощрили (или вознаградили) за совершенно одинаковые по качеству и количеству результаты работы. Мы ожидаем, что согласно правилам вознаграждение должно быть равным. Негодуем, когда нас наказывают жестче и строже, чем других, кто совершил аналогичное нарушение.

Отсутствие свободы и равенства в доступах или выборе нарушает принцип справедливости, соответственно результаты будут признаны несправедливыми. Иными словами, справедливыми должны быть правила конкуренции и методы оценки результатов, чтобы их признавали справедливыми. В свою очередь, чтобы конкуренция работала безупречно, необходимо чтобы, по крайней мере, подавляющее большинство участников строго следовало ее принципам, тогда мало кто будет сомневаться в справедливости итогов.

Порядок предоставления грантов, субсидий или льгот, правила доступа к участию в тендере или конкурсе и многие иные нормы нейтральны к персональным потребностям индивида. Иначе быть не должно. Однако существуют группы людей с особыми потребностями или находящиеся в трудных жизненных ситуациях. Общество, проявляя заботу к таким социальным группам, обычно делает исключения из общих норм и правил, говоря конкретно, в соответствии с критериями нуждаемости предоставляет им доступ к возможностям. Например, предоставляет лимитированные образовательные гранты лицам из определенных социальных групп (многодетные семьи, сироты и др.) и тем самым открывает им доступ к системе высшего образования. Это и есть то, что называют ценностным содержанием нормативного порядка. От возможностей во многом зависит благосостояние человека. Но при некоторых жизненных обстоятельствах возможности могут оказаться ему недоступными. Тогда большинство людей согласятся с тем, чтобы институты целесообразно регулировали распределение и перерас-

пределение возможностей в соответствии с принципами справедливости.

Таким образом, признается справедливым неравное распределение или перераспределение возможностей. Такое решение должно быть нравственно санкционировано. Общество признает справедливым принцип неравного распределения (или перераспределения) по определенным критериям нуждаемости, не ущемляющих достоинства человека.

Стоит обобщить изложенное, поскольку в дальнейшем часто буду упоминать о возможностях подразумевая, что их доступность, рациональность индивидуального или коллективного выбора, а также основания перераспределения возможностей напрямую зависят от того, насколько действенны принципы, насколько влиятельны их ценностные составляющие и этические аспекты. Мы принимаем как благоприятные условия жизнедеятельности современного человека, следующие нормы: все одинаково свободны, никто никого не принуждает сделать нерациональный выбор, никто никому не препятствует без законных оснований, у всех равные права. Данные нормы признаются обществом справедливыми. Общество согласно принять принцип неравного перераспределения возможностей, привносящее социальную справедливость. Есть люди с особыми потребностями, обусловленными физиологическими особенностями, социальной средой или жизненными обстоятельствами. Люди с особыми потребностями менее конкурентоспособны, следовательно, при прочих равных условиях будут иметь меньше шансов добиться успеха в жизни. Цивилизованное общество обеспечивает своим членам с особыми потребностями доступ к возможностям без конкуренции, но по определенным критериям нуждаемости. Принципы, основанные на трех базовых человеческих ценностях и оберегающие достоинство человека, обеспечат его развитие в широком смысле слова.

1.7 Потенциал создается, когда есть возможности

Человек от рождения наделен способностями, которые развиваются в течение жизни в процессе обучения и практической деятельности, пополняясь знаниями, навыками и другими компетенциями. Иными словами, создание человеческого потенциала представляет собой непрерывный процесс развития способностей. Надо подчеркнуть, что человек перенимает врожденные способности от родителей и иных предков, поэтому говорят, что он, наделен генетически обусловленными способностями (Пинкер С., Сапольски Р.).

Несомненно, накопление человеческого потенциала зависит от существующих возможностей; когда нет возможностей развивать способности, то значит нет источников для создания человеческого потенциала. Система образования является собой ту сферу, где человеку даются возможности развивать индивидуальные способности до качества потенциала. Здесь человеку предоставляются возможности получать знания, приобретать навыки, которые пригодятся в будущей практической деятельности.

Система образования структурирована, то есть существуют разные уровни от начального (школьного) образования, до самого высокого, для лиц, прошедших все предыдущие уровни. Система образования не просто выстроена иерархически, а каждый последующий уровень служит продолжением предыдущего, становится более специализированным в части подачи знаний, подготовки специалистов по определенным профессиям, углубления профессиональных компетенций. Обычно обучение по профессиям начинается с уровня специального профессионального образования и продолжается на следующем уровне в университетах и академиях. Вот так, система образования шаг за шагом обеспечивает приращение потенциала человека. От того, как выстроена система образования и каково качество услуг на всех ее уровнях зависит то, насколько высокими будет потенциал человека, и в целом качество человеческих ресурсов общества.

Человек первые систематизированные и объективные знания (не обремененные религиозными догмами) получает в общеобразовательных школах. Существуют иные организации, которые посещают дети, но все же массовыми являются школы. После школ в иерархии системы образования идут организации специального профессионального образования, колледжи, еще выше расположены университеты и академии. В каждой стране выстроена своя структура, но везде одинаковый принцип – постепенное усложнение знаний, которые может получать индивид по мере поэтапного продвижения из одного уровня системы образования в другой, более высокий.

Страны третьего мира имеют низкое качество трудовых ресурсов; человеческий потенциал среднестатистического работника растет крайне медленно из-за того, что дети не имеют возможности учиться в приемлемых условиях, по качественным учебникам и методикам, у квалифицированных педагогов. Не все гладко и в развивающихся странах, у которых есть депрессивные регионы, или где не всем детям предоставляются равные условия для получения качественного образования. В частности, в малонаселенных регионах или населенных пунктах с небольшим числом детей школьного возраста, соответственно мало учеников и, обычно, не хватает учителей. Даже когда в таких регионах доступны технологии дистанционного обучения и имеется цифровой контент, все же эти факторы зачастую не решают главную проблему – дефицит квалифицированных педагогов – ключевых компонентов учебного процесса. Как правило, правительства декларируют доступность качественного образования, но реальность рисует менее оптимистичную картину.

Напомню о том, что потенциал аккумулируется и в процессе практической деятельности, в ходе повышения квалификации на рабочем месте или обмена опытом. Поскольку потенциал прирастает по мере приобретения практического опыта, то работа по специальности оборачивается приращением профессиональных компетенций. Качество потенциала прирастает качеством технической оснащенности рабочего места, то есть

важен уровень производственных технологий (оборудование, приспособления и др.). Таким образом, изначально имеющийся потенциал будет прирастать в зависимости от целого ряда факторов. Основным факторами прироста человеческого потенциала служат условия практического использования компетенций, когда пробелы в них заполняются накоплением новых знаний и опыта. Потенциал работника будет убывать там, где нет условий для его использования.

В корпорациях могут быть приняты правила обязательного прохождения курсов повышения квалификации всеми работниками. Некоторые профессии требуют регулярного обновления или пополнения знаний; например, незнание новых технологий может привести к причинению ущерба здоровью потребителей их услуг и продукции. Соответственно коллектив заинтересован в росте квалификации своих членов в целях сохранения или повышения своей конкурентоспособности. В остальных случаях человек волен самостоятельно, то есть свободно принимать решения о том, какие свои профессиональные компетенции как, где и каким образом будет развивать.

Свободный выбор возможностей учиться и свободный доступ системе образования означает отсутствие принуждения. Есть исключения. Так, школьное образование, по крайней мере, среднее образование обязательно для всех детей. Законодательное принуждение родителей, но не детей, относится к обязанностям государства. Эта обязанность закреплена в Целях устойчивого развития, принятых в 2015 году Генеральной ассамблеей ООН. Четвертая цель сформулирована так: *«Обеспечение всеохватывающего и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех»* (UN 2015). Правительства стран, подписавших декларацию, берут на себя обязательства, что к 2030 году все девочки и мальчики будут получать бесплатное и качественное начальное и среднее образование.

Зачастую детские мечты и увлечения дают верные ориентиры для свободного выбора будущей профессии, но ребенок,

как правило, не знает всех ее плюсов и минусов, не умеет прогнозировать последствия выбора. Безусловно важна профессиональная ориентация в школе, помощь детям в выборе будущей сферы приложения своих способностей. Вероятно, во взрослой жизни человеку придется неоднократно менять специальность или профессию, и такую возможность дает современная система образования.

Свободный доступ и свободный выбор имеют рыночные смыслы. Доступ является аналогом рыночного предложения услуг образования в разрезе конкретных специальностей, профессий, знаний и иных компетенций. Выбор, в свою очередь, аналог рыночного спроса человека на услуги образования в разрезе конкретных профессий и специальностей, новых знаний и иных компетенций, которые человек хочет приобрести для накопления своего потенциала. Доступ (предложение) и выбор (спрос) существуют в системе подготовки и переподготовки специалистов, повышения квалификации. Когда нет предложения, нет доступа, и когда нет спроса – не возникнет выбор.

При отсутствии спроса на специалистов узкого профиля не будет сделан выбор на получение соответствующего образования; при отсутствии предложения образовательных программ по подготовке инженеров в области авиации не будет доступа к получению соответствующего образования. Такая ситуация означает, что нет условий, к которым человек искал бы доступ. Снижение количества желающих получить строительное образование обернется снижением выбора.

На рынках труда могут возникнуть локальные очаги спроса на работников чрезвычайно узких специальностей, подготовка которых в системе образования страны крайне затратная и низкого качества. Возникшая проблема обычно решается подготовкой кадров за рубежом. Такое решение приняли в Японии во время «реформ Мейдзи», в годы послевоенного восстановления Южной Кореи; сегодня наблюдаем в ряде развивающихся стран. В Казахстане в 1993 году была учреждена образовательная стипендия «Болашак» для обучения граждан страны в зарубежных университетах. Финансировать обучение

за рубежом рационально и эффективно, поскольку способным индивидам предоставляется возможность получить не только специальность, востребованную в национальной экономике, или получить научную степень, но и приобрести полезные специальные навыки и исследовательский опыт. В выигрыше и общество; национальная экономика получает фактор развития в качестве экономически активного человека с востребованными профессиональными компетенциями.

Развитие человека зависит от большого количества факторов, и среди них выделяю равный доступ к возможностям получить желаемое и качественное образование на любом его уровне (школьное, специальное профессиональное, университетское и др.). Равенство доступа не противоречит распределению возможностей по справедливым правилам, прежде всего для предоставления жизненных шансов лицам отдельных категорий, о которых говорилось выше.

Много вопросов и дискуссий вокруг дифференцированного подхода к школьному обучению. Особые вопросы вызывают всевозможные элитные и интеллектуальные школы, число которых растёт. Естественно, что дети различаются способностями, а среди них есть и такие, которые признаются талантами даже сверстниками. Но таких немного, думаю, исчисляются единицами среди сотни сверстников. Подавляющее большинство детей показывают вполне нормальные способности, необходимые и достаточные для освоения современных образовательных программ. Разница в способностях становится заметным в подростковом возрасте и становится заметной в молодые годы, когда человек применяет свои способности в экономической деятельности.

Система образования должна обеспечивать людям равный доступ к своим организациям на всех уровнях. Здесь важно отметить, что человек свой выбор должен сделать добровольно, не под давлением. Человек волен самостоятельно выбирать какие способности он будет развивать, какую специальность получит. Главное не столько доступность образования в общем,

сколько доступность конкретного образования. Число желающих получить конкретное профессиональное образование, например, медицинское, может превысить мощности медицинских университетов. В таком случае неизбежна конкуренция и она наилучшим образом отбирает наиболее достойных, поскольку конкуренция, по определению, беспристрастна, справедлива. Но институты также перераспределяют возможности получить образование среди граждан, по различным причинам не способных конкурировать. Такое перераспределение тоже должно быть обществом признано справедливым.

Система образования постоянно эволюционно развивается. Она совершенствует образовательные стандарты и платформы: онлайн-школы, интернет учебники, университеты при корпорациях и др. Сегодня человек находится в окружении всевозможных цифровых платформ и без труда может найти почти любую интересующую информацию, которая может повысить его профессиональную компетенцию. Он удаленно в режиме онлайн может получить консультации, заниматься в виртуальных группах и учиться. В настоящее время незнание языка оригинала источника информации не служит серьезным препятствием для получения востребованных знаний. Google переводчик легко справляется с задачей перевода иностранного текста или аудио выступления на любой достаточно распространенный язык. Не стоит сильно сетовать на качество перевода; оно повышается из года в год, одновременно создаются новые и совершенствуются существующие гаджеты.

Мир движется в сторону персонализации образования, когда каждый человек по своим способностям и желаниям будет получать знания, разработанные именно для него. Уже сегодня искусственный интеллект способен заменить педагога по некоторым предметам, но его услуга пока многим недоступна из-за высокой стоимости. То, что сегодня дорого, завтра станет дешевле. Есть одно обстоятельство: опасность дифференциации потенциалов, обусловленное неравенством доступа к возможностям для получения желаемого образования. Лучшие возможности пока будут доступны ограниченным индивидам или

группам, что угрожает постепенно разрушить единство общества. Крайне важно обеспечить всем равный доступ к возможностям получать образование, соответствующее способностям и объективным желаниям.

Обеспечение доступа к образованию сталкивается с необходимостью целенаправленно распределять квоты, гранты и иных ресурсов, открывающих возможности тем, кто по объективным или субъективным причинам недостаточно конкурентоспособен. Можно сказать, что тем самым им гарантируются возможности получить качественное образование в колледжах и университетах. Принцип справедливости должен лежать в основании принятия решений. Большую часть квот распределяет государство (оплачивает из бюджета) лицам из малообеспеченных слоев населения, жителям депрессивных регионов, то есть все тем, кто по объективным обстоятельствам не смог получить качественное образование на предыдущих этапах или уровнях.

Существуют ряд обоснований справедливости целевого распределения квот. Приведу только два из них.

Во-первых, справедливо, когда лицам предоставляется возможность компенсировать неблагоприятные обстоятельства жизни, плохое качество образования, полученное в объективно некачественных условиях. Здесь в качестве аргумента выступает принцип социальной справедливости, дающий человеку шанс получить качественное образование.

Во-вторых, эффективно предоставлять доступ получить качественное образование тем, кто принесет обществу существенный экономический эффект. То есть сопоставляется эффект от рыночного варианта распределения доступа к ресурсам с эффектом от целенаправленного распределения. Здесь в качестве критерия выступает эффективность.

В приведенных обоснованиях справедливость понимается в ее истинном смысле – распределение возможности в качестве ограниченного общественного блага по критериям нуждаемости или целесообразности с точки зрения общества.

Справедливо, когда все дети имеют равный доступ к качественному школьному образованию. Вместе с тем, справедливо, когда отдельные категории детей отбираются для обучения в специальных школах, то есть им предоставляются особые условия и обучение проводится по особым программам. В данном тезисе речь идет об одаренных детях. Вот здесь в умах родителей возникают конфликты между объективными этическим нормами и субъективными желаниями. Мы не можем запретить родителям стремиться сделать гениев из своих детей, посвятив себя раскрытию их талантов. Это один из факторов эволюции. Но общество в лице государства не должно идти на поводу эгоизма родителей и сепарировать детей, дифференцировать их по социальному статусу семьи. Нет необходимости описывать букет негативных последствий для психики личности, которое проявится во взрослой жизни.

Человеку свойственно оценивать свой потенциал, сопоставлять со своими способностями доступные возможности для их развития. Мы обычно знаем себе цену. Уверены в своих способностях, иногда переоцениваем, что не всегда приводит к негативным последствиям, скорее всего, позитивно влияет на наши действия. Вопрос в том, насколько желаниям развиваться соответствуют те возможности, которые доступны в реальности. Иногда, к сожалению, приходится сталкиваться с тем, что кто-то менее способный чем мы, получает преимущества в доступе к возможностям или лучшие возможности.

1.8 Этические грани человеческого потенциала

Многие в резюме после указания своих профессиональных компетенций, перечисления опыта работы, дипломов и сертификатов, добавляют какими индивидуальными качествами обладают. Обычно отмечают коммуникабельность, креативность, аккуратность и исполнительность. Тем самым они считают, что отмеченные качества улучшают их потенциал. Такой прием часто дает ожидаемый эффект. Работодатель обращает внимание

на эти индивидуальные грани человека. Действительно, индивидуальные качества не просто повышают привлекательность человека, но представляют собой форму потенциала, его дополнительный компонент, проявляющийся в профессиональной деятельности. Узнать, что человек аккуратен или креативен можно только тогда, когда можно увидеть его в работе, результаты его работы. Индивидуальные качества достаточно четко заметны на фоне профессиональной деятельности, в трудовых и деловых отношениях.

В любом обществе существуют этические нормы, которые обеспечивают взаимопонимание и взаимодействие людей. Этические нормы представляют собой правила, которые регулируют поведение человека в межличностных, деловых и трудовых отношениях с другими людьми. Перечень норм довольно большой. Человек может не знать о каждой из них, но интуитивно придерживается, следуя общим установкам, желая быть органичной частью социума, получать от него поддержку и иметь доступ к общим благам.

Этические нормы влияют на отношение человека к профессиональным обязанностям, на качество работы, на взаимоотношения с коллегами и т. д. От того, как аккуратно он придерживается этических норм и правил, определяющих его поведение при взаимодействии с окружающими людьми, во многом будет зависеть его благосостояние и благополучие. Этичное поведение человека приветствуется коллективом, и он получает адекватное отношение к себе от коллег. Мы в обыденной речи поведение такого человека называем этичным, нравственным, моральным, добродетельным и др.

Большинство людей в повседневной деятельности обычно придерживается этических норм и правил. Многие из них такое поведение относят к своим моральным принципам, считают некой внутренней установкой. Этически окрашенное поведение некоторых людей материально мотивированно. Всех объединяет понимание, что потенциал человека, подкрепленный его индивидуальными этическими установками, может дать лучший результат, чем при их отсутствии.

Отмечу, что профессиональная этика, нормы которой обязаны придерживаться представители ряда профессий (врачи, журналисты, адвокаты и др.), входит в число основных компонентов профессии. Они обязаны придерживаться их. Другое дело, когда человек в своей деятельности добровольно придерживается этических установок, понимая, что от этого зависят конечные результаты труда.

Потенциал работника коллектива наилучшим образом раскрывается в благоприятных моральных условиях. Совершенно очевидно, что в коллективе, где ценится не только профессионализм работника, но и уважаются его достоинства, человек, как правило, работает высокопроизводительно.

Создание благоприятных условий зачастую находятся в компетенции руководителя компании, ее менеджеров. У предпринимателя (работодателя) существует свой перечень качеств, которые служат его потенциалом при ведении бизнеса с партнерами, управлении компанией, в отношениях с конкурентами и др. Доброжелательный, уважающий достоинства работников, обладающий социальным интеллектом предприниматель будет, скорее всего, успешным. И, напротив, редко добиваются успеха авторитарные и чванливые предприниматели. Подведу черту простой истиной: этические качества менеджера компании, в специальной литературе называемые социальным интеллектом, служат компонентами его потенциала, улучшают его предпринимательские таланты.

Этические качества человека открывают ему дорогу к возможностям. Способности добропорядочного человека и способности бесчестного человека могут дать одинаковые результаты, но выбор работодателя, скорее всего, падет на первого претендента.

Вновь прибегну к аналогии со станками из первого раздела. Предположим, первый станок наносит вред окружающей среде выбросами отходов, сильно шумит и вибрирует, а второй – прямая противоположность: нет загрязняющих выбросов, бесшумен и не вибрирует. При условии одинаковой производи-

тельности выбор покупателя, скорее всего, падет на второй станок. Так и в случае, когда работодатель выбирает работника на вакантную должность обращает внимание на то, какие побочные «позитивные» или «загрязняющие» эффекты он принесет в коллектив. Пользуются спросом работники трудолюбивые, креативные, дружелюбные, коммуникабельные, аккуратные и иными качествами, которые усиливают человеческий потенциал.

Все индивидуально, соответственно чрезвычайно сложно определить, насколько повлияли на конечный результат честность или аккуратность. Действительно, работники с одинаковыми компетенциями, работая в одинаковых условиях, обычно, достигают разных результатов труда. Наиболее очевидная причина состоит в том, один работник аккуратный и обязательный, а другой небрежный и с легкостью нарушает свои обязательства. Первый работник будет более успешным, чем второй поскольку в перспективе сможет найти более доходную работу или клиентов. При выборе кандидата на вакансию обычно предпочтение отдают добродетельному с репутацией этичного человека.

Вполне вероятно, что два человека с одинаковыми компетенциями и навыками одну и ту же работу выполнят с разными результатами: первый качественно и в срок, второй некачественно и затянул со сроком выполнения. В чем причина? Один из верных вариантов ответа – причина во внутренних индивидуальных свойствах, которые обычно называют *личностными качествами* или *этическими гранями потенциала*. Вероятно, первый аккуратно придерживается стандартов профессиональной этики, а второй - небрежен. Вполне логично предположить такие последствия: карьера и благосостояние первого сложится лучше, чем у второго. И талантливые индивиды девальвируют свои способности из-за плохой репутации.

Этические грани человека, дополняющие его потенциал и проявляющиеся в его практической деятельности, называют

добродетельностью. Под добродетельностью понимают одобряемые социумом поступки человека, которые он совершает сознательно и бескорыстно. Добродетельный человек творит добро безвозмездно, считая это своим моральным долгом. Моральная философия утверждает, что *«добродетельность отражает индивидуальную мораль через поведение индивида в различных социальных обстоятельствах»*. Согласно Иммануилу Канту *«Добродетель есть моральная твердость воли человека в соблюдении им долга, который представляет собой моральное принуждение со стороны его законодательствующего разума, поскольку этот разум сам конституируется как сила, исполняющая закон»* (Кант И.). Таким образом, добродетельное поведение отражает ответственное отношение индивида к своему моральному долгу.

Добродетельность относится к личностным качествам экономически активного человека и повышает его человеческий капитал. Нельзя утверждать, что добродетельный человек высокопроизводителен. Скорее, своей добродетельностью он прямо или косвенно повышает свои доходы (заработную плату, прибыль). Когда добродетельность накладывается на производительность труда, то конечные результаты в денежном измерении могут быть высокими. Профессиональные способности человека, подкрепленные добродетельностью, повышают его конкурентоспособность при продвижении по карьерной лестнице или, когда решается вопрос сокращения кадров. Репутация добродетельного человека дает предпринимателю конкурентные преимущества и повышает вероятность заключения выгодных контрактов (система оценки рисков, должная осмотрительность).

Основными критериями добродетельного работника являются: *качественный труд*, а также неукоснительное соблюдение *трудовой и технологической дисциплины*. Добродетельность предпринимателя одобряется не только трудовым коллективом, но и обществом. Сложно не согласиться с таким распространенным мнением: если предприниматель рационален и законопослушен, тогда его очень высокие доходы не будут осуждаться

в обществе, поскольку он их заработал честно.

У индивида, нередко нарушающего нормы и правила, то есть имеющего проблемы с законопослушностью, большинство остальных добродетелей попросту будет или нивелировано, или искажено. У такого человека рациональность может стать серьезным испытанием: быть честным или свою нечестность оправдать рациональностью. И наоборот, законопослушный человек выиграет и от честности, и от рациональности, и от других добродетелей, которые дополняя друг друга создадут не просто потенциал для успеха в бизнесе и управлении коллективом, но и обогатят содержание его личности.

Честность и правдивость повышают производительность труда, доход работника и предпринимательскую прибыль по нескольким причинам. Эти добродетели создают в коллективе атмосферу доверия и уважения, укрепляют сотрудничество, снижают риск конфликтов и в целом повышают эффективность экономической деятельности. Предприниматель, который честен со своими партнерами и клиентами, завоеует их доверие, что приведет к повышению прибыли. Аккуратные люди более внимательны к деталям и меньше склонны совершать ошибки. Бережливость приводит к снижению затрат и повышению прибыли, в частности, бережливый предприниматель использует ресурсы рационально.

Человек сам решает в конкретной ситуации быть ему добродетельным или нет. Таков свободный выбор человека, в котором отражается одна из его личностных граней. Он должен понимать, что его человеческий капитал зависит не только от производительности труда и профессиональных компетенций, но и от добродетельности.

Благодаря личностным качествам индивида повышается его человеческий капитал. В этических гранях индивида содержится внутренняя энергия человека, усиливающая его производительность и эффективность в той мере, в какой эти качества используются в экономической деятельности. «Своекорыстный интерес» не обязательно конфликтует с этикой. По сути, эта внутренняя энергия человека, и в связке с профессиональными

компетенциями увеличивает конечный результат. За то, что кто-то «просто хороший человек» мало кто будет доплачивать, в том числе зарплату. Но если этическое качество приносит экономический эффект, то работодатель не откажется доплачивать. Тривиальный вывод таков: высококлассный специалист с хорошей профессиональной компетенцией и плюс к этим качествам обладающий репутацией добродетельного человека имеет высокие шансы хорошо трудоустроиться или получать выгодные заказы и в целом эффективно использовать свой человеческий потенциал.

1.9 Влияние ценностей на производительность человеческого потенциала

Возможности применить потенциал играют ключевую роль в трансформации потенциала в капитал. Количественное значение человеческого капитала определяется размерами доходов (зарботная плата, предпринимательская прибыль и др.), которые приносит индивиду его человеческий потенциал от использования в экономической деятельности. На размер человеческого капитала влияют условия труда. В безопасных и не причиняющих вреда здоровью условиях производительность труда выше, чем в плохих. Вне всякого сомнения, в благоприятных условиях растет эффективность использования профессиональных компетенций. Вместе с тем, ключевым фактором эффективного использования человеческого потенциала, следовательно, повышения уровня человеческого капитала является качество институтов, обеспечивающих доступ к возможностям.

В контексте данного раздела понятие возможности означает не просто условия, необходимые и достаточные для проявления активности или использования потенциала ради занятия чем-то интересным. Здесь буду говорить о возможностях, представляющих собой условия для извлечения дохода от использования человеческого потенциала. Ясно, чем качественнее институты и больше доходы экономически активного человека, тем выше оценивается его человеческий капитал.

Экономически активному человеку необходимы благоприятные условия для деятельности, которые позволят ему с максимальным эффектом использовать потенциал. Разумеется, и применение потенциала должно быть рациональным, а доходы достаточными для приращения благосостояния. Здесь играют роль институты, создающие экономические условия деятельности.

Структура национальной экономики, а вместе с ней и структура занятости, дают информацию о том, какие существуют возможности для экономической деятельности. Анализируя информацию можно предполагать о том, как структура экономики и занятости будут влиять на уровень человеческого капитала - будут повышать или, наоборот, окажут давление? Известно, что отрасли различаются уровнями трудоемкости, соответственно вносят неравный вклад в совокупный спрос на трудовые ресурсы, в том числе в разрезе специальностей и профессиональных компетенций.

Сказанное выше относится, главным образом, к спросу работодателей, обеспечивающих занятость наемных работников. Вместе с тем в экономике имеется большое количество тех, кто самостоятельно обеспечивает себя работой. Самостоятельно занятые работники (самозанятые, фрилансеры и др.) – самый многочисленный массив экономически активных людей в подавляющем большинстве стран мира. Многие фрилансеры находят работу через цифровые платформы, кардинально меняя трудовые отношения. Одни специализируются на услугах, которые можно оказывать дистанционно в любой точке мира, другие обслуживают отдельные местности или оказывают услуги, требующие физического присутствия. Международная организация труда отмечает, что экономика платформ в некоторых странах стремительно растет.

У большинства самозанятых доход меньше, чем средняя заработная плата в национальной экономике, то есть доход не достаточен для обеспечения собственного развития. Более

того, у них нестабильная и негарантированная работа, и они берут на себя связанные с условиями работы риски. Надо отметить еще один существенный риск – отсутствие (или низкий уровень) должного контроля над условиями труда, заработной платой, временем и интенсивностью работы. Все приведенные факторы обуславливают низкий уровень человеческого капитала среднестатистического самозанятого. Чем больше их в структуре занятых, тем ниже эффективность использования обществом своих трудовых ресурсов.

Фундаментальные человеческие ценности (свобода, равенство и справедливость) влияют на то, какие возможности имеются у экономически активного человека использовать свой потенциал. Напомню, что слово *возможность* несет смысловую коннотацию – *мочь что-то делать при определенных условиях*.

Обратимся к принципам, основанным на этих человеческих ценностях. Нет необходимости доказывать, что человек желает иметь свободный доступ к разнообразным возможностям и делать свой выбор свободно, то есть без принуждения; он также желает иметь равный доступ выбору возможностей среди множества альтернативных вариантов использования своих профессиональных компетенций; и он не возражает, чтобы часть доступных возможностей перераспределялись уполномоченным органом в интересах тех, кто по разным объективным причинам лишен способности конкурировать, но могут принести себе и обществу пользу, если им будет предоставлена возможность реализовать свой потенциал в практической деятельности.

Свобода в контексте возможностей для реализации человеческого потенциала имеет два аспекта: свобода выбора и свобода доступа к сферам экономики и видам деятельности для приложения компетенций. Напомню, что свобода означает не принуждение к чему-то или отсутствие препятствий к индивидуальному выбору. Есть и более глубокое понимание, а именно: наличие выбора возможностей сама по себе свобода. Человек,

лишенный выбора уже не свободен, поскольку ограничен. У него или нет выбора, или предоставлен только один вариант, от которого он не может отказаться.

Свободный выбор – это еще и осознанный выбор, за результаты которого человек персонально несет всю полноту ответственности. Человек, сделавший самостоятельно выбор направлений и способов приложения своих профессиональных компетенций, обычно более эффективен, чем тот, кого принудили сделать выбор или у кого не было альтернативы. Сделав самостоятельно свободный выбор, он уже волен не делить с кем-либо успех за конечные результаты, равно как и вынужден признать свою вину за неудачи.

Свободный выбор возможности трудиться означает наличие множества альтернативных вариантов, среди которых человек выбирает наиболее приемлемый с точки зрения рационального использования своих профессиональных компетенций для извлечения как можно большего дохода. Так, работники могут выбирать благоприятные условия труда или работу, сопряженную с рисками и трудностями, но призом будет более высокая заработная плата.

У человека может возникнуть обстоятельство отсутствия выбора, что вынуждает его работать, не выбирая профессию, чтобы только заработать на жизнь. В противном случае человек столкнется с трудностью обеспечения даже собственного благосостояния, не говоря о благосостоянии членов семьи. Когда нет свободного выбора, но есть только один безальтернативный вариант – значит человек лишен одной из степеней свободы.

Свободный доступ – это доступ по выбору человека на любую работу. Разумеется, он должен соответствовать квалификационным требованиям. Требования к профессиональным качествам претендента не лишают человека права на свободный равный доступ к участию в конкурсе на вакансию. Работодатель вправе устанавливать требования, например, наличие диплома о специальном образовании, сертификатов об обучении на курсах и семинарах государственные лицензии и иные документы,

характеризующие профессиональные компетенции работника. Могут быть установлены ограничения, которые должны быть легальными и не носить дискриминационный характер. В частности, принцип свободы доступа отвергает ограничения по ряду признаков, прежде всего, таким как: пол, этнос, национальность, раса, вероисповедание, каста. Перечисленные признаки не влияют на качество труда, но дискриминируют человека, унижают его достоинство, лишают его прав на самореализацию.

Равенство доступа к возможностям, создаваемым обществом, входит в число наиболее ценимых человеком прав. Всем людям, независимо от их пола, возраста, национальности, социального происхождения или других факторов, это право дает равный доступ к возможностям найти достойную работу с достойной заработной платой или открыв свой бизнес стать предпринимателем. Действие данного права подпитывает конкуренцию, мотивирует человека быть производительным и креативным, следовательно, обуславливает рост человеческого капитала. Оно экономически активному человеку открывает доступ к самореализации. Но то, как эффективно индивид использует свое право – его личный выбор.

У каждого из нас индивидуальные предпочтения в части приложения своих талантов, собственные карьерные цели, поэтому мы высоко ценим свободный равный доступ к возможностям. При этом понимаем, что придется конкурировать за доступ к тем самым возможностям реализовать свой потенциал в экономической деятельности. Аналогичные позиции людей в масштабах компании, отрасли или всей экономики дает наилучшие результаты, что мотивирует социумы строго придерживаться этой нормы.

Свободный выбор индивида, сделанный им в условиях свободного равного доступа к возможностям, кладет всю ответственность за конечные результаты на его плечи. Словом, ответственность персональная. Вместе с тем, свободный выбор возможностей, а также свободный равный доступ к этим воз-

возможностям – идеал современного экономически активного человека.

Рынок предоставляет большое количество разнообразных возможностей, за которые надо конкурировать. Конкуренция – справедливый распределитель ограниченных ресурсов среди множества конкурентов. На рынке труда ресурсами выступают рабочие места, а конкурентами – претенденты на существующие вакансии. Только в условиях честной конкуренции рабочие места получают те, кто наиболее соответствует своими качественными данными конкретной должности. Правила конкуренции могут предъявлять претендентам определенные квалификационные требования, что не означает ограничение свободного доступа. Такие требования придают конкуренции рациональность, то есть выбор победителя обосновывается его соответствием заданным критериям. В итоге результаты конкуренции признаются справедливыми, поскольку победитель определился с учетом конкурентных преимуществ (профессиональные компетенции, стаж работы, специальные знания и др.).

Мы искренне возмущаемся, когда чья-то несправедливость затрагивает нас или наших близких и знакомых. Вызывает наше негодование несправедливость при приеме на работу или продвижении по служебной лестнице, когда игнорируются профессиональный опыт или не оцениваются должным образом компетенции. Подобные факты воспринимаем как проявление несправедливости. Обычно считается, что в частных компаниях меньше несправедливости, поскольку лица, принимающие решения о приеме на работу или продвижении работника по карьерной лестнице, заинтересованы в максимально эффективном использовании потенциала человека. Действительно, менеджеры объективно заинтересованы в высоких результатах компании, следовательно, в их интересах принимать на работу компетентных специалистов и назначать на вакантные должности достойных претендентов. Будучи справедливыми в подборе кадров, частные компании добиваются высокой производительности труда, следовательно, и роста уровня человеческого

капитала работников.

Справедливость проявляется и тогда, когда по критериям нуждаемости распределяется доступ к возможностям. Среди нас много людей, которые по тем или иным причинам, часто не зависящим от них, оказались в жизненных обстоятельствах, снижающих их человеческий потенциал; есть трудоспособные люди, но с особыми потребностями. Свободный равный доступ к конкурентным возможностям снижает их экономическую активность, но они желают работать. Им нужен особый доступ к возможностям в форме отбора соответствии с критериями нуждаемости. Такой доступ обычно предоставляет государство, определяя критерии нуждаемости и справедливые правила предоставления неконкурентного доступа, в том числе порядок целевого трудоустройства. Это и есть справедливость институтов, когда по определенным правилам перераспределяется часть вакансий, рабочих мест и иных способов реализации человеком своего потенциала. Разумеется, приоритетом остается извлечение дохода от экономической деятельности.

Кроме того, среди нас живет немало одаренных людей или специалистов чрезвычайно редких профессий, которым целесообразно создавать персональные условия в интересах всего общества.

Ни государство, ни его законы не могут учесть все многообразие индивидуальных потенциалов, чтобы создать каждому человеку персональные благоприятные условия для наилучшего использования профессиональных компетенции в трудовой деятельности. В целом государство и законодательство тогда близки к созданию наилучших условий, когда предоставляют всем равный доступ к возможностям проявлять свои способности на деле. Говоря «все» рискуем попасть в затруднительное положение, так как у некоторых людей, как уже сказано выше, могут быть особые потребности из-за физических, психологических или иных индивидуальных особенностей. Именно о таких людях должно позаботиться государство, чтобы принцип равного доступа к возможностям не стал причиной их исключе-

ния из справедливой конкуренции. Институты должны предоставлять им равный доступ на рынок труда, но по особым справедливым правилам. Таков тот минимум, который уравнивает шансы всех экономически активных людей реализовать или иметь доступ к возможностям реализовать свой потенциал, и получить доход, то есть преобразовать человеческий потенциал в человеческий капитал.

1.10 Социальный капитал индивида

Человек социален по своей природе. Мы не можем существовать вне социума. Каждый из нас часть одного из многочисленных и разнообразных его видов: группа, команда, трудовой коллектив, партия и др. Человеческая природа эволюционировала так, что *«... наше психическое устройство предполагает особые эмоции и особый образ мышления, предназначенные для жизни в обществе <...> с определенными взаимоотношениями, которые складываются между людьми»* (Буайе, с. 42).

Много авторов, в том числе Анвар Грейф обоснованно утверждают, что внутригрупповые социальные связи усиливают коллективные действия. Кроме того, индивиду выгодно быть органичной частью группы, пользоваться коллективными благами и находиться под защитой социума. Таковы основные мотивы объединения людей для создания группы. В узком кругу друзей и коллег человека знают достаточно хорошо: его привычки, способности и предпочтения. В таких условиях он может рассчитывать на взаимопонимание и взаимность, на индивидуально настроенные отношения. Его способности могут получить наилучшее применение, а при необходимости и дополнительные огранки.

Каждый член социума обязан следовать установленному в нем порядку. Мы с детства начинаем понимать, что выгодно подчиняться неким неписанным правилам команды, и что нас ждут неприятности, даже если попытаемся их нарушать. По-взрослев и став надежным, в широком смысле слова, членом

коллектива мы можем быть уверенными в том, что коллеги поддержат, а когда понадобится их помощь, то помогут. Соглашаемся, что если кто-то проявит асоциальность, например, в крайних формах пренебрежет правилами группы, то коллектив вправе применить меры принуждения к такому индивиду или отторгнуть его.

Социум служит человеку неким источником общественных благ и возможностей для самореализации, гарантом защиты от жизненных рисков и поддержки. Социум заботится о своем члене предоставляя возможности, защиту и поддержку во многих жизненных обстоятельствах, повышая его благополучие и благосостояние. Забота социума доступна индивиду при соблюдении, по крайней мере, двух условий: признания индивида членом группы, а также аккуратного соблюдения индивидом правил членства. Факторы заботы социума, положительно влияющие на благополучие и благосостояние человека, принято называть *социальным капиталом*.

Термин «социальный капитал» был впервые введен французским социологом Пьером Бурдьё. Он под социальным капиталом понимал полезные социальные связи и в одном из своих работ определил его как «... набор фактических или потенциальных ресурсов, которые воплощают устойчивую сеть институционализированных отношений на основе знакомства и признания» (Bourdieu, P., 1980, 2). Бурдьё позже дает более краткую формулировку социального капитала: «совокупность ресурсов, накопленных в результате участия в социальных отношениях» (Bourdieu, P., 1986). Бурдьё относил социальный капитал к числу ресурсов жизнедеятельности и индивида, и группы. В дальнейшем термин «социальный капитал» был развит Джеймсом Коулманом. В своей книге «Социальный капитал в производстве человеческого капитала» Коулман дал более широкое определение социального капитала, включив в него такие элементы, как доверие, взаимность и нормы сотрудничества (Coleman J.). Он считал, что социальный капитал является фактором экономического роста и развития общества.

Роберт Патнэм определил социальный капитал как совокупность неформальных правил и социальных связей, которые позволяют людям взаимодействовать друг с другом для достижения общих целей (Putnam R.). Он выделил три основных элемента социального капитала: этические нормы поведения (моральные обязательства), социальные ценности (доверие и пр.) и социальные связи (родственники, друзья, знакомые, группы, союзы, сообщества и др.). В концепции Патнэма особого внимания заслуживают формы социального капитала доступные от участия в институтах гражданского общества (профсоюзы, объединения предпринимателей и др.).

Определение «социального капитала», данное Патнэмом, сосредоточено на доверии, нормах и сетях, которые приносят пользу не только отдельному человеку, но и обществу в целом. В работах Патнэма социальный капитал превратился в меру участия, гражданской активности, социального доверия и инклюзивности. Патнэм расширил концепцию социального капитала, рассматривая его как источника общественного блага, как созидательную силу гражданского общества.

Согласно взглядам Бурдье и Коулмана социальный капитал дает экономическую выгоду только членам группы, то есть именно членство приносит преимущество. Их определения можно вкратце обобщить так: социальный капитал – групповая норма, создающая экономическую ценность для ее членов. Есть логика в данной теории: социум, обладая некими ресурсами, делится ими только со своими участниками. Вне всякого сомнения, в приоритетном порядке именно члены коллектива получают предложение по обучению на курсах повышения квалификации, трудоустройству или продвижению по карьерной лестнице, соответственно, они будут в числе обладателей высокого человеческого потенциала и человеческого капитала. Нетрудно разглядеть преимущества групповой идентичности: она упрощает взаимность и коллективное участие, требует внутригрупповой лояльности и подчинения неформальным правилам.

Коулман обнаружил другой аспект групповой идентичности – социальные связи способны изменять поведение людей. Он предположил, что успех в некоторых закрытых группах обусловлен «закрытостью» или изолированностью социальных связей и их способностью устанавливать ожидания и обязательства. Данное предположение вытекает из упомянутой выше теории. Действия, которые укрепляют внутригрупповую сплоченность, таят в себе опасность исключения (отчуждения, изоляции) посторонних. Закрытая форма коллективизма затрудняет вхождение в группу новых членов, а в этом заключается одна из угроз групповой идентичности (Фукуяма Ф.).

Усилия по созданию закрытых групп, то есть связывание социального капитала с групповой сплоченностью и обособленностью, затрудняют доступ сторонних субъектов в социум, к его социальному капиталу. Патрик Браун верно описал угрозу для человеческого потенциала и капитала: *«Группы, развивая идентичность, подчеркивают признак членства, и используют собственные правила для предотвращения доступа «чужих». В конце концов доступ к социальному капиталу станет исключительным»* (Brown P.). Тем самым группа, используя институциональные рычаги для предоставления привилегий своим членам, ограничивает «чужих» в свободном доступе к накопленным ресурсам, создающим определенные возможности.

Групповая идентичность, затрудняющая «чужим» доступ к возможностям, входит в конфликт с культивируемым в обществе принципом свободного равного доступа. Правила, укрепляющие внутригрупповую лояльность, легко предписать и не сложно выполнять, но они несут в себе высокий риск того, что придется идентифицировать «чужих» по признакам, которые могут унижать их человеческие достоинства.

В современном мире расовая сегрегация постепенно пошла на убыль. В то же время актуализируются новые идентичности. Много примеров, как небольшие социальные группы, опираясь на свои права, добиваются особого доступа к экономическим возможностям и тем самым создают прецеденты, нарушающие принципы равенства и справедливости (Мюррей Д.).

Исключение, подпитываемое социальным капиталом, может быть проблематичным, когда его применяет группа меньшинства, но довольно влиятельная. Сплоченная группа лиц с совпадающими экономическими интересами признается отличительной чертой современных коалиций, которые могут создавать управляемые сообщества, культивировать идеи, лозунги и политический дискурс.

Тем, кто заботится о регулировании доступа к возможностям, создаваемым социальным капиталом надо быть осторожным и понимать, что придется исключать тех, кто находится за пределами группы. Возможности в группе включают в себя права на ограниченные ресурсы. Ограниченность ресурсов обуславливает отказ в таких правах лицам, не являющимся ее членами. Так возникает угроза социального исключения – обратная сторона групповой идентичности. Групповая идентификация опасна, когда ее применяет группа, способная использовать силу законов для сохранения своей собственной сплоченности, льгот и привилегий. К ним относятся закрытые клубы, советы предпринимателей и др.

В своей первоначальной концепции социальный капитал представлял собой неявную силу, способствующую трансформации межличностных отношений в человеческий капитал. Индивидуальный интерес был ключевым аспектом первого определения социального капитала. Роберт Патнэм разглядел в социальном капитале фактор развития социумов и общества. В своем определении он сосредоточил внимание на доверии, нормах и сетях, которые приносят пользу не только отдельному человеку, но и социуму, и обществу в целом. Патнэм приписывает социальному капиталу благотворные эффекты, такие как: снижение уровня безработицы и бедности, высокий уровень образования населения. Таким образом, социальный капитал становится своеобразным общественным благом, открывающим человеку доступ к различным возможностям в различных сферах общества. Как и многие теории, имеющие социологические корни социальный капитал наполняется новым содержанием и

обретая дополнительные грани, становился многослойным и не простым для однозначного понимания.

Социальный капитал способствует повышению знаний и профессиональных компетенций человека. Человек, имеющий широкие социальные связи, может получить информацию о возможностях обучения; источниками информации могут быть друзья, которые обучаются или уже закончили обучение. Работник, имеющий прочные социальные связи с коллегами, получает полезную информацию о новых возможностях повышения производительности своей работы, перенимает их опыт. Член профсоюза или организации, защищающей права работников, находится в правовом пространстве, которое повышает его возможности наилучшим способом реализовать свои компетенции, в частности работать в достойных условиях и получать достойную оплату труда. Предприниматель, опирающийся на поддержку своих полномочных организаций, имеющий широкие социальные связи, более успешен и целеустремлен в своем бизнесе. Таким образом, социальный капитал оказывает положительное влияние на использование человеком своих знаний и профессиональных компетенций, а также на эффективность его экономической деятельности.

Существенна роль социального капитала в обеспечении использования человеческого капитала. Социум, признающий протекцию легитимным фактором, убежден, что потенциал человека будет использован наилучшим образом и для человека, и для социума, и для общества в целом. Социум может способствовать своему члену в трудоустройстве, учитывая его особые компетенции или профессиональные навыки, при прочих равных условиях с конкурентами. Но если такая протекция нарушает принятые в обществе нормы и правила, то есть вступает в конфликт с нормативным порядком, то она нелегитимна и не должна практиковаться. Нелегитимная протекция нарушает принцип равного доступа экономически активного человека к возможностям реализовать свой человеческий потенциал.

Тот коллектив благоприятствует экономической деятель-

ности человека, в котором культивируются отношения, создающие благоприятные эмоции. Данное качество трудового коллектива характеризуется как проявление социальной ответственности. Действительно, заботу друг о друге можно наблюдать во многих дружных коллективах. Неудивительно, что мы сильно предрасположены к добровольному объединению в социумы для создания благоприятных условий. Среди множества факторов, создающих благоприятный климат, выделю некоторые: эмпатия, доверие, альтруизм, солидарность. Их объединяет более широкое понятие – поведение. Их можно обобщить под такими названиями, как социальный интеллект, поскольку отношения носят выраженный социальный характер. Таким образом, экономически активные субъекты формируют социальный капитал для общей пользы социума и состоящих в нем членов.

Социальный капитал способствует росту благосостояния человека через его развитие, а фактором развития служат доступные возможности для самореализации. Социальный капитал служит своеобразным мерилom общественного здоровья. Он влияет на качество жизни в регионе или стране, что подтверждается историей многих народов. Поэтому правительства в целях повышения уровня жизни менее обеспеченных слоев населения оказывают содействие местным сообществам в том, чтобы они могли расширить возможности своих членов в получении качественного образования и применения навыков в трудовой деятельности. В частности, обеспечивают местные сообщества экономическими и иными ресурсами, которые становятся доступными человеку, благодаря социальным связям (Банерджи А.).

1.11 Законы физики в энергии человеческой активности

На протяжении всей главы я настойчиво различал человеческий потенциал и человеческий капитал. В первом разделе (1.1 «Чикагский безработный») упомянул две физические величины - потенциальную и кинетическую энергию. Подчеркнул,

что человеческий потенциал отождествляю с запасенной (накопленной, аккумулированной) энергией, а человеческий капитал – с измеренными результатами работы энергии. Думаю, полезно рассмотреть в деталях сходства между природой человеческой активности и различными видами энергий. В данном разделе обосную взаимосвязи между человеческим потенциалом и человеческим капиталом по аналогии с названными физическими величинами. Для понимания нижеизложенного достаточно знать школьный курс физики. Но если у вас нет желания вспомнить физику и погрузиться в тонкости физических законов, чтобы разглядеть в них те аспекты, которые помогут понять различия между «уметь делать» и «мочь делать», то переходите во вторую главу.

Аналогия между человеческой энергией и формами физической энергии, существующими в природе, не пустая абстракция. Аналогия действительно прослеживаются.

В физике под энергией понимают способность объекта совершать «работу». Все то, что человек знает и умеет, что содержится в его памяти, и что он использует или готов использовать в любой момент – составляют его потенциальную энергию. Даже когда человек лежит без дела на берегу моря или дома на диване, без усталости ходит по офисам компаний в поисках работы или сидит у метро в ожидании предложения работы – он сохраняет в себе свою потенциальную энергию, которая пока никак не проявляется. Диплом и сертификат только подтверждают наличие потенциала. Из курса физики известно, что запасенная энергия может быть преобразована в другие формы, такие как электрическая энергия, кинетическая энергия, тепло или излучение. Потенциальная энергия человека преобразуется в иную форму энергии, когда она используется для совершения работы, результатом которой является созданный продукт или оказанная услуга.

Известны следующие виды запасенной энергии: гравитационная (запасенная в весе объекта поднятой над поверхностью Земли); эластичная (запасенная в деформированных объ-

ектах); электрическая (запасенная в заряженных частицах); химическая (запасённая в молекулах и атомах). Большинство видов накопленной энергии связаны с силовыми полями, такими как гравитационное и электростатическое. Например, предметы обладают потенциальной энергией адекватно своему положению в гравитационном поле.

Когда физики говорят об электрической энергии, то мысленно видят картину взаимодействия частиц (носителей энергии, имеющих массу) в электрическом поле. Физики говорят, что на заряженные частицы действуют внешние силы, заставляющие их двигаться и оказывать воздействие на все, что встречаются на своем пути.

Такова вводная информация, которой достаточно для погружения в более сложные физические законы, опираясь на которые опишу процессы накопления человеческого потенциала, преобразования его в энергию человеческой деятельности и возникновения человеческого капитала. Далее буду проводить параллели между энергией, заключенной в человеческой компетенции и его активности с одной стороны, а с другой стороны - физическими процессами, связанными с двумя видами энергии: электрической и гравитационной.

Как создается потенциальная энергия в электричестве?

В электростатике элементарной физической величиной принимается заряженная частица (заряд). Его аналогом в человеческом потенциале служит единица знания. Надо понимать, что это весьма условная величина.

Если представим человека в качестве электрического аккумулятора, то аналогом энергии аккумулятора будет человеческий потенциал (профессиональные компетенции).

Конкурируют между собой экономически активные люди за доступ к возможностям. Соответственно конкурируют разные виды, типы и формы аккумуляторов. Строго говоря, конкурируют не аккумуляторы, но их производители или продавцы, однако не будет серьезной ошибкой считать, что конкурируют аккумуляторы. Главное, чтобы конкуренция протекала в рамках норм и правил отбора как работников, так и аккумуляторов.

Во время зарядки аккумулятора электрическая энергия передается из источника питания через проводник. Электрическая энергия преобразуется в химическую энергию, которая запасается в аккумуляторе. Во время эксплуатации аккумулятор «садится» и нуждается в подзарядке, то есть в пополнении энергии.

Теперь обратим взор на человека. Он получает знания в системе образования: в школе – базовые знания, а в колледжах и университетах – специальные профессиональные знания. Если человек свои знания не будет пополнять, то их уровень постепенно снизится, а сам человек станет неконкурентоспособным.

Что происходит, когда аккумулятор в действии?

Аккумулятор «оживает» тогда, когда его подсоединяют к цепи (так в физике называют систему проводников и электрических приборов). Энергия аккумулятора через проводник поступает в электрические приборы (компьютер, микроволновка, электродрель, электрический станок, двигатель автомобиля и др.). Сами электрические приборы состоят из множества электрических компонентов (лампочки, транзисторы, резисторы и др.). И проводник, и приборы со всеми их компонентами служат системой, в которых заряд аккумулятора (электроны) используется как фактор. То, как соединены проводник и электрические приборы в цепь, а также свойства проводника (его диэлектрическая проницаемость), принципы работы приборов и их компонентов – все это обеспечивает то, как эффективно используется аккумулятор. Естественно, работа системы основана на физических законах.

Пока аккумулятор не подсоединен к цепи, электроны условно неподвижны, находятся в ожидании соединения. При соединении аккумулятора к цепи внутри него возникает электродвижущая сила (ЭДС) в результате химической реакции. Например, в автомобильном аккумуляторе возникают электрохимические процессы на границе соприкосновения электрода с электролитом. Образно говоря, ЭДС выталкивает электроны аккумулятора в цепь, то есть ЭДС заставляет электроны двигаться

от «минуса» к «плюсу». Важное замечание – ЭДС должна преодолеть обратную силу со стороны электростатического поля в цепи.

Итак, ЭДС – сила, которая способна генерировать электрический ток и поддерживать его в течение неопределенного времени. Основная задача ЭДС – толкать электроны в определенном направлении. Надпись на аккумуляторной батарее «6V» информирует о величине ЭДС.

Теперь приведу параллели с человеческой деятельностью. Во-первых, аналогом ЭДС выступает человеческий потенциал, состоящий из знаний, навыков и опыта, готовых к использованию в экономической деятельности. Во-вторых, система проводников и электрических приборов цепи, схема их соединения и правила подключения представляют собой модель производственной технологии, в которой используется человеческий потенциал. В-третьих, физические и химические характеристики проводников (прежде всего, диэлектрическая проницаемость) и электрических приборов, по сути, аналоги условий труда или условий ведения бизнеса.

Как течет электрический ток?

Электрический ток течет в электрическом поле, которое создается заряженными частицами. В электрическом поле на заряженные частицы оказывает воздействие электростатическая сила. Иными словами, электростатическая сила совершает работу над заряженной частицей, перемещая ее в электрическом поле. Направление электростатической силы совпадает с направлением силовой линии, проходящей через точку, где находится электрический заряд. Количественная оценка электростатической силы выражает ее величину между двумя точечными зарядами. Сила зависит от величины зарядов, расстояния между ними и диэлектрической проницаемости проводника.

Изложенное покажу на примере деятельности экономически активного человека.

Конкретные знания текут в поле профессиональных (специальных) компетенций индивида, которое создается уже использующимися в экономической деятельности индивидуальными компетенциями. Здесь под словом «поле» надо понимать не то, что «умеет» делать экономически активный человек, а то, что он уже «может» делать и делает. Чем выше уровень компетенций человека, чем больше граней у его профессионализма, тем эффективнее он использует в свои знания в практической деятельности. Образно говоря, знания, навыки и опыт «движутся» в поле профессиональных компетенций по направлению от «умений» вообще к «может» сейчас. Иными словами, сила компетенций совершает работу по применению конкретных знаний в конкретной профессиональной деятельности.

Направление силы компетенций совпадает с направлением профессиональной специализации человека. Количественная оценка силы компетенций выражает величину разницы между уровнем профессиональных компетенций индивида и квалификационными требованиями к работнику данной специальности на данном рабочем месте. Величина силы компетенций адекватна силе креативности работника, его внутреннему настрою на производительный труд.

Аналогом диэлектрической проницаемости проводника являются условия среды профессиональной деятельности. Условия характеризуют то, насколько свободен доступ к возможностям реализовать профессиональные компетенции, каковы условия труда, способствует ли корпоративная этика полному использованию способностей работника?

Что такое электрическое напряжение, и что является его аналогом в деятельности человека?

Электрическое напряжение - физическая величина, равная разности потенциалов между двумя точками электрического поля. Электрическое напряжение между точками А и В электрической цепи (или электрического поля) – скалярная физическая величина, значение которой численно равно работе электрического поля, совершаемой при переносе единичного электриче-

ского заряда из точки А в точку В. Разница энергии в точках создает электрическую силу (напряжение между точками), которая действует на заряды и вызывает их перемещение. Чем больше разница потенциалов, тем больше напряжение. При подключении аккумулятора к электрической цепи возникает разность потенциалов между положительным и отрицательным полюсами, что создает электрическое поле, которое способствует движению электронов в проводнике, создавая ток.

Электрическое напряжение обеспечивает работы различных электроприборов – от простых лампочек до сложного электронного оборудования. Можно сказать, что электрическое напряжение совершает работу.

Теперь электрическое напряжение рассмотрим на примере деятельности экономически активного человека.

Аналогом подключения аккумулятора к электрической цепи является вовлечение человека в трудовую деятельность.

При соединении аккумулятора к проводнику возникает разность потенциалов между положительным и отрицательным полюсами. Возникает электрическое поле, которое способствует движению электронов в проводнике, создавая ток. Выше я отметил, что аналогом электрического поля является *поле профессиональных (специальных) компетенций индивида*. Слово «поле» означает массив способностей и компетенций, которые человек уже использует в своей деятельности.

Напряжение в терминах человеческой деятельности сформулирую как *давление профессиональных компетенций*. Для любой профессиональной деятельности требуются минимальные знания, навыки и опыт; их еще называют квалификационными требованиями. Разность потенциалов означает разность между компетенциями работника и квалификационными требованиями для выполнения данной работы. Компетенции работника по определению не могут быть ниже квалификационных требований (работник не сможет справиться со своими профессиональными функциями). Чем выше компетенция работника от требуемого уровня для выполнения профессиональных функций, тем весомее будут результаты его работы. Действительно,

разность между квалификационными требованиями и фактическим уровнем компетенций работника определяет избыток компетенций, которые человек может дополнительно вложить в работу. Таким образом, поскольку знания, по сути, представляют собой энергию человеческого потенциала, то аналогом электрического напряжения будет превышение профессиональных компетенций, фактически используемых человеком для выполнения конкретной работы над квалификационными требованиями.

Электрическое напряжение создает электрическую силу. В свою очередь компетенции человека создают силу приложения знаний на рабочем месте, то есть использование знаний в процессе труда. Силы компетенций совершают работу по применению индивидуальных знаний в экономической деятельности в рамках профессиональной специализации человека. Величина силы адекватна силе креативности работника, его внутреннему настрою эффективно проявить свои способности.

Напряжение обуславливает движения электрических зарядов, и такое движение называют током. Чем больше напряжение, тем больше работы может совершить ток.

Закон Ома гласит, что сила тока зависит от напряжения:

$$I = U / R, \quad (1)$$

где I – сила тока; U – напряжение; R – сопротивление проводника (диэлектрическая проницаемость). Закон Ома в приложении к человеческой деятельности можно трактовать следующим образом: сила знаний человека, интенсивность работы с использованием умений (I) зависит от того, как он применяет на практике профессиональные компетенции (U). Отмечу, что имеют значения условия среды (R), в которой совершается работа. Итак, чем выше профессиональные компетенции человека, тем больше работы он выполнит при благоприятных условиях среды.

Теперь опишу человеческий капитал в контексте законов физики.

Электрическое напряжение связано с мощностью следующей формулой:

$$P = U \times I. \quad (2)$$

Аналогом мощности выступает производительность труда (при использовании определенной технологии). Из уравнения (2) следует, что чем выше профессиональные компетенции человека, и чем интенсивнее он работает, тем большее производительность труда.

Преобразовав формулу, получим уравнение $I = P/U$, которое означает, что чем выше производительность фактора производства (P), который человек использует в работе, прикладывая свое умение (U), тем больше работы сможет выполнить, например, произвести больше продукции. Здесь очевидна аналогия с человеческим капиталом. Подчеркну, что компетенции человека прирастают медленно: $U = \text{constant}$.

В физике в разделе механика рассматриваются два вида энергии: потенциальная и кинетическая энергия. В физике потенциальную энергию определяют, как энергию, которую предмету придает гравитационное поле (энергия притяжения Земли). Так, предмет, поднятый над поверхностью земли, обладает потенциальной энергией. Потенциальная энергия ($E_{\text{пот}}$) груза, поднятого над землёй, прямо пропорциональна его массе (m), ускорению свободного падения (g) и высоте нахождения груза над землёй (h) и вычисляется по формуле:

$$E_{\text{пот}} = m \times g \times h. \quad (3)$$

Чем выше поднят предмет над землей, тем больше будет накопленная потенциальная энергия. Изменив высоту положения груза, мы изменим его потенциальную энергию.

Предмет движется (падает) вниз под действием силы тяжести (притяжения):

$$F = m \times g, \quad (4)$$

Сила тяжести, действующая на груз, совершает работу. Кинетическая энергия предмета равна работе, которую сила тяжести должна совершить, чтобы разогнать предмет до определенной скорости:

$$E_k = (mv^2)/2, \quad (5)$$

где v - скорость движения предмета.

Неподвижный предмет ($v = 0$) не обладает кинетической энергией ($E_k = 0$).

Представим себе механическую конструкцию, в которой груз поднимается на высоту при помощи лебедки и закрепляется посредством блокирования лебедки. В конструкции имеется генератор электрического тока, турбина которого вращается при движении груза вниз. Нас не интересует способ преобразования прямолинейного движения груза во вращательное движение турбины генератора.

В любой момент лебедка может быть разблокирована. Когда груз двинется вниз, одновременно завертится турбина генератора, вырабатывая электрический ток. Таким образом, с помощью данной конструкции сила гравитации (сила притяжения) используется для выработки кинетической энергии движения груза вниз, которая далее преобразуется в электрическую энергию.

Какие аналогии потенциальной и кинетической энергии можно увидеть в экономически активном человеке? Аналогии существуют, но надо приложить изрядное воображение, чтобы разглядеть схожести. Начну с того, что придется в механической конструкции представить свойства человека. Прежде всего, необходимо массу предмета ассоциировать с массивом знаний в головном мозге индивида. Строго говоря, накопленные в мозге

человека знания имеют массу, равную сумме масс нейронных связей, возникших в результате обучения. Пусть это микроскопическая величина, но все же объективная.

Процесс подъема груза ассоциируется с процессом обучения, накопления актуальных знаний. Как груз при подъеме запасается потенциальной энергией, так и человек накапливает востребованные профессиональные компетенции.

На груз действует сила гравитации – внешнее поле, в котором находится вся конструкция. Сила гравитации придает подвешенному предмету вес, который, по сути, является его запасенной потенциальной энергией. Запасенной энергией человека служит его человеческий потенциал, представляющий собой накопленные востребованные профессиональные компетенции и иные полезные знания.

Отмечу, что востребованность компетенций и полезность знаний, можно сказать их весомость, определяется силовым полем рыночного спроса. Именно спрос характеризует, насколько весом человеческий потенциал индивида, насколько притягательны его профессиональные компетенции, насколько они соответствуют профессиональным стандартам.

Наступает момент, когда предмет начинает движение вниз под воздействием силы тяжести. Известно, что сила тяжести совершает работу, пропорциональную высоте положения предмета над уровнем земли. Имеет значение и расстояние, на которое перемещается груз при свободном падении.

Проведу аналогию с человеческой деятельностью. Наступает момент, когда индивид начинает практическую деятельность (производить продукцию, оказывать услуги или просто выполнять работы), используя свои профессиональные компетенции. В результате деятельности индивида возникает его человеческий капитал; если нет работы, то нет и результатов, следовательно, нет человеческого капитала. Таково краткое описание аналогии физических законов в человеческой активности.

Конечные результаты труда зависят от условий, в которых совершается работа, каковы правила оплаты труда и другие

факторы, влияющие на производительность труда. Среди факторов важнейшими считаются производственные технологии (в широком смысле слова). Так, количество электрической энергии, которую произведет механическая конструкция, зависит от технических характеристик генератора. Чем технологически совершеннее генератор по сравнению с аналогами, тем больше энергии он выработает при прочих равных условиях. Аналогично и в экономической деятельности человека: чем совершеннее используемые им технологии, тем производительнее его труд, то есть будут большими (в натуральном и денежном измерении) результаты труда и, соответственно, будет большим человеческий капитал.

ГЛАВА 2

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

2.1 Вместилище человеческого потенциала

Вторую главу начну с краткого знакомства с самым сложным творением природы, который поистине служит вместилищем человеческого потенциала – головной мозг человека. Наука продвинулась далеко вперед в раскрытии тайн процессов, протекающих в головном мозге, изучая нейронные связи с различными видами активности человека. Все же многие процессы и механизмы до сих пор остаются не до конца изученными и понятыми. В частности, много тайн хранит удивительный механизм памяти, без которой невозможно не только сохранять знания, но и извлекать их по мере необходимости, чтобы использовать. Остается неразгаданной природа сознания. Этим вводным предложением, я осторожно ступаю в сферу науки, имеющую прямое отношение к человеческому потенциалу, к его основным аспектам, но о которой у меня весьма поверхностные познания.

Новорожденный ребенок наделен природой определенным потенциалом в форме рефлексов, необходимых и достаточных для выживания в первые дни жизни. Ребенок плачет, когда голоден и сосет грудь матери, чтобы попить молоко. Как доказывает Стивен Пинкер, «лист не чистый»! Мозг человека изначально содержит базовую информацию, что-то в роде программного обеспечения компьютера, который необходим и достаточен для его функционирования, а также дальнейшего пополнения новыми софтами. Именно мозг служит вместилищем всей информации, которая составляет потенциал человека.

Способности формируются и хранятся в мозгу человека и это доказано нейробиологией, которая продолжает находить все больше эмпирических подтверждений (Дамасио А., Сапольски Р., Пинкерт С., Ramachandran V. S. and Sandra Blakeslee). По мере развития мозга индивида в процессе обучения и приобретения практических навыков создаются и накапливаются нейронные связи. Нейронные связи проявляются в моторике пальцев рук гончара или хирурга, автослесаря или повара. Все, что мы знаем и умеем, материализуются в нейронных связях

(нейронные паттерны) нашего головного мозга. Мозг, точнее нейроны, посылают команды клеткам ног и рук, речевым и иным органам для действий, которые воплощаются в конкретных результатах. В свою очередь, нейроны мозга получают обратную информацию для контроля результатов, чтобы по мере необходимости вносить коррективы в действия человека и выстраивать новые нейронные связи, которые станут новыми крупными «умениями». Так пополняются полезные, необходимые для жизнедеятельности и развития человека, знания по мере возникновения новых нейронных связей. Соответственно, человек теряет полезные знания, когда разрушаются нейронные связи, в результате снижается его способность развиваться.

Головные мозги людей (детей и взрослых) состоят из примерно равного количества нейронов, имеют одинаковую структуру и биологические свойства (Eagleman D.). Научно доказано, что головной мозг мужчины такой же какой у женщины. Абсолютно неразличимы головные мозги азиатов, африканцев или европейцев, совершенно одинаковы мозги у людей с разными цветами кожи. Следовательно, человеческий потенциал не имеет половых, расовых или этнических особенностей. Поскольку потенциал человека содержится в его головном мозге, а мозг одного человека не отличается от мозга другого индивида, за редким исключением (небольшие отклонения в весе от среднестатистической величины), то потенциал экономически активного человека – исключительно его индивидуальные когнитивные способности.

В основе человеческого потенциала лежат врожденные способности. Развивать человеческий потенциал означает придавать огранку способностям индивида, шлифовать уже имеющиеся грани, формировать новые компетенции. Чем выше уровень конкретной генетически обусловленной способности, тем лучше будет результат ее «огранки». Именно грани способностей отражают профессиональные компетенции экономически активного человека, от которых зависит эффективность его деятельности, а также качество конечных результатов (Кажыкен М., 2023).

Человеческие способности многочисленны и разнообразны, например, к творчеству или спорту, а в этих видах можно выделить способности к музыке, поэзии, изобразительному искусству, к легкой атлетике, футболу, единоборству и так далее. У каждого человека имеются какие-либо индивидуальные способности, по крайней мере, способности к труду. Встречаются люди с разнообразными способностями, но нередко люди с физическими или иными недостатками, снижающими их конкурентоспособность.

Среди способностей обычно выделяют умственные способности - интеллект. Линда Готтфредсон интеллект определяет, как *«способность рассуждать, строить планы, решать проблемы, мыслить абстрактно, понимать сложные идеи, быстро обучаться и учиться на собственном опыте»* (цит. из Нисбетт Р., с.13). Под интеллектом понимают способности познавать окружающий, то есть то, *«... что мы в повседневной речи обозначаем фразами «уловить суть», «разобраться в происходящем» или «сообразить, что делать»* (Нисбетт Р., с. 14).

В научной и популярной литературе можно встретить множество разновидностей интеллекта, например, эмоциональный (или социальный) интеллект, который обнаруживается в способностях индивида верно воспринимать чужие эмоции, понимать человеческие чувства, анализировать их причины и др. Эмоциональный интеллект ценится в группе, поскольку обеспечивает дружелюбные межличностные отношения, создает благоприятные условия для совместной деятельности. Дэниел Гоулман посвятил эмоциональному интеллекту целую книгу, в которой показывает, что эмоции играют особую роль в достижении успехов в трудовом коллективе (Гоулман Д., 2024). Большинство работодателей высоко ценят коммуникативные навыки работников, их способность адаптироваться к условиям в коллективе. Существуют другие виды интеллектуальных способностей, представляющих собой «умения», главная роль которых заключается в том, что они определяют профессиональные успехи. В дальнейшем под интеллектом (любого вида) буду

иметь в виду когнитивный фактор, от которого зависят результаты практической деятельности человека.

Потенциал экономически активного человека (человеческий потенциал) – его индивидуальные способности к рациональной экономической деятельности. Данное определение весьма краткое и не проясняет многие аспекты рассматриваемого свойства человека, поэтому определение буду постепенно дополнять на протяжении данного раздела книги.

Особо выделяю две важнейшие функции головного мозга, лежащие в основе интеллекта, без которых не может существовать человеческий потенциал: сознание и память.

Все нами ценимые способности человека, от творчества и научных идей до добродетельного поведения возникают благодаря головному мозгу. Вместе с тем человек наделен сознанием, что его отличает от всех живых существ на планете Земля. Именно благодаря сознанию человек способен анализировать прошлое, воспринимать настоящее и планировать будущее. Антонио Дамасио, утверждает, что *«... сознанию мы обязаны приумножением знаний и развитием науки и техники – двух направлений, по которым мы пошли в попытке справиться со всеми теми сложностями и возможностями, которые оно перед нами раскинуло»* (Дамасио А., с. 301). Для принятия решений мы рассуждаем, используя знания, а это и есть проявление сознания. Совершенно ясно, что сознание расширяет и усиливает способности индивида, повышает эффективность интеллекта; иными словами, интеллект становится нечто иным, чем просто багаж знаний.

Сознательное обдумывание подключает память – функцию головного мозга, отвечающую за запоминание, хранение и воспроизведение информации. То, как работает эта функция все еще остается объектом исследований нейробиологии и других смежных наук. Но одно совершенно очевидно - память увеличивает уровень интеллекта. Здесь уместно вспомнить аналогию человеческого потенциала с аккумуляторной батареей. Индивид свои способности, в том числе интеллектуальные способности может развивать и совершенствовать, оттачивать до

уровня мастерства, таланта. И в этом ему помогает память, благодаря которой накапливаются знания, в концентрированном виде отражающие его компетенции вести конкретную профессиональную деятельность. Нейронауке известно, что в заучивании того или иного рода информации участвуют различные участки мозга. Но пока нет полного понимания механизма запоминания. Добавлю, что память бывает индивидуальная и внешняя. Индивидуальную память мы связываем с головным мозгом человека. Что касается внешней памяти, то она, по сути, внешний фонд знаний, из которого человек черпает необходимую информацию. Возможность человека иметь доступ к внешней памяти многократно увеличивает его интеллектуальный потенциал.

В человеческом потенциале заключена способность индивида к деятельности, его созидательная энергия, жаждущая реализации и ищущая возможности. Человеческий потенциал уникален и у каждого индивида отличается гранями его профессиональных компетенций: специальными знаниями, подтвержденными дипломами и сертификатами; практическим опытом, о чем может свидетельствовать стаж работы; навыками и другие способностями, которые при необходимости формально доказываются. Разнообразие граней, их уникальность делает индивида неповторимым в своей профессии и служат факторами, благодаря которым он конкурирует с другими людьми. В современной высокотехнологичной экономике ценятся специалисты с конкретными профессиональными компетенциями, необходимыми и достаточными для выполнения определенных функций. Поскольку истинная конкуренция – это такая конкуренция, которая происходит в условиях свободного выбора, равного доступа, а также справедливых норм и правил, то добиваются больших успехов креативные люди.

Раньше было достаточно человеку получить профессиональное образование или просто быть грамотным, но теперь с усложнением технологий надо постоянно интеллектуально

развиваться. Несомненно, экономически активный человек будущего – индивид, обладающий не только компетенциями, но и постоянно адаптирующийся под меняющиеся условия.

Человеческий потенциал усиливается нравственными компонентами граней, особенно теми, которые влияют на конечные результаты деятельности. Имеет значение и добродетельность человека, в частности креативность, следовательно, развитие потенциала включает и огранку этических аспектов человека, прежде всего, воспитание в нем добродетельности. Способности не могут быть охарактеризованы как моральные или аморальные, положительные или отрицательные. Такowymi могут быть намерения человека или способы использования способностей. Развитие как прививание человеку культурных ценностей означает формирование социального интеллекта, который ему необходим для взаимодействия с другими людьми.

Знания накапливаются в социуме и представляют собой внешнюю память индивида, откуда он черпает необходимую информацию. В широком смысле накопленные знания можно условно назвать *фондом интеллектуального потенциала*. Из данного фонда человеку знания передаются носителями информации, среди которых особо выделяются учителя (педагоги, наставники). Чем больше фонд интеллектуального потенциала общества, и чем эффективнее способы передачи информации, тем быстрее развивается человеческий потенциал у среднестатистического экономически активного человека и выше качество индивидуального потенциала. Факты для подтверждения тезиса можно черпать из истории человечества. Действительно наибольших успехов добивались общества, в которых культивировалось просвещение и, наоборот, приходили в упадок общества, в которых на смену цивилизационным принципам приходили всевозможные религиозные или идеологические догмы, противоречащие теории эволюции. Подчеркну, что накопленный обществом фонд знаний обычно соответствует уровню его развития

2.2 Человеческий потенциал формируется в социуме

В начале сформулирую три тезиса. Во-первых, индивид свои способности развивает и совершенствует, постоянно накапливая человеческий потенциал. Во-вторых, индивид развивается и как личность, впитывая человеческие ценности и этические нормы. В-третьих, уровень человеческого потенциала индивида во многом зависит от уровня развития общества и социума, в которых протекает его жизнедеятельность.

Теперь поясню различия между двумя словами: «человек» и «индивид», которые обычно объединяют размытым понятием «субъект». Все мы относимся к виду социальных существ, которых обобщенно называют человек, подразумевая, что у нас общие видовые признаки и характеристики. Человек будучи социальным существом интегрирован в социум (семья, коллектив, группа и др.), следовательно, развитие человека, по сути, эволюция социального существа. Должен добавить, что каждый человек – индивид, обладающий уникальными характеристиками и способностями. Слово индивид используют тогда, когда надо обособить субъекта, выделить его из множества людей. Развитие индивида всегда уникально, потому что индивидуально.

Обобщу изложенное следующим тезисом: накопление человеческого потенциала состоит из следующих двух процессов: развитие индивидуальных способностей, и эволюция человека, как вида. Иными словами, наше развитие протекает не только индивидуально, поскольку каждый из нас индивид, но и в целом как вида, которого обобщенно называют - человек. Понятия *развитие* и *эволюция*, по сути, совпадают, но отражают различные уровни процесса накопления человеческого потенциала.

Краткая формула эволюции такова: изменения носят случайный характер, но естественный отбор вносит фундаментальный порядок, создавая тенденцию. Эволюция человека на основе конкуренции означает случайный характер изменений, и такой точки зрения придерживаются те интеллектуалы, которые обосновывают свои взгляды на системе научных знаний о

природе всего живого. Принцип свободного равного доступа к возможностям и справедливые правила конкуренции выявляют наилучших. Таким образом, развитие человека протекает не индивидуально, а в целом как вида, то есть имеет место естественный отбор среди множества субъектов и это множество развивается эволюционно.

Конкуренция происходит внутри вида – человек конкурирует с человеком. Конкурируют повар с поваром, водитель такси с водителем такси, хирург офтальмолог с хирургом офтальмологом, а строитель со строителем. По сути, происходит конкуренция аналогичных способностей и компетенций. Так, повар не конкурирует с водителем такси, как и хирург офтальмолог не конкурирует со строителем. Нет конкуренции на конвейере или ином технологическом процессе, где заняты множество людей, связанных общей целью, и каждый из которых выполняет свою узкую функцию. Вместе с тем конкурируют группы работников аналогичных конвейеров или коллективы, производящие одинаковую продукцию.

Человек развивается среди людей, будь то в семье, школе, университете, коллективе или в более крупной общности. Эволюцию человека надо рассматривать в контексте развития общества, а также составляющих его социумов. Существуют два подхода к пониманию развития общества: эволюционный (неодарвинизм) и гуманистический (антидарвинизм).

Сторонники гуманистического подхода считают, что общество моделирует весь процесс развития человека и само же осуществляет задуманное. Антидарвинизм опровергает случайный характер изменений и обосновывает социальную эволюцию, как результат целенаправленного конструирования качественных изменений характеристик человека. Примеры антидарвинизма во всех красках показали две авторитарные режимы: СССР создал *комсомол* (организация коммунистической советской молодежи), фашистская Германия создала *гитлерюгенд*. Апологеты антидарвинизма для обоснования своей идеи, что развитие человека должно иметь направление, приводят

такой аргумент: эволюцию живых организмов направляет конкуренция, а в обществе индивиды сотрудничают. Антидарвинизм социальную эволюцию рассматривает как результат целенаправленной человеческой деятельности. С точки зрения антидарвинизма *«... все, что подвергается варьированию, трансформируется целесообразно и планомерно, то есть проходит селекцию ради того, чтобы в качестве нововведения тут же были внедрены в социальные практики и стабилизировались в них»* (Антоновский А., с.38).

В эволюционном подходе выделяю два направления: социал-дарвинизм и неodarвинизм.

Социал-дарвинизм объясняет эволюцию биологическими законами естественного отбора и борьбы за выживание, подчеркивая ведущую роль конкуренции. Социал-дарвинисты считают, что происходит естественный отбор более «ценных людей», и оправдывают экономическое неравенство среди членов общества, как следствие неравенства индивидуальных способностей. Социальный конфликт, с точки зрения социал-дарвинизма, естественная и неустранимая объективность, и опираясь эту концепцию некоторые сторонники данной теории предрекают деградацию человечества. Хочу подчеркнуть, что я не разделяю идею социал-дарвинизма.

Неodarвинисты доказывают эволюционные закономерности развития общества, которые не могут осуществляться планомерно и целесообразно, поскольку общество составляют не люди, но коммуникации. Эволюция общества протекает согласно законам естественного отбора, в котором закономерны такие процессы, как *изменчивость, селекция и закрепление* лучшего варианта. Этим эволюционным закономерностям подчиняется развитие всех социальных систем, включая общество.

Показательна точка зрения на развитие общества и человека одного из сторонников неodarвинизма Фридриха Хайека, который, отстаивая ценности индивидуализма, убеждал, что *«... основное утверждение индивидуализма ... состоит в том, что нет другого пути к объяснению социальных феноменов, кроме*

как через наше понимание индивидуальных действий, обращенных на других людей и исходящих из их ожидаемого поведения. Этот аргумент нацелен, прежде всего, против собственно коллективистских теорий общества, которые претендуют на способность непосредственно постигать социальные целостности (вроде общества и т. п.), как сущности sui generis, обладающие бытием независимо от составляющих их индивидов» (Хайек Ф., 2011, с. 7-8).

Строго говоря, под развитием, который одновременно и процесс, и прогресс, надо понимать рационально продуманные целесообразные изменения. Говоря о развитии конкретного индивида, следует иметь в виду отдельного субъекта, который развивает собственные способности, формируя индивидуальные компетенции. Индивид осознанно и свободно выбирает, какие свои способности и компетенции будет улучшать и/или пополнять. Главным мотивом выбора, очевидно, служит повышение своей конкурентоспособности в ряду множества индивидов. Он верит, что в результате честной конкуренции выявится индивид с лучшими способностями.

Показатели развития индивида включают не только характеристики его способностей и профессиональных компетенций, но также включают нравственные компоненты. Следовательно, индивид развивается одновременно и как экономический активный человек, и как личность.⁶ Да, мы развиваемся, не только как субъект деятельный (или человек экономический), но и как носитель этических ценностей (индивидуум).

Итак, под развитием индивида буду иметь в виду целесообразное совершенствование его этических, культурных, интеллектуальных, профессиональных, физических и иных качеств, которые делают многогранными его индивидуальные

⁶ Людвиг фон Мизес писал: «Человек есть существо, которое живет в данных обстоятельствах. Он не только homo sapiens, но и в не меньшей степени homo agens» (Мизес Л., с.17).

способности. У любого индивида множество качественных характеристик, и, обычно они гармонично сочетаются и дополняют друг друга.

Наша жизнедеятельность протекает в социумах, где мы взаимодействуем с другими людьми, вступаем в социальные отношения, сотрудничаем или конкурируем в рамках культурных традиций, а также формальных норм и правил (Буайе П., 2020; Гоулман Д., 2021). Экономически активный человек находится в условиях социального взаимодействия, поэтому его многие авторы называют «социальным существом».

Исходя из двух нетривиальных утверждений можно сформулировать следующий тезис: развитие человека протекает не только индивидуально, но и как вида, как социального существа в условиях постоянной конкуренции. Логичен вывод: уровень и темпы развития социума определяют уровень и темпы развития человека. Следовательно, надо говорить об эволюции человека как вида в конкурентной среде, и эволюция объясняется теорией естественного отбора. Иными словами, эволюция человека представляет собой процесс естественного отбора в социальной среде. Среда жизнедеятельности человека создается культурными традициями, в которых закодированы базовые человеческие ценности и этические нормы.

Потенциал человека пополняется и проявляется в зависимости от уровня развития общества. Для одних обществ умение читать и писать выступают основными компонентами человеческого потенциала, для других – этих способностей чрезвычайно мало, поскольку для рациональной деятельности требуются специальные компетенции. Для одних обществ важно, чтобы у человека были некоторые стандартные знания, для других этого недостаточно, поскольку более ценно умение добывать новые знания, анализировать и использовать их. Главное то, какие требования к потенциалу экономически активного человека предъявляет социум (общество). Открытость большинства обществ не препятствует проникновению требо-

ваний глобального характера, что способствует росту потенциала человека и позволяет ему находить применение своим компетенциям на любом континенте. Современное общество прогрессирует благодаря знаниям, поэтому развивает культурно-образовательную среду таким образом, чтобы население становилось интеллектуальнее.

Среди членов конкретного общества интеллектуальные различия обусловлены, в основном, экономическими и социокультурными факторами. Вне всяких сомнений именно социально-экономический статус оказывает наибольшее влияние на интеллектуальное развитие индивида. Интеллект в огромной степени зависит от того, беден человек или богат. Низкие доходы людей из менее благополучных слоев приводят к низким академическим успехам, что, в свою очередь, снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Цикл замыкается. Улучшая среду, в которой живут бедные семьи, повышая уровень жизни населения из нижней страты можно эффективно повлиять на их интеллектуальное развитие. Важно отметить, что имеет значение неравенство доходов, которое обуславливает разрыв в знаниях и профессиональных навыках.

К социуму относятся школы, университеты, научные центры и целый ряд иных организаций, в которых человек приобретает знания, тем самым пополняет свой интеллектуальный багаж. Соглашаясь с данной идеей, надо принять как аксиому следующее утверждение: развитие субъекта зависит от того, какими интеллектуальными ресурсами обладает социум, как в социуме поставлен процесс передачи знаний от субъекта к субъекту, и насколько полезны эти знания для жизнедеятельности субъекта.

Человеческий потенциал накапливается постепенно в процессе обучения и практики, накапливаясь на протяжении всей жизни. Накопление потенциала начинается с детства, когда в семье родители прививают ребенку некоторые элементарные навыки: уборка игрушек или иных вещей, помощь по дому, уход за домашними питомцами или работа в саду и так далее. Кроме

того, в семье закладываются первые зачатки ответственности и простейшие понятия этики и добродетельности. В семье человек обретает привычки, впитывает культурные традиции, необходимые для социализации.

Системное и фундаментальное формирование человеческого потенциала протекает в системе образования, занимающей особое место в социальной компоненте общества. Человечество придавало большое значение передаче систематизированных знаний от поколения к поколению, благодаря чему возникли интеллектуальные наследия и образованные цивилизации. Современная система образования структурирована так, чтобы разделить процесс обучения на этапы, соответствующие этапам развития человека.

В образовательных школах проходит фундаментальный этап развития человека; здесь закладываются основы его интеллектуального потенциала, и здесь же формируется социальный интеллект. В стенах школы индивид получает и закрепляет главные навыки, необходимые и достаточные для рационального принятия решений, учится социализироваться. Далее создание профессиональных компетенций и огранка личности происходит в колледжах и университетах, откуда он выходит просвещенным человеком, готовым к рациональной экономической деятельности.

Дальнейшее пополнение и совершенствование человеческого потенциала происходит в процессе экономической деятельности: приобретение практического опыта, расширение специальных знаний, шлифовка навыков и др. Даже выход человека на пенсию не создает перед ним препятствия для развития потенциала, если он намерен продолжить трудовую деятельность.

Наконец, что крайне важно для формирования человеческого потенциала, социум требует от своих членов неукоснительного соблюдения определенных этических норм. Действительно, будучи членами социума нам приходится соблюдать определенные ограничения и требования со стороны других

членов социума, поскольку ясно понимает выгодность социализации в группу. Мы можем легче и быстрее достичь собственных целей, не конфликтуя с интересами других. Тем самым мы приобретаем и накапливаем социальный интеллект - этические нормы, необходимые для социального взаимодействия. Социумы, соответственно, общества, в которых участники соблюдают этические нормы, будут процветать, тогда как объединения эгоистичных оппортунистов не смогут воспользоваться преимуществами социализации.

2.3 Фонд интеллектуального потенциала общества

Уровень развития страны измеряется по целому ряду критериев. Среди критериев особое место отводится показателям развития системы образования, науки, технологии, образованности населения и другим показателям, характеризующим интеллектуальный потенциал общества создавать и осваивать новые знания. Эти показатели дают объективную информацию для оценки интеллектуального потенциала нации, проливают свет на способности общества вносить вклад в прогресс не только в границах страны, но и в глобальных масштабах.

Человечество на протяжении тысячелетий и веков накапливало разнообразные полезные знания и опыт, и сегодня, но более интенсивно продолжает эту особую миссию. Люди изобрели слово «информация», чтобы им обобщенно называть все то, что относится к полезным знаниям и опыту, которые необходимы для жизнедеятельности человека. Информация накапливается в различных формах: культурные традиции, идеи, знания и др. Информацию по крупицам накапливают социумы, передавая их из поколения в поколение, от группы к группе. В своем долгом пути информация проходит через множество умов, проверяется на достоверность и полезность и в конце концов становится фактом, имеющим прочную основу.

Мы научились распознавать ценную информацию, различать истинную от ложной. Достоверные, прежде всего, научно обоснованные и проверенные на практике знания дают нам

власть над миром природы, служат неосязаемой силой, направляющей изменения, главным образом, улучшающие условия нашего существования. Ценность знаний была и есть в том, что они необходимы для выживания в конкурентной борьбе за достойное место потомкам «под солнцем». Полагаю, что таков закон эволюции, а не просто рациональная необходимость. Накапливать и передавать информацию заставляет закон естественного отбора.

Совокупность информации формирует вполне реальный фонд интеллектуального потенциала. Свои фонды интеллектуального потенциала имеют группы и социумы; знания и иную полезную информацию целесообразно аккумулируют крупные общества, прежде всего, страны; и уже формируется фонд интеллектуального потенциала человечества. Люди черпают из фонда содержащуюся в нем информацию и рационально используют для решения конкретных задач или достижения разнообразных целей. Не сложно измерить объем информации, накопленной в фонде, даже если информация создается в разных формах (письменные тексты, материальные образцы и др.) и постоянно пополняется. Главное – доступность информации фонда интеллектуального потенциала для всех, кто может эффективно использовать ее, чтобы создать новые ценности, в том числе знания.

Простая человеческая речь служит средством накопления и передачи знаний и практического опыта. Нет сомнения в том, что первые слова во всех когда-либо существовавших языках несли минимальную информацию, но уже предложения, сложенные из нескольких связанных слов, передавали элементарные смыслы. Так рождались языки, которые многие тысячелетия занимали первое место среди способов передачи знаний и иной информации. Разумеется, устная форма накопления и передачи информации имеет естественные ограничения и недостатки, например, искажение от многократной ретрансляции. Революционным шагом человечества было изобретение письменности, которая, как считается, возникла в IV-III тысячеле-

тиях до нашей эры в Древнем Шумере и Древнем Египте, а затем, во II тысячелетии до нашей эры в Древнем Китае. Клинописные таблички Месопотамии, папирусы Древнего Египта, китайские бамбуковые планки, деревянные дощечки, бумажные свитки, Орхонские рунические надписи на каменных стелах несли в себе много полезной информации для человека своей эпохи.

В Древнем мире понимали ценность знания, поэтому их аккуратно записывали на различных материалах и бережно хранили. В Афинах, Сиракузах, Фивах и Александрии существовали публичные библиотеки. Библиотеки существовали и в странах средневековой Центральной Азии, включая территорию нынешнего Казахстана.

Изобретение в середине XV века в Европе (Иоганном Гуттенбергом) книгопечатания было поистине революцией в накоплении и передаче информации. Книгопечатание приумножило количество копий фолиантов, многократно увеличило число людей, способных прочесть тексты и, соответственно, ускорило распространение знаний в обществе. Коротко говоря, книги значительно увеличили темпы накопления фонда интеллектуального потенциала.

Структурирование информации по различным областям знаний, появление первых научных трактатов и рост количества книг привели к взрывному эффекту в развитии человечества. В XVIII веке европейские мыслители эпохи Просвещения стали видеть в новых знаниях цель, смысл и «прогресс» (Кристиан Д.). Вклад в научно-техническую революцию позже внесли фонды интеллектуального потенциала, и в свою очередь, сами пополнились новыми знаниями.

В XX веке гигантских темпов и масштабов достигли объемы сбора, обработки, передачи и накопления информации. Прогресс обеспечили два продукта человеческого гения: компьютер и Интернет. Затем в этот процесс подключились социальные сети, а сейчас технологии биг-даты, нейронные сети и искусственный интеллект придали еще больший темп и масштабы потокам информации. В настоящее время происходит

экспоненциальный рост глобального фонда интеллектуального потенциала, в который интегрированы национальные и иные локальные фонды, ставшие его составными структурами.

Сегодня любой свободный человек может черпать знания из глобального фонда, рассредоточенного по всей планете в ведущих центрах больших данных, библиотеках и иных хранилищах. Более того, свободный человек вправе принимать участие в формировании фонда при условии, что его информация имеет интеллектуальную ценность.

Формируют и пополняют интеллектуальный фонд люди, а именно: исследователи, ученые, изобретатели и все те, кто добывает новые знания и компетенции. Для поиска новых знаний им необходимы лаборатории, специальное оборудование, научные методики и многое другое, при помощи чего можно проверить достоверность новых знаний, а также накапливать и хранить. Сегодня редко в одиночку добываются новые знания. Человек, работая в коллективе, добывается результатов, а коллективом может быть исследовательский центр, университет или иная научная организация. Таким образом, главным действующим лицом выступает человек, наделенный интеллектом и интегрированный в коллектив. Чем больше таких организаций, тем больше и интеллектуальный потенциал страны за счет работающих в них людей и используемых ими технологий, оборудования и компетенций.

Разумеется, имеет большое значение качество знаний, то есть их глубина и фундаментальность. В связи с этим подчеркну, что религия не содержит объективные знания, не несет людям полезную информацию, следовательно, она не пополняет фонд интеллектуального потенциала.

Фонд интеллектуального потенциала на протяжении времени своего пополнения постоянно систематизируется, структурируется и формализуется. Аккумулированная информация передается людям различными носителями знаний – ученые, учителя (педагоги, наставники), специалисты, мастера и др. Носители знаний свободны в свободных обществах, свободно перемещаются по миру, делятся знаниями и опытом, участвуют в

глобальных или межстрановых совместных проектах, в международных научных коллективах и др. Отточенные до конкретных компетенций способности – это уже потенциал. Построить ракету и запустить его к Луне теоретически могут многие страны, но чтобы осуществить такой проект требуются конкретные институты, компетентные люди, не считая экономического потенциала страны.

Индивид, впитывая разнообразные знания из различных структур фонда (самостоятельно или при помощи учителей), формирует свой человеческий потенциал. Соответственно, чем больше в фонде интеллектуального потенциала накопленной информации и чем эффективнее способы их передачи, тем выше вероятность того, что у среднестатистического индивида накопится достаточно качественный человеческий потенциал.

Существуют закрытые локальные фонды интеллектуального потенциала, например, технологические секреты страны или компании. Ограничивают доступ к ресурсам некоторых фондов патентное право, поскольку на новые знания может распространяться право собственности, за пользование которыми надо платить. Эти аспекты снижают интенсивность развития человеческого потенциала в целом ряде стран. Тем не менее многие технологии и прикладные знания, которые сложно разработать большинству стран мира, становятся общедоступными из глобального фонда, что снижает неравенство в шансах на прогресс.

Фонд интеллектуального потенциала может не только прирастать, но и убывать или качественно ухудшаться. Причинами могут быть изъятие информации, ослабление интенсивности притока информации или прекращение пополнения. Примерами деградации потенциала служат талибский Афганистан, путинская Россия и другие страны, правители которых свернули с пути прогресса. Следовательно, одной из фундаментальных причин убывания фонда или ухудшения, соответственно, и снижения индивидуальных потенциалов, является ухудшение политического режима, в частности, тоталитарный авторита-

ризм или религиозный фундаментализм. Снижение пополнения фонда может быть обусловлено и экономическими причинами, затрагивающими саму основу – источник новых знаний. Так, спад роста экономики в целом или сокращение доходов ключевых компаний обычно приводят к таким последствиям, как снижение инвестиций в научные исследования и образование, эмиграция интеллектуальных кадров и др.

Думаю, нелишне сделать ремарку о роли фонда интеллектуального потенциала в развитии общества. Безусловно, объем и качество содержания фонда определяет конкурентоспособность страны в широком спектре сфер. Вряд ли кто-нибудь осмелится оспаривать ставший тривиальным тезис: чем выше качество накопленных знаний, тем выше потенциал общества быть конкурентоспособным в современном мире. Существует единодушное убеждение, что интеллектуальный потенциал в настоящее время стал основным фактором не только экономического, но и политического развития стран. Более того, фонд интеллектуального потенциала укрепляет национальную безопасность страны в широком смысле слова.

Знания всего лишь умения, которые могут передаваться безвозмездно или продаваться как товар, и приносить пользу там, где они используются. Знания в форме технологий всегда были основным фактором развития экономики. В истории достаточно много примеров того, когда новые знания радикально модернизировали способ производства и тем самым поднимали национальную экономику на качественно новый уровень. Прикладное применение научных знаний и инновационных разработок становится системным и массовым явлением, повышая значимость интеллектуального потенциала страны. В настоящее время правительства, заинтересованные ускорить темпы развития и роста экономики, стремятся стимулировать и поддерживать интеграцию науки и производства. В данной связке наука играет роль источника знаний и информации для производства, где они находят практическое применение.

Компании, эффективно применяющие знания в своей деятельности, демонстрируют высокую конкурентоспособность и способности к развитию. Знания находятся в основаниях инновационных разработок, которые затем принимают форму производственных технологий. Компаниям знания необходим для прогноза экономических условий, в том числе конъюнктуры рынков, принятия решений относительно технологической модернизации и реструктуризации, разработки производственных стратегий, и в целом для успешной адаптации к меняющимся или изменившимся условиям (Кажыкен М., 2018).

Из изложенного выше может сложиться ложное убеждение, что наличие у социума или общества фонда интеллектуального потенциала или доступ к внешнему источнику знаний, например, глобальному фонду гарантирует их развитие. Отнюдь. Наличие и собственного фонда, и доступа к внешнему источнику – это, по сути, формальный потенциал. Фонды могут остаться всего лишь своего рода атрибутом престижа, как впечатляющие масштабами и разнообразием книг библиотеки в некоторых богатых домах. Книги, которые не читаются, но хранятся на стеллажах и не приносят пользы их обладателям – пустая трата средств. Фонд интеллектуального потенциала не должен оставаться просто неиспользуемым потенциалом; накопленные в нем знания надо эффективно использовать, значит, стимулировать и поддерживать тех, кто способен извлечь из информации полезный эффект.

Таким образом, интеллектуальная информация – всего лишь накопленная энергия, которая высвобождается только тогда, когда знания и опыт находят применение в человеческой деятельности. Пока нет применения знаниям, они обездвижены. История помнит много примеров того, как народы теряли массивы знаний, когда к власти приходили те, кому эти знания были бесполезными, в итоге исчезали целые цивилизации. Отмечу, как доказывают физики, информация во Вселенной не исчезает безвозвратно.

2.4 Первые семена

Первые семена в создании человеческого потенциала закладываются в семье, которая может состоять из представителей разных поколений. Чаще всего, первые семена вносят именно родители, и эти семена дают те всходы, которые культивируются в семье. Какими будут всходы - вопрос не данной книги.

Совершенно очевидно, что человек формируется как генами, так и семейным воспитанием: тем, в какой семье он воспитывался, какие ценности и привычки вложили в него родители. На основе этих фактов, подтвержденных эмпирическими исследованиями, выведены три закона поведенческой генетики, из которых я выделяю два, относящиеся к теме настоящей книги. *«Первый закон: все поведенческие признаки людей наследуются. Второй закон: эффект воспитания в одной семье меньше, чем влияние генов»* (Пинкер С., с. 467).

Большинство родителей, воспитавших несколько детей, скажут, что каждый из них унаследовал те или иные интеллектуальные способности и черты характера, например, хорошую память и темперамент. Кое-что достается и внукам. Генетика подтверждает, что многие наши способности унаследованы нами от родителей. Согласно многочисленным исследованиям «... наследуется общий интеллект и пять основных личностных факторов, которыми люди отличаются друг от друга: открытость опыту, добросовестность, экстраверсия-интроверсия, доброжелательность-враждебность и невротизм» (Пинкер С., с. 463). Значит мозг новорожденного отнюдь не «чистый лист»⁷ куда можно записывать что угодно, а нечто загадочное, которое изначально содержит то, что передано родителями и что в некоторой степени предопределяет его способности. Можно сказать, в нас предками вложен некий базовый потенциал, из которого в процессе жизни накапливается тот самый человеческий

⁷ Убеждения, отражающие идею, что человеческий ум не имеет врожденной структуры и может быть наполнен чем только пожелает общество или индивид Стивен Пинкер назвал концепцией «чистого листа».

потенциал, который мы используем в практической деятельности.

Научно доказано, что гены определяют нашу индивидуальность, делая каждого из нас отличным от любого человека на планете Земля. Сказанное относится и к однойцевым близнецам. Также доказана роль ген в способностях индивида обучаться, в том числе воспринимать и запоминать информацию, приобретать навыки.

Позаимствовал у авторов, написавших замечательные книги о свойствах головного мозга, научный факт, доказывающий, что обучение создает новые нейронные связи. Из этого факта следует, что в нейронных связях заключается самая разнообразная информация, в том числе навыки управления технологическим оборудованием, опыт управления трудовым коллективом или талант приготовления стейка. Головной мозг обладает нейропластичностью – способностью меняться и адаптироваться в ответ на поступающую извне информацию. Обучение стимулирует нейропластичность головного мозга, формируя новые нейронные связи и укрепляя существующие, делая их более эффективными. Новые нейронные связи кодируют новую информацию, которая потом извлекается из памяти по требованию человека. Нейронные связи можно представить, как сеть дорог. Обучение похоже на прокладывание новых маршрутов и укрепление существующих. Чем больше мы учимся, тем больше и сложнее становится сеть, тем больше знаний мы можем хранить и использовать. Таким образом, обучение не просто запоминание информации, а активный процесс создания нейронных связей, которые воплощают наши знания. Сила и количество связей определяют, насколько хорошо мы запоминаем и можем использовать эту информацию.

Гены играют важную, но не ключевую роль в нейропластичности; они определяют общее количество нейронов и способность нейронов к образованию связей. Гены могут влиять на когнитивные функции головного мозга, на способность чело-

века к обучению. Гены могут влиять на память, внимание и скорость обработки информации. Гены и нейроны взаимодействуют, чтобы кодировать и передавать паттерны поведения, наследования и развития. Иными словами, существуют врожденные умственные способности, которые могут меняться со временем и от внешнего воздействия.⁸ Ричард Нисбетт обоснованно опровергает концепции генетической предопределенности интеллекта и доказывает ключевую роль культурной среды и образования. Он подчеркивает, что уже стало очевидным влияние среды на степень проявления и раскрытия интеллектуальных способностей индивида. *«Человек, не получивший систематического образования, не обнаружит выдающихся способностей ни в чем; неважно, с помощью каких методов - IQ-тестирования или каких-то других - мы будем их оценивать. И то, каким будет IQ человека, а также его достижения в учебе и профессиональной деятельности, в первую очередь определяется условиями его развития, которые не имеют никакого отношения к генетике»* (Нисбетт Р., с. 10). Невозможно предсказать будущие достижения человека, основываясь только на информации об его генах.

Иммануил Кант в своей книге «О педагогике» писал: *«Воспитание, по сути, процессом формирования личности. Оно начинается с детства и продолжается всю жизнь. Образовательный процесс – важная часть воспитания, потому что он дает человеку знания и навыки, необходимые для жизни в обществе»* (Кант И.). Значительный вклад внес американский философ Джон Дьюи, написавший несколько ценных трудов по вопросам воспитания детей.

Воспитание влияет на то, с каким потенциалом человек войдет во взрослую жизнь, и как в последующем он самостоятельно будет развиваться. Во взрослой жизни человеку при-

⁸ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3181932/>

дется проявлять гражданственность и приверженность человеческим ценностям, совершать поступки исходя из собственных убеждений, и в целом, актуализировать многое из того, что мы называем багажом воспитания. Мне близко по духу высказывание Джона Локк: *«Воспитание – это искусство формировать привычки»*. Говорят - «среда воспитывает». Для ребенка среда, прежде всего, семейное окружение (домашний уклад, семейные ценности, домашние заботы).

Создание человеческого потенциала в раннем возрасте происходит и в культурной среде социума, прежде всего в семье. Детство в конкретной семье системно влияет на личность и интеллект. Своеобразие личности и интеллекта порождается в семье. Родители обучают ребенка, прививают ему навыки – например, чтения или игры на музыкальных инструментах. И они определенно могут влиять на поведение детей дома. Поведение родителей формирует интеллект и личность детей. Но воспитание не влияет одинаково на двух детей, растущих в одном доме с одними и теми же родителями. Здесь вновь обнаруживается роль ген, которые делают нас разными по способностям и темпераменту, что влияет на выбор родителями «способов» воспитания и интенсивность родительского воздействия. Практически всю разницу воспитания внутри одной семьи можно объяснить, как реакцию на врожденные генетические различия между детьми. Казахи говорят: *«бес саусақ бірдей болмайды»*. Также говорят о том, что *«текті жерде жаман бала өспейді»*. Таким образом, существенный вклад вносит индивидуальная среда, то есть персональное отношение родителей и других членов семьи к человеку, к его воспитанию.

Воспитание относится к сфере культуры, следовательно, существуют культурные и национальные традиции воспитания. В разных культурах могут использоваться разные методы воспитания детей. Так, в одних культурах приняты строгие методы воспитания, а в других – поощрительные; в одних требуется следовать авторитету, в других больше ценят самостоятельность и независимость. В Японии детей с раннего возраста учат дисциплине, работе в коллективе, уважению к старшим, а

в США детей учат быть самостоятельными и независимыми, критически мыслить и выражать собственные мысли. Существуют и религиозные особенности в воспитании детей. В частности, в Саудовской Аравии воспитание детей основано на исламских принципах. Их с раннего возраста учат совершать молитвы и читать Коран, повиноваться своим родителям. Очевидная разница между культурами воспитания - то, что одни традиции формируют более креативных, рациональных и добродетельных людей, чем другие.

В одних обществах культивируется интеллектуальное развитие детей с раннего возраста, в других ограничиваются научением элементарным правилам личной гигиены. Зачастую различия обусловлены уровнем развития обществ и их институтов. Знания и ценности, прививаемые в детстве, имеют, как правило, устойчивый характер; они готовят индивида к разнообразным специфическим жизненным ситуациям. Жизнь будет вносить коррективы, но все же большинство привычек и ценностных установок останутся неизменными на долгие годы.

Поскольку в развитии человека ключевую роль играют социумы, то нельзя обойти вниманием роль группы сверстников в освоении ребенком некоторой информации. Замечено, что дети учатся у детей! Фактор среды, формирующий личность, называется *групповой социализацией*. У детей есть своя культура; они учатся добиваться статуса среди ровесников, в том числе посредством демонстрации знаний и компетенции, или того, что я называю человеческим потенциалом.

Воспитание детей начинается в семье и первое знакомство с нравственными принципами и добродетелями происходит в кругу родных и близких, при общении с ними, поэтому родителей надо учить тому, как воспитывать детей. Действительно, не все родители обладают достаточными знаниями и навыками для эффективного воспитания детей. Обучение помогает им преодолеть стереотипы и ложные представления о воспитании. Ясно, что не существует универсального метода воспитания, ко-

торый подходит для всех детей; нет единственно «правильного» способа воспитания детей. В каждой семье могут быть свои уникальные стили воспитания, на которые влияет множество факторов, таких как личные убеждения родителей, уровень образования и социально-экономический статус.

2.5 Обучение на протяжении активной жизни

Человеческий потенциал должен постоянно пополняться, чтобы поддерживать конкурентоспособность индивида. В мире непрерывно обновляются знания и технологии, поэтому, человеку необходимо быть не только в курсе таких инноваций, но и владеть теми из них, которые необходимы и достаточны для его собственного развития. Известно, что не все люди в одинаковой мере способны усваивать новые знания, но тем не менее у каждого человека должна быть возможность обучаться на протяжении большей части экономически активной жизни.

В современных обществах развитие способностей человека, то есть создание индивидуального потенциала человека происходит в системе образования. Здесь человек учится читать, считать и писать, понимать естественные законы и использовать их, рационально мыслить, различать реальное и вымышленное, приобретает специальность, повышает квалификацию и т. д. Человек может и вправе обучаться в системе образования на протяжении большей части жизни, начиная с раннего детства и вплоть до выхода на пенсию (некоторые продолжают учиться, даже будучи пенсионерами). Возможности обучаться на протяжении многих лет и непрерывно доступны благодаря тому, что система образования структурирована с учетом возраста и спроса человека. Структура системы образования включает следующие иерархические уровни: дошкольное воспитание и обучение; начальное образование; основное среднее образование; среднее образование; послесреднее образование; высшее образование; послевузовское образование.

Дошкольное образование прививает ребенку базовые

навыки социализации (умение подчиняться неформальным правилам поведения, умение бесконфликтно конкурировать и др.). Развитие базовых навыков – залог успешного формирования интеллектуальных и личностных качеств. Качественное дошкольное образование закладывает прочные основы для хороших результатов обучения на следующих этапах, прежде всего, в школах. Потенциал, заложенный в ребенка в дошкольных учреждениях, наращивается на последующих этапах образования. Ясно, почему во многих развитых обществах придается большое значение воспитанию и образованию в раннем детстве. В мире наблюдается тенденция инвестирования в раннее обучение в целях улучшения качества и расширения доступа.

Дошкольное образование достаточно либеральное во многих отношениях. Оно не обязательный этап системы образования, и у государства нет обязанности обеспечить им полный охват всех детей. Обычно в обществе существует консенсус о том, что дошкольное образование относится, главным образом, к сфере деятельности частных компаний, негосударственных организаций и иных субъектов, имеющих на то государственную лицензию. Такой подход освобождает государство, прежде всего, в лице местной власти от задачи поиска средств для достойного финансирования дошкольных организаций. Перекладывая функцию дошкольного воспитания на частный сектор, а задачу финансирования – большей частью на родителей, государство оставляет за собой функцию контроля за качеством услуг и безопасностью детей.

Касательно отдельных категорий семей государство может взять на себя обязательства по предоставлению бюджетных детских садов, либо по оплате (частично или полностью) услуг частных детских садов. У государства достаточно легальных способов для решения задачи в обоих вариантах. Главный принцип – справедливость распределения доступа.

О том, какие конкретно знания или этические нормы должны прививаться в детских садах – компетенция контролирующих органов, в составе которых обязательно участие роди-

телей, государства и общественных организаций. Ответственность, по крайней мере, трехсторонняя: родители, организация образования и государство. Главное - ответственность тех, кто по долгу своих служебных обязанностей должен строго контролировать соблюдение требований не менее строгих норм и правил о качестве дошкольного образования. Законодательство должно обязывать систему дошкольного образования предоставлять услуги такого качества, какие необходимы и достаточны для воспитания современного человека.

Школьное образование (в некоторых странах называется общим средним образованием) самый продолжительный этап интеллектуального развития индивида. Качество школьного образования зависит от институциональной базы, а также от политики государства. Общество, нацеленное на развитие, придает большое значение этим факторам, инвестирует в развитие материальной базы, в обновление содержания среднего образования, в подготовку и переподготовку учителей.

Во многих странах школьное образование бесплатное и обязательное, более того, государство контролирует качество учебников и методик преподавания. В государственном регулировании системы школьного образования больше «плюсов», чем «минусов». В начале отмечу «плюсы». Прежде всего, школьное образование закладывает навыки письма, чтения, счета. Но гораздо ценнее то, что школьное образование дает объективные знания: понимание законов природы; понимание эволюции всего живого, в том числе человека; знание устройства общества и принципов социального сотрудничества. Эти и другие объективные знания, полученные человеком на школьной скамье, служат его интеллектуальным багажом, который он пополняет на следующих этапах образования. К числу «минусов» государственного регулирования относится вероятность идеологической краски образования, прививание молодому человеку идеологических убеждений авторитарного политического режима. В школе даются не только объективные знания, но и формируются нравственные аспекты индивида. Крайне важно,

освободить школу от идеологического влияния государства, но усилив влияние общечеловеческих ценностей и этических норм.

К числу важных компонент школьного образования относится профильное обучение учащихся старших классов, на котором детей знакомят с некоторыми профессиями. Детям помогают сделать осознанный выбор будущих профессий, в соответствии с их интересами, наклонностями, особенностями характера и другими способностями. Главное в такой практике – оптимальное использование врожденных способностей ребенка для формирования будущих компетенций.

Развитие способностей и накопление индивидуального потенциала включает этап приобретения человеком специальности или профессии в системе образования. Здесь человек сам решает, как и какие индивидуальные способности совершенствовать, ориентируясь на рыночные сигналы и на возможности их последующей реализации в деятельности. Он может ориентироваться на чей-то удачный выбор, рекомендации друзей, принятый в сообществе стиль жизни, опыт отдельных личностей, но, очевидно, что он еще ориентируется на свои способности, особенности характера и желаемые приоритеты индивидуального развития.

Подготовка кадров в соответствии с запросами рынка труда входит в число функций системы технического и профессионального образования (ТиПО). Содержание образовательных программ должно обеспечить соответствие компетенций рабочих профессий квалификационным требованиям. Кроме того, предложение конкретных рабочих специальностей не должно чрезмерно превышать спрос на них. Избыточный спрос повлияет на доходы квалифицированных кадров, на социально-экономическую ситуацию в стране, на самочувствие молодежи. Неудовлетворенность работодателей качеством знаний (профессиональных компетенций) выпускников ТиПО может быть обусловлена отсутствием эффективной системы прогнозирования потребностей рынка труда.

Университет повсеместно признается центром науки и профессионального образования. В университете человек приобретает специальные знания и профессиональные компетенции, получает научные степени. Таким образом, в университетах формируются компетенции человека. Однако компетентностный подход в университетах дополняется подходом на формирование личности. Понимание того, что студентов надо обучать не только профессии, но и умению самостоятельно формировать свои убеждения, закреплять принципы гражданственности. Многие передовые университеты создают условия (мотивируют) для вовлечения студентов в общественную деятельность; получения практики гражданской и социальной ответственности.

Университеты хотят быть привлекательными для потенциальных студентов, чтобы приумножать свои доходы. Один из способов повышения доходности – войти в число высокорейтинговых учебных заведений. И государство заинтересовано в таком результате: высокочастные университеты, прежде всего, формируют институциональную базу современной экономики, его интеллектуальную основу. Понятно, что высокообразованные люди, специалисты с высшим образованием пополняют ресурсы экономики, следовательно, выгодно, когда повышается качество трудовых ресурсов.

Многие современные задачи становятся комплексными, решение которых требует от специалиста не только базовых компетенций в своей отрасли, но и знаний из смежных сфер. Более того, само решение требует комплексного подхода. Соответственно у экономически активного человека должны быть разнообразные компетенции. Конкурентоспособный экономически активный человек должен обладать *комплексным потенциалом*, то есть широким спектром компетенций (различные навыки). Поэтому актуальна широкопрофильная, но фундаментальная подготовка специалистов в университетах. Более того, в дополнение к теоретическим и практическим знаниям, современному специалисту необходимы компетенциями в сфере

научных исследований, например, в разработках и внедрении инноваций. Таких специалистов способны готовить современные исследовательские университеты, объединяющие обучение с исследованиями и дающие навыки инновационного предпринимательства.

В Докладе ВЭФ «Будущее рабочих мест» перечислены 10 навыков, необходимые для работы в будущем: креативность, эмоциональный интеллект, аналитическое (критическое) мышление, активное обучение, умение рассуждать и принимать решения, навыки межличностного общения, лидерские навыки, разнообразие и культурный интеллект, технологические навыки и умение принимать изменения. Примерно аналогичные навыки, но в агрегированной форме предлагает Всемирный Банк в «Докладе о мировом развитии, 2019».

Глобальные тренды приведут к исчезновению целого ряда профессий, обусловят появление новых. По данным доклада ПРООН «Будущие знания: прогнозный отчет 2019» на рынке труда будут востребованы специалисты по машинному обучению и искусственному интеллекту, разработчики и специалисты программного обеспечения, специалисты по большим данным, аналитики информационной безопасности. В связи с появлением новых профессий возникает необходимость в конкретных знаниях и навыках. Но и сохраняющиеся профессии будут требовать новых компетенций. Остаться конкурентоспособным на рынке труда возможно только за счет обновления и приобретения новых навыков. Мягкие или сквозные навыки становятся все более значимыми (UNDP, 2019). Приобретая новые навыки человек активно вовлекается в непрерывный процесс обучения. Конечная цель этих усилий - преодолеть постоянно растущий разрыв в квалификации, который в настоящее время затрагивает все отрасли.

Дуальное обучение – эффективная форма подготовки будущих специалистов в условиях вуза и колледжей. В дуальном обучении участвуют организации предпринимателей, предпри-

ятия и учреждения образования. В этой системе студент приобретает практические умения и навыки, необходимые в профессиональной деятельности.

Человек может в процессе трудовой деятельности повышать квалификацию, совершенствовать профессиональные навыки, накапливать практический опыт. Кроме того, он имеет возможность для получения дополнительного профессионального образования посредством повышения квалификации и переподготовки. Такая форма обучения признается эффективным способом повышения квалификации и закрепления профессиональных навыков специалиста, то есть обеспечивается углубление специальных знаний и компетенции работника.

Повышение квалификации персонала предприятий и организаций направлено на усовершенствование специальных компетенций – знаний, умений и навыков – сотрудников в границах уже имеющейся у них квалификации, делает сотрудника более компетентным в выполняемых задачах и решаемых вопросах. Цель повышения квалификации сотрудников состоит в том, чтобы привести их практико-теоретические знания в соответствие, во-первых, требованиям работодателя, во-вторых, нормам профессиональных стандартов и классификатора должностей руководителей, специалистов и служащих, которые уславливают уровень компетентности и образования работников различных профессий.

Переподготовка считается ускоренным вариантом получения дополнительного образования. Она предназначена для освоения работником или предпринимателем новых профессиональных компетенций. Переподготовка предполагает наличие возможности для последующей смены профессии, а ее программа определяется конкретной специализацией.

2.6 Чему учить?

Профессор, готовясь к новому учебному семестру, задумывается о том, чему будет обучать студентов. Ясно, что он будет придер-

живаться всех пунктов, прописанных в образовательной программе конкретной дисциплины. Он будет использовать и учебники, которые включены в образовательную программу. Однако проблема в том, что учебники не могут охватить все аспекты данной дисциплины. Во-первых, наука непрерывно развивается, а знания стремительно пополняются. Во-вторых, знания настолько обширны, что учебники вбирают в себя только отдельные их фрагменты. В-третьих, одним из ограничений выступает продолжительность учебных часов (кредиты). Профессор Лондонской школы экономики Лайонел Роббинс задавался вопросом: чему учить и как учить? Он сетовал на то, список обязательного для прочтения литературы растет быстрее, чем количество академических часов (Роббинс Л.). Как сказано выше, перед преподавателем строит проблема выбора из обилия информации той, что в наибольшей степени соответствует потребностям текущего времени.

История экономики, как области знания, начинается с трудов Платона и Аристотеля о «хорошем государстве», далее продолжается в трактатах моральных философов средневековья, рассуждавших о богоугодном ведении домашнего хозяйства, и постепенно сближается наукой. По мере расширения круга вопросов, которые уже включали трактаты о деньгах и торговле, экономика приобретает статус самостоятельной науки. Сегодня экономика – одна из сложнейших областей знания, а перечень ее аспектов настолько широк, что, вероятно, превышает количество сегментов медицины. Закономерно возникает вопрос: чему учить студентов в течение семестра? Чему учить магистрантов и докторантов в рамках узких тем их диссертаций? Как глубоко погружать студентов, магистрантов или докторантов в смежные дисциплины, например, математическую статистику или экономико-математические методы, в психологию и культурологию?

Сегодня Internet, а вместе с ним многочисленные и разнообразные цифровые платформы предоставляют пользователю огромный массив информации и методов их анализа, расширяющие его знания и пополняющие компетенции. Существующие

платформы могут выполнить сбор и обработку данных из недр Internet, выявить математические зависимости, на основе полученных зависимостей выполнить прогнозные вычисления, выявить исключения, и даже написать аналитическую записку. Таковы нынешние реалии: человеку открыт не только доступ к глобальному фонду интеллектуального потенциала, но этот же фонд предлагает широкий перечень инструментов по анализу информации и получению новых знаний, для практического использования. Индивид, умеющий пользоваться цифровыми платформами и понимающий суть результатов, становится намного информированным, что повышает его человеческий потенциал.

Мозг человека не безразмерен. Способности запоминать имеют естественные пределы. В конкуренции способностей важно уметь оценить, чей интеллектуальный потенциал больше или меньше, при прочих одинаковых личностных характеристиках. Однако интеллектуальный потенциал человека не только то, что он знает и умеет в области своей профессиональной деятельности, но и те навыки, которыми он может извлекать необходимую информацию из фонда интеллектуального потенциала. Следовательно, надо учитывать его умения работать с источниками внешней информации. Таким образом, интеллектуальный потенциал человека имеет две составляющие: конкретные профессиональные компетенции и знания в области поиска, обработки и анализа внешней информации.

Возьмем для примера двух абстрактных людей с одинаковыми способностями, но разными целевыми установками по формированию компетенций. Первый глубоко изучает конкретную дисциплину, в деталях знает методы анализа, постоянно читает новую литературу тем самым регулярно пополняет свой багаж знаний. Второй, также достаточно хорошо изучает свою дисциплину, знакомится с новостями, но не загружает ими мозг, поскольку считает достаточным знать, откуда черпать необходимую информацию, понимать, какие методы анализа ему необходимы для решения задачи, как ими пользоваться. Ясно,

что многое определяет наличие свободного равного доступа к фонду интеллектуального потенциала.

Человеческий потенциал измеряется не столько накопленным индивидом информацией, полезной для профессиональной деятельности, сколько умением находить нужные знания, использовать современные методы поиска, обработки и анализа информации. Простое механическое запоминание информации тормозит развитие человека. Отныне становятся ценными компетенции в поиске информации в массиве фонда интеллектуального потенциала и умение подбирать именно те методы и инструменты анализа данных, которые наилучшим образом подходят для решения данного класса задач, и что немаловажно, уметь интерпретировать полученные результаты. Следовательно, способности человека использовать фонд интеллектуального потенциала многократно повышает его человеческий потенциал. И этому надо учить со школьной скамьи и до самых верхних уровней системы образования.

Сегодня, как и десятилетия и столетия назад врачи, химики, физики, инженеры и другие профессии, в которых используются формулы, коэффициенты и различные точные данные используют всевозможные справочники. Раньше они были бумажными, то есть были в форме книг, содержащих систематизированную на конкретную дату информацию, которая обновлялась не регулярно. Чтобы найти необходимые данные, надо было иметь соответствующий справочник и листать его страницы, в поиске информации. Сегодня систематизированная информация оцифрована, обновляется постоянно и непрерывно, а поиск необходимых данных при наличии компьютера и поисковой программы, дает результаты практически мгновенно. И в будущем данные будут собираться, обрабатываться, систематизироваться и накапливаться. Вопрос «чему учить?», носит методологический характер. Ответ очевидный: надо учить умению учиться. Более подробный ответ содержит некоторые важные детали: человек должен знать принципы и методы решения конкретного класса задач; понимать особенности данного класса задач; знать плюсы и минусы применяемого метода;

знать какие нужны исходные данные; уметь интерпретировать полученные результаты. Можно не знать всех деталей метода, но надо понимать ее принцип. Так, не обязательно знать все нюансы регрессионного анализа, но достаточно понимать его принципы и знать, для каких задач он применим, какие нужны данные и как интерпретировать результаты с учетом коэффициентов корреляции. В университетах студентов экономических факультетов обучают различным методам анализа и прогнозирования. Возникает вопрос: надо ли студенту знать все тонкости математической статистики, если уже существуют соответствующие платформы с программами для вычислений.

Что касается школьного образования, то главное, детей надо обучить навыкам счета и письма. Прививание этих навыков относится к числу главных задач школьного образования, поскольку на них строится все дальнейшее обучение. По мнению Пинкера школьников надо обучать методам рациональности (рационально мыслить), то есть «... *рациональность должна стать четвертым базовым навыком наряду с чтением, письмом и счетом*» (Пинкер С., с. 315).

Остановлюсь кратко на вреде простого заучивания и стандартной интерпретации. Для меня совершенно очевидно, что простое заучивание священных текстов тормозит развитие индивида, ограничивая его умственные способности рационально и критически мыслить. Способности индивида становятся в значительной степени догматическими, поскольку его кругозор ограничивается канонами религии, то есть канвой строгих комментариев священных писаний. Религия держится на догмах, боится рациональности и инноваций, осуждая их как инакомыслие.

Полагаю, не продуктивна широкая дискуссия в обществе по вопросу: чему учить? Ответ на данный вопрос интересует не только многих родителей и педагогов, но и политиков, озабоченных качеством знаний и компетенций молодежи, будущих специалистов. В дискуссиях обычно обнаруживается слишком много точек зрения и ожиданий, чтобы участники могли легко

и быстро прийти к компромиссу. По этой причине общество может расколоться на вздорящие друг с другом группы с противоположными взглядами. Поэтому рациональны дискуссии среди узких экспертов под крышей полномочной государственной организации.

Думаю, большинство читателей согласятся с тривиальным мнением, согласно которому надо давать востребованные знания, формирующие интеллектуальный потенциал индивидов, а вместе с этим и интеллектуальный потенциал общества. Либеральные принципы дополняют - целесообразно обучать тому, что человек выберет свободно и самостоятельно исходя из собственных потребностей. Разумеется, за ребенка решение принимают родители или общество. Сказанное означает следующее: индивид, родитель или попечитель выбирает из тех опций, которые предлагают школы и университеты в пакете своих услуг. Здесь возникает задача унификации услуг образования, определение жестких требований к качеству передаваемых знаний. Соответственно, важна роль полномочных организаций образования, которые формируют образовательные стандарты, утверждают или, по крайней мере, согласовывают учебно-методические материалы и иные продукты необходимые и достаточные для удовлетворения потребностей и индивида, и экономики, и общества в целом. Главное требование к образовательным стандартам – обеспечить высокий уровень человеческого потенциала.

Вопрос «чему учить?» находит заинтересованных субъектов среди отдельных социумов, групп и общественных организаций. Их запросы более агрегировано отражают ожидания и требования определенных общностей, формулируются в общих терминах, облегчающих обсуждение. Вместе с тем не всегда удается избежать острого конфликта интересов между такими группами, поэтому как правило дискуссии и способы принятия решений институционализируются. При этом наилучшие способы принятия решений опираются на принципы демократии.

Итак, поставленный выше вопрос требует адаптивности системы образования к изменчивым запросам общества, которые адекватны меняющимся условиям жизнедеятельности экономически активного человека. Адаптивность системы образования означает соответствие ее стандартов и иных аспектов влечению времени, гибкость в части удовлетворения возрастающих запросов современного человека. Подобная адаптивность априори означает, что система образования быстро подстраивается под запросы общества, а это более вероятно тогда, когда общество совместно с государством заинтересованно участвует в процессе постоянной модернизации, а совместно принятые решения институционализируются государством в законах, правилах и иных институтах.

Уместно добавить, что система образования должна и просвещать, то есть давать человеку не только знания, но и формировать личность придавая огранку этическим качествам индивида, прививать человеческие ценности, учить демократии.

Согласно закону об образовании устанавливаются государственные общеобязательные стандарты образования, определяющие совокупность общих требований по каждому уровню образования, в том числе: к содержанию образования; максимальному объему учебной нагрузки обучающихся и воспитанников; правилам и процедурам государственного контроля за качеством образования; уровню подготовки обучающихся и др.⁹ Требуется постоянное обновление содержания высшего и послевузовского образования, разработка образовательных программ, учебников и учебно-методических комплексов, в том числе на основе профессиональных стандартов. Работодатели вовлечены в разработку образовательных программ, например,

⁹ Казахстанское законодательство в качестве главной задачи системы образования определяет создание необходимых условий для получения образования, направленных на формирование, развитие и профессиональное становление личности на основе национальных и общечеловеческих ценностей, достижения науки и практики.

посредством опросов. Расширение академической и управленческой самостоятельности вузов влияет на инновационный потенциал университетов.

Конкуренция среди университетов служит одним из факторов их развития. Конкуренция становится более эффективной при *академической автономии* университетов, то есть самостоятельности университетов в решении академических вопросов. Действительно, университеты свою уникальность могут проявить тогда, когда имеют возможность учитывать запросы рынка труда. Успешные университеты свои образовательные программы составляют в соответствии с потребностями и обучающихся, и работодателей в гибких профессиональных компетенциях.

Профессиональные компетенции включают специальные знания и конкретные умения в той или иной сфере экономической деятельности. Следовательно, в процессе обучения надо сформировать специалиста, знания и практические навыки которого соответствуют принятым в стране профессиональным рамкам квалификации. Необходима такая система обучения, которая дает интеллектуальное развитие индивида, включающее умение мыслить рационально, критически и логически. Современное понимание профессиональных компетенций многоаспектно, и университеты должны соответствовать запросам эволюционно развивающегося общества.

Профессиональные компетенции в узком понимании определяются как совокупность знаний и умений в конкретной специальности. Однако выше обосновал, что экономически активному человеку важно обладать знаниями и навыками из смежных сфер, которые существенно усиливают его компетенций. Среди навыков выделяю несколько наиболее существенных: способность к совместным действиям с людьми, в том числе из других групп или культур; умение критически мыслить; умение дискутировать, обосновывая свою позицию.

Сегодня уже недостаточно быть просто профессионалом своего дела. Реалии современного мира требуют, чтобы эконо-

мически активный человек был активен и вне профессиональной деятельности, прежде всего, проявлял гражданственность участвуя общественных процессах. Эти качества в индивида закладывает система образования. Достаточно ясно высказался Джон Дьюи: *«Образование является основой демократии, потому что оно позволяет людям развивать свои способности и участвовать в жизни общества. Образованные люди более способны критически мыслить и решать проблемы, что необходимо для участия в демократическом процессе»* (Дьюи Дж.).¹⁰

2.7 Возможность развивать способности и накапливать потенциал

Возможности позволяют человеку развиваться в широком смысле этого слова, и как личность, и как экономически активный человек. Возможности могут представлять собой доступ к экономическим факторам. Факторам присуще такое свойство, как ограниченность, что заставляет людей конкурировать за обладание ими. Так, например, уровень конкуренции среди поступающих в конкретный университет определяется соотношением количества мест для первокурсников и количеством абитуриентов, сдавших документы. Студентами становится только часть тех, кто имел возможности (набранные баллы, платежеспособность), отчего реализованные возможности обычно меньше доступных.

Выше определил взаимосвязи между категориями *«способность»*, *«возможность»* и *«условие»*, каждая из которых играет собственную роль в развитии человека. Человеку требуются соответствующие возможности, использование которых, в свою очередь, зависит от *условий* среды его жизнедеятельности. Иными словами, необходимо создать человеку условия, благоприятствующие тому, чтобы он имел возможности развиваться

¹⁰ Подтверждением слов Джона Дьюи служит тот факт, что война России против Украины стала возможной из-за неспособности большинства населения страны критически мыслить, оказавшись заложниками агрессивной пропаганды российского государства.

и реализоваться.

Верно говорят, что человек сам несет полную ответственность за качество своего потенциала. Но с таким утверждением можно согласиться с одной оговоркой: кроме персональной ответственности, в потенциале человека заинтересованно общество, государство, социум и семья. Их заинтересованность означает разделение ответственности за конечные результаты развития потенциала. Когда ожидания и интересы заинтересованных сторон совпадают, когда они ответственно подходят к решению общих и частных задач, потенциал человека будет качественным.

Возможности создаются институтами. Какие принципы должны быть заложены в основу институционального каркаса системы создания человеческого потенциала? Главный принцип таков: государство, контролируемое гражданским обществом, должно предоставлять людям доступные возможности для развития способностей, а также предоставлять им право выбора возможностей, наиболее подходящих для достижения индивидуальных целей. Такой подход освобождает государство от бесполезной опеки человека и переложит на него всю ответственность за сделанный индивидуальный выбор. Итак, ответственность за выбор и его результаты все же ложится на человека. Теперь пошагово разберем суть сказанного, ведущего к последствиям значимым для индивида.

Первейшая возможность накопления индивидуального потенциала – возможность получения качественного образования. Возможность доступа к услугам образования определяется двумя фундаментальными понятиями: *право на образование и услуги образования, как общественные блага*.¹¹ От того, как сформулированы эти определения в национальном законодательстве, как они воспринимаются обществом, в таком виде они и

¹¹ Под общественным благом обычно понимается благо, которое люди могут потреблять, не ущемляя возможность его потребления другими. Особенность общественного блага заключается в том, что доступ к нему не ограничен единственным потребителем или группой потребителей - оно доступно всем.

доводятся до индивида, создавая ему соответствующие возможности.

Конституционное право на образование – не просто совокупность норм, а право получать услуги образования, на любом его уровне (дошкольное, общее среднее, среднее специальное, высшее) и в любой форме – платно или бесплатно. Доступ к образованию в законодательстве реализуется несколькими путями. Первый заключается в конкретизации данного конституционного права применительно к отдельным уровням образования. Государство гарантирует гражданам получение бесплатного среднего общего образования, а также получение на основе государственного образовательного заказа бесплатного среднего профессионального образования, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Право индивида на образование, по сути, есть возможность совершенствовать свои способности на основе приобретения новых знаний. Вместе с тем данное право не реализует автоматически принцип равенства доступа граждан к услугам образования всех уровней. Естественно, людям приходится конкурировать за доступ к возможностям, проходить тест на соответствие данному уровню образования, демонстрировать когнитивные способности и целеустремленность. Кроме того, необходимо строгое соблюдение таких этических принципов, как свободный выбор возможностей и справедливое распределения возможностей.

Право на образование – это и свобода выбора, и равенство доступа (наделение равными правами всех потенциальных конкурентов). Главное то, что такое право открывает человеку путь к возможностям развивать индивидуальные способности в тех направлениях и до такого уровня, которые он самостоятельно выберет. Он свой выбор делает свободно, понимая, что аналогичный свободный выбор может сделать, по крайней мере, еще один человек – его конкурент. От того, как реализуется право на образование в обществе, зависят темпы и качество создания человеческого потенциала.

Услуги образования имеют признаки блага. Ответ на вопрос о том, к каким видам благ (конкурентные или общественные) они относятся, формулируется с учетом целого ряда условий, и главное из них – наличие (или отсутствие) альтернативных возможностей получения конкретных услуг образования. Это ключевое условие; оно затмевает все другие аргументы, особенно экономического характера, когда критерием целесообразности выступают расходы государственного бюджета.

На темпы и качество создания индивидуального и общего человеческого потенциала влияет то, признается или нет высшее образование *общественным благом*. Общественное благо не приносит прибыль. Если услуги высшего образования признаются общественными благами, то они полностью финансируются государством. В Болонской декларации не вполне ясно обозначена позиция сторон по данному вопросу. Во многих странах до сих пор не определились, для каких категорий граждан и в каких случаях услуги высшего образования предоставляются как общественное благо.

Международное право признает доступ к высшему образованию правом человека, однако, в нем нет оснований и строгих определений, что эта норма должна повлечь за собой необходимость признания его услуг общественным благом.¹² Существует положение о необходимости постепенного перехода к бесплатному высшему образованию, которое можно трактовать, как предпосылку признания в будущем его услуг в качестве общественного блага. Но условие его предоставления, а именно: при наличии достаточных способностей - может быть признано, как механизм исключительности. Тогда ставится под сомнение вероятность перехода высшего образования в систему институтов, оказывающих исключительно общественные услуги.

¹² Пункт 1 Статьи 26 Всеобщей декларации прав человека 1948 года гласит: «Высшее образование должно быть одинаково доступным для всех на основе способностей каждого».

Стремление государства расширить доступ к высшему образованию отнюдь не свидетельствует о том, что оно признает услуги высшего образования общественным благом. Просто, людям предоставляется возможность развить свои способности и накопить потенциал для практической деятельности.

Вопрос о том, относить ли высшее образование к общественным благам, надо рассматривать с точки зрения равенства доступа к возможностям получить услуги образования.

Национальное отраслевое законодательство конкретизирует условия бесплатного и платного получения услуг образования; определяет кто, при каких обстоятельствах, на каких условиях и как может претендовать на бесплатное образование. Иными словами, быть определенной услуге образования общественным благом или признать за ним статус конкурентного блага решает государство, и решение формализуется нормами закона. Доступность возможности получить услуги образования зависит не только от того, оно конкурентное или общественное благо, но и от статуса потребителя образовательных услуг.

Широко распространена следующая ситуация: в стенах одной и той же аудитории университета для одних лиц услуга образования является конкурентным благом, потому что они платят за обучение, а для других – оно общественное благо, поскольку они обучаются бесплатно. Необходимо отметить, что платное образование может получить любой, кто платежеспособен и проходит по критериям знания, но право на бесплатное образование, как правило, предоставляется лицам, имеющим определенный социальный статус и соответствуют критериям знания, но по жизненным обстоятельствам, не имеющим средств для оплаты обучения. При таком подходе возможность получить услуги образования становится доступной для широких слоев населения.

Высшее образование как благо носит смешанный характер, то есть относится и к общественным, и к частным благам (Хюфнер К.). Поэтому ограниченное внедрение рыночных пра-

вил в систему высшего образования позволит повысить качество его услуг.

Принято считать, что высшее образование имеет две основные функции:

- подготовка квалифицированного специалиста (функция преподавания);
- производство новых знаний (исследовательская функция).

Приведенные признаки двух основных функций, подтверждают, что услуги высшего образования не относятся к чисто общественным благам. Скорее всего, они могут быть общественным благом частично, поскольку некоторые люди готовы оплачивать обучение, тем самым делая их частным благом. Другими словами, блага, создаваемые системой высшего образования, носят смешанный характер. Здесь важны нормативные основания того, чтобы для одних групп потребителей эти услуги были частными благами, а для других – общественными благами. По этим вопросам в обществе должен быть консенсус, означающий, что субъекты различных социальных групп признают справедливыми правила неравного распределения возможностей и солидарно участвуют в финансировании системы образования.

Нормативная точка зрения основывается на максиме, что лица с ограниченными возможностями должны быть обеспечены общедоступным и бесплатным специальным образованием. Эта максима сочетается с приоритетом недопущения масштабной маргинализации общества, которая, к сожалению, наблюдается в настоящее время во многих странах мира, включая Казахстан.

Считаю, что услуги высшего образования не являются исключительно общественными благами, хотя международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах недвусмысленно определяет высшее образование как общественное благо. Страны, участвующие в Пакте, обязаны каждые пять лет подавать отчеты о мерах по реализации прав человека. Стремление отдельных стран законодательно определить

услуги высшего образования в качестве общественных благ следует признать, как правильный выбор, открывающий широким слоям населения большие возможности для развития. Такой шаг требует тонкого нормативного регулирования, что сама по себе сложная этическая задача.

Безусловно, весома роль системы государственных организаций образования в развитии человека. Обязательное общее среднее образование, в основном, предоставляется государственными школами. Вместе с тем существуют противоположные точки зрения на систему государственного образования. Один из экономистов австрийской школы Мюррей Ротбард считает, что либертарианцы *«... выступают против педагогической тирании государства»* (Ротбард М., с. 152). Но, тогда как избежать того, что в некоторых частных школах будут насаждаться различные культурные ценности, формирующие носителей будущих социальных конфликтов. Возможно, «элементарные знания – умение читать, писать и считать – легко освоить дома, ни разу не заходя в школу», но кто из родителей будет этим заниматься все годы обучения ребенка, и не потеряет ли общество больше, чем приобретет, и не только в экономическом аспекте, но и в плане социализации индивида?

Ротбард чрезмерно радикален своим подходом к либерализации сферы среднего школьного образования. Не ограничиваясь устранением правительства из образовательного процесса, он убежден, что *«Отмена законов об обязательном обучении избавит школы от роли тюремных надсмотрщиков для молодежи и даст свободу всем тем, кому плохо в школах, предоставит им возможности для личной независимости и производительности труда. Ликвидация государственных школ покончит с уродливым бременем налога на недвижимость и открывает пути для удовлетворения потребностей и запросов нашего многообразного и изменчивого населения»* (Ротбард М., с.162). Он призывает к созданию системы школьного образования, которая была бы столь же свободной и разнообразной, как рыночные организации.

Обязательно только среднее общее (поглощающее начальное) образование, а все другие более высокие ступени – свободный выбор индивида, исходя из индивидуальных целей и, разумеется, способностей. Естественно, должны быть определенные требования к общеобразовательным школам, включая контроль со стороны родителей и гражданского общества. Вероятно, надо только договориться об образовательных стандартах и дать свободу в методиках обучения.

2.8 Свободный выбор возможностей

Развитие человека, по определению, имеет направление, и в рамках данного направления может существовать множество альтернативных вариантов индивидуального развития. Наличие даже двух альтернатив делает неизбежным решение индивидом задачи: какие способности он желает совершенствовать и какие действия должен осуществить, чтобы достичь поставленной цели? Говоря коротко, он сталкивается с задачами выбора. Выше было определено, что свободный человек обладает правом на свободный выбор действий, которые считает необходимыми для достижения индивидуальных целей, но, не нарушая прав и свобод других людей. Опираясь на данное определение, рассмотрим, как работает принцип свободного выбора возможностей для накопления человеческого потенциала.

Начну с принципа свободного выбора возможности учиться в общеобразовательной школе. До тех пор, пока дети не достигли совершеннолетия, выбор за них делают родители, потому что взрослые несут ответственность за их благополучие. Перед ними не стоит вопрос обучать детей или нет, так же как и перед детьми не стоит проблема выбора – учиться или не учиться. Во всех цивилизованных странах среднее школьное образование не только обязательное, но гарантированное государством бесплатное. Задача родителей, в основном, сводится к выбору школы.

Все же у некоторых людей может возникнуть вопрос:

насколько легитимно принуждать родителей отдать детей в общеобразовательную школу? Ответ краткий: человечество в конце XX века пришло к консенсусу, что можно и нужно. Такое принуждение не считается лишением права свободного выбора, потому что на стороне детей стоит все цивилизованное глобальное общество. Главное обоснование рациональности данного решения заключается в безупречном утверждении, согласно которому образованный человек – человек, обладающий потенциалом для индивидуального развития и тем самым обеспечивающий эволюцию общества. Именно интересы общества, а не единичных групп (имеющих власть и влияние), служат основанием легитимного принуждения родителей обучать своих детей. Повторю - выбор за детей уже сделало общество. За отказ родителей подчиняться вполне легально административное наказание вплоть до лишения родительских прав. Итак, поскольку легитимность принуждения к обязательному школьному образованию опирается на решение ООН, то его легализация обеспечивается национальным законом о школьном образовании.

К сожалению, существуют закрытые группы, чаще всего религиозные секты, проповедующие вредность светского школьного образования. Более того, есть семьи, в которых родители, совершенно безответственно относятся к своим родительским обязанностям, не проявляют заботу о благополучии детей. В автобусах и иных общественных местах можно увидеть детей-попрошаек. Таких примеров много. Для преодоления подобных негативных явлений государство наделено соответствующими правами и обязанностями.

На следующих уровнях образования, где формируются профессиональные компетенции человека, вступает в силу принцип свободного выбора возможностей.

Свободный выбор – осознанный выбор. Соответственно, по достижению человеком своего совершеннолетия он вправе делать свободный выбор: на кого учиться, где учиться и в какой форме учиться? Выбор будущей профессии – задача не простая.

Два других вопроса тоже не простые. Вполне вероятно, что выбор не окажется наилучшим из доступных в существующих условиях, но это поправимо. На протяжении активной жизни человек может переучиться и сменить профессию. Главное – личная ответственность за результаты выбора. Свобода выбора в таком контексте означает ответственность индивида за свое рациональное решение. Ограничения свободы выбора не только сокращают варианты доступных возможностей пополнять человеческий потенциал, но и не дают индивиду возможности в полной мере использовать свои способности рационально мыслить. Ясно, что рационально мыслящий индивид может с максимальной пользой использовать свой интеллект.

Свобода охватывает как процессы, предполагающие свободу действий и принятие решений, так и действительные возможности, доступные человеку в определенных условиях. Процесс накопления человеческого потенциала представляет собой двусторонний процесс. С одной стороны, находятся организации образования, предоставляющие человеку свои услуги, главным образом обучение (передача знаний, формирование навыков). В этом аспекте свобода имеет конкретные формы (проявления, сути): академическая свобода, свобода мысли, свобода интеллектуального поиска и др.). С другой стороны, находятся обучающиеся (ученик, студент, магистрант, аспирант и др.). Они тоже нуждаются в свободе выбора и доступа. Например, право доступа к информации, научным материалам, научным исследованиям и др.). Их свободы могут быть ограничены квалификационными требованиями, критериями или правилами доступа к опубликованию научной статьи и др.

Что касается возможностей то, чем больше доступных индивиду их вариантов, тем больше у человека свободы выбора, и соответственно, больше свободы. Здесь применимо слово свобода в той сути, которую придавал ему Амартия Сен¹³: свобода,

¹³ Расширение свободы Амартия Сен рассматривает одновременно как основную цель и как главное средство развития. «Развитие означает преодоление тех различных видов несвободы, которые оставляют людей со скудным выбором и скудными возможностями для осуществления их разумной деятельности.

как выбор из доступных возможностей. Джон Стюарт Милль в своей работе «О свободе» написал так: *«Свобода образования означает, что каждый человек имеет возможность получить образование, которое он желает, независимо от его социального происхождения или финансовых возможностей. Это важно, потому что образование является ключом к успеху в жизни»* (Милль Дж. Ст., 1983).

В обоих случаях права человека играют ключевую роль: ограничения формулируются в правах, то есть как отсутствие прав как таковых или как обусловленные права.

Свободный выбор в контексте развития способностей, то есть создание человеческого потенциала многоаспектен, поскольку имеет отношение и к процессу (действиям), и к возможностям. Для достижения данной цели необходимы действия и возможности. Принятие рациональных решений по указанным аспектам предполагает ответ на ряд вопросов, которые можно обобщить в следующие группы: чему учиться, где учиться и как обучаться?

Чему учиться – ключевой вопрос развития способностей и создания человеческого потенциала. Индивиду важно иметь право на свободный выбор дисциплин в рамках учебной программы, академических кредитов. Вправе выбирать профессора. Вместе с тем такая свобода не абсолютна. Есть некий комплекс дисциплин, которые будучи комплементарными, формируют должные профессиональные компетенции индивида, которые соответствуют квалификационным требованиям и рамкам компетенции. Государство вправе требовать от специалистов определенных профессий (медицина, фармацевтика, гражданская авиация) некоторого уровня квалификации, но лишь необходимые и достаточные для обеспечения норм безопасности. Квалификационные требования согласовываются с полно-

Устранение такого рода несвободы ... является фактором развития». Во введении книги «Развитие как свобода» Сен пишет: «Развитие мы понимаем ... как процесс расширения реальных прав и свобод, которыми пользуются члены общества» (Сен А., с.16).

мочными организациями предпринимателей и доводятся до системы образования.

Задумываясь над вопросом «где учиться?», человек свободно выбирает не только из списка колледжей или университетов в пределах национальных границ, но и из числа зарубежных. Сегодня желание учиться за рубежом вполне осуществимо. Главное, чтобы базовые знания индивида соответствовали требованиям выбранного учебного заведения: наличие аттестата или иных документов, подтверждающих уровень образования; сертификат о сдаче экзаменов и др.

Вопрос как обучаться включает способы получения знаний: онлайн или офлайн, платно или бесплатно и др. Не нарушая индивидуальных свобод университеты могут определить правила обучения, прохождения практик и др.

Обучение безусловно затрагивает вопросы свободного доступа к актуальной информации (фонд интеллектуального потенциала университета или более высокого уровня), свободного выражения мыслей и идей; свободного выбора способов выражения мыслей и идей.

Свобода выбора в контексте создания человеческого потенциала сочетает в себе обязанности университета и его права на академическую свободу. Право на академическую свободу обеспечивают студентам возможность реализации своего права на получение востребованных знаний, гибких форм обучения и выбор других возможностей на удовлетворение индивидуальных запросов.

Здесь можно упомянуть и о таких формах ограничения свободы доступа к ресурсам (грантам), квалификационные требования к участию на тендерах (конкурсах). Пользуясь своим правом организаторы могут устанавливать завышенные или конкретные квалификационные требования к составу исследовательской группы, чтобы победили свои. Негативный эффект очевиден: общество теряет качество человеческих ресурсов.

Индивид развивается свободно тогда, когда делает свой выбор свободно, не под давлением обстоятельств, когда его вы-

бор ему никем не навязан. Из множества доступных возможностей обучаться определенной специальности в выбранной профессии он свободно выбирает те опции, которые дадут желаемый результат. Индивид свой свободный выбор осуществляет, основываясь на свои жизненные планы и приоритеты и, главное, исходя из адекватной оценки своих способностей. Естественно, сами возможности качественно должны соответствовать запросам современного человека, давать передовые знания и формировать конкурентоспособные компетенции. Свободный выбор даст шанс для достижения индивидуальных целей только при совпадении желаемых условий с действительностью.

Принцип свободного выбора может дать индивиду хорошие результаты в случаях, когда внешнее принуждение (со стороны государства, социума или коллектива) будет законодательно ограничено. Суть тезиса заключается в следующем: создает ли государство нормативный порядок, не только дающий человеку право преследовать собственные цели развития, но и запрещающий кому бы то ни было принуждать человека принимать чужое решение.

2.9 Равенство доступа к качественному образованию

Равные возможности и равенство доступа к возможностям - две теоретические конструкции, имеющие фундаментальные смысловые различия. Рассмотрим различия. Но в начале должен дать важное вводное: приверженцы идеи эгалитаризма людей рассматривают, как равных в правовом аспекте, то есть граждане обладают равными правами, и эти права распространяются на желание иметь равный доступ к возможности, например, равный доступ к качественному образованию.

Когда говорят, что некие индивиды имеют равные возможности, то имеют в виду, что каждый из них фактически обладает определенными возможностями, что выбор уже сделан ими самими или кем-то за них. В этой конструкции имеется и

правовой аспект. Когда мы утверждаем, что у индивидов равные возможности, то имеем в виду, что любому человеку (ученик, студент и др.), где бы он ни проживал на территории страны, региона или города получает услуги образования абсолютно равного (одинакового) уровня качества. Надо понимать, что студенты, например, четырех медицинских университетов, расположенных в четырех городах страны, получают совершенно одинакового качества компетенции. В реальности далеко не так. Студенты и полномочные государственные учреждения имеют право требовать от университетов предоставления одинаково качественных знаний по утвержденным образовательным стандартам, но педагоги не мыслят стандартно, а у каждого профессора свои профессиональные методы и педагогические способности. Иметь равные возможности получить достойное образование – только лишь мечта многих, и они имеют право мечтать.

Говоря, что индивиды имеют равный доступ к возможностям обычно подразумевают, что они пока еще не сделали свой выбор, но вправе сделать его. Несложно понять, что главным условием выступает право выбора возможности, за которую придется конкурировать с другими претендентами на такую же возможность.

В первой конструкции, применительно к системе образования, любой человек имеет право учиться там, где пожелает и ему не будет отказано. Во второй конструкции речь идет о праве человека делать свободно свой выбор, чему учиться, где учиться и как обучаться. Обе конструкции непосредственно влияют на накопление человеческого потенциала. Однако важнее равенство доступа к возможностям, которые позволяет человеку свободно выбирать направление и интенсивность совершенствования индивидуальных способностей адекватно собственным приоритетам, желаемому уровню благосостояния.

О важности принципа равного доступа к качественному образованию писали многие известные личности. Пьер Бурдьё, французский социолог, в своей работе «Социология образования» отметил один из ключевых факторов, который служит

причиной неравного доступа к сфере образования: «Образование является воспроизводящим институтом, который воспроизводит существующее социальное неравенство. Дети из богатых семей имеют больше возможностей получить хорошее образование, чем дети из бедных семей». Такое неравенство жизненных шансов принято называть «преимуществом по рождению», которое наблюдается во многих странах мира, но не везде признается социальной проблемой, в том числе в Казахстане. Эта проблема не может не волновать гражданское общество.

Равный доступ к возможностям получить достойное образование актуализирует ясный, но одновременно сложный принцип: все имеют право на качественное образование. С другой стороны, данный принцип означает, что общество в лице правительства обязано обеспечить, чтобы качество преподавания было одинаково качественным в любой организации образования любого населенного пункта и любого региона. Разумеется, это крайне сложная задача даже для развитых стран, но она вполне объяснима с точки зрения индивида. У задачи три аспекта. Во-первых, качество доступного образования обеспечивается стандартизацией образовательных программ. Во-вторых, качественное образование должно быть равно доступно детям любой социальной группы и социального статуса семей. В-третьих, качественное образование должно быть доступно детям с особыми потребностями, связанными с их физиологическими и психологическими особенностями.

В первом аспекте мы видим детей, проживающих в сельской местности, куда медленно просачиваются качественные факторы системы образования, прежде всего, высококлассные педагоги. Второй аспект касается детей, которые относятся к наиболее многочисленной группе, обычно называемой социально уязвимым слоем населения. Третий аспект высвечивает проблемы доступа к качественному образованию детей с особыми потребностями, среди которых немало будущих талантов.

Принцип равенства в доступе к возможностям выравнивает жизненные шансы человека развиваться. Данный принцип помогает преодолеть проблему *преимущества по рождению*.

Кроме того, данный принцип способствует преодолению всех видов сегрегации (гендерной, расовой, этнической, религиозной, кастовой и др.). В целом, принцип равенства в доступе к возможностям убирает социальные и экономические факторы, затруднявшие доступ индивида к получению качественного образования в соответствии с его способностями и жизненными планами. И общество получает прирост качества трудовых ресурсов с вытекающими позитивными последствиями, например, рост благосостояния и снижение неравенства.

Я описал идеальные условия, от которых действительность отличается существенно. Для большинства стран принцип «равные возможности - пока еще идеал. Но государство может обеспечить всем желающим равный доступ к возможностям получить хорошее образование там, где оно фактически уже качественное. Понятно, что ограниченные мощности организаций образования вынуждает претендентов конкурировать, и благодаря ей реализуется принцип свободного равного, но конкурентного доступа к возможностям получить качественное образование. Именно конкуренция выравнивает доступ к возможностям.

Согласно идеалам равенства неприемлемы, следовательно, нелегитимны, любые статусные и функциональные различия людей. Вместе с тем, в обществе, к сожалению, до сих пор непреодолима дифференциация людей по индивидуальным способностям, приводящим к неравенству социальному или экономическому. Естественны врожденные умственные способности, соответственно, разными будут и уровни получаемого образования, и сравнительные успехи в деятельности. Никакие не относящиеся к общим факторам личные характеристики, ни пол, ни вероисповедание, ни раса не должны определять доступ к возможностям, открытым для индивида. Если отдельным людям закрыт доступ к определенным жизненным позициям лишь по причине их социального статуса или иных индивидуальных характеристик, не относящихся к способностям, то это должно быть признано нарушением их права на выбор

целей развития и способов их достижения.

Существуют примеры нарушения принципа равного доступа к возможностям, когда с молчаливого согласия большинства граждан, система образования снижает шансы одних людей, предоставляя преимущества другим. В частности, в нашей стране широко распространены элитарные организации образования, главным образом, в сегменте базового среднего образования. В мире практикуется элитарное образование для особо одаренных детей. Обучение осуществляется в специализированных организациях общего среднего образования по уникальным программам. Но нельзя дать обоснование в терминах человеческих ценностей и этических норм чрезмерной распространенности в Казахстане всякого рода элитных школ, в которых разница между обычными и специальными программами заключается, главным образом, в объемах финансирования из государственных источников.

Любая форма дифференциации людей на основе тестирования способностей и дальнейшее их раздельное обучение приведет к моральной дискриминации. Равный доступ к возможностям означает равный (в отдельных случаях конкурсный) доступ всех к одинаковым по уровню качества услуг образования. Сама система обучения должна строго и непредвзято оценивать уровень знаний человека и выдавать сертификаты или дипломы, соответствующие его уровню подготовки. Это и есть равный доступ к возможностям при конкурентных условиях. Всякие формы отбора в «элитные» школы не приводят ни к чему хорошему, а только начинают приучать детей к формальной социальной стратификации. Жизнь дает множество примеров, подтверждающих правоту данного тезиса. Возможность получить качественное образование у жителя мегаполиса выше, чем у жителя небольшого городка или отдаленного сельского населенного пункта. Хотя современные средства коммуникации способны сократить разрыв, но до полного стирания различий еще далеко, особенно по тем видам услуг, которые предоставляются узкими специалистами. Еще больше неравенства в

способностях, и нет никаких моральных оснований игнорировать их, либо стремиться выровнять способности.

Должен упомянуть о целесообразности ограничения или исключения доступа отдельных категорий детей к организациям образования (школам, колледжам или университетам). Это дети с девиантным поведением, которые могут причинить психологический вред другим детям или создавать опасности. Девиантное поведение опасное для окружающих детей или причиняющее им психологический вред. Дети с девиантным поведением не должны лишаться права создавать свой человеческий потенциал, но такое право предоставляется в специализированных школах.

В повестке дня современного прогрессивного государства стоит вопрос обеспечения гражданам равенства в правах на получение достойного образования в любой организации, любого уровня системы образования. Организации образования могут разрабатывать и принимать собственные нормы и правила набора обучающихся, требования к ним и образовательным программам. Разумеется, внутренние правила и регламенты должны полностью соответствовать образовательным стандартам, определенным законодательно и утвержденным государством. Соответственно, государственные нормы, требования и стандарты должны обеспечивать равный доступ к свободному выбору человеком всех параметров, предлагаемых организацией системы образования.

Имеет значение равенство в выборе педагогов, являющихся не только источниками объективных знаний, но наставниками в сфере формирования нравственных граней индивида. В идеале все педагоги должны быть одинаковыми в профессиональных компетенциях и не иметь существенных различий в способностях, которые могут значительно отразиться на качестве человеческого потенциала тех, кого они обучают. Иными словами, различия педагогов в человеческих потенциалах должны быть минимизированы. Но сказанное не означает, что

педагоги лишаются индивидуальности и станут подобием искусственного интеллекта.

Достаточно отчетливо видно неравенство доступа к услугам высшего образования, которые относятся к смешанным благам. Неравенство начинается с правил отбора претендентов на обучение в престижном колледже или университете. На практике все сдают одинаковые по уровню сложности тесты и экзамены как при поступлении, так и в течение обучения. Однако, есть легальная «лазейка» в виде платного обучения, которая тем, кто готов заплатить за обучение предоставляет такую возможность в виде низких проходных критериев.

Сложно не согласиться с аргументами, что для лиц с низким уровнем базовой школьной подготовки платное обучение выравнивает возможности поступить в университет. Но данный аргумент не выдержит критики, если в качестве критерия эффективности принять качество человеческих ресурсов всей национальной экономики. Рационален следующий аргумент: надо поднимать и выравнивать уровень системы образования во всех школах страны, независимо от географии. Данная задача государства относится к числу приоритетных в его политике развития системы образования. Не решив эту задачу государство обуславливает мультиплицирование проблемы не только на высшее образование, но и на качество человеческого потенциала в целом во всей экономике.

2.10 Справедливость повышает общий уровень образования

Рынок может обеспечить экономическую эффективность, но бессилен, когда от него требуют социальную справедливость, когда надо обеспечить такое перераспределение возможностей, которое минимизирует тяготы менее конкурентоспособных, но в чьем благополучии заинтересовано общества. По правилам рынка призы достаются сильнейшим, тем, кто отличается целеустремленностью, упорством. Это хоть и справедливый резуль-

тат рыночной конкуренции, но он не всегда удовлетворяет общество. Одна из причин – рынок исключает из соревнования многих, кто по ряду объективных причин не способен конкурировать со всеми на равных; но общество желает дать им шанс проявить себя, будучи вне конкуренции. Таков принцип социальной справедливости.

Социальная справедливость сталкивается с экономической эффективностью и в сфере образования. Эффективность выгодна, но может конфликтовать принципом справедливости. В частности, сложно смириться с тем, что только конкурентоспособные могут претендовать на получение достойного и качественного образования. Известно, что немало детей и молодых людей, которые по объективным причинам (например, инвалидность) оказываются менее конкурентоспособными. Попав в беспристрастную среду рынка с каждым этапом жизни они будут иметь все меньше возможности для развития своего потенциала. Именно для таких людей справедливо предоставление доступа к возможностям получить достойное образование.

Свободный равный доступ к высшему образованию некоторым детям из малообеспеченных и многодетных семей, а также проживающим в сельской местности не дает никакого шанса поступить в университеты. Вместе с тем, некоторым детям по обстоятельствам рождения достаются лучшие возможности. Отсюда в обществе возникает моральная максима, оправдывающая обусловленное предоставление возможности получить достойное образование тем, кто нуждается в них, но по жизненным обстоятельствам не способны конкурировать. И такая миссия легализуется так называемыми критериями нуждаемости.

Развитое общество считает справедливым чрезвычайно тонкую и ограниченную по масштабам государственную политику корректировки возможностей путем перераспределения грантов или иных прав на основе принципа разделительной справедливости. В таком случае требуются определенные критерии нуждаемости, каковыми могут служить острая жизненная потребность или особая заслуга человека. Обусловленное

распределение образовательных грантов морально оправдывается тем, что критерии открывают широкие перспективы для самоутверждения детям, имеющим способности, которые не получили должное развитие в школе по независящим от них причинам. Таким образом общество дает детям шанс получить доступ к возможностям развивать способности в системе высшего образования.

Отмечу, что в некоторых случаях люди с особыми потребностями могут и должны конкурировать между собой, например, за квоты, гранты и др. И это тоже справедливо, поскольку они соревнуются среди равных.

Справедливость, с одной стороны, повышает качество человеческого потенциала тем, что доступ и вознаграждения люди получают по достоинству. Принцип справедливости наилучшим образом решает сложную задачу предоставления наиболее достойным возможность получить востребованное образование. С другой стороны, общество культивирует социальную справедливость, когда вопреки принципам рыночной конкуренции общество считает рациональным целевое предоставление части ограниченных ресурсов тем, кто нуждается в них, но по различным объективным причинам остаются не конкурентоспособными. Предоставление таким людям возможностей – акт моральной зрелости общества. В таком справедливом перераспределении два положительных момента. Первый – люди приобретают шанс на участие на рынке образования (становятся студентами и др.). Второе – они выходят из числа исключенных. Возникает вопрос: насколько сильно в обществе культура социальной справедливости, как много ее сторонников и как строго правительство придерживается принципов справедливости.

В Казахстане ответы на эти вопросы обнаруживают серьезные проблемы.

Бюджет Казахстана на образование остается небольшим, поскольку система образования значительные финансовые ресурсы получает за счет своего платного сегмента. Улучшить ка-

чество образования удается у небольшой части учащихся, соответственно, большая часть остается далеко позади. В 2000–2018 годах расходы бюджета на образование составляли от 2,3 % до 3,9 % ВВП, что ниже, чем в странах с уровнем доходов выше среднего (3,8–4,4 % ВВП). В 2018 году правительство Казахстана тратило на одного учащегося так называемых интеллектуальных школ «НИШ» в 4 раза больше, чем в среднем на одного ученика обычной средней школы. Численность учеников «НИШ» составляет всего лишь 0,4 % численности всех учащихся средних школ. В результате, примерно две трети учащихся средних школ страны плохо подготовлены чтобы успешно конкурировать в современном мире.

Приведенные выше официальные данные свидетельствуют о том, что в Казахстане не все имеют равный свободный доступ к возможностям получить качественное образование. Школы и университеты распределены неравномерно как между регионами, так и внутри самих регионов. Таково объективно сложившееся фактическое состояние сферы образования, и здесь сложно изменить ситуацию даже внедрением современных методов дистанционного обучения.

Имеются негативные формы дифференциации учеников. Наряду с обычными общеобразовательными школами развилась сеть всевозможных интеллектуальных школ для детей, чаще всего, из семей с высокими доходами. Рынок нельзя отметить, но он не должен сепарировать детей по социальному статусу родителей. Те, кто не может получить достойное образование, с детства начинают отставать в темпах накопления потенциала. Им на протяжении существенной продолжительности активной жизни приходится наверстывать разницу. Более того, в отмеченный период они могут оказаться вне участников конкуренции за достойную работу, поскольку требуются высокий уровень базового потенциала. Иными словами, многие таланты с природными задатками, которым не повезло с обстоятельствами рождения. Родившиеся и живущие в отдаленных от го-

родов населенных пунктах имеют низкие шансы получить достойное образование.

Справедливым может быть неравное распределение между неравными. Так, двум индивидам с одинаковыми по типу, но разными по уровню способностями, очевидно, требуются разные возможности. Предположим, они имеют способности к математике, но у них разные уровни подготовки, тогда наиболее подготовленному целесообразно предоставить доступ к возможности получить образование в университете с высоким рейтингом, а другому, менее подготовленному, помочь воспользоваться возможностью получить образование в университете, подходящему по его способностям. Приведенный пример показывает, что справедливо неравное предоставление возможностей с учетом индивидуальных способностей или компетенций. Естественным образом возникает задача выявления и отбора одаренных детей и их обучения в благоприятных условиях.

Обычно общество располагает ограниченным количеством ресурсов и возможностей, а конкуренция по справедливым нормам и правилам выявит тех, кого удача обойдет стороной. Их нельзя назвать неудачниками; просто, в данном эпизоде жизни они останутся без доступа к одним видам ограниченных возможностей, но для них не закрыт доступ к другим возможностям, вероятно, менее привлекательным по разным причинам. Более того, с течением времени у них появится новая попытка конкурировать за предпочтительные возможности. В данном примере главное – справедливые правила и наличие альтернативных возможностей в будущем.

Стоит повторить: справедливое неравное перераспределение возможностей сложная задача, а для ее решения требуются специальные критерии. Во-первых, справедливо, чтобы у всех детей был равный доступ к качественным услугам базового среднего образования. Однако, известно, что в сельской местности, где проживет половина детей школьного возраста Казах-

стана, качество услуг образования гораздо ниже, чем в городских школах. Во-вторых, при поступлении в высшие учебные заведения 30 % грантов предоставляется выпускникам сельских школ. Вероятно, это справедливо; но истинная справедливость заключается в том, чтобы ученики сельских школ получали качественные услуги базового среднего образования. Государство, пытаясь выправить неравенство в уровнях образования, предоставляя образовательные гранты, должен оптимально распределять квоты, учитывая количественное соотношение между выпускниками сельских и городских школ.

Ценность справедливости в образовании означает, что все учащиеся должны иметь доступ к возможностям получить качественное образование, независимо от социального происхождения, пола, расы, религии или других факторов. Справедливость в образовании имеет ряд положительных эффектов. Во-первых, она способствует тому, что учащиеся из всех социальных слоев получают шанс на успех в учебе и в жизни, способствует повышению мотивации к учебе. Учащиеся, которые чувствуют, что к ним относятся справедливо, более мотивированы к учебе и более склонны к достижению высоких результатов. Справедливость в образовании способствует созданию более позитивной и продуктивной учебной среды.

Современный рынок способен быть справедливым, предоставлять всем свободный равный доступ к создаваемым им возможностям. Такой нормативный порядок должны создавать его институты. Вместе с тем, главный критерий эффективного рынка – безупречная конкуренция. В итоге конкуренции призерами будут сильнейшие, а среди сильнейших – целеустремленные, упорные или просто удачливые. Таков справедливый результат конкуренции за место в университете, за возможность получить достойное образование и повысить свой человеческий потенциал. Выше уже отмечал, что общество считает справедливым обеспечение отдельных категорий граждан, не имеющих по объективным причинам достойного уровня конкурентоспособности. Люди соглашаются с тем, чтобы некоторым из

них предоставлялся по определенным критериям нуждаемости доступ к возможностям получить высшее или иное образование. Общество считает справедливым чрезвычайно тонкую и ограниченную по масштабам государственную политику корректировки возможностей путей перераспределения на основе принципа разделительной справедливости.

2.11 Педагог – главный созидатель человеческого потенциала

Безусловно, в создании потенциала человека многое зависит от учителя. Он не просто звено между фондом интеллектуального потенциала общества и учеником, то есть человек, передающий ученику знания и закрепляющий их в компетенциях ученика; он же и архитектор, и строитель личности. Иными словами, он - педагог.

Хороший педагог научит ученика самостоятельно осваивать новую информацию, поможет выстраивать социальные коммуникации и вложит в него главные человеческие ценности. Первое знакомство с педагогом случается в детском саду, затем приходят в жизнь человека другие педагоги – школьные учителя, преподаватели в колледжах и университетах, и наставники на производстве. Педагоги, они же воспитатели и учителя, преподаватели и наставники сопровождают нас значительную часть активной жизни.

Роль современного учителя не изменилась существенно, но становится более сложной и тонкой в профессиональных ракурсах. Во-первых, растет массив научных знаний, который непрерывно пополняет учебную литературу, что требует от педагога постоянной работы над собой. Во-вторых, развивается среда жизнедеятельности человека, следовательно, растут интеллектуальные потребности людей нового поколения. Ясно, что подготовленного к динамично меняющемуся миру человека может воспитать успешный учитель. Этих аргументов достаточно, чтобы согласиться с тезисом: в современном мире не

снижается роль педагога в формировании человеческого потенциала.

Повышение статуса учителей обеспечивается также оказанием им поддержки в профессиональном росте. В ряде стран (Великобритания, Япония и др.) существует система повышения квалификации школьных учителей, преподавателей колледжей и университетов. Они называются по-разному (центры повышения квалификации учителей; центры педагогического мастерства и др.) и имеют различные структуры и связи между структурами разных уровней. Благодаря множеству уровней повышения компетенции педагогов появляются объективные критерии их квалификационной градации. Самое главное, создается «критическая масса» современных педагогов.

От профессиональной подготовки учителей напрямую зависят достижения учеников и студентов. Прогрессивное общество заинтересовано в создании благоприятных условий, чтобы появилось много хороших учителей. В значительной степени государство заинтересовано в улучшении качества педагогических кадров, в повышении стандартов базового педагогического образования.

Возрастает роль учителя, умеющего креативно мыслить, владеющего передовыми технологиями обучения, занимающегося научными исследованиями. Но инициатива и желания учителя должны найти внешнюю поддержку. Педагог без соответствующей методики, книг и средств передачи знаний малоэффективен. Важно то, чему учит педагог, однако имеет значение и то, чем учит и какими средствами обучает.

Авторитет учителя глубоко внедряется в сознание ребенка. От личности учителя зависит и воспитание, и образование детей, и будущее страны. Все человечество прошло через руки учителей и всех нас во многом сформировала школа, и в первую очередь наши педагоги.

Совершенно очевидно даже детям, что уважаемый педагог обладает притягательной силой, ему можно доверять и, глав-

ное, надо прислушиваться тому, что он требует. Во многих обществах веками культивируется уважение к учителю. К сожалению, мы иногда становимся свидетелями неуважительного отношения родителей к учителям, зачастую в присутствии детей. Хуже того, неумение учеников пользоваться своими правами приводит к сложным конфликтам с учителями. Поэтому необходимо всячески защищать и права педагога, повышать его статус не только законодательно, но и неформальными правилами общества.

В Китае учителей высоко ценят, профессию педагога называют «священной», а его статус сравнивают со статусом Бога. Родители признают авторитет учителя и приучают детей принимать как неоспоримую истину этическую норму, что учитель всегда прав. Когда ученики встречаются преподавателя, они кланяются, независимо от того, преподает ли у них этот учитель. В законе для учителей указано, что средняя зарплата учителей должна быть не меньшей или большей чем средняя зарплата госслужащего.

В Турции принято обращаться «мой учитель/моя учительница». За низкие оценки обычно стыдят учителя, не ученика.

В США чтобы получить работу в школе, надо не только закончить университет, но и получить специальную лицензию на преподавание. Подростки могут обвинить педагога в сексуальных домогательствах, расизме или буллинге, и даже подавать в суд иск на учителя.

Во Франции к учителю принято обращаться «мадам» или «месье». Учителя нельзя перебивать или встревать в его разговор. Тем не менее, в школах Франции «панибратства» нет.

Учитель в Германии очень уважаемая профессия. Его уважают и ученики с родителями, и власти. Их труд высоко оплачивается, следовательно, профессия учителя в Германии гарантирует стабильно высокий доход и хорошую пенсию. В школе Германии даже к первоклашкам учителя обращаются на «вы». Ученики не встают, когда педагог заходит в класс, но обязательно здороваются хором.

Фонд The Varkey Foundation в 2018 году провел глобальное

исследование статуса учителей в 35-ти странах. Оказалось, что в Азии учителей почитают больше, чем в европейских странах. Самая высокая престижность учителей в Китае, Малайзии и Тайване. Самые низкие по статусу педагоги в Бразилии и Израиле. В большинстве стран опрошенные считают, что фактическая заработная плата учителей ниже достойного уровня.

Есть положительная связь между статусом учителя и успеваемостью учащихся. Страны, в которых высок статус учителя - Китай, Тайвань и Сингапур, имеют лучшие учебные результаты, чем страны, в которых статус преподавателя низок. Страны-исключения - Турция и Индонезия. Статус преподавателя здесь относительно высок, но учебные результаты очень низкие.

На Востоке традиционно учитель и сегодня остается по-прежнему значимой и почетной профессией, особенно сельский, потому что учитель в селе считается моральным авторитетом, просветителем и защитником.

Особого внимания государства и общества заслуживает университетский преподаватель – педагог. Именно от него зависит компетенция выпускника, качество будущего специалиста. Наибольший вклад в создание потенциала вносит профессор. Считается, что школьный учитель подготавливает почву, а профессор закладывает конкретные семена, которые дадут плоды в виде профессиональных компетенций. Чтобы среди преподавателей были реальные профессионалы надо не только повышать требования, но и необходимо создавать благоприятные для условия профессионального роста.

Хороший профессор не только систематизированный источник полезных знаний, но и опытный наставник, формирующий у студентов навыки самостоятельно добывать новые знания из огромного массива информации. Хороший профессор побуждает у студента интерес к знаниям, делает поиск знаний интересным занятием, учит пополнять компетенции, тренирует интеллект и, в целом, осуществляет огранку природных способностей студента.

Профессор сам выступает источником пополнения фонда

интеллектуального потенциала общества. Научная школа профессора – особая тема. Необязательно должен быть спрос на его знания, чтобы появилось предложение. Чаще всего его движет любопытство и здоровые амбиции.

С эволюционным развитием общества в разные исторические эпохи социальная роль педагога менялась. Когда образовательный процесс трансформируется под воздействием новых вызовов в образовании, технологии преподавания не могут оставаться неизменными. В XXI веке получение информации становится максимально простым и для детей. Школьники в совершенстве владеют гаджетами и знают, где найти ответы на свои вопросы. Но доступность информации не гарантирует ее качество и достоверность. Огромное количество каналов коммуникации и неиссякаемый поток данных создают информационный шум, который искажает у ребенка восприятие действительности. Из этой проблемы произрастает одна из приоритетных задач учителя – научить ученика работать с источниками и находить правильные ответы, а для ее решения учителю необходимы современные компетенции. Поэтому к таким ключевым функциям учителя, как просвещение и воспитание добавляются новая - развитие у учеников способности ориентироваться в цифровой среде, полной всевозможной информации.

Во все времена педагог не только учил, но и учился сам. Говорят: «учитель – вечный ученик». Действительно, хороший учитель учится всю жизнь. Перестав учиться, он рискует отстать от своих учеников! В настоящее время все более широко распространяются новые технологии: искусственный интеллект, робототехника, виртуальная реальность. Педагогу в современных условиях приходится быть многогранным: разработчиком образовательных траекторий, тьютором, организатором проектного обучения, координатором образовательной онлайн платформы, ментором стартапов и др. Возможно в далеком будущем онлайн курсы и искусственный интеллект полностью заменят преподавателей, но не педагогов!

Как бы ни были фантастически безграничны «способности» искусственного интеллекта к самообучению, он не может соперничать с педагогом. Искусственный интеллект в основном транслирует информацию, пусть даже «самостоятельно» сгенерированную. У педагога преимущество в живом общении с учеником или со студентом. Педагог учит рационально мыслить, осмысленно анализировать информацию, делать логически верные выводы и креативно использовать полученные знания. Вероятно что-то подобное научится делать искусственный интеллект, но живой контакт, образно говоря, между человеческими головными мозгами многократно ускоряет взаимопонимание. Безусловно, современный педагог умеет пользоваться и использует искусственный интеллект, но чаще всего в качестве инструмента, усиливающего его индивидуальный интеллект.

Жизнь в XXI веке показывает, что педагог остается ключевой фигурой в воспитании и обучении учеников. Педагога нельзя заменить никакими новейшими техническими средствами обучения, потому что в существующих условиях никто пока не в силах искусственно воспроизвести живое общение между учителем и учеником. Учитель, конкурируя с искусственным интеллектом, находится в более выигрышной позиции, потому что он носитель духовности и нравственных идеалов, чего напрочь лишена цифровая платформа или робот с искусственным интеллектом. Кроме формальной передачи знаний и навыков очень важны отношения между людьми, их воля, энергетика и харизма. Учитель - пример для детей, а в воспитании детей эффективно живое общение. Учитель воспитывает детей своим поведением и культурой, не только дает им объективные знания, но и прививает им важные социальные и практические навыки и умения.

Итак, педагог не только посредник между формальными знаниями и человеком; он также тот, кто корректирует и закрепляет ценности и неформальные правила. С развитием общества и педагог становится многогранной личностью. Он исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проек-

тов, чуткий, внимательный и восприимчивый к интересам учащихся, открытый ко всему новому. Здесь возникает аналогия с физическими законами. Накопленный в обществе и в мире потенциал знаний педагог передает ученику, вливает в подготовленный сосуд, наполняя индивида энергией, тем самым пополняя его человеческий потенциал. Разумеется, такая передача потенциала опосредуется институтами (законы, стандарты, правила, организации образования и др.).

2.12 Глобальный фонд интеллектуального потенциала

Знания, которые человек использует в своей деятельности, например, при создании товара или оказании услуг, обычно перенимают конкуренты, которые добавляют к ним свои детали и штрихи. Так было с незапамятных времен, происходит сегодня и будет до тех пор, пока не погаснет стремление человека к инновациям. Одни общества научились обрабатывать земли и разводить домашних животных, делать строительные материалы или ткань, со временем эти «технологии» уходили за пределы ареала их проживания и осваивались соседними общинами, но иногда и отдаленными. Примеров достаточно много, чтобы теория диффузии знаний и технологий была убедительной. Из этих рассуждений можно прийти к логическому выводу: знания преодолевают любые преграды, если они приносят пользу и дают результаты.

Сегодня потоки знаний реально не имеют преград. При работе над книгой много информации я почерпнул из недр Internet. Этот глобальный источник информации, по сути, необъятный фонд интеллектуального потенциала, открывает перед человеком огромные возможности. С появлением искусственного интеллекта и расширением его доступности человеческие знания перестают быть персональными. Сам человек превращается в часть глобального интеллектуального сообщества.

Человечество глобализируется и в сфере совместных научных исследований, создании глобального фонда интеллектуального потенциала. Приведу несколько примеров недавних

масштабных международных научных проектов, результатами которого пользуется все человечество, хотя в их осуществлении участвовали преимущественно развитые страны.

- Самый мощный в мире ускоритель элементарных частиц - Большой адронный коллайдер в Европейской организации по ядерным исследованиям CERN (*Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire* – фр.). В его создании принимали участие специалисты более 100 стран мира. Идея родилась в 1984 году, в 1989 году была одобрена, в 2001 году началось строительство и в сентябре 2008 года андронный коллайдер заработал. На нем сделаны открытия, дающие понимание фундаментальных сил природы, обнаружена неуловимая частица нейтрино.

- Международный экспериментальный термоядерный реактор (заложен в 2007 году во Франции). Над проектом трудятся ученые и инженеры из ЕС, Китая, США, России, Индии, Японии, Южной Кореи и Казахстана.

- Проект «Человеческий Геном», стартовавший в 1990 году под эгидой Национальной организации здравоохранения США. Основная работа по проекту закончилась в 2003 году. В настоящее время идет дополнительный анализ некоторых участков человеческого генома. Данный проект открывает множество прикладных возможностей. К примеру, полная расшифровка человеческого генома позволяет разрабатывать более эффективные медикаменты.

- Проект «Перепись населения океана» (Census of Marine Life), начатый в 2000 году. В результате исследований была создана база данных, состоящая из подробного описания более 120 тыс. видов океанских существ. Обнаружены более 6 тыс. новых видов морских живых организмов.

- Беспилотная экспедиция на комету Чурюмова-Герасименко. В ноябре 2014 года космический зонд «Rosetta», стартовавший в 2004 году, доставил на поверхность кометы управляемый дистанционный аппарата «Philae». В течение четырех дней «Philae» исследовал поверхность кометы и передавал информацию на Землю.

Ученые понимают, что политические разногласия между

странами могут нарушить прогресс и призывают политиков быть разумными. Соглашение о научно-техническом сотрудничестве между США и Китаем было подписано в 1979 году и с тех пор продлевалось каждые пять лет. В июне 2023 года некоторые американские законодатели призвали власти страны прервать эту практику, но научное сообщество США выступило за продление данного соглашения. Открытое письмо президенту Джоозефу Байдену было составлено двумя профессорами Стэнфордского университета и подписано более чем 1000 деятелями науки США из вузов. Авторы письма отмечают, что только сотрудничая с коллегами из Китая и других стран можно добиться прогресса в исследованиях в сфере естественных наук и преуспеть в подготовке нового поколения научных кадров. Они утверждают, что за прошедшие более чем сорок лет действия соглашения между США и КНР были сформированы прочные и продуктивные связи между членами научного сообщества в обеих странах, налажен обмен опытом в образовательной сфере, что в итоге принесло обеим сторонам выгоду. Разрыв связей по линии научного сотрудничества, по мнению авторов обращения, нанесёт непоправимый вред собственным исследованиям США и работе учебных заведений страны.

Международный фонд интеллектуального потенциала формируется и в сфере образования. В частности, Международный образовательный некоммерческий проект SAGE (Students for the Advancement of Global Entrepreneurship) был основан в 2002 г. профессором Калифорнийского госуниверситета Куртом ДеБергом. В проекте участвуют более 20 стран мира. SAGE обучает социальному предпринимательству и ведению социально-ответственного бизнеса.

Пандемия COVID-19 ускорила понимание важности международного сотрудничества в сфере науки (исследования и разработки), прояснила необходимость активизации обмена информацией. После того как Всемирная организация здравоохранения объявила коронавирус пандемией, ООН приступила к реализации Глобального плана гуманитарного реагирования на

COVID-19: осуществлялась координация деятельности по разработке вакцины; ЮНЕСКО мобилизовало 122 страны для создания платформы «открытая наука» и укрепления сотрудничества. Научное сотрудничество ускорило обмен знаниями и данными, повысило вариабельность новых направлений исследований и получение массива новых знаний. В то время, когда транспортные барьеры препятствовали физическому перемещению материалов, научная информация дала миллионам шанс на выздоровление.

Мировое научное сообщество было мобилизовано вокруг проблемы. Чрезвычайно быстро были созданы международные исследовательские консорциумы, что позволило добиться быстрого прогресса. Были осуществлены конкретные меры: обеспечен свободный доступ к результатам исследований; крупные научные журналы сделали контент о вирусе доступным для всех; более тысячи исследовательских статей опубликованы в открытом доступе. Вклад о общее дело внес Глобальный исследовательский совет.¹⁴ Таким образом, была создана платформа для преодоления кризиса, по сути, был сформирован международный специальный фонд интеллектуального потенциала. Сегодня можно утверждать, что платформа внесла вклад в глобальное здравоохранение.

Формирование глобального фонда интеллектуального потенциала обеспечивает объединение знаний и сокращение разрыва в компетенциях между странами. Интеграция отдельных университетов или всей национальной системы высшего образования в мировое образовательное пространство вносит вклад в формирование глобального фонда интеллектуального потенциала. Интернационализация высшего образования подразумевает улучшение содержания программ обучения, которые

¹⁴ Глобальный исследовательский совет GRC призвал участвующие организации и глобальное исследовательское сообщество сотрудничать в борьбе с вирусом и поощрять открытость в обмене результатами исследований и данными, которые помогут обеспечить быструю разработку диагностики, вакцин и профилактических мер на благо каждой страны (<https://council.science/ru/covid19/>).

должны формировать такие знания и навыки, которые позволят им быть конкурентоспособными на международном рынке труда. Интернационализация предполагает международный контекст изучаемых дисциплин на всех уровнях высшего образования, создание в стране филиалов зарубежных университетов.

В самом конце раздела вспомним «чикагского безработного». Вероятно, у него есть потенциал, необходимый и достаточный для ведения определенной деятельности, также вероятно, что он адекватно оценивает уровень своего потенциала. У нас нет оснований сомневаться в том, что он достаточно верно понимает значимость граней своего потенциала, которые характеризуют его личностные качества (аккуратность, креативность, рациональность и другие добродетели), на которые работодатель обращает внимание при сопоставлении с другими претендентами на вакансию. Наличие этих и иных аспектов потенциала придают ему смелость открыто, на виду у прохожих крайним способом искать возможность трудоустройства – использовать свой потенциал. Надеюсь, что «чикагский безработный» привлек к себе внимание и получил достойную работу с достойной заработной платой. Я могу только предполагать, как бы сложилась его судьба на этапе реализации потенциала, и эти вопросы будет рассмотрены в следующем разделе книги.

ГЛАВА 3

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

3.1 Человеческий капитал – результат реализации потенциала

В мире миллионы безработных, а в их числе и упомянутый выше чикагский безработный, имеют дипломы о профессиональном образовании, подкрепленные всевозможными сертификатами об окончании курсов. Уверен, многие из нас были или уже находятся в статусе безработного, и на своем опыте понимаем, что наши знания и профессиональные компетенции всего лишь потенциал, который не приносит пользу до тех пор, пока не используется в практической деятельности. Сложно не согласиться со следующим утверждением: важно какими знаниями и опытом ты владеешь, но гораздо важнее то, имеешь ли возможности их использовать, используешь ли их в своей деятельности и как эффективно используешь. Переведя фокус на знания и компетенции перефразирую так: важно, какой у тебя человеческий потенциал, но гораздо важнее можешь ли ты его использовать на практике, используешь ли ты знания и компетенции в профессиональной деятельности и какие тебе доходы приносит твоя работа. Потенциал, который приносит доходы, говоря терминами экономики, капитализируется, то есть трансформируется в то, что я называю человеческим капиталом.

Свой потенциал мы описываем в резюме, в котором перечисляем опыт работы, профессиональные компетенции подтверждаем дипломами и сертификатами, даем информацию о лучших чертах характера, но только в деле можно убедиться, на что способен человек. Действительно, в процессе экономической деятельности возникают измеряемые результаты, которые служат основой для оценки человеческого капитала. Отсутствие у индивида каких-либо возможностей для реализации своего человеческого потенциала означает отсутствие причин для возникновения человеческого капитала.

Лук сегодня уже не используется для охоты, для добычи пищи. Для этих целей существуют более совершенные средства. Люди нашли применение луку в спортивных состязаниях, в которых лучники соревнуются навыками ради вознаграждения.

Лук и стрела комплементарные компоненты спортивного инструмента; одна без другой бесполезна. Натянув тетиву лука стрелок придает стреле потенциал, достаточный для полета к цели. Но чтобы цель была поражена, требуется особый потенциал лучника – его спортивное мастерство. Спортсмену необходимо знать и уметь под каким углом и с какой скоростью пустить стрелу, чтобы она попала в цель. Сумма всех способностей лучника повышает шанс достижения желанного результата – приза, в том числе денежного вознаграждения.

Мы только на практике можем показать, то на что способны. Мы можем что-то «уметь» делать, но гораздо ценнее «смочь» сделать. Поясню терминами физики: только деятельность высвобождает заключающуюся в человеческом потенциале энергию. Но этого недостаточно. Нам нужны соответствующие возможности для осуществления деятельности, в которой мы сможем проявить свои способности. Действительно, будучи экономически активными индивидами, мы желаем и стремимся действовать. Но мы знаем, что нам еще нужны условия для применения профессиональных компетенций. Иными словами, нам надо «мочь» действовать, иногда преодолевая существующие препятствия. Именно содержание двух слов – «уметь» и «мочь», и соединяющее их понятие «возможности» раскрывает суть терминов «человеческий потенциал» и «человеческий капитал».

Экономически активный человек самостоятельно и без принуждения ищет практическое применение своим профессиональным компетенциям. Совершенно ясно, что ему нужны соответствующие возможности проявить компетенции. В противном случае его человеческий потенциал останется не использованным, а способности не раскрытыми. Принуждение к деятельности также бесперспективно, а с точки зрения современного *свободного общества* не легитимно, скорее аморально, потому что лишает индивида права свободного выбора возможности для реализации своего потенциала.

Некоторые люди, имея образование по одной специальности, работают по другой. Для оценки человеческого капитала

основным параметром является размер заработной платы, но не профессия или специальность. Имеет значение, кем работает человек; но важнее то, какие получает доходы. Если, сменив специальность или профессию, человек зарабатывает больше, значит прежняя специальность или профессия была низкодоходной по разным рыночным причинам. Здесь предполагается, что человек свободно выбрал новую специальность и получил работу, став победителем в честной конкуренции с другими претендентами. В итоге человек повысил свой человеческий капитал. Таким образом, важно не только, какая у человека специальность, но и то, где и как эффективно он использует свои компетенции. Главное, чтобы его способности были по достоинству оценены в новой сфере экономической деятельности. Теперь можно добавить к определению человеческого потенциала следующее: это совокупность компетенций и способностей человека, в том числе способность адаптироваться к новой профессии.

Очевидно, неэффективно использует свой человеческий потенциал индивид с высшим специальным образованием, занятый на работе, не требующей профессионализма и высокой квалификации. Вполне вероятно его доход ниже, чем у того, кто имеет аналогичное образование и трудится по специальности на высокооплачиваемой работе. Индивид теряет свои инвестиции в собственное образование независимо от размера чистых располагаемых доходов, поскольку он занят не по специальности. Несомненно, теряет и общество; общественные инвестиции в образование создали избыток дипломированных специалистов, ресурсы оказались отвлеченными от решения других актуальных задач.

С точки зрения общества человеческий капитал – это занятые в экономической деятельности трудовые ресурсы. Логичен вопрос: надо ли делить труд на производительный или непроизводительный, когда хотим оценить человеческий капитал общества? Производительны ли труд балерины и оперного певца, депутата и полицейского? Классические экономисты начала XIX века переняли основные идеи Адама Смита, скорректировали

таким образом, что «теория больше не строилась вокруг количества труда - она строилась вокруг ценности труда, <...>, то есть прибыли ...» (Роббинс Л., с. 251). Во многих странах, в частности в Казахстане, большое количество специалистов с высшим образованием, в том числе получивших образование за рубежом, не могут найти работу по специальности.¹⁵

Практическое применение индивидом своего человеческого потенциала и получение денежного вознаграждения за результаты труда неминуемо порождает человеческий капитал, и, напротив, нереализованные способности оставляют компетенции не раскрытыми, а человеческий капитал вообще не обнаруживается, поскольку нет результатов, измеряемых в деньгах. Описанные варианты различаются тем, что в первом индивид обладает возможностью использовать свои компетенции, а во втором – не имеет. Именно «возможность» связывает «уметь» с «мочь», так, что они соединившись трансформируют «потенциальную» энергию в «кинетическую». Другими словами, возможности реализовать человеческий потенциал служат фундаментальными условиями возникновения человеческого капитала. Поясню иначе: если человек, имея конкурентоспособную специальность и высокую профессиональную квалификацию, не может найти адекватное применение своему потенциалу, то не появится информация для оценки человеческого капитала, поскольку он не участвует в создании благ.

Какие нужны возможности для трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал? Перечислю только некоторые основные:

- возможность вести трудовую деятельность (работать);
- возможность вести предпринимательскую деятельность;
- возможность заниматься исследовательской деятельностью.

¹⁵ По государственной программе «Болашак» за 2001-2011 годы зарубежное образование получили более 9 тыс. человек. Из них по специальности работают менее 30 %, нашли применение своим знаниям в различных смежных или совершенно отличных от базовой специальности отраслях.

Существуют три основных источника у каждого из трех указанных видов возможностей: рыночные возможности; возможности, предоставляемые организациями своим работникам; возможности, предоставляемые государством.

Наиболее разнообразны возможности, создаваемые экономикой, иначе говоря, рыночные возможности. Чем разнообразнее структура экономики, тем шире спектр специалистов, на которые будет рыночный спрос.

Экономика создает структурированный спрос на специальности (компетенции), структурированный рынок информирует население о деталях спроса, в итоге экономически активный человек принимает соответствующее решение. Экономика, создавая экономически активному человеку возможности для практического применения своих способностей, определяет условия доступа к возможностям, прежде всего, квалификационные требования. Любой индивид, обладающий требуемыми компетенциями, может претендовать на доступ к возможностям. Вторая роль рынка заключается в информировании экономики о структуре, количестве и качестве предложения труда. И, наконец, третья роль рынка – обеспечение всем участникам условий честной конкуренции.

Конкуренция, несомненно, необходимое условие для наилучшего использования трудовых ресурсов в экономике. Конкуренция стимулирует индивида вести целенаправленный поиск доступных возможностей, чтобы наилучшим способом использовать свои профессиональные компетенции. Существенный позитивный эффект конкуренции – перенос на индивида всей ответственности за эффективное применение своего человеческого потенциала.

Экономика создает, а рынок распределяет разнообразные возможности посредством институтов. Экономические институты обеспечивают доступ к возможностям любому, кто готов конкурировать. Люди соглашаются с требованиями и ограничениями при условии равенства всех перед нормами и правилами. Рынок не предоставляет возможности «избранным», лишая

других шансов для самореализации; избирательность исключает конкуренцию и противоречит природе рынка. Рынок по определению конкурентный, следовательно, предоставляет возможности на принципах равного доступа и справедливой конкуренции. Конкуренция беспристрастно отбирает тех, кто обладает более высоким человеческим потенциалом.

Организации способны создавать своим членам возможности реализовать профессиональные компетенции. В организации нередко возникает вакансия в результате увольнения работника или создания нового рабочего места. На такой случай работодатель реагирует поиском работника конкретной специальности. Поиск (спрос) даст хорошие результаты тогда, когда осуществляются беспристрастно, исключительно по экономическим мотивам, в критериях экономической целесообразности. Важно, чтобы эти принципы были заложены в корпоративной этике коллектива. Иначе говоря, в организации доступ к возможностям должен опираться на принципы регулирования, которые справедливо распределяют вакансии, обеспечат свободный и равный доступ к вакансии. Справедливые правила доступа к вакансиям поддерживает справедливую конкуренцию за рабочее место. Решение с использованием таких правил коллектив одобрит. Вероятно, что кто-то лишится возможности в результате распределения возможности, но результаты будут оправданы справедливой конкуренцией.

Потенциал своих работников менеджмент организации желает использовать максимально эффективно, чтобы их труд был высокопроизводительным. Производительности труда должна соответствовать заработная плата. Именно от размера заработной платы зависит и производительность труда, и величина человеческого капитала работника. Организация, рационально регулируя систему оплаты труда, получит выгоду в виде прироста качества своих трудовых ресурсов.¹⁶

¹⁶ Наилучшее регулирование достигается при участии работников в принятии решений касательно достойных условий труда, достойной заработной платы, а также при участии в системе управления корпорации.

Рынок не несет ответственности за результаты распределения возможностей, когда преимущество имеют те, кто обладает большей рыночной властью, или более информирован. Он отвечает за эффективность без учета критериев равенства и справедливости. В этой связи возникает объективная необходимость участия государства в регулировании доступа к возможностям.

Рост и развитие экономики создают спрос на трудовые ресурсы, соответственно, обеспечивают прирост возможностей, как количеством, так и качеством. Следовательно, для создания большого количества возможностей, за которые будут конкурировать люди, необходимо стимулировать развитие предпринимательства, создавать благоприятные условия для частных инвестиций, в том числе в создание новых рабочих мест.

Государство регулирует спрос на труд путем создания условий, прежде всего, благоприятствующих предпринимательству. Государство регулирует доступ к возможностям опираясь на принципы равного доступа и справедливого перераспределения. Государственное регулирование не противоречит концепции свободной рыночной экономики.

Подведу краткое резюме. Человеческим капиталом я называю капитализированные компетенции, знания и опыт, приносящие денежный доход в результате экономической деятельности. Человеческий капитал не присущ человеку как потенциал; человеческий капитал возникает из потенциала только тогда, когда потенциал используется в экономической деятельности, приносящей конечные результаты, измеряемые в денежном выражении. Человеческий капитал возникает у индивида, ищущего применение своим способностям, умеющего сделать собственный выбор и получающего лично вознаграждение за свой труд. Таким образом, человеческий капитал - не абстрактные способности, которые как «вещь в себе» могут остаться без применения, а то, что дает конкретный конечный результат в денежном измерении.

3.2 Чем выше зарплата, тем больше человеческий капитал

Доходы, которые человек получает в результате экономической деятельности с использованием своего человеческого потенциала, принято называть трудовыми доходами или более однозначно - заработной платой. Действительно, работник любого статуса – наемный работник, фрилансер, самостоятельно занятый или кто иной, получающий денежные выплаты за произведенную продукцию, выполненные работы или оказанные услуги в соответствии с контрактом или устной договоренностью, по сути, получает заработную плату. Что касается предпринимателя (работодателя) то, он тоже получает заработную плату.

В данном абзаце очень кратко и в контексте книги изложу суть такого многогранного понятия, как заработная плата. Прежде всего отмечу, что достойная заработная плата обладает некой силой, направляющей и стимулирующей активность человека, а благодаря этому свойству, обеспечивает развитие экономики со всеми вытекающими последствиями для общества. Несложно понять, что заработная плата служит наиболее мощным фактором развития человека, поскольку с одной стороны обеспечивает его ресурсами, а с другой – мотивирует. Очевидно, что заработная плата находится одновременно в сфере интересов и работника, и работодателя, связывая их противоположные интересы. И наконец, ясно, что имеет значение размер заработной платы. Действительно, зная размеры заработных плат можно не только измерять человеческие капиталы, но и сопоставлять их. Заработная плата, будучи мощным фактором мотивации, а также инструментом измерения человеческого капитала должна быть настраиваемой, то есть ее размер должен устанавливаться рационально с учетом интересов и работников, и работодателей. Во многих странах, прежде всего, в развитых странах существуют системы оплаты труда, как инструмент регулирования человеческого капитала работников (в том числе менеджеров) различных профессий, специальностей, категорий, стажа работы, мастерства и др. Именно система оплаты

труда ответственна за справедливую оценку человеческого капитала и за мотивацию повышения его уровня. При нерациональной системе оплаты труда неизбежны негативные последствия, в частности, снижение производительности труда, отток трудовых ресурсов, замедление темпов роста экономики. Далее раскрою детали вышеизложенного.

Заработные платы двух конкурирующих индивидов, при прочих равных условиях работы, зависят от качества человеческого потенциала и конечных результатов труда. Тот индивид, который обладает высокими профессиональными компетенциями и большим опытом, а также характеризуется добросовестным отношением к работе, скорее всего, покажет высокую производительность труда, и будет вознагражден высокой заработной платой. Другой индивид с низкими профессиональными компетенциями и менее прилежный в работе, естественно, получит существенно низкую заработную плату. Соответственно трудовым доходам будут различаться их человеческий капитал. Между этими крайними вариантами находится огромное множество человеческих капиталов, обусловленное различием заработных плат.

Отмечу еще одну крайность – когда заработная плата человека выше, чем его профессиональные компетенции и производительность труда. Подобное встречается нередко в финансовых организациях, компаниях-монополистах, в организациях, где существует nepотизм и кумовщина.

Конвенции Международной организации труда определяют заработную плату, как всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах, которые предприниматель платит работнику за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. Вместе с тем национальным законодательством определяется, что размер заработной платы зависит от квалификации работника, количества и качества результатов его труда, условий труда и иных факторов, необходимых и достаточных для справедливой дифференциации вознаграждений

(Кажыкен М., 2019). В практической реализации дифференциация проявляется следующим образом. Если два индивида работая на одном участке достигли равной производительности труда, то размер их заработных плат скорее всего будет различаться в соответствии с правилами начисления. Например, могут учитываться стаж работы, квалификация и иные профессиональные характеристики. Правила, связывающие заработную плату с уровнем человеческого потенциала, чаще всего, применяются в сфере образования, здравоохранения и государственной службе. Как видим, размер заработной платы отражает качественные аспекты человеческого потенциала и имеет сложную структуру. Так, кроме основной части заработная плата включает различные виды доплат, надбавок, премий и др.

Итак, заработная плата – денежные доходы экономически активного человека от использования своих профессиональных компетенций, опыта и иных навыков в процессе трудовой деятельности. Человек трудовую деятельность осуществляет в качестве наемного работника, фрилансера или индивидуального предпринимателя. В любом амплуа он получает заработную плату, размер которой зависит не просто от уровня профессиональных компетенций, но и от производительности человеческого потенциала. В определенных случаях при равенстве производительности труда справедливо начисление разных размеров заработных плат, учитывая выслугу лет или работу во вредных условиях труда.

Заработная плата выполняет три функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работника и членов его семьи разнообразными благами, необходимыми и достаточными для ведения нормального образа жизни. Стимулирующая функция обнаруживается в повышении качества и производительности труда в связи с ростом заработной платы работника. Размером заработной платы работодатель стимулирует работников повышать качество труда и свои профессиональные компетенции. Регулирующая функция многогранна: изменяя размер заработной платы, в том числе доплатами,

надбавками и премиями можно корректировать рыночный спрос и рыночное предложение рабочей силы, направлять развитие отдельных отраслей экономики или видов экономической деятельности.

Экономика, обладая свойством адаптироваться к меняющимся условиям, развивается благодаря эффективному использованию профессиональных компетенций экономически активных людей: предпринимателей и работников. Многие предприниматели являются работодателями, соответственно, им нужны компетентные работники. Для привлечения качественной рабочей силы у работодателя есть ряд факторов, и среди них наиболее мощный - заработная плата. Работник желает получать за свой труд достойную заработную плату, адекватную результатам труда. В свою очередь, работодатель должен предлагать такую заработную плату, которая мотивирует работника трудиться производительно.

Заработная плата связывает попарно стороны экономического процесса в разных их качествах: работника и работодателя, трудовые ресурсы и предпринимательство. Заработная плата человека – его трудовые доходы; а для работодателя начисленная работнику заработная плата – расходы компании. Соответственно, работник заинтересован в том, чтобы его заработная плата была высокой, а работодатель будет заинтересован выплатить как можно низкую заработную плату. Стороны не будут одновременно в выигрыше: кто-то теряет, а кто-то приобретает. В этих противоположных событиях явно просматривается дуальное свойство заработной платы. Но существует третья сторона, которая может быть в выигрыше, а именно, общество. И предприниматели, и работники экономически активные члены общества, но поскольку их взгляды на заработную плату противоположны, то государство, в роли полномочного представителя общества, способно помочь им найти компромиссный вариант. Фактически, компромиссных вариантов размера заработной платы довольно много и все они обнаружива-

ются сторонами в совместном поиске. Ниже опишу способ поиска. Здесь подчеркну, что компромисс обеспечивает максимальную капитализацию человеческого потенциала и в компании, и в отрасли, и в экономике

Развитие компании, отрасли и экономики в целом во многом зависит от системы оплаты труда, от того, насколько гибки ее нормы и правила для достижения баланса интересов работодателя и работника. В идеале система оплаты труда балансирует противоположные интересы двух сторон: работника и работодателя. Важно, чтобы система оплаты труда устанавливалась соглашением сторон в процессе переговоров, и охватывала как можно большее число экономически активного населения.

Думаю, не сильно ошибусь, утверждая, что в каждой стране мира своя уникальная система оплаты труда. Многообразие систем оплаты труда унифицируется (приводится к единообразию) тем, что в основе большинства систем находится институт социального партнерства. В свою очередь, институт социального партнерства имеет под собой единые во всем мире принципы партнерского взаимодействия трех сторон: государство, представители работников (профсоюзы) и полномочные организации работодателей. Разумеется, культурные, политические и иные страновые особенности взаимодействия сторон при ведении переговоров приводят к разным деталям в системах оплаты труда.

Ключевым участником социального партнерства выступает государство, которое не только формирует институциональный каркас социального партнерства и поддерживает его функционирование, обеспечивает соблюдение принципов, норм и правил. Государство законодательно утверждает параметры системы оплаты труда: устанавливает общенациональный минимальный размер заработной платы; утверждает размер инфляции для индексации минимального размера заработной платы; определяет стандарты достойных условий труда устанавливает иные социальные стандарты и гарантии.

Два других партнера – представители работников (профсоюзы) и работодателей ответственны за достижение консенсуса с учетом всех аспектов условий труда и экономических возможностей предприятий отрасли. Переговорный процесс повышает стабильность оплаты труда, обеспечивает достойный уровень заработной платы, соответственно, способствует росту человеческого капитала.

Отраслевая система оплаты труда создает основу для капитализации человеческого потенциала, что служит фактором привлекательности отрасли для экономически активных людей. Отрасль с достойной заработной платой имеет достаточно трудовых ресурсов для отбора наиболее качественных и производительных. На отраслевом уровне социального партнерства интересы работников представляют достаточно сильные объединения профсоюзов, способные вести переговоры даже с крупными корпорациями. Отраслевые коллективные соглашения не только подталкивают вверх средний уровень заработной платы в отрасли, но и не позволяют ему снижаться в кризисных ситуациях.

Эффективное использование человеческого потенциала и последующий рост капитализации зависит от условий труда, поэтому в коллективных соглашениях обычно предусматривается обеспечение безопасности труда, минимизация вредного воздействия и др. Коллективный договор может предусматривать участие работников в структурах управления компанией. В целом осуществление совместно принятых решений положительно влияет на производительность труда и его качество.¹⁷

Поскольку соотношение труда и капитала разное в различных отраслях промышленности, то возникают разные нормы прибыли в разных отраслях, что приводит к возникновению силых потоков на национальном рынке труда, и его сегментации на отраслевые рынки с разными уровнями заработных

¹⁷ Во время пандемии COVID-2019 для тех, кто работал удаленно, работодатель был обязан создать благоприятные условия труда. В некоторых странах это практика начинает распространяться на фрилансеров и тех, кто работает на цифровых платформах.

плат. Люди стремятся трудоустроиться в тех отраслях, в которых выше норма прибыли, и где соответственно выше уровень заработной платы. Разброс заработных плат высок не только между отраслями или секторами экономики, но и внутри компании. Так, могут существенно различаться заработные платы между работником первого разряда и специалистом более высокого уровня, между наименее оплачиваемым работником и топ менеджером компании. Здесь возникает вопрос адекватности капитализации потенциала реальным результатам труда.

В странах с низким уровнем охвата социальным партнерством низкая и заработная плата, и наоборот в странах с высокой долей охвата коллективными соглашениями заметен рост заработных плат на фоне снижения выпуска. Кроме того, социальное партнерство снижает несправедливое неравенство в заработных платах. Очевидно неравенство заработных плат снижает общий уровень человеческого капитала.

3.3 Безработица уничтожает человеческий капитал

Человек на рынок труда в поисках работы выходит, обладая некоторым потенциалом. По крайней мере, он имеет образование и минимальный перечень способностей, которые необходимы для того, чтобы конкурировать с другими претендентами.

На рынке труда одни быстро находят работу, другие некоторое время позволяют себе выбирать наилучший вариант, у третьих нет выбора – они входят в число тех, кого мы обычно называем безработными. Молодого человека у метро в Чикаго я безответственно назвал «чикагским безработным», опираясь только на визуальные признаки. Мы в обыденной жизни легко и просто оперируем словом «безработный», но не всегда придерживаемся его строгой сути. Такое недопустимо в серьезных разговорах, статьях и книгах, поскольку может привести к непониманию природы и факторов безработицы.

Согласно определению Международной организации труда, к безработным относятся лица трудоспособного воз-

раста, способные трудиться, но не имеющие оплачиваемую работу, при этом ищущие работу и готовые незамедлительно приступить к ней.¹⁸ В качестве работы может рассматриваться не только работа по найму, но и, так называемая, самостоятельная занятость. Люди с особыми потребностями учитываются в качестве безработных, **если** они занимаются поиском работы и готовы приступить к ней. К безработным не относятся учащиеся, студенты, пенсионеры и иные лица трудоспособного возраста, которые по тем или иным объективным причинам находятся вне рынка труда. Определение позволяет однозначно идентифицировать безработного и объясняет причины такого его социального статуса.

Безработный – он один из многих, кого постигла эта участь. Безработным может оказаться и профессионал, и узкий специалист, и человек с большим опытом и уникальными знаниями. Человек теряет возможность проявить способности в конкретном ремесле. Массовое явление называют безработицей, означающий, что у некоторого количества граждан нет постоянной оплачиваемой работы, но они ищут работу. Известно, что при безработице не полностью используются трудовые ресурсы общества, экономика генерирует доходы ниже своего потенциального уровня, падает уровень заработной платы, снижается благосостояние населения. Безработица снижает человеческий капитал, поскольку многие люди, отчаявшиеся найти достойную работу, соглашаются трудиться за низкую зарплату и не по специальности.

У сотен тысяч казахстанских безработных, вероятно, как и у чикагских безработных один главный вопрос: почему «я» или «мы» не можем найти достойную работу? Почему мало работы? В чем причина нашего плачевного положения? Их мало интересует, что собирается делать правительство или мэрия, чтобы

¹⁸ Международной организацией труда разрабатываются единые стандарты учета безработицы, однако страна может принять свой метод учета, например, устанавливать возрастных критериев отнесения к экономически активному населению.

снизить безработицу в городе или в целом в стране. Любого безработного интересует собственная судьба, а также судьба родных и близких, на благополучии которых отразится его статус.

Чтобы принять решение по вопросу, что делать с безработицей, надо знать, какие причины у безработицы и как они влияют на безработицу. Ответы на вопрос «что делать?» многочисленны и разнообразны и зависят от убеждений лиц принимающих решения и от того, какими ресурсами и инструментами они располагают. Что касается ответов на два следующих вопроса, то они во многом вытекают из достоверных данных, корректности анализа и точности прогнозирования. Одним словом, чем выше компетенция экспертов, тем достовернее они выявляют причины безработицы и дают более точные выводы о том, как они влияют на уровень безработицы в конкретной стране или регионе. Выяснив причины безработицы, поняв как работают ее факторы, сможем найти множество способов как ее преодолеть.

Общий уровень безработицы равен сумме двух основных видов: естественной безработицы и циклической безработицы. Естественная безработица в свою очередь делится на фрикционную безработицу и структурную безработицу. С одними видами безработицы человек мирится, поскольку они не столь опасны и не долгосрочные, другие виды безработицы приводят к негативным последствиям и для человека, и для общества.

Фрикционная безработица возникает в результате разрыва во времени между увольнением и трудоустройством на новом месте из-за правил увольнения и трудоустройства, продолжительности процедур отбора кадров, переезда на новое место жительства и др. Фрикционная безработица, как правило, не приводит ни к потере человеческого потенциала, ни к снижению человеческого капитала, поскольку индивид делает добровольно свой выбор быть временно безработным.

Законодательство ряда стран закрепляет право человека, находящегося в статусе фрикционного безработного на получение от компании, из которой он уволился, дохода - аналога заработной платы. Идея прозрачная. Когда работник компании

«А», носитель уникальных знаний и компетенций, увольняется, чтобы перейти на работу в конкурирующую компанию «В», то работодатель не может ему препятствовать. Чтобы уникальные знания не стали достоянием конкурента, компания «А» может заключить контракт с носителем информации, согласно которому он в течение определенного времени не приступит к работе в компании «В». Самое главное, компания «А» в течение определенного времени обязуется выплачивать человеку заработную плату. Компания «В» идет навстречу и компании «А», и будущему своему работнику. Так, с согласия трех сторон преодолевается не только конфликт интересов, но и сохраняется человеческий капитал индивида – носителя уникальных знаний и компетенций. Иными словами, его потенциал продолжает капитализироваться. Таково законодательство, которое создает условия, которые обеспечивают формирование того, что я называю возможностями в широком смысле слова.

Перед двумя другими видами безработицы человек бессилен, он вынужден остаться без работы и ожидает участия государства в решении своей проблемы. К их числу относятся структурная безработица и циклическая безработица.

Структурная безработица отражает ухудшение экономического положения (условий) отдельных отраслей и их сегментов. Обычно структурный кризис запускает падение конкурентоспособности предприятий отрасли. В результате сокращаются конкретные рабочие специальности и профессии, что приводит к снижению их возможности трудоустроиться.

Причиной структурной безработицы служат негативные процессы в отдельных структурах экономики: сокращение рыночного спроса, снижение объемов производства, разрыв технологических связей, снижение конкурентоспособности отраслей и другие, вынуждающие работодателей увольнять работников, а в крайних случаях – закрывать бизнес. Существует огромное количество публикаций, посвященных влиянию структуры экономики на уровень безработицы. Структурную безработицу государство может преодолеть, предотвратить или снизить,

осуществляя соответствующие меры, прежде всего, структурную политику.

Третий вид безработицы – циклическая или сезонная, причины которой не подвластны государству. Так, циклическая безработица имеет глобальные рыночные причины.

В экономике можно одновременно наблюдать все виды безработицы: фрикционную, структурную, циклическую и сезонную. Только фрикционная безработица не приносит больших проблем ни человеку, ни государству. Эта безработица, по сути, естественная и обусловлена такими факторами, как текучесть кадров. Структурная и сезонная безработица ожидаемые, прогнозируемые и, главное, могут регулироваться государством и общественными институтами. Структурная безработица возникает из-за низкого спроса на рынке труда на те или иные специальности или квалификации, отчего у соискателей снижаются шансы найти работу. Несколько сложнее циклическая безработица, поскольку ее факторы, как правило, находятся во вне национальной экономики, обуславливается циклическими колебаниями глобальной экономики или крупных мировых экономик, финансовыми и экономическими кризисами, рыночными шоками. Так вкратце можно объяснить природу основных видов безработицы.

Существуют различные теории, раскрывающие причины безработицы. Одни выделяют региональную специфику. Например, в двух соседних регионах могут быть различные уровни безработицы (в краткосрочном периоде) из-за того, что в каждом из них сложился уникальный рынок труда. Причинами уникальности могут быть особая отраслевая структура экономики, плотность населения, миграционные процессы, уровень профессиональной подготовки, активность предприятий, деятельность государственных органов. Отмечу, что в Казахстане западные регионы лидируют по привлечению квалифицированных работников из-за рубежа для реализации крупных международных проектов в строительстве, горнодобывающей и обрабатывающей промышленности. Еще одна региональ-

ная особенность безработицы в Казахстане: большинство безработного населения (58 %) проживают в городах. Одно из объяснений - урбанизация сопровождается как ростом рабочей силы в городах вследствие роста потоков миграции из сел в города, так и увеличением общего числа безработных среди городского населения.

В некоторых странах безработным предоставляются пособия в виде периодических выплат.¹⁹ Пособия начисляются таким образом, чтобы обеспечить получателю частичное и временное возмещение утраченного дохода и в то же время чтобы не снижать стимулов к поиску работы. Конвенцией МОТ №168 определены подходы к расчету суммы пособия, источники поступлений (взносы лица или от его имени) и выплат (фонды социального страхования). Поскольку взносы поступают заранее, а сумма выплат никоим образом не привязана к уровню человеческого потенциала индивида, то выплаты носят характер социальных пособий для поддержания уровня жизни на приемлемом уровне. Они не относятся к факторам, определяющим размер человеческого капитала. Более того, выплаты носят временный характер, по истечении которого не выплачиваются, а безработный перейдет на нижний уровень социального обеспечения, достаточного только сводить концы с концами. В крайнем варианте – человек пополнит страту бедных слоев населения или ряды маргиналов.

Безработица, по сути, есть снижение спроса на рабочую силу со стороны экономики. Если нет спроса или спрос на рабочую силу сократился, то соответственно снижаются возможно-

¹⁹ В Казахстане пособие называется выплатой по потере работы, а ее размер составляет около 45 % от зарплаты, которую человек получал до увольнения. Пособие выплачивается из средств Государственного фонда социального страхования, который пополняется социальными отчислениями работодателей за своих работников. Эти работники и могут при определенных условиях получать пособие по потере работы.

сти трудоустройства. Люди вынуждены соглашаться на жесткие условия работодателя, чтобы получить оплачиваемую работу. Зачастую работодатель снижает размер заработной платы работников. Данный шаг в свою очередь оказывает давление на зарплату в экономике и снижает общую капитализацию труда, что обуславливает эмиграцию, то есть приводит к прямой потере трудовых ресурсов. Отток квалифицированной рабочей силы – явление, набирающее масштабы в ряде развивающихся стран. Особенно заметна тенденция трудовой эмиграции высококвалифицированных специалистов, что ослабляет национальную экономику и отрицательно влияет на интеллектуальный потенциал национальной экономики.

Последствия от безработицы: снижение располагаемых доходов и сбережений, что подрывает благосостояние в будущем. Во время кризиса некоторые люди выбывают из числа экономически активного населения и больше не возвращаются к поиску работы, предпочитая жить на пособие. Безработица ведет к инфляции, что опять-таки снижает капитализацию (номинальную или реальную).

3.4 От структуры экономики к человеческому капиталу

Платон в своем труде «Государство» изложил свои мысли о роли разделения труда в обеспечении благосостояния общества. Описывая идеальное общество, он дал аргументированное пояснение тому «..., как разделение труда благотворно влияет на производительность» (Роббинс Л., с. 47). Много веков спустя Адам Смит в своей книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» на простом ставшем классикой примере показал экономическую эффективность разделения труда (Смит А.). Смит отмечал, что «разделение труда ограничивается размерами рынка» и посвятил обоснованию тезиса целую главу книги. Среди современных экономистов немало тех, кто своими научными работами подтвердил влияние структуры экономики на занятость.

Национальную экономику можно структурировать на составные компоненты различными способами. Наиболее крупными структурами считаются отрасли экономики (промышленность, сельское хозяйство, сфера услуг и др.), которые далее делятся на сегменты, в свою очередь состоящие из компаний (корпораций, организаций и др.). Компании обычно группируют по размерам (крупные, средние, малые и др.), по форме собственности (частная, государственная, иностранная) и по ряду других признаков. Разнообразие структур и многочисленность компонентов создает адекватное многообразие спроса на рабочую силу в разрезе профессий и специальностей.

Однако спрос на трудовые ресурсы генерируют и неэкономические сферы деятельности человека. В частности, сфера общественных услуг, включающая правопорядок, государственное управление, образование, здравоохранение и др. И в этих сферах экономики работают профессионалы, создающие общественные блага и получающие заработную плату. Они тоже капитализируют свои компетенции.

Спрос на рабочую силу изменчив, а предложение труда ограничено. Обычно по конкретным профессиям и специальностям предложение не успевает за спросом. Мы часто слышим от работодателей, что они не могут найти хорошего работника, профессионала своего дела. Вместе с тем многие специалисты с трудом находят себе работу. Фрикционная безработица в основном обусловливается этим дисбалансом, который все же не сильно влияет на снижение человеческого потенциала. Хуже, когда дисбаланс приводит к трудовой миграции, в том числе эмиграции. Дефицит трудовых ресурсов повышает капитализацию, в свою очередь избыток предложения труда снижает капитализацию и приводит к трудовой миграции.

Для сопоставления трудовых доходов работников с одинаковыми профессиональными компетенциями и корректности выводов имеет значение, в какой отрасли, в каком по масштабу производственных мощностей и форме собственности компа-

нии они трудятся. Эти же критерии дают надежную информацию о том, как влияют на величину человеческого капитала структура экономики. Как уже отмечалось выше, капитализация человеческого потенциала определяется уровнями заработных плат. Так, человеческий капитал работников одной профессии и специальности будут существенно различаться: в иностранной компании, компании малого предпринимательства или крупной отечественной корпорации. Иными словами, один и тот же человек будет иметь разный уровень человеческого капитала в разных компаниях в зависимости от отраслевой принадлежности, формы собственности, резидентства или размера предприятия.

В природе самые многочисленные простейшие формы жизни. И в предпринимательстве самыми многочисленными считаются простейшие формы бизнеса, которых обобщенно принято называть микробизнесом (фрилансеры, самостоятельно занятые и др.). Они абсорбируют в основном экономически активных людей с наименее конкурентоспособным потенциалом. Низкие доходы работников, соответственно, низкая капитализация человеческого потенциала характерна для микробизнеса. Обычно капитализация низкая, даже у работников с достаточно высокими профессиональными компетенциями; здесь количество и качество дипломов об образовании играют минимальную роль. Кроме того, снижают капитализацию сезонность работы, слабая привязка к минимальному размеру заработной платы и другие факторы.

Малый бизнес стоит на следующей ступени эволюции предпринимательства, соответственно, характеризуется несколько высоким уровнем и оплаты труда, и человеческого капитала. Следом идут компании среднего бизнеса, которые достаточно гибкие, способные быстро реагировать на рыночные изменения. Их высокая адаптивность к изменениям создает основу для обеспечения своим работникам относительно высокого уровня человеческого капитала.

Наилучшие возможности генерирует крупные корпора-

ции. Во-первых, у крупных компаний, как правило, имеется корпоративный кодекс, формирующий корпоративную этику и обеспечивающий эффективное использование профессиональных компетенций работников. Корпоративный кодекс определяет принципы вовлечения работников в систему управления корпорации, их участие в принятии производственных решений и решений касательно системы оплаты труда. Во-вторых, крупные корпорации благодаря своим размерам и разветвленной структуре предоставляют работникам широкие возможности для повышения квалификации и карьерного роста. В-третьих, крупные компании устанавливают высокие базовые ставки заработной платы благодаря достаточно высоким доходам, которые в свою очередь обеспечиваются эффектом масштаба производства, доступностью рынков экономических ресурсов и сбыта продукции. Ясно, почему многие люди с высокими потенциалами стремятся трудоустроиться в крупных корпорациях, и соответственно крупные корпорации легко находят себе лучшие кадры.

Таким образом, крупные компании способствуют высокой капитализации человеческого потенциала. Высокая значимость в обеспечении занятости и доходов населения делает их главными факторами капитализации человеческого потенциала. Вместе с тем с крупными корпорациями связаны негативные явления, разрушительно влияющие на человеческий капитал. Сказанное касается монополий, олигополий и олигархического бизнеса.

Монополии и олигополии, контролирующие значительную часть рынка, могут сдерживать конкуренцию и развитие предпринимательства. Это может привести к меньшему созданию новых предприятий и рабочих мест, и как следствие увеличить уровень безработицы. Монополии и олигополии затрудняют вход на рынок новым компаниям, что снижает создание новых рабочих мест. Должен отметить, что влияние монополий и олигополий на безработицу зависит от множества факторов, включая сектор экономики, региональные особенности и поли-

тику государства. Правительственные регулирования и политика антимонопольной защиты могут влиять на меры контроля монополий и олигополий.

Еще хуже влияние олигархического бизнеса. Олигархии характерно не только концентрация капитала, но, хуже всего, вмешательство в рыночную конкуренцию, опираясь на коррупционные отношения с чиновниками. Они в своих интересах перераспределяют экономические ресурсы. Олигархия тормозит разделение труда или вовсе препятствует его появлению в экономике. Олигархи-недропользователи тормозят казахстанское содержание, автосборочные компании в отрасли машиностроения тормозят локализацию. Известно, что снижение разделения труда снижает создание рабочих мест в обрабатывающих отраслях промышленности и переработки продукции сельского хозяйства.

Крупные финансово-промышленные конгломераты существуют в развитых экономиках. В Южной Корее действуют всемирно известные гиганты Samsung, Hyundai и Daewoo. Крупные предприятия либо финансовые структуры, связанные с властью, погружаются в коррупцию. Как пишет Синг Онг Ю *«... корейцев возмущают многочисленные злоупотребления, взяточничество, развращенность наследников финансово-промышленных империй. В четверке «Азиатских тигров» развился «кумовской капитализм», обозначающий капиталистическую экономику, где успех зависит от связей бизнесменов с государственными служащими»* (Синг Онг Ю).

Понимание того, как структура экономики, а также корпорации и монополии влияют на занятость крайне важно для выработки правительственной политики и стратегий повышения занятости. Ключевая задача политики занятости – эффективное регулирование монополий и олигополий для поддержания здоровой конкуренции и обеспечения эффективного функционирования рынка труда.

Серьезные дефекты в структуре казахстанской экономики во многом связаны с тем, что процесс институциональных пре-

образований с начала 1990-х годов и по настоящее время находятся под влиянием заинтересованных групп. Эти группы формировали экономические институты. В итоге в стране сложилась чрезмерная концентрация экономических активов в руках немногочисленной группы «олигархов», что привело к колоссальному экономическому неравенству.

Неравенство доходов серьезно снижает человеческий капитал. Так чрезмерно высокие доходы узкого слоя сверхбогатых – без всякого сомнения недоплаченные трудовые доходы большинства, недошедшие до потребительского рынка массовый спрос, что на каком-то этапе кругооборот доходов в экономике ухудшает положение многих работников. Почему происходит чрезвычайно высокое неравенство доходов? Вопрос сложный и в ответе придется затронуть роль гражданского общества.

3.5 Неразвитость институтов гражданского общества

В число позитивных эффектов социального капитала входит минимизация риска остаться человеку один на один со своими проблемами. Социум может помочь не только в тяжелых жизненных ситуациях, но и в повседневной жизни. К человеку на помощь первым приходят родные и близкие, друзья и коллеги. В них же человек находит моральное удовлетворение, уверенность в завтрашнем дне, что требуется для позитивного настроя и хорошего самочувствия.

Социум тогда приобретает силу влияния, когда становится организацией, объединившей людей с совпадающими интересами. Не только общность интересов, но и формальные или неформальные правила придают силу организации. В контексте книги речь будет идти об организациях, создающих прямо или косвенно благоприятные возможности для реализации человеком своих способностей, способствующих появлению человеческого капитала.

Современный экономически активный человек (работник, предприниматель, фрилансер и др.) обычно состоит в какой-

либо группе (организации), что в значительной степени обусловлено его заинтересованностью в получении коллективного блага (Олсон М.).²⁰ Эти группы относятся к сегменту общественных (неправительственных) организаций, которые не создаются государством, и черпают ресурсы для поддержания своего функционирования из активности своих членов.

Вероятно, чикагский безработный не был интегрирован в группу, которая взялась бы помочь ему и оказался один на один со своей проблемой. И социум не пришел на помощь. Единственная организация способная и обязанная помочь ему – власти штата или города.

Существуют многочисленные неправительственные организации, помогающие людям, зачастую косвенно, реализовать свой потенциал. Они совместно с крупными организациями, представляющими интересы работника и предпринимателя создают тот институт, который принято называть гражданским обществом. Гражданское общество, по определению выражает (защищает) интересы граждан по любым вопросам взаимодействия с государством, а по некоторым вопросам может иметь собственную (консолидированную) позицию. Такие функции институтов гражданского общества делают его (верховную структуру) влиятельной на государство силой, способной контролировать органы государственной власти. Реальные институты гражданского общества, по определению дееспособные.

Международная организация труда придает большое значение роли институтов гражданского общества в создании условий (возможностей) для трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал. Их влияние опосредуется

²⁰ Коллективные блага - блага, которые потребляются не отдельными индивидами и не обществом в целом (как общественные блага), а группами людей. Причем возможна ситуация, когда такими благами пользуются люди, которые за них не платят, но это не наносит ущерба остальным (как например, безбилетник в вагоне ничего не меняет в положении остальных пассажиров). Распределение коллективных благ - предмет общественного (группового) выбора. Для коллективных благ характерны, с одной стороны, наличие ограничений на доступ к благу для индивидов, не являющихся членами сообщества («клуба»), а с другой стороны - отсутствие конкуренции в потреблении этих благ.

через институциональные факторы, повышающие доходы экономически активного человека, на которые они могут влиять. Поскольку институциональные факторы представляют собой формальные нормы и правила, которые устанавливает государство, то в формировании нормативного порядка необходимо равноправное участие организаций гражданского общества, представляющих интересы работников и работодателей. Равноправное участие сторон обеспечивается институтом социального партнерства.

Нет сомнения в том, что экономические интересы и работника, и предпринимателя удовлетворяются как их индивидуальными действиями, так и действиями в составе организованной группы. Индивид осознанно вступает в группу, чтобы взаимодействовать с другими даже если он может действовать в своих интересах лучше, чем совместно. По различным причинам люди желают создавать организованную группу и среди этих причин – возможности, которые создает социальный капитал. Человек понимает, что в группе он будет защищен от рисков, получит доступ к коллективным благам, создаваемым совместными усилиями членов. Одно из рациональных обоснований членства в группе очевидно строится на предположении, что она поможет человеку преодолевать некоторые проблемы, когда понадобится помощь группы.

Кроме того, группа наилучшим образом решит общие задачи, обеспечивает достижение общих интересов, и создаст всем благоприятные условия для деятельности.

Добровольное членство в группе означает добровольное принятие человеком определенных обязательств. В некоторых группах могут быть приняты нормы коллективного вторжения в его индивидуальность. Такие издержки нивелируются нормативным порядком, гарантирующим равенство доступа к возможностям, свободу выбора и справедливое распределение коллективных благ. Эти принципы и иные этические нормы служат сильным притягательным фактором членства в группе.

Итак, объединение в группу отражает взаимную заинтересованность индивидов друг в друге, в том числе для ведения совместной деятельности. В группе формируются отношения, защищающие интересы членов, определяющих доминанту их поведения. Позитивные отношения обеспечивают консенсус между участниками и коллективную ответственность за реализацию принятых соглашений. Надо помнить, что группу делает прочнее решение общей проблемы при участии тех, кого эта проблема затрагивает сильнее всего. Вовлечение людей и их интеллекта в разработку и реализацию коллективного решения, делает эти процессы более демократичными, а значит - легитимными.

Достойные условия труда и достойная зарплата мотивируют рост производительности труда. Эту связь понимают работодатели, но не всегда они готовы создавать благоприятные условия труда и, тем более, повышать заработную плату. Примеров более чем достаточно (шахтеры Караганды, металлурги Темиртау, нефтяники Жанаозень и др.). Работнику в одиночку трудно отстоять свои права, в некоторых обстоятельствах это почти невозможно. Поэтому работник заинтересован объединяться с другими, чтобы создать полномочную организацию - профсоюзы, наделяя их особой миссией.

Не всегда профсоюзы справляются со своей миссией. Причин много; не буду в них детально разбираться. Скажу известную истину: слабость профсоюзов, их «желтизна», в большей степени обусловлено позицией государства, чем пассивностью работников.

Роль профсоюзов важна и пока незаменима, несмотря на существенные улучшения трудового законодательства и совершенствование системы представительной власти. Профсоюзы ответственны за коллективно-договорной процесс по вопросам условий труда и системы оплаты труда, включая определение минимальной заработной платы. Несмотря на то, что роль и численность профсоюзов в странах ОЭСР в последние десятиле-

тия неуклонно снижаются, они остаются влиятельным институциональным элементом рынка труда и участвуют в формировании уровня, динамики и дифференциации заработной платы. Коллективные соглашения, заключенные при участии профсоюза, могут распространяться на всех работников, независимо от их членства. Правило широко распространено в европейских странах, поддерживая влияние профсоюза на фоне сокращения членства.

Профсоюзы предназначены вести переговоры от имени работников с работодателем или с полномочной организацией предпринимателей. Будучи членом профсоюзов работник может принимать участие в подготовке, принятии и реализации коллективного договора, отстаивать нормы условий труда и социальные стандарты, прежде всего, системы оплаты труда. Благодаря профсоюзам решаются вопросы повышения квалификации, соблюдения гендерного равенства, а в некоторых странах - доступа работников к вопросам хозяйственной деятельности предприятия, делегируя своих представителей в производственный совет или совет директоров корпорации. Достойные условия труда, достойная заработная плата, хорошие условия трудового договора, защита работника от произвола работодателя, соблюдение трудовой этики и других требований – это разновидности коллективных благ, которые профсоюзы предоставляют своим членам. Профсоюзы расширяют возможности работника в компании, способствуют развитию индивида и реализации индивидуального потенциала. Работник, имея возможность участвовать в дискуссиях, касающихся его интересов, говоря «да» или «нет», несет ответственность за результаты капитализации своего человеческого потенциала.

Профсоюзы способны оказывать положительный эффект на благосостояние населения. В частности, способствуют формированию среднего класса. Пол Кругман пишет, что имеющаяся в распоряжении информация о профсоюзном движении середины XX столетия в США доказывает, что «... вновь обретен-

ная ими тогда мощь стала важным фактором создания общества среднего класса»²¹ (Кругман П., с. 57).

Расширение разнообразия социумов и развитие социального капитала, изменения структуры трудовых ресурсов, стирание границы между работниками и работодателями обуславливают модернизацию представителей работников. Современные профсоюзы не гарантируют своему члену благополучие, но они дают свободу в поиске доступных возможностей действовать. Отсутствуют обязательные условия для вступления работника в профсоюзы; индивид, даже не являясь членом профсоюза, может получать от государства социальные гарантии в рамках действующего законодательства.

Высокие издержки увольнения, задаваемые жестким законодательством о занятости, могут осложнять увольнения работников во время экономического кризиса. Например, нормы тарифных соглашений могут предписывать определенный темп роста заработной платы вне связи с потенциальными экономическими шоками. В этих случаях работодатели вынуждены искать способ снижения номинальной заработной платы или сокращения оплачиваемого рабочего времени. Однако это не простая задача и работодатели вынуждены искать способы «спасения» совместно с профсоюзами. Такие институты достаточно прочные и *«... они действуют как в благополучные времена, так и в тяжелые, но их эффект проявляется в полной мере именно в кризисы»* (Blanchard O., Wolfers J.).

²¹ Пол Кругман так обосновывает роль профсоюзов в становлении среднего класса: «... активность профсоюзов способствовала сокращению разрыва в заработках между «синими воротничками» и представителями более высокооплачиваемых профессий, например менеджеров. Во-вторых, профсоюзы положительно повлияли на сокращение разрыва в доходах и между «синими воротничками», поскольку на переговорах с предпринимателями добивались более значимого повышения заработной платы для своих самых низкооплачиваемых членов по сравнению с высокооплачиваемыми. То же происходило и на заводах, где профсоюзов еще не было, поскольку предприниматели стремились предотвратить их создание» (Кругман П., с.57).

Полномочная организация предпринимателей - некоммерческая организация, объединяющая предпринимателей для решения общих задач и оказывающих своим членам услуги. Услуги разнообразны и агрегировано представляют собой коллективное благо, интерес субъекта к которому служит основным мотивом для вступления в организацию. Услуги предоставляются в форме информации, консультаций или защиты интересов членов перед внешними агентами. Главный принцип предоставления услуг – бесплатность и свободный доступ любого члена организации.

Полномочные организации предпринимателей способствуют созданию возможностей для развития предпринимательства и их эффективной деятельности. Меры разнообразны и многочисленны, но главное – они подкреплены законодательством, а также полномочиями и ресурсами. Возможность не просто заниматься предпринимательством, а реализовывать серьезные инвестиционные проекты, развиваться и модернизироваться. Вот такая возможность обеспечит высокое качество предпринимательства с вытекающими иными позитивными эффектами, прежде всего, повышение человеческого капитала предпринимателей.

Организации предпринимателей могут быть влиятельным институтом в системе поддержки предпринимательства, осуществляя свои функции следующими способами:

- помощь в создании рабочих мест;
- помощь в решении проблем, связанных с ведением бизнеса, доступ к финансам, рынкам сбыта, ресурсам и т.д.;
- помощь в повышении профессиональных компетенций, квалификации и навыков предпринимателей.

Главное – организации предпринимателей должны быть независимыми от государства, не аффилированными с правительством. Таково главное условие доверия к их отчетам и действиям. Участие Казахстана в ЕАЭС снижает доверие большей части бизнеса к Национальной палате предпринимателей «Ата-

мекен», поскольку организация продвигает внешнеэкономическую политику правительства, отдавая приоритет политическим мотивам, и отодвигая на второй план экономическую целесообразность для страны решений Евразийской экономической комиссии.

Согласно исследованию, проведенному Международной организацией труда, полномочные организации предпринимателей могут создавать до 10 % новых рабочих мест в развивающихся странах. Исследование, проведенное Всемирным банком, показало, что общественные организации предпринимателей могут способствовать повышению производительности труда на 10–15 %. Азиатский банк развития отмечает, что организации предпринимателей могут способствовать повышению заработной платы на 5–10 %.

В странах ОЭСР организации предпринимателей играют ведущую роль в развитии предпринимательства, создании новых рабочих мест и повышении занятости населения. В США Национальная ассоциация малого бизнеса (National Small Business Association) оказывает поддержку предпринимателям в решении различных проблем, связанных с ведением бизнеса, таких как доступ к финансам, рынку сбыта, трудовым ресурсам и т. д. В 2022 году ассоциация оказала поддержку более 300 тыс. малых предприятий, что позволило сохранить более 1,5 млн. рабочих мест. Аналогичные миссии выполняют общественные организации предпринимателей Великобритании (Federation of Small Businesses), Японии (Japan Chamber of Commerce and Industry), Швеции (Svenskt Näringsliv), Финляндии (Keskuskauppakamari, Канаде (Canadian Federation of Independent Business.

Зарождавшиеся в начале 90-х годов Казахстане институты гражданского общества пали жертвой «ресурсного изобилия». Экономические интересы правящих элит оказались сосредоточены преимущественно в сырьевом (главным образом, нефтегазовом) и банковском секторе. Контроль над экономическими

институтами перешел в руки бюрократии, которая была заинтересована в установлении контроля над приватизацией активов и потоками природной ренты. Их интересы не совпадали с интересами общества. Результатом «захвата» институтов и институционального строительства олигархией стало глубокое разочарование казахстанцев в демократии.

Неразвитое гражданское общество – проблема для капитализации потенциала. Когда профсоюзы проваливают свою миссию, рабочие трудятся в тяжелых условиях, получают низкую заработную плату, растет число увечий и смертей на рабочих местах. Слабость организации предпринимателей влечет незащищенность бизнеса перед лицом агрессивной внешней экспансии на внутренние рынки. Слабое гражданское общество – доминирование монополий, олигополий и олигархов, которые действуют не таясь, попирая принципы рыночной конкуренции. Слабость гражданского общества – нерешенные проблемы с занятостью населения, низкий уровень социальных стандартов. Таков краткий перечень проблем, которые обычно являются следствием отсутствия или неразвитости институтов гражданского общества.

Организациям гражданского общества недостаточно обладать правами. Эти права должны исполняться. Для этого необходимо, чтобы государство признавало права организаций и была обязана допускать их к обсуждению и разработке проектов законов и иных правовых актов. Государство обязано защищать права граждан на свободу слова и свободу действий, в том числе для осуществления своих законных прав, легитимных целей. Вместе с тем многое зависит и от организаций гражданского общества, от активности их лидеров. Права приходится завоевывать, в том числе закрепленные конституцией и законами. Государство, особенно авторитарное, не горит желанием делиться с кем бы то ни было своей властью, особенно с таким неуправляемым субъектом – как гражданское общество.

Гражданское общество не единая монолитная масса граждан, объединенных одной идеей и общими целями. Отнюдь нет. Идеи и цели могут различаться, даже радикально. Несмотря на

это, люди понимают, что «поодиночке не настолько сильны и умны, как вместе», многие обычно менее активны в коллективных действиях, и особенно в случаях, когда общая цель и не совпадает с индивидуальными желаниями и приоритетами.

3.6 Культура конкуренции за успех

В поведении человека, в мотивах и характере его решений и даже в результатах его деятельности заметны оттенки культурных красок. Куда пойдет человек в поисках работы, на какие условия согласится, как будет относиться к своим должностным обязанностям и как будет строить деловые отношения – ответ на эти вопросы будут затрагивать культурные аспекты человека.

Напомню, что грани культуры мы видим в системе ценностей, а именно в этических нормах, которые традиционны для всего общества или отдельного социума. Система ценности в обществе воспринимаются как культурные традиции, которых люди придерживаются осознанно или рационально. В разделе 1.5 я показал, что они в целом создают культурную среду жизнедеятельности экономически активного человека, регулируют его социальное поведение.

Следы культуры, несомненно, заметны и в формировании человеческого капитала. Это особая культура, нацеливающая на успех и мотивирующая двигаться к ней. Далее буду называть *культурой конкуренции за успех*, имея в виду что она входит в систему экономической культуры.

Люди конкурируют за успех, следовательно, существует культура успеха, как социально обусловленный феномен, в значительной степени формирующий статусные мотивы поведения. Культуру успеха можно отнести к ментальности социума или всего общества.

Как культура конкуренции за успех влияет на капитализацию человеческого потенциала, на уровень человеческого капитала? Сформулирую иначе: как система ценностей общества воздействуют на мотивы деятельности человека и совместно

вливают на уровень человеческого капитала?

Культура конкуренции мотивирует человека повышать свои профессиональные компетенции и квалификацию, чтобы получить статусную должность в организации или быть признанным коллегами специалистом высокого уровня. Быть мастером своего дела не только престижно, но и выгодно, поскольку с ним связаны качество работы и ее оплата. Высокие стимулы не служат основанием признать макиавеллизм принципом конкуренции. Культура конкуренции опровергает принцип: «цель оправдывает средства». Престиж и статус должны культивироваться, наравне с уважением к профессионализму человека, его мастерству, следовательно, такая культура ориентирует индивида на развитие профессиональных компетенций и раскрытие своего потенциала в профессиональной деятельности.

Культура конкуренции в предпринимательстве помимо честных отношений с партнерами отчетливо заметна в стиле управления компанией, в частности в социальном интеллекте руководителя. Добродетельный стиль управления способствует раскрытию потенциала работников, формирует культуру конкуренции в самой компании посредством корпоративной и трудовой этики. Одновременно повышается конкурентоспособность компании, растут ее доходы, создаются новые рабочие места. Производительность труда персонала организации во многом определяется качествами стиля управления руководителем, то есть его социальный интеллект влияет на уровень человеческого капитала работников.

Культура конкуренции вносит одобряемый обществом вклад в выравнивание жизненных шансов женщин и мужчин, инвалидов и людей без физических изъянов. Вместе с тем существуют традиции, свойственные некоторым архаичным культурам, признающие нормой или закрывающие глаза на факты отстранения целых социальных групп от конкуренции. Эти этические нормы нарушают принципы свободного и равного доступа

к возможностям и справедливого перераспределения возможностей. Речь идет о возможности конкурировать.

В современном обществе неравенство доступа к возможностям в сфере труда носит преимущественно культурный характер. Неравенство мы видим в различных формах дискриминации индивида: сегрегация, ущемление, сексизм, джэйнизм, эйджизм и другие нелегальные формы ограничения прав и свобод личности. Дискриминация в сфере труда обнаруживает себя в ущемлениях прав на свободный и равный доступ к возможностям трудиться по признакам пола, расового или этнического происхождения, принадлежности к коренным народам, инвалидности, сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Миллионы женщин и мужчин в мире подвергаются дискриминации и вынуждены заниматься непрестижными видами деятельности или получать за свой труд заработную плату меньше, чем он реально оценивается.

Дискриминация, которой подвергаются на рынке труда определенные категории населения, например, женщины, этнические или расовые меньшинства и мигранты, серьезно повышает их подверженность риску эксплуатации и злоупотреблений, в том числе в форме принудительного труда. При всей многочисленности своих проявлений дискриминация зачастую принимает невидимые формы, подрывая достоинство людей и лишая их будущего. Она лишает их возможности выражать свое мнение на работе и полноценно участвовать в ней. Дискриминация девальвирует человеческий капитал, неэффективно расстрачивает таланты общества.

Наиболее отвратительна гендерная дискриминация. Женщины чаще, чем мужчины, не имеют работы. Женщины преобладают в сфере низкооплачиваемого труда и услуг.

Принцип равенства возможностей, а также равноправие в сфере трудовых отношений обладают мощной силой противодействующей дискриминации. Успешное содействие равенству на рынке труда зависит от активного участия организаций трудящихся, работодателей и других заинтересованных сторон. Свобода от дискриминации - одно из основных прав человека,

необходимых для свободного выбора работником места работы, максимально эффективного использования человеческого потенциала и получения достойной платы за труд. Обеспечение равенства на рабочем месте приносит значительные экономические выгоды и работодателю. Работодатели, соблюдающие этот принцип, получают доступ к разнообразным и качественным трудовым ресурсам.

Культура успеха усиливает конкуренцию (см. раздел 1.11). Человек желает быть успешным, а это для него означает: добиться признания профессионализма, достижения высокого социального статуса и, очевидно, повышение собственного благосостояния (разумеется, он не отделяет себя от своей семьи). Здесь только небольшая часть обобщений огромного множества индивидуальных желаний и критериев успеха. Чтобы добиться успехов люди читают статьи и книги, посещают тренинги, пытаются подражать успешным людям и даже перенять чужой опыт. Какая часть экономически активного населения вовлечена в процесс саморазвития – зависит от общей культуры. Следовательно, общество мотивирует и обеспечивает обретение индивидом интереса к самореализации путем совершенствования способностей и раскрытия потенциала, а в итоге растет человеческий капитал.

Известно, что успех достигается в условиях конкуренции, когда победителями становятся наиболее креативные, рациональные, честные и добродетельные. Человек с противоположными качествами доставляет проблемы не только для себя, но и для делового партнера, трудового коллектива и в целом для социума. Он лишается социального капитала, у него плохая репутация.

Согласно теории естественного отбора конкурируют между собой представители одного вида. Соответственно в экономике конкурируют между собой представители одной профессии или одной специальности. Закон естественного отбора суров - без конкуренции нет развития, нет эволюции.

Религия, будучи компонентом культуры, оказывает влияние на поведение многих экономически активных людей. Влияние опосредуется в основном через неформальные правила, дающие ориентиры индивидуальному и коллективному поведению. Макс Вебер был пионером в обосновании данной концепции, показав на примере роли протестантской этики в становлении капитализма. Различия в успехах католиков и протестантов в торгово-промышленной сфере Германии он объясняет следующим образом: *«... можно считать установленным, что протестанты <...> как в качестве господствующего, так и в качестве подчиненного слоя населения, как в качестве большинства, так и в качестве меньшинства проявляли специфическую склонность к экономическому рационализму, которую католики не обнаруживали и не обнаруживают ни в том, ни в другом положении. Причину различного поведения представителей названных вероисповеданий следует поэтому искать прежде всего в устойчивом внутреннем своеобразии каждого вероисповедания, а не только в его внешнем историко-политическом положении»* (Вебер М., с.65).

В настоящее время концепция Вебера уже не безупречна. Сегодня не менее впечатляющие успехи демонстрируют народы, которые не принадлежат христианскому миру. Конфуцианство играло и продолжает играть важную роль в экономическом развитии Китая, Сингапура, Тайваня, Южной Кореи и Японии. Эта восточная философия делает упор на такие факторы, как образование, добродетельность, креативность. Конфуцианство сосредоточено на человеке: вначале интересы человека, потом обязанности и обязательства.

Современный ислам, в отличие от своего ортодоксального течения, противящегося прогрессу, меняется в ответ на растущее распространение знаний. Сегодня во многих странах с большинством мусульманского населения уже признают равенство возможностей мужчин и женщин в сфере экономики, легитимизовали светское образование, общее право отходит от норм шариата. Подобные процессы получили импульс, по крайней мере,

в начале XX столетия. В значительной мере модернизации исламских обществ способствовали политические реформы, в частности, в Турции - реформы Ататюрка, в Иране - Белая Революция 1950-х годов. В настоящее время обще признаны экономические успехи этих стран, а также Малайзии, ОАЭ и ряда других.

Не все люди добиваются успеха, что их огорчает и разочаровывает. Как известно, большинство мировых религий проповедуют предопределенность земной жизни, чему противопоставляется идеал загробной жизни. Ислам, иудаизм и христианство признают, как доминанту божью волю, которым объясняют многие беды человека, в том числе безуспешность многих его попыток. Многие религии в качестве компенсации за бедствия в земной жизни обещают неиссякаемые блага в загробной жизни. Так, благочестивый мусульманин всегда полагается на волю Всевышнего и скорее безропотно подчинится отсутствию доступа к возможностям, нежели станет искать их и добиваться.

Неравенство доступа к возможностям, несправедливое распределение и перераспределение экономических ресурсов, ограничение индивидуальных свобод и другие факты попрания прав в большинстве случаев остаются не осужденными всеми религиями. Верующим обещана компенсация всех лишений неограниченной доступностью благ в раю, если он в земной жизни будет должным образом исполнять предписания священных книг.

Нравственность все больше признается продуктом человеческой воли, но не как ниспосланные свыше заповеди Бога, собранные в святых писаниях. В современном обществе доминирует светское мировоззрение, культивирующее нравственные ценности, но и не отрицающее добродетели, как мотивы поведения индивида.²²

²² Различают ценности и добродетели. «Замена «добродетелей» на «ценности» в качестве основы морали связана с именем Ницше. Его «переоценка ценностей» должна была стать финальной, завершающей революцией, революцией против античных и иудеохристианских добродетелей. «Смерть Бога» для

Экономически активный человек самостоятельно ищет возможности, ориентируясь в выгодах и рисках, чему способствует культура конкуренции, поощряющая такое поведение, нацеливающая человека на успех через риск; неудача не осуждается, а успех высоко оценивается. Культура успеха мотивирует человека на развитие, постоянное обучение, повышение профессиональных навыков. Она способствует прогрессу. Лоуренс Харрисон убежден в существовании «всеобщей культуры прогресса» и в доказательство приводит ценности экономической культуры, которые разделяют предприниматели и просто наемные работники в различных странах мира (Harrison L.).

3.7 Человеческие ценности и человеческий капитал

Деятельность экономически активного человека протекает в конкретных условиях. И структура экономики, и гражданское общество, и культурные аспекты создают условия жизнедеятельности человека. Большинство условий влияют на занятость (или безработицу) и результаты труда, следовательно, влияют на величину человеческого капитала. К числу условий относится нормативный порядок, создаваемый совокупностью законов, правовых актов или формальных правил. Нормативный порядок часто называют формальными институтами.

Стоит отметить, что в формировании институтов участвуют три основных субъекта: гражданское общество, предпринимательства и государство. Среди них главным созидателем институтов обосновано считается государство, поскольку принимает законы и обеспечивает их исполнение. Роль предпринимательства и гражданского общества во многом зависит от политической системы, от степени проникновения идей и практики демократии в систему принятия политических решений.

него означала смерть нравственности и смерть истины – в первую очередь, истинности любой морали. Отныне не будет добра и зла, добродетелей и пороков. Будут только «ценности». Так началась «деморализация» значительной части западной цивилизации» (Лал Д., с.238).

Экономические институты создают возможности для реализации человеком своего потенциала, тем самым обеспечивают его капитализацию. Известно, что экономические институты формирует государство. Из двух тезисов следует логичный вопрос: создает ли государство нормативный порядок, позволяющий человеку преследовать собственные цели, или государство принуждает человека действовать так, чтобы обеспечить достижение своих целей?

Экономические институты, прежде всего, создаваемый ими нормативный порядок произрастает из общечеловеческих ценностей, но они окрашены политической идеологией. Это объясняется тем, что законы и правовые акты принимают люди, являющиеся членами политических партий или иных организаций, полномочных принимать политические решения.

Речь идет фундаментальной триаде общечеловеческих ценностей: свобода, равенство и справедливость. Ценности приобретают нормативную природу через следующие принципы: свобода выбора возможностей, равенство доступа к возможностям, а также справедливость распределения и перераспределения возможностей. Далее указанные принципы принимают силу влияния формируя нормативный порядок, в которой протекает деятельность человека. Нормативный порядок создает разнообразие возможностей использовать человеческий потенциал, и влияет на конечные результаты экономической деятельности.

Свободный человек использует право на свободный выбор возможностей, которые считает необходимыми для достижения индивидуальных целей. Кроме того, он свободно действует в выбранном направлении, то есть свободен в способах использования своего потенциала в экономической деятельности. Разумеется, должна быть рациональная цель, чтобы свободный выбор и решения, принятые для ее достижения, приобрели ясный смысл. В противном случае свобода превращается мучительный поиск «самого себя» в бесконечном многообразии при-

шедших на ум вариантов. Таким образом, свобода выбора, с одной стороны опирается на осознанную цель, а с другой на конкретное множество доступных человеку вариантов действий по достижению цели.

Свобода в обществе не бывает абсолютной, поскольку такое положение неизбежно нарушит права других людей или повредит их интересам. Потому законодательство предусматривает ограничения, защищающие свободы других индивидов.

Надо понимать свободу, как никем и ничем не обусловленный и не навязанный выбор возможностей из множества доступных индивиду альтернатив. Индивид свой свободный выбор осуществляет без принуждения, основываясь на свои предпочтения, приоритеты и, главное, исходя из адекватной оценки собственного потенциала. Свобода действий для достижения личных целей и личная ответственность за конечные результаты значительно повышают эффективность использования возможностей.

Два взгляда на свободу – с точки зрения выбора возможности и с точки зрения действий, являют собой две грани базовой свободы человека, из которой складываются индивидуальные результаты. Человек не может считать себя свободным, **если** его выбор, будь то использования своих профессиональных компетенций, сфер и видов экономической деятельности, или использования результатов деятельности, ограничен строгими формальными предписаниями.

Свобода выбора возможностей и свобода выбора действий – составляющие выбора из доступных альтернатив, обуславливающего наилучший вариант реализации человеческого потенциала. Только свободный выбор дает тот результат, который в наибольшей степени достижим в существующих условиях. Свобода выбора в таком контексте означает ответственность человека за свои поступки и за их результаты. Соответственно, приобретают смысл принципы: справедливое распределение возможностей и справедливый конечный результат.

Можно сформулировать следующие свободы, необходи-

мые для экономической деятельности, результаты которых отражаются на величине человеческого капитала: использование ресурсов; использование капитала и имущества (право собственности); выбор способов и направлений использования личного располагаемого дохода (потребление, сбережение).

Человек имеет личную свободу в рамках общей свободы для всех, а не индивидуального суверенитета. Личная свобода сочетает в себе права и обязанности индивида. Свободный выбор возможностей воплощается в реализации шансов, которые ему выпадают совершенно случайно. Пользуясь правом делать свой выбор свободно и без принуждения человек вступает в отношения с другими людьми. Он не может игнорировать права других, что влечет принятие определенных обязанностей. Соответственно, человек делая выбор конкретной возможности, доступной другим людям, обязан учитывать права участников конкуренции. Права и обязанности должны обеспечить всеохватывающий порядок действий, правила, способствующие ответственности человека за свое благосостояние через рациональное использование способностей.

Ограничения свободы сокращают выбор возможностей, а в некоторых случаях лишают такого права. Введение ценза оседлости (прописки по месту жительства), навязанные администрацией населенного пункта для сокращения числа претендентов на бесплатное школьное образование или на получение медицинских услуг, нарушает конституционные права граждан. Ограничения доступа к вакансиям для лиц, не имеющих членства или иные формальные признаки, не касающиеся профессиональных компетенций, снижает выбор возможностей получить искомую работу. Ограничивают экономическую свободу такие формальности, как лицензирование вида деятельности, требование участия в ассоциациях для получения доступа к ресурсам, членство в организации для доступа к информации и другие требования административного характера.

Выбор индивида, сделанный им свободно и осознанно, не должен затмеваться коллективными решениями. Коллективизм не угрожает личной свободе там, где человека не лишают

права на участие в выборе решения, а подчинение правилам коллектива не ограничивают его гражданские свободы. В коллективе он может иметь больше возможностей проявить свои способности и получать коллективные блага, или быть застрахованным от различных социальных рисков. Добровольный отказ от части свобод в обмен на гарантии и большую социальную защиту не приводит к потере индивидуальных свобод.

Важен принцип: как можно больше свободы при обязательном соблюдении нормативного порядка. Следование нормативному порядку в условиях конкурентного рынка, свободного и равного доступа экономически активного человека к ресурсам, к инфраструктуре и каналам экономических связей даст результат, который нельзя оспорить как несправедливый. Но когда свобода контролируется или целенаправленно управляется, то оно ограничено властью тех, кто имеет такие полномочия, и независимо легитимны или нет полномочия контролирующего лица, возможности индивида будут ограничены.

В обществе, благоприятном для жизнедеятельности человека, люди имеют равные права во всех его аспектах. В контексте данной книги к действенным факторам относится право доступа к возможностям реализовать свои способности. Это право лежит в основе конкуренции, играющей ключевую роль в развитии человека. Равноправие имеет отношение и к человеческому достоинству.

Напомню, что равные права, свобода выбора и свобода действий совместно обеспечивают равенство жизненных шансов. Равенство жизненных шансов не гарантирует, что будут равными результаты, поскольку у каждого человека индивидуальный потенциал, прежде всего, профессиональные компетенции. Но при равенстве результатов труда и одинаковых профессиональных компетенциях равными должны быть вознаграждения – размер заработной платы. Данный принцип Международной организацией труда сформулирован следующим образом: «равная оплата за труд равной ценности и сложности». Надо твердо придерживаться данного принципа, чтобы равенство в одном

не было перечеркнуто неравенством в другом, связанном с первым. Позитивный эффект от равенства в доступе к возможностям заключается в равных оплатах труда одинаковой сложности в результате чего работники с аналогичными профессиональными компетенциями достигнут сопоставимого уровня человеческого капитала.

Равенство жизненных шансов – предоставленный всем равный доступ к возможностям работать или заниматься предпринимательской деятельностью, благодаря которым индивид реализует свой человеческий потенциал. Люди желают, чтобы у всех были равные шансы получить доступ к возможностям. Тогда те, кто имеет желание, умение и потребность к деятельности, будут стремиться воспользоваться предоставленным шансом. Все должны ясно понимать, что равенство доступа к возможностям не отменяет конкуренцию за эти шансы.

Конкуренция не отдаст предпочтения кому-либо конкретно. Она может заранее предусматривать квалификационные требования или иные профессиональные и личностные характеристики, которые будут учтены в сумме критериев отбора. Все претенденты имеют равные шансы.

Свободное общество исключает равенство результатов экономической деятельности как цель. Результаты деятельности могут быть равными случайно, но не как следствие централизованного решения и административных мер. Обычно конечные результаты не равные, исправить которые можно посредством перераспределения части доходов. Чтобы выравнивать доходы, кто-то должен быть наделен полномочиями изымать у одних часть доходов и передавать их другим. Такие функции исполняет государство, при помощи фискальной политики: налогами изымает и через бюджетные расходы передает. Государство может уравнивать зарплаты, как практиковалось в СССР, когда вся экономика была сплошной государственной вотчиной. Естественно, государство имело на то неограниченные полномочия им же самим установленные. Цитирую Милтона Фридмана: *«Попытки обеспечить это равенство явились*

основной причиной все большего увеличения роли правительства и налагаемых правительством ограничений на ... свободу» (Фридман М., с.150).

Существует гипотеза (с которой я согласен), что снижение неравенства в заработной плате способствует повышению среднего уровня человеческого капитала в обществе или социуме. Обоснованно предполагается следующее: чем меньше неравенство в заработных платах среди работников организации, включая ее руководителя, тем меньше разница между средней и медианной заработными платами. Как отмечает Международная организация труда, уровень неравенства по доходам в обществе начинается с уровня неравенства в организациях, а именно от кратности соотношения между максимальным и минимальным размером заработной платы. Чем больше разрыв между минимальными и максимальными ставками в оплатах труда в организациях национальной экономики, тем значительнее и разрывы в уровнях человеческого капитала. Более того, факты свидетельствуют как о неравномерном распределении доходов организации среди работников, так и о том, насколько неравномерно распределяется часть ВВП через оплату труда. Безусловно, надо бороться с неравенством в уровнях жизни, прежде всего, путем снижения неравенства в заработных платах, в частности сокращая разрывы между минимальными и максимальными ставками заработных плат, и сокращая число тех, кто получает такие заработные платы.

Пол Кругман экономическому неравенству дает институционально-нормативное объяснение, и доказывает, что экономическое неравенство, в основном, вызвано переменами в институтах, в частности снижением влияния профсоюзов. Кругман доказывает, что самыми значимыми источниками растущего неравенства в США выступают институты и нормы, а не технология и глобализация. Он убежден, что доходы распределяют общественные силы, а вовсе не «невидимая рука» рынка. Например, он отмечает, что *«... оплата услуг высших управленцев не столь тесно привязана к основополагающим факторам предложения и спроса, а гораздо сильнее подчинена переменам в*

общественных нормах и политической власти» (Кругман П., с.150).

Авторитарное, следовательно, бесконтрольное гражданскому обществу государство, используя свои полномочия изменять законы по своему усмотрению, может предоставить одним субъектам экономики больше возможностей, чем другим. Подобная эрозия принципа равенства приводит к несправедливому, по сути, неравенству конечных результатов, увеличивая доходы одних за счет снижения доходов других. В таких условиях богатые будут богатеть, а бедные – беднеть. Неизбежным эффектом будет в среднем низкий уровень человеческого капитала в обществе.

Напротив, демократическое, соответственно, подконтрольное гражданскому обществу государство законодательно обеспечит действенность принципов: равный доступ к возможностям и равная оплата за труд равной ценности и сложности. Данные принципы создадут правовую базу для справедливой капитализации человеческого потенциала.

Люди с разными способностями могут претендовать на одну и ту же возможность конкурируя друг с другом. Не важно, равный или неравный у них потенциалы, главное – наличие желания и возможности конкурировать. Конкуренция поддерживает стремление человека развиваться, совершенствовать способности, повышать свой потенциал. Нет людей с абсолютно одинаковыми человеческими потенциалами; найдутся различия в специальности или уровне образовании, практическом опыте или стаже работы и т.д. Конкуренция выберет наиболее удачливого, вознаградив его доходом, следовательно, капитализацией способностей. Так создается высокий человеческий капитал. Иными словами, равенство доступа к возможностям для реализации индивидуальных потенциалов обуславливает высокий человеческий капитал.

Обеспечение гендерного равенства доступа к возможно-

стям и преодоление гендерной сегрегации признаны основными приоритетами современного общества.²³ Вместе с тем, конкуренция между мужчиной и женщиной часто служит причиной экономического неравенства. Характер многих работ (должностей), ставящей женщин в неравное с мужчинами положение, когда требуется сила, выносливость или просто частые командировки. В таких случаях невозможно от рынка требовать корректировки конкуренции. Ситуацию могут выправить институты. При этом сторонам необходимо прийти к консенсусу по двум вопросам:

- существуют ли гендерные различия в способностях к равнозначной экономической деятельности;
- существуют ли гендерные различия в возможностях реализовать равноценные индивидуальные компетенции в равнозначных видах деятельности?

Подобные различия могут существовать, и они должны быть ликвидированы, или по крайней мере, необходимо максимально снизить различия. Допускаются только естественные (врожденные или приобретенные) различия, ограничивающие возможности. Гендерные факторы не должны быть причиной неравенства жизненных шансов между женщинами и мужчинами, следовательно, причиной различий в индивидуальных благосостояниях. Поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин определены в качестве одной из восьми целей в области развития человека, вытекающих из Декларации тысячелетия ООН, подписанной в 2000 году на всемирном Саммите.

²³ Гендерная сегрегация проявляется в непропорциональном представлении мужчин и женщин в различных структурах: экономических, профессиональных, политических и должностных. Обычно выделяют горизонтальную и вертикальную сегрегации. Горизонтальная сегрегация обнаруживается в различных профессиональных группах, а вертикальная - среди одной и той же профессии. Тогда экономическую и профессиональную сегрегацию можно считать горизонтальной, а должностную - вертикальной сегрегацией.

Многим людям не свойственно добровольно придерживаться принципа справедливости. Экономически активный человек нередко бывает не справедлив. Справедливость, как человеческая добродетельность, ценится всеми, но тем не менее придерживаться этого принципа ради поддержания общей справедливости - слишком идеально для среднестатистического человека. В социумах и обществе справедливость поддерживается институтами. Институтами обеспечивается справедливое распределение и перераспределение благ, в число которых включаю как возможности, так и доступ к возможностям.

Когда мы видим, что кого-то повышают по должности, а другого более компетентного и опытного оставляют без карьерного роста, то такие действия считаем несправедливыми. Мы обоснованно считаем, что первого незаслуженно вознаградили, а второго несправедливо лишили вознаграждения, которого он заслужил. Приведу другой пример. Предположим, два работника, имеющие одинаковые профессиональные компетенции, проявившие одинаковое рвение и получившие одинаковые трудовые результаты, были неравно вознаграждены заработной платой. Иными словами, им заплатили неравно за равные результаты. Такой факт мы оценим, как несправедливый. Тот, кто сталкивался с аналогичными случаями, может на собственных ощущениях обосновать, почему считает их в одном случае справедливыми, а в другом - несправедливыми.

Философы издревле доказывают, что справедливыми или несправедливыми признаются распределение и перераспределение «заслуг» (вознаграждений) и «наказаний» между субъектами. Одной из форм «заслуг» является «доступ» к чему-нибудь полезному, желанному.

Между распределением и перераспределением существует фундаментальная разница и ее необходимо уяснить. Распределение происходит по законам рынка, и главный закон – свободная конкуренция. Что касается перераспределения, то в процессе участвует «администратор» - субъект, наделенный правами изымать у одних и передавать другим конкретное благо.

Изъятие возможности нельзя понимать буквально, как прямое лишение кого-то возможностей. Просто на рынке доступные возможности всегда в ограниченном количестве, и администратор, пользуясь своим легитимным правом, часть возможностей перераспределяет в пользу тех, кто по конкретным критериям нуждаемости вправе претендовать на их получение. Здесь главное условие – *критерий нуждаемости*, который делает перераспределение справедливым.

Мы признаем конкретный случай распределения или перераспределения справедливым, или несправедливым, исходя из определенных норм и правил, в том числе неформальных правил. Следовательно, необходим соответствующий нормативный порядок, который и служит основанием для суждений о справедливости решения, действия и их последствия. Естественно, нормы и правила несут оттенки культурных традиций общества и убеждений тех, кто участвует в формулировании норм и их законодательном закреплении.

Там, где свободный выбор и равный, но доступ к возможностям конкурентный, там и правила рыночного распределения будут справедливыми, и, соответственно, будут наилучшими результаты капитализации. Известно, не все люди могут конкурировать за возможности в условиях свободного выбора и равного доступа. Некоторые по различным субъективным причинам неконкурентоспособны. Причинами могут быть состояние здоровья, социальный статус и др. Большинство граждан согласится, что таким людям надо создать особые благоприятные условия. Следовательно, требуются справедливые нормы и правила, которые предоставят таким людям, отвечающим определенным критериям нуждаемости, обусловленный доступ к возможностям. В частности, институты обеспечивают гендерное равенство, поддержку социально уязвимых слоев населения и др.

Как справедливость институтов влияет на повышение человеческого капитала? Во-первых, наиболее компетентные и опытные, то есть достойные получают работу или должности, со-

ответственно, они дадут наилучшие результаты, как для организации, так и для общества, в частности, прирост ВВП и доходов бюджета. Во-вторых, лица с особыми потребностями смогут получать работу с достойной заработной платой, что увеличит их человеческий капитал.

Итак, свободный и равный доступ к возможностям не гарантирует, что рынок сможет обеспечить справедливое распределение возможностей. Необходимы институты, которые будут справедливо перераспределять блага, тем самым обеспечивая заработной платой тех, кто без поддержки государства не смог бы зарабатывать своим трудом, соответственно, использовать свои компетенции. Справедливое перераспределение возможностей делается для обеспечения ими незащищенных слоев населения, людей с особыми потребностями и иных категорий людей из экономически активного населения.

3.8 «Рабский труд» не производителен

Тот, кто читал книгу Фридриха фон Хайека «Дорога к рабству», поймет смысл заголовка, вынесенного в название раздела. Хайек с разных ракурсов и в деталях обосновывает, что одним из видов рабства является труд в централизованно планируемой экономике, в которой над всеми субъектами возвышается самодостаточное, всевидящее и всезнающее государство. Он подчеркивает свою приверженность убеждениям де Токвиля и лорда Актона, утверждавших, что социализм означает рабство. Великий экономист приводит следующие аргументы. Понятие «социализм» притягателен тем, что оно содержит в себе идеалы: «социальная справедливость», «социальное равенство», «социальная защищенность» и др. Но «социализм» - это и особые методы, с помощью которых планируется достичь этих идеалов. Чтобы методы были действенными, упраздняется частное предпринимательство, отменяется частная собственность на средства производства и создается система планируемой экономики, в которой воздвигается всемогущий институт - централь-

ный планирующий орган. В централизованно планируемой экономике нет места (или мало места) рынку, следовательно, не существует предпринимательская конкуренция и свободный выбор возможностей. Директивное планирование уничтожает конкуренцию и предпринимательство, следовательно, лишает экономику свободы (свободно развиваться).

Социализм, будучи авторитарной политической системой, имеющей с фашизмом и иными формами политической диктатуры общие принципы государственного управления, сковывают свободную экономическую деятельность индивида разного рода нормами и правилами, принуждает его к исполнению директив планирующего органа. Именно принуждение служит одним из главных способов достижения идей и социализма, и фашизма, и иных родственных режимов современности. Слово *принуждение* имеет множество коннотаций: несвобода, произвол, угнетение и др. Отсюда проистекает определение принудительного труда, как любой работы, которую требуют от человека под угрозой наказания, для выполнения которой он не дал добровольное согласие.

В Советском Союзе в период «развитого социализма», когда коммунистическая партия проповедовала идею, что «кто не работает, тот не ест», все и были заняты работой, поскольку в законе была норма наказания за тунеядство. Однако низкая производительность такого труда, его низкая эффективность хоть и была очевидной, но мало кого беспокоила. Через века до нас дошла простая истина: кто работает «из-под палки», тот не будет примером трудолюбия! Одним из негативных последствий работы по принуждению признан известный факт: человек, работая в группе, но «спустя рукава», отнимает у коллег часть общих результатов, непропорционально больше своего реального вклада, и тем самым снижает доходы добросовестных членов коллектива. Действительно, в странах «развитого социализма» работники, трудясь в коллективе, получали среднюю заработную плату, даже не выполняя среднего объема работ. Принуждение применялось в Китае периода «Культурной революции», когда миллионы горожан были отправлены на

свершение трудовых подвигов в села. Вероятно, аналогичные принципы применялись и продолжают применяться в Северной Корее и других странах с авторитарным политическим режимом.

Рабский труд существовал и, к сожалению, сегодня существует в ряде стран. Какие страны? Прежде всего, страны с авторитарным политическим режимом в широком смысле слова. С точки зрения современного человека авторитарные власти прошлых тысячелетий, истекших столетий и нынешнего XXI века мало чем отличаются друг от друга. В авторитарных государствах права человека значительно ограничиваются законами власти, абсолютно уверенной в том, что знает, чего хочет человек и как обеспечить его желания. Вероятно, сегодня изысканнее идеология подавления воли и тоньше инструменты принуждения, но суть авторитаризма остается без существенных изменений – ограничение свобод человека, в том числе самостоятельно выбирать сферу приложения своих профессиональных компетенций и опыта, добиваться работы в достойных условиях и получать достойную заработную плату.

Планирующее государство принимает решения исходя из собственного видения перспектив развития экономики опираясь на свои интересы, ориентируясь на свои стратегические цели, которые значительно отличаются от видения, интересов и целей предпринимательства. Планирующее государство вмешивается в экономические процессы, самоуверенно управляет ими, что неминуемо приводит к угнетению рынка, поскольку рынок чувствителен к экономической политике государств. В результате формируется экономика, в которой доминируют монополии и олигополии, но что еще хуже, возникает олигархический бизнес. Далее расцветает букет проблем, снижающих человеческий капитал: низкая конкурентоспособность предпринимательства, коррупция, дискриминация по гендерным признакам и др. Предпринимательство не может развиваться в таких условиях, остается низкорентабельным.

Доминирование олигополий и монополий, в том числе государственных, всевластие олигархии и, соответственно, слабость

малого и среднего предпринимательства – несомненно признаки глубоко укоренившейся практики государственного регулирования экономики. Авторитарное государство создает экономические институты, исходя из своего понимания их целесообразности, и часто под давлением крупного бизнеса.

Перефразирую высказывание известного французского философа эпохи Просвещения Монтескье: *«поведением людей управляют законы и правила, которые издает государство»*. Законы и формальные правила образуют *нормативный порядок*, определяющий многое в характере экономических процессов, оказывающий влияние на поведение человека, на выбор индивидом способов развития своих способностей и их реализации в деятельности. Либеральный нормативный порядок способствует свободному и равноправному взаимодействию многочисленных индивидов, преследующих индивидуальные цели. Результаты взаимодействия, очевидно, зависят и от того, в какой степени действия одних субъектов, направленные на достижение своих стратегий, будут соответствовать тому, чего от них ждут другие. Фридрих фон Хайек высказывался предельно точно: *«Соответствие намерений и ожиданий, определяющее действия разных индивидов, и есть форма проявления порядка в общественной жизни»* (Хайек Ф., 2006, с. 54).

Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения, от которых зависят то, каковы условия для использования индивидом в трудовой деятельности своих профессиональных способностей, каковы условия оплаты труда. Право на труд относится к гражданским правам человека заниматься экономической деятельностью. В национальных законодательствах имеются различия концептуального характера. Либеральное трудовое право, минимизирующее законодательное регулирование трудовых отношений, принято в США и Японии.

Конституцией Республики Казахстан определено, что *«Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается*

только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения». Кроме того, каждый работник «... имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы». Таким образом, право на труд не подкреплено какими-либо гарантиями со стороны государства, запрещен принудительный труд, закреплено право на соответствующие условия труда и вознаграждение без дискриминации. Аналогичная концепция права на труд характерно для большинства стран ЕС. Иными словами, гражданин лишен права требовать от государства предоставления ему работы.

Сегодня трудно найти рабский труд в чистом виде, потому что запрещен законами, в том числе международными трудовыми нормами. К сожалению, существуют страны, народы которых или население отдельных их регионов находятся в почти рабском положении.

Приведу несколько признаков «рабского труда». Во-первых, рабский труд – труд по принуждению, каким бы то ни было принуждение. Во-вторых, человеку, занятому «рабским трудом», обычно не выплачивают достойную заработную плату. В-третьих, «рабский труд», чаще всего - работа в неблагоприятных (вредных, опасных) условиях. Внесу ясность: второму и третьему признаку может соответствовать труд обычного работника, который свободно выбрал такие условия.

Аналогично рабам люди подневольно работают за низкую зарплату, потому что вынуждены соглашаться из-за отсутствия выбора или ограниченного выбора. Многие подневольные работники относятся к категории самостоятельно занятых, которые работают сезонно в сельском хозяйстве, находят нестабильную работу в сфере услуг, ремонта жилья и др. Рабским можно назвать труд вне норм и правил, без заключения контрактов, то есть не защищенный законом о труде. Нередко государство работников бюджетных организаций вынуждает вы-

ходить на работу внеурочно на различные массовые мероприятия (участие в выборах, агитационных работах и др.). Государственная служба частично становится работой с дополнительными неформальными обязанностями в дополнение к функциональным обязанностям должностного лица и зачастую безальтернативно для работника. Подчеркну, что у подневольных работников обычно нет собственной организации, призванной защищать их права. Одна из причин такого положения дел - они плохо организованы.

Нарушения трудовых прав и деформации в сфере трудовых отношений наблюдаются в крупных компаниях. В частности, нередко случаи отсутствия социального партнерства или искаженные формы переговоров. Проблема усугубляется подконтрольными работодателям желтыми профсоюзами, не исполняющими должным образом свои прямые обязанности по защите прав работников.

Почему принудительный труд не производителен? На поверхности лежит стандартный ответ: потому что принудительный труд – не мотивированный труд. Действительно, там, где нет мотивации работать усердно – там нет и стремления прикладывать усилия для получения максимально достижимого результата. В таких условиях человек не видит смысла затрачивать свою энергию и ресурсы больше, чем достаточно для получения необходимого результата. Размер необходимого результата определяет работодатель, он же оценивает и оплачивает его. Вместе с тем есть некоторые сомнения. Если труд работника, принужденного трудиться во вредных условиях, хорошо оплачивается, то он уже мотивирован работать производительно, усердно, аккуратно и креативно. Но для многих такой мотив хоть и необходимый, но не достаточный, чтобы служить фактором, вдохновляющим на самоотверженный труд. Таким образом, простой ответ недостаточно убедительный.

Высокая заработная плата не всегда обусловлена высокой производительностью труда. Результаты труда могут быть переоценены. Как известно, в национальных компаниях, в коммерческих банках размер оплаты труда часто не соответствует

даже уровню компетенции человека, а просто составляет долю общей прибыли финансовой организации, полученной благодаря «полезным связям» руководства или акционеров. Подобные явления описаны в работах ряда экономистов (Кругман П.; Раджан Р.; Шиллер Р. и др.).

Зачем работодателю платить достойную заработную плату работнику, «привязанному» к рабочему месту из-за отсутствия выбора? Достаточно платить минимальный размер заработной платы, которого достаточно для элементарного выживания. Работодатель не связан обязательствами, на него не оказывают давление профсоюзы, которых нет.

Подневольный работник не вовлечен в обсуждение производственных вопросов компании и тем более в обсуждение решений. Он отстранен от участия в обсуждении жизненно важных для него вопросов, а именно, об условиях труда и принципах исчисления заработной платы. В некоторых странах законодательно закреплены права работников быть вовлеченными (через своих представителей) в решение производственных задач, в частности, через производственный совет. Аналогичные права закрепляются кодексами корпоративного управления. В мире распространяются методы управления качеством, известные как «шесть сигм», кайдзен, лин-технология и др. Работники мотивированы работать качественно и вносить предложения по совершенствованию технологического процесса. Главный стимул - рост и личных доходов, и доходов компании.

Нет сомнения в том, что рабский труд приносит работнику низкие доходы, соответственно будет низким его человеческий капитал. При необходимости можно найти достаточно примеров того, как отличаются производительности труда двух работников, выполняющих одинаковые работы, но в разных странах: один в свободной экономике, другой – в экономике лишенной свободы. Скорее всего, у них будут разные уровни заработной платы. Целесообразно сопоставлять и качество результатов труда (произведенной продукции, оказанной услуги), поскольку оно служит одним из критериев того, как человек отно-

сится к своей работе. Можно утверждать, что труд человека, работающего принудительно, скорее всего, даст некачественные результаты. Аналогично, качество аналитической работы государственного служащего, обычно, ниже качества работы независимого эксперта, чей труд вознаграждается адекватно уровню его профессиональных компетенций.

3.9 Отсутствие конкуренции пагубно для человеческого капитала

Современная экономика немыслима без конкуренции, как и эволюция без естественного отбора. Конкуренция и естественный отбор синонимы. Развитие экономики по определению направляется конкуренцией идей, рациональных решений, опыта и действий. В настоящее время крайне редки страны, в которых подавлена конкуренция. Каких ни будь три-четыре десятилетия назад мы могли насчитать полсотни стран, в которых государственная идеология совершенно не допускала конкуренцию, как фактор экономического развития. Сегодня их осталось единицы. В таких странах господствует авторитарный политический режим, по сути, диктатура государственной власти.

Диктатура не приемлет свободу выбора. Авторитаризм может декларировать равенство, но не способен обеспечить равный доступ к возможностям. Более того, страны с авторитарными политическими режимами по-своему и чрезвычайно искаженно понимают суть справедливости, и навязывают свой принцип распределения и перераспределения возможностей. Мое поколение помнит, что в СССР государство планировало «кому», «что» и «когда» выдать. Фридрих фон Хайек в своей известной книге доказывает: где решения принимают за человека и нет конкуренции, там одна дорога – к рабству (Хайек Ф., 2010). Итак, отсутствие конкуренции ведет к деградации человека, социума и в целом всего общества. Отсутствие конкуренции или ее подавление можно назвать по-разному, через формы ее проявления, среди которых наиболее губительна коррупция.

Коррупция – культурный феномен. Она во многом обусловлена культурой социума или всего общества.

Такие конкретные проявления коррупции, как фаворитизм, nepотизм и кумовство в современном обществе признается огромной проблемой, тормозящей его развитие. Во времена Платона и Аристотеля признаком, отличающим хорошее управление от плохого, считалось преобладание общественных интересов над частными, что означает отсутствие коррупции. И сегодня личными интересами считаются любые преимущества, которые государственные должностные лица могут получить для себя, своей семьи, близких родственников, друзей и лиц, с которыми они имеют деловые или политические отношения.

Фаворитизм обычно определяют, как несправедливую поддержку, оказываемую человеку или группе, лицом, обладающим властью. Существуют несколько форм фаворитизма, в том числе: nepотизм, кумовство, патронаж, трайбализм. Nepотизм определяется как «одна из форм фаворитизма, основанная на знакомствах и семейных отношениях. Его сущность в том, что лицо, занимающее влиятельную должность, использует власть и полномочия для предоставления работы или услуг члену своей семьи или другу. При этом не имеет решающего значения наличие или отсутствие у протеже достаточной квалификации или заслуг. Форма фаворитизма, при которой государственный служащий отдает предпочтение своим друзьям и знакомым, называется кумовство. Патронаж или покровительство осуществляется в форме оказания помощи или поддержки по признаку принадлежности одной организации или группе по интересам. Различные формы фаворитизма наносят вред человеческому капиталу, начиная от найма на работу и в процессе работы, вплоть до продвижения по служебной лестнице. Большинству конкурентоспособных людей оказываются недоступными возможности карьерного роста. Таким образом, фаворитизм и его формы связывают должностное лицо и экономически активного человека личными интересами, неформальной

зависимостью, и проявляются в виде неравного доступа и несправедливого распределения возможностей.

Коррупционные практики могут затрагивать любые операции в сфере управления трудовыми ресурсами, а к числу наиболее уязвимых его сегментов относятся наем на работу, продвижение по службе, обучение и перевод персонала. Такие действия, как покупка и продажа должностей, назначение и продвижение по службе друзей, родственников разъедают человеческий капитал. Фаворитизм крайне вреден в условиях высокой безработицы и дефицита высокооплачиваемых должностей. Все формы фаворитизма создают барьеры для проявления человеком своего потенциала.

Коррупция в бизнесе нарушает справедливое рыночное распределение экономических ресурсов для ведения бизнеса, разрушает справедливое государственное перераспределение бюджетных средств, контрактов и иных факторов, влияющих в целом на экономические результаты предпринимательства. Зачастую менее эффективные предприниматели получают доступ к возможностям за счет отвлечения части финансовых ресурсов от использования непосредственно в экономической деятельности и передачи в виде «отката»²⁴ лицам, оказавшим нелегальные услуги. На «откаты» нередко отвлекаются часть доходов компании в ущерб доходам работников и в целом собственников компании.

Коррупция в Казахстане зацвела махровым цветом в период приватизации, особенно приватизации крупных промышленных предприятий, целых производственных комплексов с сетью подразделений и сырьевых месторождений. Чудесным образом разбогатевшие казахстанцы стали новой элитой, которые завладели недвижимостью, активами и ресурсами, и беспощадно эксплуатировали труд.

²⁴ «Откатом» в обыденной речи называют сумму, скрытно передаваемую одним лицом другому в качестве «благодарности за услугу» в получении незаконного преимущества в конкуренции за государственный контракт, субсидии, лицензии или иные государственные формы финансовой поддержки бизнеса.

Страна приняла правила игры новой экономической элиты, по сути, олигархов. Коррупция стала обыденным явлением. Коррупционные скандалы множились и разрастались в масштабах. Общество перестало воспринимать коррупцию как нечто из ряда вон выходящее. В Индексе восприятия коррупции Transparency International Казахстан в период 2012–2022 годы дрейфовал в середине списка среди 180 стран.

В распространении коррупции основополагающее значение имеет государственное устройство – политическая культура. Подпитывает коррупцию отсутствие справедливого наказания. Юм писал *«Таким образом, правила воздаяния по заслугам или справедливости, всецело зависят от частных положений и условий, в которых находятся люди, и обязаны своим происхождением и существованием той полезности, которая проистекает для народа от их строгого и неукоснительного соблюдения ...»* (Роббинс Л., с. 164).

Перечислю задачи, часто решаемые при помощи коррупции: получение преимущества перед конкурентами в соперничестве, защита собственности от конкурентов, обеспечение дальнейшего функционирования бизнеса ввиду явных нарушений, препятствующих этому. В сфере бизнеса наиболее распространены такие коррупционные преступления, как дача и получение взятки за государственные закупки и субсидии, злоупотребление должностными полномочиями по предоставлению льгот и преференций, использование влияния и полномочий для ускорения дел. Некоторые беспринципные предприниматели относят коррупцию к издержкам производства и заранее в бизнес-план вносят соответствующие расходы. На вершине «коррупционной пирамиды» находятся крупные чиновники и олигархи.

С коррупцией борются жестко (в некоторых странах наказывают жестоко), ибо она расточает экономические ресурсы общества, снижает отдачу от инвестиций. Коррупцию невозможно ликвидировать лишь карательными мерами. Более того, чрезвычайно суровое наказание за коррупцию, вплоть до исключительной меры, не может ее искоренить.

Практики nepoтизма, кумовства, патронажа и покровительства в процессе найма служащих приводит к тому, что на работу будут приняты лиц не способные, не желающие или не имеющие достаточной квалификации для выполнения возложенных на них задач. Но даже если эти люди компетентны, способны и подготовлены для выполнения своих функций, особое предпочтение, отдаваемое им, искажает принцип справедливости, обуславливает неравный доступ к возможностям. В итоге снижается эффективность деятельности организации, создаются внутрикорпоративные проблемы, в том числе снижается доверие и корпоративный дух.

Кумовство - предпочтение, отдаваемое родственникам и друзьям перед всеми остальными при приеме на работу и продвижении по службе – остается гласной или негласной реальностью деловой культуры во многих странах мира. Примеры можно найти в любой стране мира, но в разных масштабах и разной интенсивности. Вместе с тем в разных странах разное отношение к кумовству. Так, законодательство США запрещает государственным служащим нанимать на работу родственников. На частный сектор прямой запрет не распространяется, но американские работодатели - так же, как и британские - рискуют столкнуться с дорогостоящими судебными тяжбами, когда решаются принимать на работу преимущественно родственников и друзей. Китайское государственное агентство по противодействию коррупции проводит жесткую политику в отношении кумовства.

Различия в отношении к кумовству предопределены культурными различиями. Жители стран, в которых поддержание тесных родственных отношений считается добродетельностью (нередко поощряемой канонами религии), склонны рассматривать протекцию, оказываемую родственникам, как одобряемый обществом способ заботы о благополучии семьи. Можно сказать, что это особенность культуры.

В Швейцарии «принято рекомендовать или нанимать на

работу друзей или родственников, и такое происходит постоянно». В Италии или Испании вполне легитимен найм на работу или продвижение по службе благодаря личным связям, а не карьерным успехам. В этих странах такая практика в большинстве случаев считается приемлемой. В частности, опрос, проведенный в 2013 г. итальянским министерством труда, показал, что 61 % компаний при найме новых сотрудников руководствуется личными рекомендациями.

Допускается нанимать друзей и родственников, обладающих необходимыми для работы знаниями и умениями. Но если их основное преимущество - родственные связи, такая практика просто не дает более квалифицированным кандидатам шанса найти достойную работу. Такие практики разрушительны для корпоративной культуры, поскольку компании нередко принимают на работу людей, не способных генерировать бизнес-идеи и технические инновации.

Крайне сложно преодолеть фаворитизм, особенно произрастающий из культуры социального капитала, когда человек считает себя обязанным помочь близкому человеку или другу, особенно когда тот находится в трудной жизненной ситуации. Здесь негативной аспект перекрывается этическим долгом, оттесняя на задний план экономическую эффективность работника. Да и социум может согласиться с тем, что такой фаворитизм служит проявлением заботы о близких и друзьях. Человек нередко оказывается в тисках выбора между нравственным долгом и ценностными принципами. Тогда одним из критериев служит недопущение явного злоупотребления, чтобы совершенно некомпетентный и не конкурентоспособный стал обладателем удачи, а достойный – существенно снизил свой человеческий капитал или вовсе его потерял.

3.10 Возможность работать

Прежде чем ответить на вопрос – что такое возможность рабо-

тать (трудиться) и какие существуют возможности? - подчеркну, что все они связаны с правом на труд. В цивилизованном мире право на труд признается государством неотъемлемым естественным правом человека. Замечу, что в ряде стран право на труд закреплено в конституции. Право на труд актуализируется через такие базовые принципы, как: свободный выбор, равный доступ и справедливое распределение.

Существует большое разнообразие факторов, которые девальвируют право на труд или вовсе лишают человека такого права. Большинство из них я уже описал выше. Вкратце напомним некоторые. Во-первых, монополии и олигополии, гигантские национальные компании и другие крупные субъекты экономики могут исказить рыночный спрос на рабочую силу оказывая существенное влияние на предложение труда своими относительно высокими заработными платами и непрозрачными правилами подбора кадров. Во-вторых, практики дискриминации в сфере труда, в частности такие наиболее отвратительные ее виды, как гендерная, кастовая²⁵, расовая, религиозная и этническая сегрегация. В-третьих, коррупция, прежде всего, такие ее формы, как nepotism, кумовство, трайбализм и другие. В-четвертых, требование оседлости, то есть наличие формального подтверждения принадлежности к жителям данного региона, населенного пункта или общины. В-пятых, существует большое множество ограничений, введенных локально в компании или организации, затрудняющих трудоустройство лиц, не соответствующих принятым требованиям или подпадающих под ограничения. Эти и иные факторы препятствуют человеку воспользоваться правом на труд: найти достойную работу и трудоустроиться.

Возможность трудиться реализует право человека на труд. Надо помнить, что труд – деятельность, осуществляемая чело-

²⁵ Кастовая система Индии легитимирует неравенство заработных плат. «... разрыв в заработной плате между традиционно обделенными кастами (так называемые Зарегистрированные касты и племена Индии) и другими сократился с 35 % в 1983 году до 29 % в 2004 году» (Банерджи А., с. 201).

веком осознанно и целенаправленно, следовательно, возможность открывает перед индивидом доступный способ осуществлять рационально задуманные действия.

Напомню, что в контексте книги возможностями называю не зависящие от человека условия среды, в которой он осуществляет деятельность. Возможности имеют два аспекта. Первый аспект – правовой. У человека, как отмечалось выше, имеется гражданское право на труд, однако оно может не быть абсолютным. Так, с одной стороны, право на некоторые виды профессиональной деятельности формализуются легальными требованиями на наличие специального образования, сертификата, лицензии, допуска и иных разрешительных документов. С другой стороны, могут существовать неформальные правила, дискриминирующие права некоторых категорий людей.

Второй аспект – экономический. Возможность работать по данной специальности может оказаться недоступным благом при условии дефицита вакансий или когда данная специальность не востребована.

Трудовая деятельность может осуществляться в опасных и вредных условиях. Человеком вправе выбирать: работать или нет в опасных или вредных условиях. Добавлю, что эти условия конкретные, то есть их можно количественно измерить или качественно оценить. Соответственно, возможность работать в таких условиях оцениваются и нормируются. Человек способен работать даже в невыносимых условиях, но его труд будет малопродуктивным, недолгим по продолжительности и причинит ущерб его здоровью, а в худшем случае – человек теряет жизнь. В таких неприемлемых условиях работали более четверти века и до сих пор продолжают работать шахтеры и металлурги корпорации «Qarmet» (бывший «ArcelorMittal Temirtau»). Про плохие условия труда говорят – «в таких условиях невозможно работать»!

Возможность означает не только доступность конкретной работы, за которую приходится конкурировать с претендентами, но и условия на рабочем месте. Таким образом, различают

два вида возможности работать: с одной стороны, как доступность (право) работы, а с другой – как условия труда, в которые погружен человек на рабочем месте.

Многие люди отчаянно пытаются выбраться из неблагоприятной среды, где их способности и компетенции не находят ни должного применения, ни должной оценки, ни достойной оплаты. Они страстно желают мигрировать туда, где, как они предполагают, все будет иначе, где их благосостояние повысится благодаря эффективному использованию потенциала, а значит получению достойной заработной платы.²⁶ *«Люди часто переезжают, чтобы воспользоваться преимуществами лучших экономических условий, и это характерно для развивающихся и развитых стран»* (Банерджи А., с. 43). Мигранты отправляются туда, где больше возможностей, едут на любые работы в надежде заработать.

Свобода трудовой деятельности относится к основным свободам человека, таким же неотъемлемым и неотчуждаемым, как и свобода слова, свобода мысли, свобода передвижения и др. Свобода и право – два аспекта одной «целостности». Человек, лишенный права выбора, где и кем трудиться, рискует превратиться в «фактор производства», чьи свободы ограничены чужим произволом. Трудовое право регулирует свободы человека в сфере труда. Более того, законодательство обязывает работодателя неукоснительно соблюдать права работника, запрещает произвольное ограничение его свобод и ущемление человеческого достоинства.

Возможность трудиться характеризует степень свободы человека действовать, и в таком содержании она означает индивидуальную свободу делать выбор из множества доступных альтернатив. В возможности трудиться заключено право доступа к выбору альтернатив. Иными словами, в возможностях

²⁶ Алекс Токвиль видел в Америке образец того, каким может быть свободное общество. «Люди постоянно перемещались между секторами и профессиями». У каждого был шанс разбогатеть, поэтому люди использовали возможности, где бы они ни находились.

трудится одновременно совмещаются свобода выбирать и право выбирать. Безработица сокращает возможности; чем выше безработица, тем меньше возможностей найти достойную работу по профессии. Человек вынужден работать не по специальности, соглашаться без выбора, более того, не может свободно сменить место работы. Все эти ограничения и требования создают условие несвободы, ведущие неэффективному использованию человеческого потенциала и снижению человеческого капитала.

Существуют объективные, но временные ограничения свободы доступа на работу, которые могут быть компенсированы иными способами трудиться, не оставляя человека «за бортом» и без средств для существования. Во время пандемии COVID-19 многие из нас были ограничены в доступе на рабочие места, работали удаленно, что обусловило снижение доходов.

Равный доступ к возможностям выравнивает всех конкурентов в правах, не выделяя кого-либо, если иное не оговорено в нормах и правилах. Равенство, будучи одной из человеческих ценностей, открывает путь к самореализации всем, кто способен конкурировать и тем самым обуславливает эффективность использования профессиональных компетенций. Человек с более высоким потенциалом, а значит и более конкурентоспособный, получив равный доступ к возможностям, окажется победителем в рыночном конкурсе, а тот, кто проиграл в честной конкуренции, получит другую возможность еще раз испытать удачу в другом шансе на тех же условиях – равного доступа. Как уже отмечалось выше, к коррупционным формам неравного доступа к возможностям относятся кумовство, nepотизм и их аналогии. В таких коррупционных отношениях обычно «победителем» становится недостойный, следовательно, менее производительный; соответственно, рабочее место приносит меньший экономический результат.

Равный доступ приемлем не для всех участников рынка труда. Есть люди, которые по объективным причинам оказались не конкурентоспособными, и общество считает справедли-

вым предоставить им возможности вне конкуренции. В частности, государство или организация (компания) таким людям целенаправленно предоставляет рабочее место. Применяются критерии нуждаемости, при помощи которых организации обнаруживают претендентов и трудоустраивают. В итоге их потенциал не пропадает, но раскрывается и капитализируется. Помимо экономического результата такие меры носят социальный характер, то есть в них присутствует принцип социальной справедливости.

Достойные (благоприятные) условия труда можно охарактеризовать как возможности работать без серьезных рисков для здоровья и жизни. В благоприятных условиях человек мотивирован быть эффективным и обычно бывает производительным. Не всякая работа осуществляется в благоприятных условиях. Какие условия неблагоприятные? Они устанавливаются уполномоченным государственным органом в партнерстве с общественными организациями предпринимателей и работников. Обнаруживаются факторы, признанные вредными и опасными. Человек имеет право свободно принимать решения: работать ему или нет во вредных и опасных условиях труда. Разумеется, присутствуют мотивы рискованного выбора, среди которых наиболее значима существенно высокая заработная плата, чем оплата труда в благоприятных условиях.

Итак, имеется понимание того, что возможность работать означает наличие соответствующих условий труда. Широкое понимание условий, включает трудовую этику, свободное перемещение, отсутствие коррупции и угнетения, достаточное время для отдыха и др. Возможность свободно выбирать работу, без принуждения работать или осуществлять выбранную трудовую деятельность предоставляются индивиду экономическими институтами. В формировании экономических институтов принимают участие организации гражданского общества. Чем большее число объединившихся людей разделяют общие цели, тем весомее звучат их голоса, и весомее требования общественной организации гражданского общества. Общественные

организации, как правило, выступают от имени своих участников, отстаивают их общие интересы. В частности, интересы работников находят понимание и отражение в деятельности общественных организаций, защищающих права работников.

В мире одновременно усиливаются две тенденции: снижается предложение новых рабочих мест и растет безработица; работа превращается в особое «благо», которое становится доступным, в основном, привилегированным.

Особенно трудно найти работу в сельской местности. Обучение сельских безработных рабочим специальностям в большинстве случаев приводит к пополнению армии самозанятого населения, имеющих шанс изредка находить практическое применение своим трудовым навыкам. Чаще всего эти люди остаются невостребованными в местах проживания и в поисках работы вынуждены мигрировать. Поддержка внутренней трудовой миграции признается одним из приоритетов государственной политики занятости.

Снижение спроса на рабочую силу особенно негативно отражается на женской занятости, обостряя гендерное неравенство. По данным Foodand Agriculture Organization UN гендерное неравенство отражается не только на положении женщин, но и в целом на мировой экономике, особенно в сфере производства продовольствия. Перерывы в работе, связанные с беременностью и уходом за детьми, вынужденное прерывание трудового стажа для ухода за инвалидами, больными или престарелыми родственниками, снижают конкурентоспособность женщин.

Повсеместно растет молодежная безработица, чему есть логичное объяснение. Работодатель заинтересован в найме опытного работника, профессионализм которого проверен на практике. Разумеется, всех этих качеств у молодого специалиста пока нет; ему остается надеяться на менее привлекательные вакансии. Следует отметить, что в разрезе отдельных специальностей, где требуются современные знания или физическая сила для выполнения операций, молодежная занятость может

быть выше среднестатистической по отрасли. Молодежь, пополняющая рынок труда, не находит необходимых вакансий из-за медленных темпов восстановления экономики. В развивающихся странах, где в силу особенностей демографической ситуации молодежь образует значительную часть населения, проблема молодежной безработицы приобретает особую остроту. И в развитых странах среди возрастных категорий наиболее уязвима молодежь. Их уязвимость объясняется резким сокращением вакансий для впервые ищущих работу, а также отсутствием у молодых людей профессионального опыта и необходимых знаний.

Спрос на конкретных специалистов с определенным уровнем профессиональной подготовки, опытом работы или стажем, отражает потребности экономики. Попытки регулировать спрос на специалистов, желая обеспечить больше жизненных шансов молодежи и женщинам, как правило, встречают сопротивление рынка, в лице компаний и корпораций. Но гибкое и осторожное государственное регулирование рынка труда не повредит бизнесу, особенно меры, отвечающие запросам экономики.

3.11 Возможности для предпринимательской деятельности

Предпринимательством называют такую деятельность человека, в которой проявляется его способность обнаруживать существующие на рынке возможности применять свои профессиональные компетенции и использовать эти возможности в практической деятельности для извлечения прибыли. Предприниматель создает потребительские блага и оказывает услуги; он тот самый булочник, о котором писал Адам Смит в своей известной книге. Добавлю еще одну важную особенность предпринимателя, служащую причиной богатства народа. Предприниматель обеспечивает работой экономически активных людей и выплачивает им заработную плату, тем самым он способствует трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал.

Может возникнуть ошибочное понимание, что любая экономическая деятельность, связанная с обнаружением возможностей, а также реализацией индивидуального потенциала, относится к предпринимательству. Деятельность, которая нарушает права других участников конкуренции, признается цивилизованным обществом как незаконная. Такая деятельность не считается предпринимательством в полном смысле слова. Предпринимательство не совместимо с нелегитимными преимуществами, с коррупцией и другими формами нарушения законодательства. Для полной характеристики многогранной сущности предпринимателя добавлю один существенный аспект, а именно – наличие у предпринимательской деятельности этической основы и приверженности предпринимателя следовать формальным нормам и неформальным правилам.

В идеале возможности доступны любому экономически активному человеку, но не многие, кто обладает соответствующими способностями, находят в себе силу воспользоваться возможностями. Не важно, каким по счету был конкретный человек среди тех, кто обнаружил благоприятную возможность; главное, чтобы он не проигнорировал эту возможность, проявил активность в конкуренции за нее. Предпринимателю приходится конкурировать за все: за экономические ресурсы, за потребителей, за компетентных работников.

Возможности для ведения предпринимательской деятельности могут быть доступны многим, но воспользоваться ими по силам тем, кто энергичен, богат воображением, отважно идет на риски и, естественно, принимает достаточно взвешенные и обдуманные решения. В таком случае возможности реализуются там, где сняты или изначально отсутствуют ограничения для вхождения на рынок, где действуют законы, обеспечивающие свободу выбора из множества доступных возможностей, равный доступ к таким возможностям и их справедливое перераспределение.

Немало примеров того, как человек, не найдя на родине достойного применения своим предпринимательским способно-

стям, покидал ее и раскрывался в стране с более благоприятными условиями для ведения бизнеса. Понятие благоприятные условия многоаспектное, включая справедливые законы, честную конкуренцию, развитое гражданское общество и др.

Возможность предпринимателя заниматься экономической деятельностью связана с конкретной отраслью. У одних способности раскрываются в сфере торговли, у других - в сфере производства, у третьих - компетенции и желания соединяются в строительстве. Проще говоря, потенциал раскрывается в той или иной отрасли экономики. Отраслевая структура экономики и структура предпринимательства складываются в результате комбинации различных факторов, в том числе рыночных и институциональных. Направление и интенсивность силы рыночных факторов может регулироваться экономическими институтами, которые в основном создаются государством. Таким образом, подходим к пониманию роли государства в обеспечении прибыльности предпринимательства в целом как вида экономической деятельности. Роль сводится в формировании как отраслевой структуры экономики и структуры предпринимательства, которые совместно приводят к большему эффекту для общества. В числе эффектов значимы трудоемкость экономики и производительность труда, которые совместно определяют общий уровень человеческого капитала.

Нужны возможности не просто заниматься предпринимательской деятельностью, а реализовывать серьезные проекты, развивать и модернизировать свой бизнес (компанию, организацию). Главный источник возможностей – экономика, а рынок - институт их распределения, и он целесообразно регулируется нормативным порядком. Рынок порождает конкуренцию, стоит на страже правил соперничества, не отдавая никому преимущества по профессиональным или иным признакам. Рынок беспристрастен, поэтому победу одерживает тот, кто наиболее опытен, усерден, трудолюбив и, разумеется, удачлив. В этих словах заключен смысл, что рынок открывает равный доступ к возможностям, созданным экономикой. Доступ открыт любому

предпринимателю (компании) в соответствии принципом равенства.

Государство - главный архитектор экономических институтов, следовательно, оно и созидатель условий для успешной предпринимательской деятельности. Многие возможности создаются мерами государственных политик и программ, которыми исправляют изъяны рынка и, в целом, решают институциональные вопросы предпринимательства и в целом создают благоприятные условия. Государство регулирует предпринимательскую деятельность формальными требованиями в форме запретов и ограничений. Когда государство и организации предпринимателей действуют сообща, то высока вероятность того, что экономические институты будут именно такими, которые благоприятствуют предпринимательству, но партнерские отношения даже в экономически развитых странах не достигли уровня совершенства. Правительства все еще остаются доминирующими силами в экономических процессах.

Главная цель предпринимателя - извлечь прибыль из своей экономической деятельности. Она порождает другую цель - адаптировать свой бизнес к изменчивым условиям рынка. Для достижения предпринимателем названных целей экономические институты должны создавать условия, основанные на трех принципах: свободный выбор, равный доступ и справедливое перераспределение.

Свободный выбор возможностей и свободный доступ к возможностям относятся к условиям предпринимательской деятельности. Один из аргументов, который выдвигается в пользу данного утверждения, лежит на поверхности: свободный выбор рационален. Свободный выбор означает осознанное принятие на себя рисков и безусловную ответственность за конечные результаты. Особенно важна свобода предпринимательской инициативы при выборе путей осуществления бизнес-плана. Условия, основанные на свободе, приводят к результату, который лучше результата решения, принятого под давлением.

Предпринимателю нужны различные возможности: доступ к кредитам, доступ к государственным ресурсам, доступ на рынки сбыта, доступ к информации и др. Если доступ к некоторым возможностям не свободен, ограничен требованиями или запретами, то они становятся труднодоступными или вовсе недоступными. Вспомним, что возможности ведения экономической деятельности – условия ее ведения. Коль скоро возможности и условия, по сути, одно и то же, то свободный доступ к возможностям, это и свободный доступ к условиям. Условиями могут быть участие в государственных тендерах, торговля на конкретном рынке, получение льгот и преференции по особому налоговому режиму и др. Здесь речь идет не о свободном доступе вообще, а о доступе к конкретным условиям.

Свобода выбора возможностей может быть ограничена легитимными и нелегитимными институтами.

Легитимное ограничение свобод входит в функции государственных органов и осуществляется путем регулирования доступа, а именно, введением требований, запретов, обязательных платежей и неизбежных издержек. Государственное регулирование оказывает давление на свободный выбор предпринимателя, а степень давления зависит от конкретных целей. Предприниматель продолжит использовать выбранную возможность, приносящую ему экономическую выгоду, прежде всего, в форме прибыли. Только баланс доходов и расходов служит мотивирующим критерием для предпринимателя идти по своему выбору или оставить инициативу.

Свободу нелегитимно ограничивают монополии и олигополии. Известны примеры того, как монополии выдавливали с рынков более слабых конкурентов, применяя самые неэтичные приемы, в частности: ценовой демпинг или подкуп поставщиков сырья и материалов. Монополии уверены, что своим монопольными ценами смогут восстановить временные издержки и не скупятся на разрушение бизнеса более слабого конкурента. Не всем удастся адаптироваться к условиям сосуществования с монополиями, а тем, кому удастся, их сосуществование сопря-

жено с издержками, ведущими к потере прибыли. Например, заключение с монополиями контрактов на оказание услуг или поставках промежуточной продукции на условиях монополиста, который становится рынком сбыта.

Квазигосударственные корпорации Казахстана, большей частью относящиеся к монополиям и входят в состав гигантского национального холдинга «Самрук-Казына». Будучи аффилированными с правительством, они существенно искажают стимулы предпринимательства. Огромные доходы, обусловленные их монопольным или привилегированным положением на рынке, делают эти структуры привлекательными для способных и предприимчивых людей. В результате страдают другие сектора экономики от дефицита квалифицированных кадров. Более того, многомиллиардные государственные закупки создают огромный внутренний рынок, привлекающий не только предпринимателей, но и тех, кто имеет доступ к распределению заказов.

После обеспечения свободного доступа к возможностям следующим шагом будет обеспечение равного доступа, то есть безусловно равноправного. Именно равенство прав в условиях свободного выбора создает предпосылки для получения обществом наилучшего экономического результата от предпринимательства. С другой стороны, предоставление таких условий есть фундаментальный принцип рыночной конкуренции.

Свобода без равенства – анархия и хаос, равенство без свободы – рабство. Чтобы предпринимательская деятельность была прибыльной, надо чтобы при выборе возможностей одновременно были, и свободный выбор, и равный доступ – главные условия конкуренции.

Известно, что чем меньше доступных ресурсов, тем меньшему числу претендентов они достанутся. Им придется конкурировать на равных условиях, имея равные права, но не ограниченные какими-либо правилами дифференциации. Это и есть рыночная конкуренция, которая, как известно, вознаграждает

самого целеустремленного, способного и деятельного. Следовательно, конкуренция обеспечивает максимум прибыли и предпринимателю, и наилучшие результаты в целом для всей экономики.

Равноправный доступ является фактором для прибыльного ведения бизнеса. Он позволяет предпринимателям использовать свои знания, навыки и ресурсы. Равноправный доступ к возможностям стимулирует предпринимательскую активность. И наконец, равноправный доступ означает, что все предприниматели, независимо от формы собственности, резидентства и других формальных признаков имеют равные шансы на успех в бизнесе.

Предпринимательство - привлекательная для женщин сфера приложения потенциала экономической деятельности. В частности, в Казахстане существенно увеличилось число женщин-предпринимателей в различных отраслях экономики. Сферы деятельности, в которых преобладают женщины-предприниматели, отличаются акцентом на персональную работу с клиентом и небольшими размерами компаний. Поэтому женщины, в отличие от мужчин, проявляют способность к индивидуальным контактам, осуществляют предпринимательскую деятельность в торговле и сфере услуг.

Большинство проблем, с которыми сталкиваются женщины-предприниматели - гендерно-специфические. Так, женщины менее информированы о существующих возможностях (рыночных нишах, доступных ресурсах), редко вовлекаются мужчинами-предпринимателями в альянсы, консорциумы, несправедливо игнорируются как бизнес-партнеры и так далее. Женщины часто имеют недостаточный технический уровень подготовки, что создает определенные трудности ведения бизнеса в высокотехнологичных сферах. Во многих аграрных обществах женщины не имеют права владеть обрабатываемой ими землей или наследовать ее, что сказывается не только на их возможности вести фермерское хозяйство, но вступать в кооперативы или союзы. Хотя многие препятствия относятся к универсальным, женщинам сложнее, чем мужчинам преодолеть их.

Признавая распространенность этой проблемы, Международная организация труда предпринимает институциональные меры по снижению гендерного неравенства и гендерной сегрегации.

Вопросы гендерного равенства в предпринимательской деятельности обычно решаются через законодательство. В частности, Международная организация труда приняла ряд документов и в одном из них государствам рекомендуется *«поощрять оказание поддержки развитию предпринимательства среди женщин, признавая растущую роль женщин в экономике, путем проведения мер, специально нацеленных на женщин, которые уже являются или стремятся стать предпринимателями»*.²⁷ Предлагается, чтобы эти меры были направлены на устранение неравенства в доступе к ресурсам, профессиональной подготовке и принятию решений.

Справедливое перераспределение возможностей разрушают олигархи своими нелегитимными связями с высокопоставленными чиновниками, и благодаря таким связям получающие от правительства различные нерыночные преимущества. Наиболее часто заметны нарушения в форме нелегитимного доступа к ограниченным бюджетным ресурсам, скидок на тарифы монополистов из числа государственных компаний, налоговых преференций. Справедливое перераспределение ресурсов разрушает коррупция в сфере государственных закупок и предоставления субсидий. Все эти и иные явления несправедливости наносят ущерб предпринимательству, а именно, ухудшают

²⁷ Подпункт 4 пункта 16 Рекомендации № 189 Международной организации труда (1998 г.) призывает государства-члены рассмотреть: «конкретные меры и стимулы для лиц, стремящихся стать предпринимателями, проводимые среди отдельных категорий населения, таких, как женщины, долговременные безработные, лица, пострадавшие от структурной адаптации или ограничительной и дискриминационной практики, инвалиды, демобилизованные военнослужащие, молодежь, включая выпускников учебных заведений, пожилые трудящиеся, этнические меньшинства, а также коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни» (http://www.conventions.ru/view_base.php?id=620).

условия его экономической деятельности и в итоге обуславливают финансовые результаты ниже, чем потенциально достижимые в благоприятных условиях.

Даже при справедливых экономических институтах имеют место несправедливое перераспределение возможностей, прежде всего, по вине государственных служащих. Коррупция характерна для авторитарной политической системы, в которой выстроена жесткая вертикаль принятия решений, не нуждающаяся в демократических принципах. Нарушение принципа справедливости ведет к нарушению прав собственности, то есть предприниматели не могут быть уверены в том, что их права будут соблюдены, а их бизнес не будет подвержен произволу со стороны властей или других участников рынка. Это, в свою очередь, подавляет активность бизнеса и снижает их прибыльность. Предприниматели, не чувствуя себя защищенными от несправедливости, не склонны к риску и креативному экспериментированию. В итоге их бизнес плохо развивается.

В изменчивой экономической среде, в динамично меняющихся внешних условиях успешен адаптивный предприниматель. Ясно, что адаптивность обеспечивает прибыльную деятельности предпринимателя. Речь идет не только об адаптивности предпринимателя, что играет первостепенную роль, но и об адаптивности его компании. Предприниматель, адаптируясь целесообразно и рационально приспособливает свой потенциал меняющимся или уже изменившимся условиям. Как известно, адаптивность предпринимателя обеспечивается институтами, в том числе экономическими институтами и институтами гражданского общества (Кажыкен М., 2018). Эффективные институты обеспечивают свободный выбор, свободный и равный доступ и справедливое перераспределение.

Адаптивность экономических институтов не минимизирует участие государства, но максимизирует роль организаций предпринимателей и работников, одновременно повышает значимость институтов гражданского общества, прежде всего такую форму социального партнерства, как бипартизм.

ГЛАВА 4

ГЛОБАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

4.1 Система образования на пути от количества к качеству

Начну с плохих новостей от UNESCO. По данным этой авторитетной международной организации в 2020 году во всем мире умели читать и писать 87 % людей в возрасте старше 15 лет. Но все же 763 млн. человек были неграмотными, и большинство из них женщины (65 %). Одна из причин неграмотности - 244 млн. детей и молодых людей в возрасте от 6 до 18 лет не посещают школу. По оценке UNESCO, на африканском континенте каждый пятый ребенок лишен возможности учиться, а в возрасте 12-14 лет не посещает школу каждый третий. В странах с низким и средним уровнем дохода количество десятилетних детей, не умеющих читать даже простые тексты, составила примерно 70 %. В указанные годы большая часть неграмотного населения проживала в Южной Азии (почти половина неграмотного населения планеты), в то время как в странах Африки к югу от Сахары этот показатель составлял 27 %. В индустриально-развитых странах число неграмотных не превышало 2 % населения. Годы спустя ситуация не улучшилась существенно. До сих пор большинство детей, включая тех, кто учится в школе, не имеют базовых навыков грамотности.

Есть и хорошие новости. Так, по данным UNESCO население Земли становится более образованным. В 1960 году 36 % населения земного шара не имело даже базового образования. К 2000 году их число уменьшилось до 25 %, несмотря на то, что население мира за это время выросло с 3 до 6 млрд. человек. К началу 2023 года 48 % людей в возрасте от 25 до 34 лет обладали дипломами о высшем образовании (в 2000 году их доля составляла 27 %). Подчеркну, что 57 % обладателей диплома о высшем образовании – женщины (соответственно, доля мужчин составила 43 %).

Наличие в стране большого количества образованных людей объясняется присутствием высокотехнологичных предприятий, большим количеством государственных учреждений или учебных заведений. Чем выше уровень экономического разви-

тия страны, региона или города, тем больше число людей получают высшее образование. Так, в странах ОЭСР растет число людей с высшим образованием. В 2005 году примерно 27,2 % американцев имели университетский диплом. Недалеко отстают развивающиеся страны. В 2022 году число студентов в китайских университетах приблизилось к отметке 50 млн. человек.

Строки, написанные поэтом «Мы все учились понемногу чему-нибудь и как-нибудь» до сих пор не утратили свою суть. Вопросы – «чему учить?» школьников и студентов, и главное – «как учить?» остаются актуальными во многих странах мира. От того, как ответят на него политики, будет зависеть интеллектуальный уровень общества, особенно его молодой составляющей.

Вот уже много лет регулярно различными организациями, в основном общественными, проводятся исследования национальных систем образования, в результате которых обычно мы узнаем о рейтингах стран. В частности, с 2012 года рассчитывается *рейтинг эффективности национальных систем образования* (Global Index of Cognitive Skills and Educational Attainment), измеряющий достижения стран мира в сфере образования. Эффективность национальных систем образования оценивается по двум группам показателей, включающим набор сопоставимых данных:

- когнитивные навыки (the Progress in International Reading Literacy Study, PIRLS);

- уровень образования.

Эти две базовые измерения эффективности системы образования сводятся в итоговом индексе, который представляет собой взвешенную сумму указанных показателей и определяет позицию каждой страны в мировом рейтинге.

UNDP рассчитывает *индекс уровня образования* (Education Index), который измеряет достижения страны с точки зрения достигнутого уровня образования её населения. Индекс используется для расчёта *индекса человеческого развития* (Human

Development Index). Education Index обладает рядом недостатков. В частности, он не отражает качества самого образования, которое в отдельных случаях может быть весьма низким либо существенно ограниченным. Более того, он не показывает в полной мере разницу в доступности образования из-за различий национальных параметров, например, возраст учащихся и длительность обучения. Education Index не учитывает студентов, обучающихся за рубежом, что может искажать данные по малым странам. Более того, Education Index не оценивает качество обучения. Эксперты замечают, что даже большое число лет, проведенных за партой «двоечником», вовсе не делает его «отличником». Да и не все «отличники» на самом деле являются достаточно образованными людьми.

Считается, что качество среднего образования можно оценить тестированием по методике Programme for International Student Assessment (PISA). Это международное исследование качества образования, в рамках которого оцениваются знания и навыки учащихся школ в возрасте 15 лет. Школьников тестируют по трем направлениям: читательской грамотности, математике и естественным наукам.

Интерес к объективной оценке качества образования растет, и вполне вероятно, что будут созданы более совершенные методики оценки не только качества национальной системы образования в разрезе по ее уровням, но и человеческого потенциала страны. Интерес актуализируется тем, что растет конкуренция среди университетов и обществу важно знать объективный уровень каждой организации образования. В настоящее время в мире насчитывается более 30 тыс. университетов, но всего лишь немногим более 2 тыс. оцениваются как истинные очаги знаний и компетенций. В остальных университетах готовят специалистов, компетенции которых оставляют желать лучшего. Так и в Казахстане из 116 университетов едва ли в половине выпускники получают знания, соответствующие дипломам.

Но не все так минорно. Система образования в мире развивается и растет, пополняя глобальный интеллектуальный

фонд, из которого черпают знания (информацию) все, кто имеет желание. Фонд интеллектуального потенциала становится доступным для миллионов потребителей, несмотря на то что некоторые электронные базы доступны только подписчикам или платно. Фонд пополняется на многих языках, но искусственный интеллект и Google переводчик делает возможным не только прочитать информацию, написанную на одном из многочисленных языках мира, но даже прослушать и в оригинале, и в переводе. Эта фантастическая возможность становится обыденной реальностью, и сложно предполагать какие еще более фантастические возможности ждут нас впереди. Вероятно, появятся персональные консультанты, эксперты и суфлеры.

То, что мы сегодня называем междисциплинарными знаниями совсем скоро станут отдельными областями знаний благодаря более глубокому изучению связующих деталей. Появятся новые знания и компетенции, соответственно, возникнут новые специальности и профессии. Пишу эти строки будучи убежденным, что пространство и поле для развития человеческого потенциала безгранично и нет оснований бояться, что искусственный интеллект повсеместно вытеснит человека из сфер экономической деятельности, оставив узкую полосу для редких удачливых.

Университетские преподаватели и их студенты становятся глобальными переносчиками знаний от университета в университет, от страны в страну. Национальные программы обучения студентов за рубежом и политики многих университетов, прежде всего, лучших университетов мира ежегодно открывают «окна возможности» для десятков тысяч молодых людей из развивающихся и бедных стран. Более того, многочисленные международные исследования и проекты создают очаги всплеска новых знаний, которые стремительно распространяются по миру через университеты и глобальный интеллектуальный фонд.

Глобализации университетов, созданию прочной интеллектуальной связи между университетами и формированию

глобального фонда интеллектуального потенциала способствуют мобильность профессоров и обмен учебными материалами; разработка образовательных программ и создание творческих коллективов; проведение совместных исследований, семинаров и конференций; и наконец, сближение образовательных стандартов и правил.

Развивается и сами университеты, трансформируясь из классических организаций образования в комплексные институциональные структуры, способные не только обучать и проводить исследования, но и участвовать в разработке конечной наукоемкой продукции. Многие университеты имеют в своем составе опытно-конструкторские и производственные единицы. Университеты становятся транснациональными (сетевыми) наподобие многонациональных компаний, что многократно увеличивает их интеллектуальный потенциал.

Разумеется, недостаточно одних только желаний создавать современные университеты. Надо ясно понимать, что они становятся ключевыми компонентами крупных и комплексных систем, в которых системно работают во взаимосвязи образование, наука (исследования, фундаментальные и прикладные разработки, создание опытных образцов), производство (внедрение инноваций, опытные и серийные производства). Действительно, для университетов путь в будущее, возможность развиваться, лежит через интеграцию в такие комплексы. Главная компонента – производство. При отсутствии производства весьма сложно получить эффект от научных исследований и опытных образцов, которые лягут на полку, и в лучшем случае, через глобальный фонд интеллектуального потенциала станет доступным для других. Иными словами, отсутствие экономической базы для капитализации человеческого потенциала снижает уровень университетского образования.

Промышленная революция, начавшаяся в XIX веке, набрала темп благодаря реформам в системах образования. Ричард Истерлин обнаружил связь между распространением образования в странах и началом экономического роста. Уста-

новил, что, как правило, после проведения образовательной реформы требовалось 25–30 лет, чтобы в той или иной стране начала заметно расти экономика. Чтобы страны могли получать выгоды от знаний, научная и иная интеллектуальная информация должна быть доступной для целей просвещения, а любой человек должен иметь право их использовать и распространять, что в интересах просвещения. Информация, обеспечивающая развитие человека должна быть общественным достоянием. Здесь процитирую Ричарда Истерлина: «... информация, в общественном или глобальном контексте, по природе своей стремится к тому, чтобы стать общим достоянием, открытым публичным источником, который должен быть всегда доступным для всех» (Истерлин Р., с. 146). Иначе говоря, всеобщая доступность должна стать естественным состоянием всех знаний, идей, изобретений и других творений интеллекта.

Истерлин выдвигает идею создания мировой сети «институтов знаний» в разнообразных формах, который в совокупности сформируют глобальный интеллектуальный Фонд. Он считает, что Wikipedia уже участвует в формировании Фонда, а также включает в эту сеть Национальный научный фонд, Национальный фонд гуманитарных наук, Архив интернета и целый ряд университетов. В американском городе Сан-Франциско создан Архив интернета в форме независимой некоммерческой организации, куда любой человек, создав свой аккаунт, может добавлять информацию. Истерлин предлагает установить базовые требования к институтам Фонда: вся информация должна быть верифицированной, достоверной, корректной, правдивой и, главное, не противоречить научным знаниям. Такие требования основаны на следующих принципах: любому человеку доступ к информации свободный, равный и справедливый. Желательно, чтобы доступ был бесплатным.

Авангард мировой система образования входит в эпоху фундаментальных инноваций в способах и принципах обучения, которые обусловлены массовым внедрением все более совершенных моделей искусственного интеллекта. Уже сегодня можно, не умея ни писать, ни читать поручить искусственному

сделать это за себя, и он справится с задачей наилучшим образом. Более того совместив искусственный интеллект с технологиями транслирования аудио-визуальной информации можно создавать виртуальные школы и университеты, лаборатории и иные платформы обучения. Тогда вопрос «чему учить»? дополнится альтернативным вопросом – «что выбрать из огромного множества обучающих программ»? Возникает резонный вопрос – сможет ли такая система образования, лишенная живого педагога, воспитать многогранную личность, способную к социализации? Вопрос актуализируется для многих обществ, в том числе и тех, которые демократию признают универсальной ценностью. Джон Дьюи высказывал мысль, что школу следует рассматривать как продолжение гражданского общества, а учеников поощрять действовать как членов социумов, прививая им навыки демократического поведения. Позже Марта Нуссбаум аналогичную мысль изложила так: «... не следует выбирать между формой обучения, развивающей навыки для получения прибыли, и формой обучения, воспитывающей достойного гражданина» (Нуссбаум М., с.26).

4.2 Растущий потенциал искусственного интеллекта

Многие люди смогут простыми словами объяснить, что такое искусственный интеллект. Объяснение в общих чертах будет таким: искусственный интеллект – это система компьютеров и алгоритмов, предназначенная для сбора и обработки информации, решения задач на уровне способностей человека, а иногда и превышающем человеческий интеллект. Не зная, что такое искусственный интеллект сотни миллионов людей ежедневно соприкасаются с ним.

Определение интеллекта дано в главе 2. В определении присутствуют два ключевых компонента: знания и умения. Знания искусственного интеллекта – астрономические объемы битов информации, а умения – алгоритмы.

Искусственный интеллект почти незаметно вошел в наше

человеческое общество и становится его неотъемлемым «субъектом». Изначально «он» был простой компьютерной программой, способной за считанные секунды находить в недрах Internet ту информацию, на поиск которой человеку понадобились бы недели или даже месяцы работы с книгами и журналами. Разумеется, прежде должен был появиться компьютер, затем Internet и многие другие компоненты, которые объединили все множество элементов в одну сеть на подобие нейронных связей головного мозга. Теперь искусственный интеллект становится не просто поисковиком, а уже участником человеческой деятельности, прежде всего, интеллектуальной деятельности.

Искусственный интеллект не только облегчил некоторые виды нашей деятельности, но уже начинает вытеснять нас из ряда профессий. Он умеет писать рассказы, книги и сценарии фильмов, рисовать картины, изобретать роботы и механизмы, разрабатывать новые лекарственные препараты, решать финансовые задачи, водить автомобиль. Искусственный интеллект нам предлагает, нас консультирует и без устали выполняет за нас рутинные операции.

Искусственный интеллект разрастается не только огромным количеством компьютеров, соединенными между собой сетью, но и разнообразными многочисленными алгоритмами, которые вместе создают иллюзию реальное думающей системы. И сейчас, пока я пишу эти строки, искусственный интеллект поумнел, обучившись чему-то и накопив новые знания. Искусственный интеллект развивается непрерывно, что имеет свои плюсы и минусы, как и все то, что навязчиво влияет на нашу жизнедеятельность.

Главная особенность искусственного интеллекта – его обучаемость, способность пополнять свою цифровую память новыми знаниями и умениями, и тем, что у человека мы называем опытом и навыками. Алгоритм машинного обучения во многом напоминает процесс индивидуального обучения человека. Здесь мы видим полную аналогию с такими свойствами головного мозга человека, как способность к запоминанию информации и извлечению их из недр памяти. Подобно человеческому

мозгу материальная компонента искусственного интеллекта обучается, образуя *нейросети*, в которых роль нейронов исполняют компьютеры со своими массивами данных. Как мы совершаем ошибки и учимся на них, так и алгоритмы машинного обучения, совершают ошибки, которые исправляются (человеком или самим алгоритмом) путем корректировки алгоритма. Так называемые, *глубокие нейросети*, созданные в результате глубокого обучения способны видеть и распознавать образы, читать и понимать тексты (Таулли Т., с. 26). *Генеративные нейросети* способны генерировать идеи, создавать уникальные интеллектуальные продукты (Таулли Т., с. 64). Способности искусственного интеллекта уже мало кого удивляют, становясь обыденным явлением. Алгоритмы генеративных нейросетей гораздо сложнее, чем глубокие нейросети, потому что используют более сложный математический аппарат.

Искусственный интеллект развился до способности генерировать новые продукты. Ярким примером служит создание антибиотика, названного холицином. Известны пока единичные случаи поистине интеллектуальной деятельности, но и они служат основой для утверждения, что в будущем нейросети смогут составить конкуренцию людям. Появился термин «когнитивные вычисления», который используют для выделения алгоритмов, имитирующих или дополняющих мыслительные процессы человека.

Вероятно, искусственный интеллект, когда-нибудь превзойдет человеческий интеллект, но все же у него не возникнет сознание, которое есть у человека. Сознание возникло у живого организма в процессе эволюции от первобытного примата до современного человека.

На рубеже XX и XXI веков увеличение памяти и вычислительной мощности компьютеров вызвали развитие искусственного интеллекта. Сегодня искусственный интеллект становится все более осязаемым.

Искусственные нейросети и технологии глубокого обучения стремительно развивают искусственный интеллект, формируя глобальный фонд интеллектуальной собственности, а вместе с ним интеллектуальный потенциал человечества. Глобальный фонд представляет собой огромное количество локальных массивов данных, рассредоточенных по многочисленным серверам и иным хранилищам данных, суммарный объем памяти которых неуклонно растет и непрерывно пополняется.

Развитие алгоритмов глубокого машинного обучения в сочетании с большими объемами обрабатываемых и обработанных данных и огромными вычислительными мощностями обеспечили быстрый прогресс в применении искусственного интеллекта. Именно благодаря алгоритмам машинного обучения обрабатываются астрономические масштабы массивов данных, которые формируют интеллектуальный фонд.

Свободный и равный доступ к фонду дает возможность не только небольшим странам или группам людей, но и отдельным индивидам увеличивать свои знания. Интеллектуальный фонд выравнивает возможности, предоставляя свободный, равный и справедливый доступ к своим ресурсам. Не будет лишним повторить, что: свободный доступ означает бесплатный и без ограничений; равный доступ – доступ без дискриминации; и, наконец, под справедливым доступом понимают доступ по справедливым правилам. Только опираясь на такие принципы глобальный интеллектуальный фонд многократно увеличит возможности человека, даст шансы многим малым странам черпать знания для развития систем образования и науки, а вместе с ними и для развития национальных экономик.

Алгоритмы и компоненты искусственного интеллекта постоянно совершенствуются, что открывает новые возможности для создания более «умных» машин и технологий. Будет развиваться робототехника (промышленные, исследовательские и бытовые роботы), предназначенные для выполнения работ вместо людей. Искусственный интеллект удивляет не только своими возможностями, но и перспективами. Компьютерные и

цифровые технологии развиваются настолько быстро, что мы даже не можем прогнозировать, какие открытия ждут нас в будущем. Стало реальностью вживление нейрочипа в головной мозг человека, что позволит ему управлять электронными устройствами просто подумав.

Искусственный интеллект и нейросети не должны конкурировать с человеком. Человек должен использовать их потенциал, чтобы увеличить свой потенциал и использовать его в своей деятельности. Предприниматели, используя искусственный интеллект, улучшат деятельность своих компаний и повысят их конкурентоспособности. Таким образом, искусственный интеллект способствует стремительному росту капитализации человеческого потенциала. Тогда повысится производительность труда и доходы индивида, соответственно возрастет его человеческий капитал. А в масштабах общества вырастет благосостояние населения.

Очевидно, что к числу сфер человеческой деятельности, в которых наверняка будут широко и эффективно использоваться искусственный интеллект, относятся медицина, образование, логистика, транспорт, промышленность. *«Искусственный интеллект способствует развитию многих отраслей и аспектов человеческой деятельности: науки, образования, производства, логистики, транспорта, обороны, охраны правопорядка, политики, рекламы, искусства, культуры и многого другого»* (Киссинджер Г., с. 10). Искусственный интеллект будет все больше и больше заменять человека во многих сферах деятельности. Многие профессии исчезнут, но появится достаточное количество новых профессий, о которых мы пока не догадываемся. Как известно, паровой двигатель, а затем двигатель внутреннего сгорания, вселявшие в Европе конца XIX века панику, обусловили создание десятка новых профессий. Технологический прогресс приводил к массовой безработице, но потом экономика адаптировалась. Одни профессии исчезали, другие появлялись.

В результате использования человеком потенциала искус-

ственного интеллекта общества достигнут поистине невиданных в истории цивилизации масштабов развития. Сетевые платформы, интегрированные с искусственным интеллектом, расширяют возможности для миллионов. Очевидно, будет усиливаться влияние искусственного интеллекта на деятельность человека. И это влияние уже оказывает давление на человеческий капитал. Так, искусственный интеллект становится фактором безработицы, снижения уровня заработных плат в определенных сферах человеческой деятельности.

Искусственный интеллект может воспроизвести когнитивные способности человеческого мозга. Но можно ли нейросеть научить думать, как человек? Мыслительный процесс напрямую связан с наличием сознания. Нейронная сеть, как алгоритм, по сути, лишь математическая функция, и умеет решать лишь одну конкретную задачу. Нейросеть, которую учили отличать кошек и собак, не сможет отличить человека от примата, поскольку «она» не знает об их существовании. Процессы анализа данных, которые происходят в головном мозге человека, намного сложнее чем те, что протекают в нейросети. Даже при наличии данных, сопоставимых по объему с массивом информации, которую за жизнь получает человек, сегодня обучить нейросеть думать, как человек, невозможно.

Закон эволюции гласит: побеждает не самый сильный или умный, а тот, кто быстрее других может адаптироваться к быстро меняющимся условиям среды обитания. Тот, кто быстро и с выгодой для себя адаптируется к новым условиям среды - просто обречен на успех.

Искусственный интеллект увеличивает человеческий потенциал и человеческий капитал. Разумеется, он не повышает автоматически и кратно человеческий потенциал, так же как не повышает знания человека книги, лежащие на стеллажах без использования. Книги надо не только читать, но и понимать их содержание, чтобы в дальнейшем уметь использовать знания в практической деятельности. Так и искусственный интеллект повышает потенциал человека тогда, когда человек понимает

то, что нейросеть сообщает ему и использует эту информацию в практической деятельности. Человек информацию, полученную из нейросетей, пропускает через свой головной мозг, тем самым пополняет его новыми нейронными связями. Искусственный интеллект никогда не заменит человека полностью, останется всего лишь безропотным помощником, неиссякаемым источником разнообразной информации, быстродействующим алгоритмом обработки информации и генерации решений.

2025 год войдет в историю искусственного интеллекта как начало беспрецедентной конкуренции между двумя глобальными соперниками на мировом рынке алгоритмов нейронных сетей. Вероятно, в скором времени на игровое поле выйдут еще несколько игроков тем самым увеличат скорость развития этой сферы человеческой деятельности. Интерес участников ясен. Успешные получают двойную пользу: они могут выгодно продавать алгоритмы, а также извлекать экономический эффект от практического использования алгоритмов. Самые успешные многократно увеличат свой фонд интеллектуального потенциала, что, по сути, адекватно росту человеческого потенциала в национальных масштабах. Далее, обладая огромным интеллектуальным потенциалом, они же смогут многократно увеличить ВВП, что косвенно характеризует размер национального человеческого капитала. Таковы призы за первенство в соревновании и борьба за лидерство началась. Разумеется, многие страны со скромными финансовыми ресурсами, но с конкурентоспособным интеллектуальным потенциалом могут влиться в «команды» весомых игроков.

В целом с цивилизационной точки зрения искусственный интеллект повышает интеллектуальный потенциал человечества, способствует эволюции в широком смысле слова. Но все ли так радужно? Многие эксперты предупреждают что искусственный интеллект не только фактор благосостояния, но и несет в себе угрозу для благополучия. Иными словами, он источник рисков, в том числе для безопасности человечества. Наиболее

реальная угроза исходит от интегрирования алгоритмов искусственного интеллекта с вооружением, военной техникой и системой принятия военных решений. У алгоритма нет «человечности», он не понимает человеческие эмоции, нет эмпатии, поэтому искусственный интеллект легко принимает самые жесткие решения. Будучи частью конвенционального оружия алгоритм искусственного интеллекта способен многократно увеличить их смертоносный и разрушительный эффект. Чрезвычайно сложно поставить заслон перед подобным применением ресурса искусственного интеллекта.

4.3 Технологическая конвергенция увеличивает возможности

Развивающиеся страны, в которых в начале XXI века проживало около 60 % населения мира, все еще показывают достаточно высокие темпы роста экономики. Несомненно, это стало возможным благодаря передаче знаний и технологий, способствующих росту производительности труда. Действительно, рост экономики генерируют технологические инновации, воплощенные в новых знаниях, применимых в процессах производства товаров и оказания услуг, а также управления этими процессами. Уместно привести нетривиальную формулу: там, где в экономическую деятельность внедряются инновации, технологии и знания, там растут доходы.

До сих пор большая часть технологических инноваций разрабатывалась и продолжает разрабатываться в основном в развитых странах. Развитые страны продолжают оставаться лидерами в экспорте промышленных технологий. Развивающиеся и особенно бедные страны, не имея ни соответствующего интеллектуального потенциала, ни необходимых ресурсов, вынуждены импортировать промышленные технологии, то есть покупать. Наиболее успешными разработчиками промышленных технологий и их экспортерами признаются крупные корпорации. Они, передавая компаниям знания и технологии, открывают перед ними возможности для развития (Rugman A.M., Li J.

Will). Здесь отмечу, что внедрение (использование) одной компанией технологии или знаний, разработанных или полученных другой организацией, называют *трансфером*.

Лауреат Нобелевской премии по экономике Майкл Спенс подчеркивал: «*Передача знаний – главная движущая сила догоняющего развития*» (Спенс М., с. 173). Разумеется, экономические блага (продукция, услуги) производят не сами знания, а люди, используя их в экономической деятельности в форме производственных технологий или способов управления процессами. Технологии производства продукции, оказания услуг и управления бизнес-процессами, с одной стороны, создаются и передаются, а с другой – принимаются и используются. Но именно практическое использование знаний обеспечивает экономический рост.

Еще одной возможностью приобретения промышленных технологий служит релокация - перемещение действующих производств из одного географического места в другое, из одной страны в другую. Спенс считает перемещение производств позитивным процессом, способствующим технологической конвергенции. Одним из эффектов релокации считается рост национальных экономик принимающих стран.

Страны, импортирующие, внедряющие или адаптирующие готовые промышленные технологии, находятся на этапе, так называемого, *догоняющего развития*. Совершенно верно, что в странах, находящихся на этапе догоняющего развития, маловероятен технологический «чудо скачок», поскольку сложные передовые технологии обычно создаются на протяжении десятилетий. Более того, как уже отмечал выше, необходимо наличие достаточного объема финансовых и материальных ресурсов, а также собственного интеллектуального потенциала. Многие развивающиеся страны из-за острого дефицита указанных факторов вынуждены приобретать готовые промышленные технологии и знания.

Таковы основные причины того, что развивающиеся страны хоть и могут расти высокими темпами по сравнению с

передовыми странами, но эти темпы в относительном выражении на душу населения дают многим только надежды. Реалистичность надежд во многом зависят от их практических основ, среди которых уже известные нам: релокация производств и трансфер технологий. Эти процессы совместно создают глобальную тенденцию, известную как *технологическая конвергенция*.

Рассматривая технологическую конвергенцию, как комплексный процесс, выделяю в ней только два составных явления: передачу технологий и знаний, а также релокацию высокотехнологичных производств. В контексте данной книги эти два процесса непосредственно влияют на развитие человеческого потенциала и величину человеческого капитала в принимающей стране.

Существует множество транснациональных каналов передачи научных знаний и промышленных технологий. Одни каналы связаны с прямыми иностранными инвестициями, другие с включением национальных компаний в глобальные производственные системы в качестве звеньев, третьи каналы - прямое участие в разработке промышленных технологий.

Работники компаний, принимающих знания и технологии, должны быть способны освоить их, чтобы эффективно использовать в практической деятельности. Поэтому трансфер технологии включает такую компоненту, как повышение компетенций работников посредством обучения. Эффективность обучения существенно разнятся между странами, что обуславливается качеством системы образования. Майкл Спенс, будучи оптимистом технологической дивергенции пишет: *«Предстоит еще много поработать над каналами передачи, включая способы обучения для их усвоения принимающей стороной. Процесс обучения на практике, несомненно, являются способом передачи знаний и технологий, а также их усвоения»* (Спенс М., с.99). Конечно же, наиболее действенным способом признано обучение на рабочем месте.

Некоторые крупные высокотехнологичные компании идут на многое, чтобы защитить свою интеллектуальную собственность. Причины ясны, а действия рациональны. Вместе с тем есть рациональное зерно в идее безвозмездной передаче знаний и промышленных технологий бедным странам, которые иначе не могут выбраться на путь догоняющего развития. В осуществлении идеи возникают вопросы, связанные с правом на интеллектуальную собственность. Майкл Спенс, рассуждая на эту тему формулирует свой ответ: *«Возможно, в рамках ВТО следует достичь разумного компромисса, основанного на некой пороговой величине дохода на душу населения страны: страны, преодолевшие этот порог, должны будут создавать эффективные механизмы защиты интеллектуальной собственности»* (Спенс М., с.99).

Многие иностранные инвесторы не торопятся передавать передовые технологии компаниям из развивающихся стран, предпочитая заключать контракты на поставку оборудования с компаниями из развитых стран. Самый яркий казахстанский пример – строительство инженерной инфраструктуры для освоения месторождения углеводородного сырья «Кашаган». Иностранные инвесторы изначально возвели институциональные препятствия для доступа казахстанским компаниям в проект даже в качестве субподрядчиков. Аналогичная ситуация с казахстанским содержанием в ряде других крупных инвестиционных проектов. Создание квазигосударственной организации – национального агентства по развитию местного содержания в проектах по недропользованию - не дало ощутимых положительных эффектов, в том числе в части трудоустройства местных специалистов.

В качестве примера нежелания высокотехнологичных компаний делиться продвинутыми промышленными технологиями можно рассмотреть перемещение за рубеж завершающего этапа автомобильного производства, а именно, сборки автомобиля. Автомобильные заводы, по сути, конвейерные производства, куда стекаются многочисленные комплектующие,

где они собираются в одно целое – автомобиль. Комплектующие тоже относятся к продукции промышленного производства, но уже других предприятий, которые зачастую находятся в других городах или странах. Таким образом, производство автомобиля можно разбить на конечное число технологий, которые в совокупности составляют одно целое – макротехнологию. Тогда, макротехнология производства автомобиля будет состоять из сотен звеньев, в числе которых производство узлов, деталей, двигателей, колес, аккумуляторов и т. д. Редко какая страна может иметь всю цепочку макротехнологии производства автомобиля, то есть быть подлинно высокотехнологичной. Большинство стран осуществляют только сборку автомобилей из готовых импортных комплектующих, от чего их «автопром», по факту, представляет собой низкотехнологичную производство. Поэтому гиганты автомобильной промышленности, не опасаясь утечки ключевых технологий и знаний, переносят сборку автомобилей за рубеж поближе к рынкам сбыта. Зачастую процесс сборки представляет собой примитивную операцию предпродажной подготовки автомобиля.

Макротехнология производства автомобиля развивается с высокой скоростью, и драйверами развития выступают наиболее высокотехнологичные звенья. К наукоемким технологиям относятся производство материалов (композиты, сплавы), автомобильной электроники, двигателей и др. Они определяют конкурентоспособность автомобиля, вносят вклад в добавленную стоимость и чутко реагируют на запросы рынка. В настоящее время в автомобильной отрасли формируется макротехнология производства электромобиля, который уже пользуется спросом. Сегодня целый ряд автомобильных корпораций инвестируют в разработку новых промышленных технологий и держат их в местах, недоступных для конкурентов.

Экономические стимулы служат эффективной движущей силой, направляющей человеческую активность на создание научных знаний. Вместе с тем существуют другие силы. Одна из них – человеческая любознательность, стремление к разгадке

законов природы, созданию новых научных методов и практических способов. Людям нравится творить новое и полезное для общества как ради признания, так и ради материального вознаграждения. Цивилизации извлекли много пользы из этого мощного человеческого желания, предоставив ему инструменты и ресурсы, давая ему свободу быть креативным.

Созданная в США после Второй мировой войны система государственной поддержки науки оказалась весьма успешной, и многие страны создали у себя ее аналог. Одна из главных особенностей данной системы заключается в норме, не дающей субъектам интеллектуальной деятельности права собственности на результаты исследований, которые были профинансированы государством. Другими словами, полученные в результате финансируемых государством исследований знания становятся общедоступными не только в США, но и в мире. Что касается частных инвестиций в научные исследования и разработки технологий, то их результаты, как правило, защищены правами собственности. Рациональное сочетание интересов государства и частных инвесторов способствует интеллектуальному и технологическому прогрессу, с которыми связаны следующие эффекты: развитие человеческого потенциала и рост человеческого капитала.

Крупные корпорации развитых экономик, особенно высокотехнологичные, распространяют современные компетенции далеко за пределы собственной страны. Их присутствие в развивающихся и бедных странах сопровождается трансфером технологии. И перемещенные компании имеют более высокую производительность труда, чем в среднем по стране, которая их приняла.

Компания, обладающая многозвенным технологическим процессом, может переместить одно звено, создав дочернюю компанию в форме специализированного производства. Целей релокации много. Одной из целей может быть снижение себестоимости продукции. Тогда производство будет перемещено в страну с низкой заработной платой или поближе к источнику

основного сырья. Другой целью может быть перемещение производства поближе к емким рынкам сбыта продукции. Такие цели ставили американские компании, перемещая свои производства одежды и обуви в Юго-Восточную Азию. Некоторые перемещенные производства стали самыми быстрорастущими в мире благодаря наличию близких рынков сбыта. Релокация, как правило, подталкивается экономическими мотивами, а эффекты для развития человеческого потенциала и роста человеческого капитала служат ее производными.

Принимающие страны тоже заинтересованы в размещении на своей территории производств зарубежных компаний. Сочетание релокации с инвестициями в развитие человеческого потенциала может стать мощным драйвером роста экономики развивающихся стран. По понятным причинам странам, заимствующим промышленные технологии, особенно привлекательны технологии для трудоемких производств. Поскольку трудоемкие производства предъявляют высокие требования к качеству трудовых ресурсов, то зарубежные компании будут заинтересованы инвестировать и в повышение человеческого потенциала местных работников.

Компании, привлекающие передовые технологии, подогревают конкуренцию за квалифицированных работников, и тем самым подталкивают экономически активных людей получать профессиональное образование. Повышение профессиональных компетенций работников обуславливает рост производительности труда, что в свою очередь создает основания для увеличения заработных плат и в итоге приводит к приращению человеческого капитала. Очевидно, что по мере усложнения технологичности перемещаемых производств решения об их размещении в той или иной стране в большей степени определяются уровнем профессиональных компетенций местных трудовых ресурсов.

Часто перемещению производств благоприятствуют имеющиеся в принимающей стране сравнительных преимуществ во внешней торговле. Надо отметить, что по мере роста доходов, увеличения человеческого капитала, улучшения образования и

накопления профессионального опыта происходит постепенное снижение сравнительных преимуществ.²⁸

Ясно, что релокация увеличивает технологические возможности национальной экономики принимающей страны. Высокотехнологичным компаниям сложно перемещаться из развитой страны в развивающиеся экономики. Причины очевидны: большинство центров инновационных разработок находятся в развитых странах. Соответственно, менее технологичные компании, являющиеся начальными звеньями длинных глобальных производственных цепочек, находятся в развивающихся и бедных странах.

По мере технологического развития экономики, соответственно, повышения профессиональных компетенций трудовых ресурсов, производства смещаются от простых технологий к более сложным. Растет производительность труда и заработная плата. Адекватно этим процессам растет человеческий капитал работников. Поэтому умелое правительство эффективно поддерживает развитие технологического потенциала экономики посредством системы экономических политик. В развивающихся и бедных странах компании при поддержке, прежде всего, собственных правительств могут осуществлять технологическую модернизацию производств, пробовать разрабатывать собственные технологии, обучать кадры. Так происходит технологическая конвергенция

Эффективный трансфер промышленной технологии не простая задача. Уровень развития принимающей страны имеет

²⁸ В 1970-е годы Гонконг, Сингапур, Тайвань и Южная-Корея были крупными экспортерами одежды и обуви. Отрасли, производившие эти товары, были трудоемкими. Достаточно образованные работники получали низкую заработную плату, что давало указанным странам сравнительное преимущество в экспорте. В 1980-х годах выпуск одежды и обуви в этих странах значительно сократилось, так как большая часть производств была перемещена в другие страны. Причина перемещения – рост заработной платы и потеря стран своих сравнительных преимуществ.

ключевое значение в повышении способности местных компаний поглощать иностранные технологии и эффективно использовать их. Поглощающая способность компаний зависит от качества национальной системы образования. Некоторые экономики не обладают интеллектуальной базой для освоения сложных технологий, и тем более не способны разрабатывать собственные технологии, даже копируя чужие разработки.

Чтобы технологическая конвергенция была заметной и привлекала национальные компании в международные высокотехнологичные производственные системы, стратегии иностранных компаний по развитию бизнеса в стране пребывания должны гармонично вписываться в национальную промышленную политику. Сочетание корпоративной стратегии с государственной политикой с высокой вероятностью даст положительные результаты обеим сторонам.

И все же надо быть реалистом и объективно оценивать темпы технологической конвергенции. Во-первых, они неравномерны ни по отраслям экономики, ни по странам. Во-вторых, технологическая конвергенция все же протекает чрезвычайно медленно, оставляя огромную дистанцию между развитыми экономиками и экономиками догоняющего развития. В-третьих, развитые страны будут наращивать свою промышленность по той причине, что она относится не только к факторам безопасности в широком смысле слова, но и основой военно-политического доминирования в нестабильном мире. Поэтому существуют серьезные препятствия свободному распространению двойных промышленных технологий, что снижает скорость конвергенции.

4.4 Многонациональные корпорации способствуют росту национальных экономик

Крупные корпорации оказывают заметное влияние на свое окружение. Их окружают компании, прежде всего, конкуренты, рынки ресурсов, в том числе рынок рабочей силы, потребители их продукции и, естественно, институты государственной власти. Еще

более влиятельны многонациональные корпорации, экономические интересы которых распространяется далеко за пределы страны их происхождения. Многонациональная корпорация определяется как компания, которая управляет дочерними компаниями и владеет производственными мощностями, по крайней мере, в одной зарубежной стране, то есть за пределами страны происхождения.²⁹ Можно сказать, что для них не существуют непреодолимые границы, им доступны любые страны. Многонациональные корпорации будучи по определению крупными компаниями, соответственно, обладая экономическим и политическим влиянием, способны добиться своих целей. Некоторые многонациональные корпорации настолько могущественны, что способны влиять на глобальные процессы.

Каждая многонациональная корпорация уникальна своей структурой, горизонтальными и вертикальными технологическими связями. Они соединяют национальные и региональные экономики своими трансграничными слияниями и поглощениями, стратегическими альянсами и соглашениями, созданием совместных предприятий. Они способны формировать и использовать международные экономические институты. Многие многонациональные корпорации перевешивают экономики малых стран, более того, увеличивают свою власть и контроль (Barrios S., Görg H., Strobl E.).

В силу обладания высокими и сложными технологиями, а также большими интеллектуальными ресурсами многонациональные корпорации содействуют процессу технологической конвергенции. Ранее отмечалось, что фактором технологической конвергенции выступает размещение или перемещение производств в зарубежные страны.

²⁹ В докладе 22-го конгресса Международной торговой палаты, состоявшегося в Стамбуле в 1969 году, многонациональное предприятие классифицируется как таковое при соблюдении одного или нескольких из следующих условий: его производство за рубежом превышает не менее 25-30 % от общего объема производства, прибыль, полученная за рубежом, составляет значительную долю от его общей прибыли; или число персонала, занятого в зарубежных странах, достигает значительной доли всей рабочей силы.

Многонациональные компании способны освоить макро-технологию целиком или существенную ее часть. Обычно они допускают национальные компании в свои технологические цепочки, но на низкие уровни передела. Национальным компаниям передаются простые технологии, а их персонал обучается до достаточного уровня компетенции. При этом ключевые технологии и компетенции остаются в головной корпорации или компаниях, находящихся на территории «дружественных» стран.

Многонациональные корпорации оказывают на национальные экономики разнообразные позитивные и негативные влияния. В целом позитивное влияние перевешивает негативное воздействие. Обладая мощным потенциалом и огромными ресурсами для разработки и внедрения инноваций, многонациональные корпорации способствуют передаче соответствующих компетенций национальным компаниям, обучая местные кадры. Даже передавая устаревшие технологии и консервируя относительную отсталость национальных компаний, многонациональные корпорации все же способствуют повышению человеческого потенциала, за которым следует рост человеческого капитала. Если к этим аспектам добавить явные позитивные результаты их влияния на свое окружение в стране пребывания, то не остается сомнения, что национальная экономика многое приобретает. Совершенно очевидно, что растут компетенции национального бизнеса, вступающего в отношения с иностранными партнерами, растут компетенции в управлении технологическими процессами, повышается понимание значимости качества персонала компании, прежде всего профессиональных компетенций работников, занятых на производстве.

Многонациональные корпорации не обязаны согласовывать свои решения с целями правительств, такими как сокращение технологического отставания или повышение интеллектуального потенциала страны. Они принимают решения исходя из собственных экономических интересов, опираясь на корпоративные принципы и иные целесообразные мотивы, улучшаю-

щие их имидж. Вместе с тем существуют международные институты, рекомендуящие многонациональным корпорациям проявлять социальную ответственность в странах осуществления экономической деятельности.

Многонациональные корпорации способствуют росту экономики страны своей экономической деятельности, инвестируя в местные компании, создавая производственные мощности и рынки, способствуя формированию местных цепочек поставок или кластеров, группируя вокруг себя или дочерней компании поставщиков продукции и услуг. У многонациональных корпораций есть преимущество в масштабах производства, что делает их крупными локальными рынками для местных компаний.

Осуществляя трансфер технологий многонациональная корпорация делится своими технологиями, и не обязательно передовыми разработками. Важно, чтобы местные компании не просто имели доступ к базовой технологии, но и способности для их совершенствования путем разработки собственных решений. Для этого им необходима техническая поддержка от правообладателя на интеллектуальную собственность. Проведение совместных НИОКР способствует росту местных инноваций и конкурентоспособности национальных компаний. При таком подходе вклад многонациональной корпорации в развитие экономики будет более существенным и долгосрочным.

Важен доступ местных компаний к участию в создании новых технологий. Одного только желания мало; необходимы ресурсы. Большое значение имеет свободный доступ к интеллектуальной собственности. На международном уровне предпринимаются соответствующие усилия. В рамках ГАТ ВТО вопрос рассматривается в Соглашении по интеллектуальной собственности, связанной с торговлей, но оно негативно воспринимается правительствами развивающихся стран. Решению данной задачи посвящен раздел все еще секретного Транстихоокеанского партнерства.

Большая доля дочерних компаний многонациональных корпораций находится в странах с низким и средним уровнем дохода. Они играют важную роль в экономическом развитии страны присутствия, создают возможности для трудоустройства создавая рабочие места, нанимают местных работников.

В развивающихся странах многонациональные корпорации помогают правительствам решать многие социальные и экологические проблемы, стимулируют предпринимательство, связывая местный бизнес с мировыми рынками, облегчая доступ к финансовым и иным ресурсам. Многонациональные корпорации из США, оказали положительное влияние на сокращение бедности в 18-ти развивающихся странах за период 2009–2018 годы (Castillo O. N., Chiatchoua C.).

От многонациональных корпораций зависит качество и уровень жизни сотен миллионов людей, в том числе тех, для которых они не служат местом их трудовой деятельности. Не все многонациональные корпорации безупречны в гендерных аспектах. Немало примеров того, как многонациональные корпорации демонстрируют гендерную дискриминацию, например, не нанимают женщин на руководящие должности. Многие авторы верно ставят задачи для обществ, в частности заявляя, что *«... мы должны подумать о том, как сделать так, чтобы поведение крупных корпораций соответствовало более широким целям общества, включая как экономические, так и неэкономические цели»* (Roach B.).

Работники многонациональной корпорации и ее дочерних компаний имеют гражданство разных стран, поэтому она должна осуществлять свою деятельность в соответствии с международными стандартами корпоративного управления. Реализуя собственные стратегии и проекты, корпорация должна придерживаться универсальных норм и принципов международного права. Административный совет Международного бюро труда в 1977 году утвердил «Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социаль-

ной политики» (МОТ, 2017), и впоследствии внёс в неё ряд изменений, в том числе с учетом «Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий» (OECD, 2013). В указанных международных документах определено следующее: многонациональные предприятия (корпорации) посредством активного планирования должны стремиться обеспечить стабильную занятость работников в регионе их экономической деятельности, прежде всего нанимаемых работников. Кроме того, согласно пункту 18 Трехсторонней декларации многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам повышения квалификации, профессионального развития, инициировать разработку программы, нацеленной на содействие формированию профессиональных навыков, непрерывному обучению и профессиональному развитию. Безусловное требование к международным корпорациям – им надлежит в полной мере принимать во внимание точки зрения представителей работников, в частности обсуждать вопросы создания возможностей по формированию профессиональных компетенций и трудоустройства по полученной профессии.

Международное право и основанные на них национальное законодательство придают прогрессивную направленность деятельности многонациональной корпорации, улучшают ее влияние на социальную сферу и экономику страны. Нормы способствуют социально ответственному поведению не только менеджеров многонациональной корпорации, но определяют права и обязанности государственных органов и организаций работников. Вместе с тем реалии разнятся от страны к стране и зависят от заинтересованности или низкой активности государственных органов и общественных организаций.

Повышение профессиональных компетенций работников и увеличение их заработных плат характеризует социальную ответственность бизнеса. Международной организацией по стандартизации принят Сертификат ISO 2600:2010 для того, чтобы побудить корпорации быть более социально ответственными, повышать заработную плату и предоставлять своим работникам больше возможностей для повышения трудовых

навыков (Wrana J., Revilla Diez J.). Многонациональные корпорации занимают лидирующие позиции в легитимации корпоративной социальной ответственности путем формулирования целей и задач в своих дочерних компаниях.

Многонациональные корпорации обязаны руководствоваться корпоративным кодексом принимающей страны и другими национальными законами, регулирующими факторы человеческого потенциала и человеческого капитала. Прежде всего, обязаны подчиняться нормам, регулирующим права работников в части оплаты и условий труда. Вместе с тем нарушения национального законодательства случаются часто.

Многонациональные корпорации превращают человеческий потенциал в человеческий капитал единственным способом – создавая новые рабочие места, то есть обеспечивая работой таких людей, как чикагский безработный. Что касается повышения уровня человеческого капитала, то оно достигается целым рядом способов, среди которых наиболее эффективными считаются увеличение размера заработной платы и вовлечение работника в систему управления корпорацией.

Создание новых рабочих мест включает множество вариантов, среди которых расширение действующих или создание новых структурных единиц, обычно как звеньев внутрикорпоративной цепочки добавленных стоимостей. Отмечу, что мультипликативные эффекты не принимаю во внимание, хотя они приводят к созданию новых рабочих мест. Имеет значения в какой стране создаются новые рабочие места (в стране происхождения или за рубежом) и в какой форме. Но гораздо весомее то, что в результате этих процессов растёт человеческий капитал.

Многонациональная корпорация может повлиять на создание рабочих мест в компаниях, которые выступают в качестве поставщиков промежуточной продукции (сырья, комплектующих и др.) или оказывающих услуги, не входя в ее структуру. Эти компании обычно выполняют разовый контракт и на определенный срок нанимают работников, выплачивая им достой-

ную заработную плату. Нет необходимости углубляться в детали создания аналогичных рабочих мест. Главное признать, что многонациональные компании реально влияют на создание рабочих мест вообще. Говоря о роли многонациональных компаний в создании рабочих мест надо иметь в виду, что существуют и прямое, и опосредованное влияние.

Рост человеческого капитала непосредственно зависит от уровня заработной платы. И здесь многонациональные корпорации оказывают прямое и косвенное воздействие: во-первых, выплачивая достойную заработную плату в дочерних и иных зависимых компаниях; во-вторых, оплачивая услуги сторонних компаний в соответствии с контрактами, что должно привести и к росту заработных плат работников этих компаний. Таким образом, многонациональные корпорации могут одновременно повышать заработные платы своих сотрудников и косвенно влиять на рост заработных плат работников местных предприятий. Согласно выводам исследования влияния иностранных многонациональных корпораций на работников и фирмы в США размер заработной платы, выплачиваемой ими на 25 % больше, чем у американских компаний в той же отрасли и регионе.³⁰

Среди иных косвенных факторов развития человеческого потенциала и роста человеческого капитала, создаваемых многонациональными корпорациями, отмечу их вклад в снижение негативного воздействия на природу. Они местным компаниям показывают примеры ответственного отношения к окружающей среде, демонстрируют рациональное использование сырьевых ресурсов.

UNCTAD информирует о том, что в мире продолжается рост количества и размеров многонациональных корпораций.³¹ Продолжается и эволюция многонациональных корпораций: они

³⁰ <https://bfi.uchicago.edu/insight/research-summary/the-effects-of-foreign-multinationals-on-workers-and-firms-in-the-united-states/>

³¹ По данным UNCTAD, в 2017 году в мире насчитывалось более 80 тыс. транснациональных корпораций.

становятся все более сложными системами с весьма влиятельными корпоративным кодексом и неформальными правилами, формирующими поведение сотен тысяч работников по всему миру. Известно, что этические нормы усиливают качество человеческого потенциала (см. раздел 1.5). Более того, уже существуют многонациональные корпорации, имеющие в своем составе организации образования, научно-исследовательские центры мирового уровня, социальную инфраструктуру и ряд других подразделений, предназначенных для всестороннего развития работников. Во многих многонациональных корпорациях, включая их зарубежные дочерние компании, уровень заработной платы выше, чем в среднем по отрасли или в экономике соответствующей страны. Не берусь давать прогнозы о том, в каком направлении пойдет эволюция многонациональных корпораций, но судя по биологическим аналогам, они будут становиться все более адаптивными под изменения условий среды своей деятельности. Поскольку они осуществляют экономическую деятельность на разных континентах и странах, то им придется эффективно адаптироваться и под разнонаправленные изменения.

Учитывая, что многонациональные корпорации становятся все более влиятельными в широком аспекте, предпринимаются попытки включения в повестку дня международных организаций и в тексты соглашений вопросы межправительственного регулирования их деятельности в части соблюдения национальных интересов. Данные подтверждают, что многонациональные корпорации уже должны более строго контролироваться международными нормами, свои действия соотносить с интересами населения страны экономической деятельности. Принципы в основном носят рекомендательный характер.

4.5 Рост численности населения имеет значение

Человек радуется рождению своего ребенка, внука, правнука и даже племянника, что совершенно понятно с точки зрения био-

логии. Это реакция вполне естественная для разумного человеческого существа. Многие с радостью воспринимают информацию об естественном приросте населения своей страны, видя в нем прирост человеческих ресурсов, которые пойдут не только в сферу экономической деятельности и будут создавать потребительские блага, но и пополнят ряды защитников страны. Может сложиться впечатление, что прирост населения всегда оценивается позитивно. Отнюдь. В некоторых своих аспектах прирост населения заставляет правительства задумываться о негативных его последствиях, прежде всего в терминах благосостояния.

Увеличение продолжительности жизни становится тенденцией, характерной для большинства стран мира. Одновременно растет и возраст экономической активности человека. Нынешние взрослые мужчины и женщины могут работать на несколько лет дольше, чем их предшественники. Сохранение неизменным возраста выхода на пенсию будет постепенно увеличивать число пенсионеров, что неизбежно приведет к росту социальных расходов бюджета из-за исполнения правительства своих обязательств по обеспечению пенсионерам достойного уровня жизни, что в свою очередь обусловит подавление экономической активности, поскольку государство будет вынуждено повышать ставки налогов. В описанных простейших взаимосвязях обнаруживается одно рациональное решение – повышение возраста выхода на пенсию мужчин и женщин. В таком варианте надо ожидать значительного прироста числа экономически активного населения и, как следствие, возникновения угрозы прироста безработицы. Таким образом, две взаимосвязанные тенденции: с одной стороны – рост числа пенсионеров и социальных расходов бюджета, а с другой – рост числа экономически активного населения и рост конкуренции на рынке труда ставит перед правительством непростую задачу. Суть задачи заключается в следующем: как сбалансировать социальную и экономическую политику так, чтобы обеспечить всему населению достойное благосостояние при допустимом уровне

неравенства. Решая данную задачу правительству придется делать непростой выбор: какой должна быть социальная политика в части формирования человеческого потенциала и какой должна быть экономическая политика в части обеспечения достойного уровня человеческого капитала.

Естественный прирост численности населения имеет позитивные и негативные аспекты. Оценка зависит от соотношения темпа естественного роста численности населения и темпа роста экономики. Когда темп роста численности населения опережает темп роста экономики, то, вероятно, произойдет рост безработицы и неравенства первичных доходов, а в итоге – снизится общий уровень жизни населения. В случае, когда темп естественного роста численности населения опустится ниже темпа роста экономики, то вполне вероятно, что в пределах интересующих общество перспектив, следует ожидать дефицита трудовых ресурсов и соответствующих этому процессу тенденции в экономике. Согласитесь, желательно, чтобы темпы роста указанных показателей совпадали, или чтобы темп роста экономики ненамного превышал темп роста численности населения. Обосновывается, прежде всего, тем, что благосостояние общества чувствительно к количественным значениям этих показателей. Подчеркну, что важны и качественные характеристики двух показателей.

Вот несколько фактов, подтверждающих влияние увеличения численности населения на рост безработицы. В странах с высоким уровнем рождаемости, таких как Индия, Нигерия и Пакистан, уровень безработицы выше, чем в странах ОЭСР с низким уровнем рождаемости. В 2023 году в Индии, где уровень рождаемости составил 2,3 ребенка на женщину, уровень безработицы достиг 7,8 %. В Японии уровень рождаемости составил 1,4 ребенка на женщину и уровень безработицы - 2,8 %. В США, соответственно, 1,6 ребенка и 3,9 %.

Индия одна из самых густонаселенных стран в мире. Численность ее населения продолжает расти, достигнув в 2023 году 1,4 млрд. человек, а уровень безработицы составил 7,8 %. Приведу две причины роста безработицы. Во-первых, экономика

Индии растет медленнее, чем растет численность населения. Во-вторых, экономика Индии меняется, и новые рабочие места создаются в нетрудоёмких отраслях.

Рост численности населения в Африке служит одной из причин роста безработицы. По данным Международной организации труда, в 2023 году уровень безработицы в Африке составлял 12,9 %, а уровень безработицы среди молодежи достиг 20%.

Существуют разные причины, по которым экономика растет медленнее, чем прирастает численность населения. В стране с высоким уровнем рождаемости может наблюдаться застой в экономике в силу ее аграрной моноспециализации или люди просто пассивно ждут помощи от властей (Банерджи А.).

За 2001-2021 годы численность населения мира выросла с 6,174 млрд. человек до 8,009 млрд. человек или на 29,9 %. За эти же 20 лет количество безработных в мире выросло с 188,9 млн. человек до 215,2 млн. человек или на 14,5 %. В большинстве стран мира численность населения выросла быстрее, чем число безработных. Не стоит делать транзитивный вывод, что экономика этих стран быстро развивалась, создавая новые рабочие места для растущего населения. Дело в том, что во многих странах, включая Казахстан, не ведется должный учет безработицы по методике Международной организации труда. Данные Бюро статистики труда США свидетельствуют, что количество безработных росло быстрее, чем численность населения. Коэффициент корреляции между ростом безработицы и ростом численности населения в США с 1948 по 2023 годы равен 0,562.³²

В некоторых странах предпринимались крайне авторитарные меры по минимизации роста рождаемости, в числе как попытка сдержать рост безработицы. Вместе с тем практика показала, что сдерживание рождаемости оборачивается иными негативными явлениями, например, увеличением доли пенсионеров в структуре населения и, соответственно, увеличением финансовой нагрузки на работающих (в солидарной пенсион-

³² <https://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>

ной системе). Иными словами, рискованно искусственно снижать рождаемость темпами выше его естественного падения.

Международная организация труда в своем докладе «Будущее труда» подчеркивает, что рост численности населения становится одним из основных факторов, которые будут влиять на рынок труда в ближайшие десятилетия (ILO, 2019). Эта организация прогнозирует, что численность рабочей силы в мире будет расти до 2030 года, а затем начнет сокращаться. Свои прогнозы связывает с тем, что уровень рождаемости в большинстве стран мира снижается. Напротив, в некоторых странах, таких как Индия и Нигерия, уровень рождаемости остается высоким, и численность рабочей силы в этих странах будет продолжать расти в ближайшие десятилетия. Международная организация труда предупреждает, что рост численности населения может привести к росту безработицы в странах, в которых экономика не будет расти достаточно быстро, чтобы создавать новые рабочие места для растущей рабочей силы. Кроме того, рост численности населения может привести к снижению заработной платы.

Можно с некоторой степенью точности прогнозировать естественный прирост или убывание численности населения мира, определить численные значения параметров, связывающих динамику этих показателей с динамиками рождаемости и продолжительности жизни. Но все же непросто количественно связать с этими факторами значения человеческого потенциала и человеческого капитала. В ход процесса вмешиваются такие явления, как технологическая конвергенция с ее факторами, которые сложным образом влияют на формирование человеческого потенциала и величину человеческого капитала. Все усложняет свободный выбор экономически активного человека, стремящегося адаптироваться к изменениям путем приобретения новых компетенций и использования их в новой деятельности.

Международная статистика показывает, что сегодня развитые страны трудодефицитные, а бедные – трудоизбыточные.

Некоторые развивающиеся страны находятся между этими крайними позициями. Развитые страны дефицит рабочей силы компенсируют роботизацией, внедрением трудосберегающих технологий, переносом производств за рубеж и поддержкой трудовой иммиграции. Все перечисленные меры имеют отношение к факторам, повышающим производительность труда, следовательно, и обеспечивающим рост человеческого капитала. Страны с избытком рабочей силы вынуждены стимулировать и поддерживать трудовую эмиграцию.

Рост численности населения косвенно отражает качество системы здравоохранения, экологические и иные характеристики окружающей среды, влияющие на здоровье человека. Эти показатели характеризуют уровень благополучия населения, и в частности, благополучия человека.

Вместе с тем, по мере развития общества существенным фактором, сдерживающим рост численности населения, становится планировании семьи. Логика супругов проста: чем меньше будет детей, тем среди меньшего числа иждивенцев придется распределяться доходы семьи, соответственно, будет выше благополучие каждого отдельного ребенка. Да, жена и муж планируют количество будущих детей, исходя из прагматичных соображений: во-первых, надо детям дать хорошие стартовые потенциалы, прежде всего, дать хорошее образование; во-вторых, мама не должна допустить существенной девальвации своего человеческого потенциала во время декретного отпуска и после, когда много времени ей придется уделять детям во время их обучения в школе; и, наконец, мама должна иметь возможность работать, то есть капитализировать свой потенциал. Думаю, все достаточно ясно, поскольку большинство читателей сталкивались подобными задачами или слышали о них из первых уст.

Сказанное безупречно ложится на семейное планирование в развитых и развивающихся странах. И в бедных странах имеет место планирование семьи на основе описанных критериев. Однако в большинстве бедных стран сильны культурные традиции, запрещающих рационально регулировать рождаемость. В

таких странах семья, как правило, не планирует количество детей, прежде всего, из-за бесправия женщин, патриархальной основы семьи и некоторых религиозных норм.

Если страна развитая и ее экономика стабильно растет, обеспечивая населению высокий уровень благосостояния, а адекватный рост населения обеспечивает экономику необходимым количеством трудовыми ресурсами, имеющими высокий человеческий потенциал, то будет высоким человеческий капитал. В бедных странах тенденция иная: прирост численности населения приводит к росту уровня безработицы, следовательно, к снижению человеческого капитала. Страны, находящиеся между двумя этими крайностями, получают промежуточный эффект, который может быть ближе к одному из крайностей в зависимости от эффективности мер государства.

Таким образом, и уровень человеческого потенциала, и уровень человеческого капитала зависит и от численности населения в стране, которые в значительной степени зависят от рождаемости и продолжительности жизни. Вместе с тем, к определяющим факторам относятся развитие и рост экономики.

Увеличение численности населения страны не должно снижать уровень человеческого потенциала и интенсивность его формирования. Существующие системы образования большинства стран мира справляются с задачей обеспечения прирастающего населения качественным образованием. Даже увеличение мощностей организаций образования не очень сложная проблема. Гораздо сложнее решить задачу полного использования имеющихся человеческих ресурсов и одновременно достичь максимальной капитализации их человеческого потенциала. Экономическая теория утверждает, что растущая экономика может абсорбировать прирост численности трудовых ресурсов без прироста безработицы. Абсорбционная способность экономики зависит от ряда факторов, включая такие факторы, как структура экономики и темп роста трудоемких отраслей. Если в экономике преобладают трудоемкие отрасли, например, сельское хозяйство и легкая промышленности, которые растут

недостаточно интенсивно, то опережающий темп роста численности населения может привести к росту безработицы.

Вторая проблема, требующая решения для достижения достаточно высоко уровня человеческого капитала – обеспечение всем занятым достойного уровня заработной платы. Известно, что по мере повышения уровня заработной платы снижается спрос на трудовые ресурсы, соответственно, вероятен рост структурной безработицы. Несложно логически вывести следующую зависимость: превышение темпа роста численности экономически активного населения над темпом роста экономики приводит к избытку предложения труда. Итогом действия рыночных сил явится снижение заработной платы. Рост численности населения увеличивает предложение труда, что приводит к росту конкуренции за рабочие места, и работодатель, пользуясь данным фактом, может снизить заработную плату. Конечно же, в реальности такое маловероятно, тем более в краткосрочной перспективе из-за негибкости заработной платы. Вероятнее высвобождение рабочей силы, в том числе квалифицированной, и переход их на низкооплачиваемые позиции с последующим снижением их человеческого капитала. Таким образом, в целом в экономике сложится тенденция снижения человеческого капитала или по крайней мере его чрезвычайно медленного роста.

Заработная плата является переменной, со сложной природой – рыночной и директивной: с одной стороны уровень заработных плат устанавливают рыночные силы, с другой стороны государство определяет нормативный порядок установления заработной платы, в том числе минимального размера заработной платы. Должен подчеркнуть, что система оплаты труда связывает экономику и социальную сферу с учетом интересов двух основных социальных партнеров – предпринимателей и работников. Именно размер заработной платы определяет величину человеческого капитала, а вместе с ним и уровень благосостояния индивида и его семьи. Достойный уровень благосостояния служит критерием для вычисления размера достойной заработной платы.

К росту безработицы в условиях роста численности экономически активного населения может привести не только невысокие темпы роста экономики, но и повышение факторной производительности за счет модернизации технологии или внедрения искусственного интеллекта. Чтобы снизить уровень безработицы, можно сократить продолжительность рабочей недели или рабочего времени. Очевидно существенное количество экономически активных людей все же останутся без работы. Для обеспечения им достойного благосостояния государство может прибегнуть к выплате *безусловного базового дохода*. Эта выплата не относится к заработной плате, следовательно, не участвует в капитализации человеческого потенциала, но определяет уровень благосостояния.

Все страны различаются и еще очень долго будут различаться уровнями благосостояния и уровнями неравенства доходов. Даже принятие всеми странами единой системы оплаты труда не выровняют их уровни. Дело в том, что будут различаться национальные экономики своими структурами и у каждой страны будет уникальная численность и структура населения. Люди будут стремиться самостоятельно решить задачу повышения своего благосостояния поиском за рубежом возможностей более высокой капитализации своих человеческих потенциалов.

4.6 Мир открыт для поиска возможностей

Миграция – естественный для живых организмов и существ процесс, потому что служит фактором эволюции биологического вида путем распространения ген. Как тонко подметил Ричард Докинз: «эгоистичные гены» ищут возможности для собственного распространения (Докинз Р., 2013). В таком смысле миграцию надо понимать как перемещение в поисках новых возможностей эволюционно развиваться, использовать эти возможности, чтобы выжить как вид. Мигрируют животные, птицы и насекомые в поисках лучших условий. Мигрируют даже растения несмотря на то, что они закреплены корнями к

почве. Они эволюционно научились распространять на большие расстояния свои семена, которые дают хорошие всходы в благоприятных условиях. Таким образом, миграция – закон эволюции и ее невозможно остановить, не убив саму жизнь.

Врожденные способности человека заключены в его генах. Человек как вид эволюционно развивается, передавая свои лучшие гены потомству. Миграция человека как вида, представляет собой факт перемещения способностей для лучшего развития всего вида. Так было и в средние века, когда народы евразийского континента мигрировали с востока на запад, и пятью веками позже, когда сотни тысяч европейцев переместились в Новый Свет, и происходит сейчас – миграция из бедных и развивающихся стран в страны ОЭСР³³. Принято различать внутреннюю (внутри страны) и внешнюю (международную) миграцию. Так, урбанизация определенно результат внутренней миграции людей из сельских территорий в города. Далее буду иметь в виду только международную миграцию – глобальный процесс, затрагивающий целые народы, общества и страны.

Миграция приводит к оттоку трудовых ресурсов в одном месте, и притоку этих ресурсов в другое место. Мигрируют наиболее смелые, энергичные и конкурентоспособные. Надо разделять миграцию как процесс от миграции индивида – как перемещение его от одного географического места в другое. Далее буду различать *процесс миграции* и *миграцию индивида*.

Для того, чтобы человек снялся с родного места и переехал в другое, малознакомое и вовсе незнакомое место, чтобы там обосноваться и жить, нужна мотивирующая цель. Фундаментальные цели миграции – выжить и жить лучше. Одни уезжают из мест экологических бедствий, стихийных угроз и этнических конфликтов, от войны и голода. Другие мигрирую в места, где

³³ По оценкам МОТ, в 2010 году в мире насчитывалось около 105,4 млн. экономически активных мигрантов (включая беженцев), что составляет 44 % от общего числа мигрантов. Из них 39,1 млн. человек находятся в Африке и Азии, и около 60,2 млн. человек находятся в Европе и Северной Америке.

лучше возможности для развития способностей и использования потенциала, соответственно, где они смогут получать достойные доходы. Силы, побуждающие к миграции, разнообразны и важны для человека: они индивидуальные. Но в целом для общества существуют масштабные причины миграции, служащие ее факторами. Изменение климата и демография становятся мощными факторами миграции. Кроме того, «... современную международную миграцию в основном можно объяснить растущими различиями между странами, отсутствием оплачиваемой работы, достойной работы и безопасности человека в некоторых частях мира, растущим спросом как на высококвалифицированных, так и на низкоквалифицированных работников в странах назначения, а также географической близостью и историческими связями между странами происхождения и назначения» (Martin P., Widgren J.). Неспособность страны создать новые рабочие места служит основным фактором растущего миграционного давления. Когда люди не могут найти работу там, где проживают, они ищут возможность мигрировать.

Факторы процесса миграции можно объединить в группы, в том числе: *выталкивающие* и *притягивающие* экономически активных людей, определяющие прибытие и выбытие рабочей силы. К выталкивающим относят факторы экономического характера (безработица, низкий уровень заработной платы, неблагоприятные условия для предпринимательства), социальные (бедность, дискриминация), политические (ограничения свобод, войны) и природные (плохие экологические и климатические условия). Притягивающих факторов множество и среди них наиболее значимые: высокий уровень экономического развития страны, достаточно высокие возможности, безопасность, свободный доступ на рынок труда и др.

Различают легальную и нелегальную миграцию. Отмечу, что чрезвычайно сложно прогнозировать миграцию, особенно нелегальную. Это надо знать, чтобы понимать динамику процесса, и целесообразность ее регулирования.

Мир становится все более открытым для тех, кто хочет получить новые знания, или как я говорю – повысить человеческий потенциал. Мир предлагает множество вариантов: обучение в университетах, повышение квалификации в научных центрах (стажировки, конференции), участие в научных исследованиях и др. Раньше (в древние и средние века) только единицы осмеливались пуститься в дальний и зачастую опасный путь, чтобы достичь желанного города или страны, где имеется возможность получить знания. Сегодня это достаточно безопасное и доступное желание. Только один пример – Аль Фараби. В настоящее время? Ежегодно? Сотни тысяч молодых людей пересекают границы далеких стран, стремясь достичь порога университета, где они могут получить классическое образование и стать специалистом одной из востребованных профессий.

Общества в лице своих правительств заинтересованы в повышении человеческого потенциала своих граждан в зарубежных университетах и научных центрах. И Япония в начале реформ Мейдзи, и Республика Корея для послевоенного восстановления своей экономики нуждались в знаниях, как факторе развития. Были отправлены большие группы в университеты Европы и Америки, в которых они получили необходимые компетенции. Таких примеров много, и они подтверждают, что знания (интеллект) представляют собой не просто ресурс, но и фактор развития и роста экономики (Асемоглу Д., Спенс М.). Следовательно, человеческий потенциал – это один из факторов экономического роста.

Миграция переносит через границы и континенты знания, и пользу от процесса могут получать обе стороны: принимающая страна и отправляющая страна. Совершенно ясно, что люди мигрируя переносят не только знания (опыт), но и культуру, что имеет неоднозначные последствия для потенциала и его использования. Как мы уже видели в первой главе, этические аспекты человека улучшают или ухудшают его потенциал. В развитых странах мигранты из бедных стран обычно проживают компактно, идентифицируя себя общностью. Их культурные

предрассудки снижают их конкурентоспособность по отношению к местным работникам (Фукуяма Ф.). Вывод лаконичен – надо просвещать мигрантов.

Трудовая миграция, в простой трактовке, понимается как переезд человека далеко за пределы места постоянного проживания в поисках возможностей применения своего профессионального потенциала в экономической деятельности. Надо добавить, что человек перемещается в другой регион или страну не просто в поиске возможностей наилучшего использования своих способностей, но и в надежде получения таких трудовых доходов, которые кратно компенсируют его издержки и обеспечат достойное благосостояние на всю жизнь. Даже при наличии признаков того, что в регионе проживания экономические условия постепенно улучшаются, рост доходов происходит слишком медленно, и человек может посчитать: «ждать – время терять; так и жизнь может пройти в ожидании». Одним из верных решений будет трудовая миграция, то есть попытка трудоустройства в новом географическом месте, где он наверняка сможет повысить свой человеческий капитал.

У любого индивида могут быть собственные мотивы, подвигающие его принять решение о миграции, но основной движущей силой современной трудовой миграции признается отсутствие возможностей дома найти достойную работу с достойной заработной платой. Вопрос: где уже существуют доступные возможности и благоприятные условия? Ответ очевиден: в более развитых зарубежных странах. Следовательно, придется эмигрировать. В настоящее время трудовая миграция из развивающихся и бедных стран в развитые экономики стала глобальным явлением и ее масштабы растут.³⁴ Она затронула, прямо или косвенно, миллиарды мужчин, женщин и детей. Таковы реалии нынешнего этапа эволюции человечества.

³⁴ Количество международных трудовых мигрантов в мире выросло за период 2011-2021 гг. с 244,2 млн. до 291,1 млн. человек или на 21,4 % и в 2021 году составило 3,7 % от общей численности населения мира.

В стране, куда экономически активный человек переезжает в поисках работы и трудоустройства, он получит статус трудового иммигранта. Трудовой мигрант по определению имеет не просто оплачиваемую работу, но такую, в которой он эффективно использует свой человеческий потенциал и, соответственно, повышает свой человеческий капитал. Вполне возможно, что многие трудовые мигранты работают не по специальности, но они получают заработную плату выше, чем могли заработать на родине. Главное то, что трудовой мигрант находит применение своему потенциалу, означает, что он может работать, может заниматься полезной деятельностью. Надо подчеркнуть, что он вынужден терпеть неудобства, связанные с переездом, сменой места жительства, ему приходится прилагать усилия для адаптации к новым условиям и налаживанию новых социальных контактов. Но выгоды перевешивают издержки, особенно в долгосрочном горизонте.

Мощной притягательной силой международной трудовой миграции являются различия в уровнях зарплаты между странами выезда и въезда. Человек покидает свою страну в поиске хорошо оплачиваемой работы в стране, куда направляется. Он стремится трудоустроиться там, где зарплаты выше и есть возможность профессионального роста.

Мобильность и миграция неизбежные аспекты процесса глобализации и расширения транснациональных связей. Многонациональные корпорации создают миграционные потоки трудовых ресурсов между своими структурами (Massey D., Douglas S.).

Рост неравенства между Севером и Югом, Западом и Востоком будет поддерживать миграцию. И развивающимся странам требуются экономически активные люди для заполнения тех вакансий, претенденты на которые должны обладать узкой специализацией или высокими профессиональными компетенциями. Большинство трудовых иммигрантов дополняют местные трудовые ресурсы, и только незначительное количество конкурируют с ними. Берясь за работу, которая не интересна местным

работникам, иммигранты дают местному населению возможность заниматься другим, более производительным и высокооплачиваемым трудом. Некоторые мигранты пополняют ряды предпринимателей, исследователей и представителей других видов интеллектуальной экономической деятельности.

Приезд трудовых мигрантов в благополучную страну в той или иной степени (в зависимости от их количества) отражается на уровне безработицы с вытекающими известными последствиями. Они создают дополнительное предложение на рынке труда и тем самым могут привести к снижению заработной платы в отдельных отраслях экономики и их сегментах. Интенсивность влияния различается и всегда особенная в каждой отрасли. В целом трудовые мигранты оказывают влияние на уровень заработных плат, на перераспределение структуры занятости и безработицы, то есть создают трудности для местных соискателей работы.

Множатся факты, свидетельствующие о том, что международная трудовая миграция в целом дает положительный эффект. Так трудовые мигранты получают новую профессию, повышают свою квалификацию, приобретают опыт ведения бизнеса. Когда мигранты возвращаются на родину, то приносят в новый трудовой коллектив практический опыт и профессиональные компетенции, и тем самым способствуют развитию экономики.

Миграция влияет на экономический рост и развитие в странах происхождения. Существует широкий консенсус в отношении того, что вопросы трудовой миграции должны быть интегрированы в основное русло национальной занятости, рынок труда, борьба с нищетой и политика в области развития. В очень густонаселенных странах даже высокий уровень эмиграции может оказывать минимальное воздействие на безработицу и заработную плату (UN, 1998).

Но есть и минусы. Многие молодые люди - будущее своей страны, уезжают работать за границу, поскольку не могут найти продуктивную занятость дома. Кроме того, эмигрируют квалифицированные специалисты, что верно называют «утечкой

мозгов». Спрос на высокие технические навыки расширил возможности для мобильности квалифицированной рабочей силы. Высокая мобильность высококвалифицированных специалистов обусловлена и тем, что часто миграция для них открывает возможность продвижение вверх по карьерной лестнице.

Массовая иммиграция все чаще становится причиной ксенофобии, особенно когда в страну приезжают мигранты из бедных стран или стран, охваченных внутренними конфликтами с применением жестокого насилия. Не берусь даже вкратце описать негативные последствия ксенофобии для формирования человеческого потенциала и его капитализации. Но одно неоспоримо – иммигранты постепенно начинают оказывать культурное влияние на свое окружение, особенно там, где проживают компактно в социумах. Мигрируя люди переносят культурные паттерны и традиции, которые, к сожалению, не всегда органично вписываются в систему ценностей принимающей страны. Один из способов преодоления сопутствующих миграции проблем, заключается в безальтернативном и настойчивом развитии просвещения, в том числе на глобальном уровне. Должны возникнуть международные институты культивирующие через просвещение этические принципы и нормы, основанные на общечеловеческих ценностях, предоставляющие всем право свободного, равного и справедливого доступа к возможностям. Просвещение разрушит невежество религиозного фанатизма, откроет доступ к развитию человека, как вида.

Международная миграция – сложное явление, постоянно растущее в масштабах, затрагивающее большинство стран и регионов мира. Международная мобильность рабочей силы, несомненно, ускорится в XXI веке.

Международная миграция не может быть оставлена только на усмотрение рыночных сил, а должна быть предметом управления и регулирования на международном уровне. Регулировать миграцию сложно, но необходимо. У отправляющей стороны свои цели регулирования: поддержать и направлять. У принимающей стороны свои цели: не допускать

чрезмерного давления на рынки труда и социальные институты, избежать критических результатов. Но у обеих сторон критерии совпадают: использование человеческого потенциала и повышение человеческого капитала. Международные стандарты обеспечивают основу для сотрудничества между государствами на обоих этапах миграционного процесса, а также для национального законодательства, политики и практики. Стандарты содержат принципы и руководящие указания по регулированию миграции, защите прав трудящихся-мигрантов и интересам государств.

Система регулирования имеет много уровней, что позволяет решать вопросы, связанные с миграцией, на многостороннем, региональном, двустороннем и национальном уровнях. Существует несколько наборов международных нормативных документов, которые определяют права трудящихся-мигрантов. Так, Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 году устанавливает, что человек имеет право быть свободным от рабства или подневольного состояния; имеет право на равную защиту от дискриминации, свободу передвижения и проживания, социальное обеспечение и др. Есть статьи, касающиеся труда и занятости, предоставляющие: свободный выбор работы; справедливые и благоприятные условия труда и защита от безработицы; равная оплата за равный труд без какой-либо дискриминации; справедливое и благоприятное вознаграждение; достаточный уровень жизни; обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности или отсутствия средств к существованию.

Управления миграцией на международном уровне требует повышения согласованности между правительствами стран происхождения миграции и стран, куда направляются потоки мигрантов. Правительствам необходимо проводить консультации и расширять сотрудничество для выработки эффективных мер поддержки легальной миграции, обеспечения трудовым мигрантам достойных условий труда и заработной платы. Принимающим странам необходимо обеспечить защиту прав тру-

довых мигрантов, включать их в систему социального обеспечения. Иными словами, необходимо рационально регулировать трудовую миграцию в странах назначения, посредством трудового законодательства и иных институтов, регулирующих рынки труда.

В то время как созданы возможности для большей интеграции рынков труда, сложная сеть национальных иммиграционных законов и пограничного контроля ограничивает передвижение людей через границы.

4.7 Изменения в окружающей среде

Биосферой называют оболочку Земли, заселённую живыми организмами, и среди них разумом выделяются человеческие существа. Люди всецело зависят от того, что происходит в биосфере, поскольку она служит средой их обитания, или говоря в терминах экономики – средой жизнедеятельности. Человеческая деятельность не проходит бесследно для биосферы; нет необходимости пояснять сказанное. О негативных последствиях антропогенного воздействия на биосферу пишут и говорят много, в том числе простые люди, для которых будущее их потомков непосредственно связано с тем, каким будут условия жизни на планете Земля уже в обозримом будущем. К сожалению, биосфера хрупкая оболочка Земли, в планетарных масштабах всего лишь тонкая пленка, которая вот уже столетие подвергается жесточайшему воздействию не только экономической деятельностью человека, но и продуктами жизнедеятельности. Причем масштабы второго растут угрожающими темпами и масштабами.

В свою очередь самочувствие биосферы, точнее их жизнь или смерть напрямую зависит от условий среды: климат, геология, содержание химических веществ в воде, почве и воздухе. И здесь, заметно антропогенное воздействие на все компоненты условий среды, особенно на неблагоприятные изменения кли-

мата. Но я не склонен во всех бедах обвинять человека, но, несомненно, основной фактор климатических и иных изменений на планете Земля – человеческая деятельность.

К негативным изменениям в окружающей среде, обусловленным антропогенным воздействием, относятся загрязнения воды, почвы и воздуха промышленными и бытовыми отходами, военными действиями и другими видами человеческой деятельности. Накапливаясь годами, изменения могут привести к катастрофическим последствиям для и человеческого потенциала, и для человеческого капитала.

В целом среди наиболее значимых факторов, связанных с ухудшением климата и окружающей среды, влияющих на развитие человека отмечу три: болезни и задержки в развитии детей; ухудшение условий проживания (загрязнения воды, воздуха и почвы); экономический упадок территорий (засуха, опустынивание, наводнения и др.).

Изменение климата создает такие угрозы, как засуха, наводнение, подтопление, ураганы и другие экстремальные погодные условия. Засушливый климат причина экономических проблем: дефицит водных ресурсов, ухудшение водообеспечения целых регионов, ускорение опустынивания земель. Сильно страдает сельское хозяйство, которое остается одной из наиболее трудоемких отраслей экономики. В сельском хозяйстве занято большое количество работников, которым угрожает риск потери рабочих мест в результате изменения климата.

Вот некоторые конкретные примеры того, как изменение климата влияет на занятость и безработицу:

- засуха 2010 года в Африке сократила более 2 млн. рабочих мест;

- наводнения в США в 2012 году сократили более 100 тыс. рабочих мест;

- ураган Мария в Пуэрто-Рико в 2017 году уничтожил более 200 тыс. рабочих мест;

- в 2017 году ураган Харви нанес ущерб экономике США в размере \$125 млрд. В результате урагана было потеряно более

200 тыс. рабочих мест;

- в 2018 году засуха в Калифорнии привела к сокращению производства сельскохозяйственных культур на сумму \$1,5 млрд. В результате засухи было потеряно более 10 тыс. рабочих мест. В Казахстане засуха ввергла животноводство западных регионов в бедствие: скот погибал от нехватки кормов.

Бедствия затрагивают целые регионы, страны, социальные группы, профессии, что делает фактор масштабным, который трудно избежать отдельным индивидам (многие затрагивает безработица и падение уровня жизни). Ярким примером считается экологическая катастрофа в Приаралье.

Аральское море расположено в северной пустынной части Центральной Азии в пределах границ Узбекистана и Казахстана. До 1960 года оно покрывало площадь 68 тыс. квадратных км. Почти полное зарегулирование рек Амударьи и Сырдарьи для создания крупнейшей зоны орошаемого земледелия и хлопковой базы бывшего Советского Союза оставило Арал без притока воды к нему, тем самым, обрекая его на высыхание. С 1960 г. с началось понижение уровня моря. Был нанесен ущерб рыбной промышленности, в которой работали около 60 тыс. человек. Поселки рыболовов оказались за десятки километров от берега. На глазах у жителей Приаралья происходило образование новой пустыни, резко возросла заболеваемость и смертность населения. Ежегодно с обнаженного морского дна в атмосферу выдувается до 75 млн. тонн песка, пыли и соли. Многие семьи покинули регион, отчего значительно сократилась численность населения Приаралья.

Существует достаточно много исследований, доказывающих, что ухудшение климата негативно влияет на занятость (например, см. ILO, 2019; СЕРЕ, 2020; VEU, 2021). Изменение климата может привести к повреждению или разрушению инфраструктуры, ухудшению условий ведения бизнеса. Прогнозируется, что влияние изменения климата на безработицу будет усиливаться в ближайшие годы по мере того, как последствия изменения климата будут становиться все более заметными. Всемирный банк в своих отчетах подчеркивает, что изменение

климата будет иметь негативное влияние на занятость. В докладе Всемирного банка «Изменение климата и занятость: влияние на рабочие места и пути адаптации» отмечается, что изменение климата может привести к потере 20 млн. рабочих мест к 2030 году (WB, 2019). В докладе отмечается, что страны могут предпринять меры для смягчения воздействия изменения климата на занятость.

В другом докладе Всемирного банка «Изменение климата, уязвимость и неравенство: глобальный обзор» отмечается, что изменение климата может привести к увеличению неравенства в сфере занятости (WB, 2022). Наибольшему негативному влиянию подвергнется занятость в развивающихся странах, где рабочие места чаще всего сосредоточены в отраслях, которые подвержены риску воздействия изменения климата. Изменение климата оказывает негативное влияние на занятость женщин и молодежи, работающих в сельском хозяйстве.

Изменение климата и загрязнения окружающей среды создают серьезную угрозу для развития детей и взрослых, влияя прямо или косвенно на их здоровье и образование. Повышение температуры и изменение погодных условий увеличивают распространенность заболеваний, снижает доступность питьевой воды и ее качество, приводит к нехватке продовольствия и недоеданию. Возросшая частота и масштабы стихийных бедствий и растущий уровень загрязнений обуславливают перемещение семей, что ухудшает образование детей. Исследования показывают, что неблагоприятные условия окружающей среды негативно влияют на интеллект.³⁵

Среди специалистов существует консенсус относительно влияния на развитие головного мозга изменений климата и загрязнения окружающей среды. Последствия влияния подтверждаются большим и быстро растущим массивом фактических данных. Авторы одного из статей описали ключевые области

³⁵ <https://typeset.io/questions/can-iq-change-depending-on-the-environmental-factors-24peemzfdv>.

риска, которые представляет изменение климата в отношении здорового развития мозга (Kidd S.A., Gong J., Massazza A.).

Дети особенно уязвимы к последствиям изменения климата. С момента рождения и до взросления на здоровье и развитие мозга, легких, иммунной системы и других важнейших функций ребенка влияет среда, в которой он растет. Дети не похожи на маленьких взрослых. Их тела и умы исключительно уязвимы к последствиям изменения климата, таким как загрязнение, смертельные болезни и экстремальные погодные условия. Токсическое воздействие: воздействие токсинов окружающей среды, таких как свинец, ртуть, пестициды и другие загрязнители, может иметь пагубные последствия для когнитивного развития, особенно у детей. Эти вещества могут мешать функционированию и развитию мозга, что приводит к долгосрочному когнитивному дефициту. Смертельные детские болезни распространяются все шире из-за ухудшения состояния окружающей среды и изменения климата.

В докладе ЮНИСЕФ за 2021 год «Индекс климатического риска для детей» (CCRI) установлено, что 1 млрд. детей подвергается чрезвычайно высокому риску последствий климатического кризиса. По состоянию на 2022 год:

- 739 млн. детей столкнулись с острой или крайне острой нехваткой воды;

- 436 млн. детей живут в районах с высоким или чрезвычайно высоким уровнем уязвимости к воде.

В научной литературе представлены доказательства того, что глобальное потепление может значительно увеличить заболеваемость и изменить географию распространения инфекционных заболеваний. Чтобы не допустить разрушительных последствий для человечества, надо предпринять эффективные меры недопущения и преодоления негативных явлений и их причин (WB, 2023.1).

Изменение климата влияет на экономику. Влияние распространяется и по технологической цепочке. Например, влияние

изменений климата на сельское хозяйство влечет за собой изменение экономических результатов компаний, перерабатывающих его продукцию. Кроме того, произойдут адекватные последствия в смежных отраслях: транспорт, агрохимия, производство и ремонт техники и др. Произойдет цепочка последствий.

Не отдельно взятый индивид теряет потенциал, но и группа, община, специалисты отрасли и в целом все общество. Есть примеры. Филиппины и другие островные страны страдают от участвовавших ураганов и повышения уровня океана, который продолжит подниматься. Население покидает страну, мигрируют, их потенциал не сохраняется, поскольку за рубежом они в основном трудоустраиваются в сегменте с низкой зарплатой, но выше, чем на родине. Потенциал теряет община.

Мы все отчетливее видим устойчивый рост негативных глобальных тенденций, которые подкрепляются неутешительными прогнозами. Не призываю притормозить экономический рост, чтобы остановить негативные тенденции, но и не готов дать рекомендации, поскольку придется выйти за пределы темы книги. Пока остается актуальной задача повсеместно «озеленить» человеческую деятельность. Главное – есть не только понимание угрозы для всех и каждого, но и понимание необходимости прилагать общие усилия, и в поиске решений, и в их надлежащем исполнении.

Существует связь между уровнем развития человеческого потенциала и качеством антропогенного влияния на окружающую среду. В формировании «зеленого поведения» особенную роль играет образование. Кроме того, образование помогает человеку адаптироваться к негативным изменениям климата и смягчать его последствия.

Глобальные обязательства, такие как «Парижское соглашение», подчеркивают необходимость действий по борьбе с изменением климата для обеспечения устойчивого будущего для детей. 2023 году на 28-й ежегодной конференции ООН по климату (COP28) обсудили, как ограничить будущее изменение

климата и подготовиться к нему. В декларации COP28 отмечается: *«Дети должны быть в центре глобальных мер по борьбе с изменением климата, чтобы гарантировать всем достойное будущее. Правительства обязаны обеспечить чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду для защиты и реализации прав детей»*. Безусловно, необходимо не просто увязывать обязательства и декларации по борьбе с изменением климата с Целями устойчивого развития, важно добиться исполнения глобальных решений странами – участниками ООН. Величина человеческого капитала любой страны будет все больше и больше зависеть от состояния окружающей природной среды.

4.8 Эпидемия и пандемия снижают человеческий потенциал и капитал

Сегодня, когда пишутся эти строки прошло всего полгода с той даты, когда Всемирная организация здравоохранения объявил об отмене статуса пандемия для COVID-19. Пандемия коронавируса продлилась 1150 дней и по официальным данным отняла жизнь у 7 млн. человек. Переболели сотни миллионов. За три с небольшим года многим из нас пришлось столкнуться с серьезными проблемами, существенно повлиявших на наше благополучие и благосостояние. Большинство из нас поняли, насколько опасны стремительно распространяющиеся патогенные вирусы и, что для них прозрачны любые границы.

Эпидемии и пандемии и ранее случались в мире. Вот несколько достоверных данных. «Бубонная чума 14 века унесла до 200 миллионов жизней, а европейские вирусы в Мексике фактически уничтожили целую цивилизацию» (Даймонд Д.). *«Пандемия гриппа 1918 года привела к потере производства примерно на 6–8 % ВВП»* (Barro R., Ursua J., Weng J.). Эпидемии птичьего и свиного гриппа в начале XXI века, охватившие ряд стран, нанесли ущерб национальным экономикам, прежде всего, соответствующим отраслям сельского хозяйства.

COVID-19 оказал быстрое, глубокое и разнообразное влияние фактически на все аспекты жизнедеятельности общества.

Вначале эпидемия передавалась в пределах страны от одного населенного пункта к другому, от региона к региону, затем стремительно распространилась по миру по каналам туризма, а также торговых и производственных связей. Воздействие пандемии оценивалось не только ростом количества инфицированных и смертей, но и спадом экономики. Экономические последствия в некоторых странах ощущались до первого задокументированного случая коронавируса, особенно в Африке (Heitzig C., Ordu A.U., Senbet L.).

Правительства принимали меры по блокированию распространения коронавирусной инфекции: вводились ограничения по мобильности и доступу на рабочие места, устанавливался строгий санитарный режим в общественных местах и транспорте. Меры включали закрытие учебных заведений, запреты на публичные собрания, введение отслеживания контактов и т. д. Там, где требования правительства были менее жесткими, некоторые предприниматели сами принимали меры для обеспечения безопасности сотрудников и клиентов. По данным Международного Энергетического Агентства в апреле 2020 года около 4,2 млрд. человек или 54 % населения Земли подверглись полной или частичной изоляции (Guedhami O., Knill A., Megginson W., Senbet L.W.).

Ни одной стране мира, богатой или бедной, большой или маленькой, не удалось избежать разрушительной силы пандемии. Мир был вынужден действовать радикально, чтобы спасти жизни людей. Радикальные блокировки контактов между людьми, призванные сдержать вирус, привели к коллапсу экономической активности.

Эпидемия и пандемия наносят существенный урон и человеческому потенциалу, и человеческому капиталу. Далее кратко, насколько возможно без ущерба для качества обоснования, опишу основные факторы и закономерности их влияния на развитие человеческого потенциала и его капитализацию.

Пандемия COVID-19 чувствительно ударила по системе образования большинства стран мира. Многие правительства пытались сдержать распространение вируса, закрывая школы или

позволяя им оставаться открытыми только для определенных учащихся, что требовало быстрой адаптации школ и семей к дистанционному домашнему обучению. Это привело к огромной вариативности в предоставлении учебных материалов, в вовлеченности детей и в способности родителей поддерживать домашнее обучение.

Пандемия COVID-19 нанесла разрушительный удар по человеческому потенциалу и удар пришелся на критически важный этап развития человека. Миллионы детей и молодых людей в странах с низким и средним уровнем дохода почти на год лишились возможностей для нормального развития – о чем свидетельствуют результаты первого анализа глобальных данных о молодых людях (WB, 2023.2). Дети, которые получают меньшее образование в школе, будут иметь меньший человеческий капитал, будут менее продуктивными и будут получать более низкую заработную плату. У детей, не успевающих за материалом, преподаваемым в классе, не будет мотивации и в итоге они могут бросить школу.

Данные по США свидетельствуют о том, что пандемия негативно повлияла на академический рост, усугубив ранее существовавшее неравенство в уровне знаний.³⁶ COVID-19 усугубил влияние неравенства в доступе и возможностях, с которым сталкиваются многие цветные учащиеся в государственных школах, включая технологические и другие барьеры, которые затрудняют участие в виртуальных классах. COVID-19 создал новые барьеры для многих студентов высших учебных заведений из малообеспеченных семей, снизив их число, что станет причиной низкого уровня знаний и будущих низких доходов. Вероятно, чикагский безработный - один из них.

В докладе Всемирного банка «Коллапс и восстановление: Как пандемия COVID-19 истощила человеческий капитал, и что делать для восполнения потерь» представлен анализ глобаль-

³⁶ <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/20210608-impacts-of-covid19.pdf>

ных данных о последствиях пандемии для детей и молодежи основных возрастных групп. Анализ показал, что в результате шокового воздействия пандемии на сферу образования сегодняшние учащиеся и студенты могут потерять до 10 % своих будущих заработков (WB, 2023.2).

Пандемия заставила закрывать школы. Во многих странах из-за пандемии дети дошкольного возраста пропустили много занятий. К концу 2021 года во многих странах численность детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения, сократилась более чем на 10 процентных пунктов и даже после возобновления работы школ так и не восстановилась. В странах с низким и средним уровнем дохода в связи с закрытием школ около 1 млрд. детей пропустили, как минимум, целый год очного обучения, и более 700 млн. школьников пропустили полтора года обучения. В итоге в этих странах доля десятилетних детей, которые не могут прочитать и понять текст начального уровня, по оценкам, выросла до 70 % по сравнению с 57 % до пандемии.

Эрозия человеческого потенциала в результате пандемии была наибольшей среди более бедных домохозяйств. Эта эрозия может привести к резкому росту неравенства в будущем, что усугубит растущее неравенство, уже наблюдаемое во многих странах в последние десятилетия. Низкая заработная плата и высокое неравенство станут причиной низкого уровня человеческого капитала и высокого уровня бедности.

Пандемия COVID-19 привела к снижению занятости (росту безработицы), что подтверждается отчетами и докладами международных организаций (например, см. IMF, 2021; OECD, 2021; ILO, 2021; ILO, 2022). В итоге затормозился рост экономики. По оценкам МВФ за 2020 год мировое ВВП снизилось на 4 %, что значительно больше падения мирового ВВП во время рецессии 2009 года - на 2 % (IMF. Annual Report, 2020). МВФ считает, что пандемия COVID-19 привела к крупнейшему глобальному экономическому спаду со времен Великой депрессии.

Пандемия COVID-2019 оказала мощное влияние на рост

безработицы в подавляющем большинстве стран мира. Так, в 2020 году уровень безработицы в мире вырос до 6,3 %, что оценивается как самый высокий уровень данного показателя с кризисного 2009 года. В некоторых странах, в частности в Испании, Италии и Греции, уровень безработицы достиг двузначных значений. В первый год пандемии COVID-19 уровень безработицы в США вырос с 3,5 % до 14,7 % (König M., Winkler A.). По оценкам Международной организации труда за второй и третий кварталы 2020 года были потеряны в среднем 420 млн. рабочих мест в эквиваленте полной занятости.

Пандемия усугубила различные формы неравенства, в том числе гендерное неравенство. Во время пандемии в значительной степени сократилась занятость среди женщин, работников с более низкой заработной платой и низким уровнем образования. Вызванные пандемией изменения рыночного спроса, рост онлайн-услуг и стремительный рост торговых издержек создали проблемы для обрабатывающей промышленности. Продолжительные разрывы в цепочках поставок создали неопределенность в деловых отношениях и подтолкнули многие компании к изменению географии производства.

Эпидемия и пандемия приводят к безработице двумя путями: эффект снижения спроса на рабочую силу и эффект ограничения предложения труда (эффект ограничения мобильности).

Снижение спроса на рабочую силу начинает действовать тогда, когда уже заработали меры по ограничению мобильности рабочей силы, такие, как ограничения по доступу на рабочее место, формы удаленной работы, то есть меры по минимизации темпов распространения вируса (эпидемии). Ограничения по мобильности населения бьют по некоторым отраслям экономики (транспорт, туризм, гостиничный и ресторанный бизнес и др.), а те в свою очередь оказывают негативное влияние на связанные с ними отрасли (в том числе находящиеся за рубежом, но связанные технологиями производства или другими связями). Начинают сокращаться объемы производства, продолжительность рабочего дня и рабочей смены и так далее. Многие

люди, обладающие высокими профессиональными компетенциями, остаются без работы в результате остановки производства, но они не могут быстро найти работу из-за проблем свободной мобильности. Происходит сокращение (закрытие) рабочих мест.

В условиях эпидемии и пандемии вводятся ограничения по мобильности (карантинные меры), особенно к работникам тех профессий, в которых неизбежен контакт с большим количеством людей. В их число входят педагоги, школьные учителя, работники кафе и ресторанов, работники гостиниц и другие. Конечно, не все лишаются контакта с людьми. Школьные учителя, а также педагоги колледжей и университетов работали удаленно, но остались дома лаборанты, тренеры, работники школьных столовых и другие работники, чья работа невозможна без наличия учащихся. Сократились работники сферы гостиничного и ресторанного бизнеса. Люди были вынуждены оставаться дома, получая минимальный размер заработной платы, размер которого в Казахстане недопустимо низкий. Соответственно, капитализация таких людей была довольно низкой при сохранении их потенциала.

Карантинные меры заморозили ряд видов экономической деятельности и подвергли предприятия и домохозяйства беспрецедентному периоду потери доходов. Несмотря на масштабную поддержку безработица повысилась особенно в наиболее пострадавших секторах экономики.

Ясно, что в полной мере проявили свое влияние технологические связи, то есть снижение рыночного спроса на продукцию и услуги, сбои в поставках сырья и комплектующих, прежде всего, от зарубежных партнеров. На границах Казахстан и Китая наблюдалось скопление грузовиков, с большими перебоями ходили грузовые транзитные поезда. Многие работники предприятий, пострадавших от перебоев с поставками, были вынуждены выйти в отпуска и зачастую без сохранения заработной платы.

4.9 Идеология и религия не должны препятствовать просвещению

По данным UNESCO в талибановском Афганистане почти 4,5 млн. девочек лишены возможности учиться. Такова идеология правящей «силы», их мировоззрение, которые выдаются как фундамент общего благополучия.

То, как мы живем, как воплощаются в реальность наши мечты и цели, какие у нас имеются возможности и в целом наше благосостояние и благополучие, во многом зависят от проводимой государством идеологии. В обществе могут сосуществовать различные конкурирующие идеологии, но все же господствующая (политическая) идеология определяет наше бытие и в некоторой степени формирует наше сознание. Говоря кратко, политическая идеология представляет собой теоретическое обобщение идей, выполняющих роль исходных принципов для практической деятельности государства по управлению всеми процессами в обществе. Господствующая идеология, как система концептуально оформленных идей обычно обладает монопольным влиянием на общество, направляет его развитие так, как видится правящей партии и определенной группе, находящейся у власти. Если существуют альтернативные идеологии, то они находятся в фарватере господствующей идеологии либо к ней в оппозиции (в широком смысле слова). Таким образом, политическая идеология – это официальное мировоззрение и идеалы находящейся во власти политической силы (кем бы она ни была: политическая партия, единоличник диктатор, религиозные ортодоксы, группа военных или преступников) выдаваемые за интересы всего общества или его большей части.

Политическая идеология человеку интересна тем, что она определяет то, как должна функционировать экономика, и как должна быть устроена наша социальная жизнь. Разумеется, идеология формулируется в терминах ценностей и принципов, которые используются государством (или иными организациями, наделенными властными полномочиями) в создании ин-

ституты управления, прежде всего, законодательства и органов, которые воплощаются в жизнь законы и иные директивы. В научной классификации приводятся различные виды идеологий, разнообразие которых отражает такое же широкое разнообразие идей, относительно устройства общества и его функционирования. Мое поколение соотечественников успело вкусить особенности коммунистической идеологии, идеологии развитого социализма, неолиберализма, авторитаризма и пока неизвестной науке идеологии, представляющей собой «бульон» из разных несовместимых идей. Нет рафинированной и единственно верной политической идеологии. Но одно верно, должны быть незыблемыми человеческие ценности и демократия, как пока еще эффективно работающий институт принятия решений.

Все институты держатся на идеологии, ретранслируют идеологию и формируют условия, пропитанные идеологией. Возможности вытканы из нитей идеологии, поэтому, является собой ткань идеологии.

Политика, как практическая реализация интересов тех или иных обществ, социальных классов и групп, тесно связана с политической идеологией. Основные политические идеологии – это либерализм, социализм и консерватизм. Существуют антигуманные идеологии: расизм, фашизм, нацизм, шовинизм.

Религия меняется очень медленно так, что на протяжении жизни человека сохраняет свои основные каноны, ритуалы, а также трактовки должного и запретов. Гораздо влиятельнее не столько сама религия своими нормами и правилами, сколько то, кто конкретно их актуализирует, делает нормами социума, обязательными правилами богоугодного поведения человека. Один и тот же ислам по-разному проявляется в Афганистане, Индии, Индонезии, Иране, Малайзии, Саудовской Аравии, Сомали или Казахстане. Некоторые различия связаны с особенностями течений внутри тех или иных религий. Будучи своеобразным институтом (чаще всего неформальным институтом), религия обладает инструментами влияния на мировоззрение и

поведение человека. К сожалению, нередко используются крайние формы влияния, в частности практики принуждения и контроля, поощрения и наказания.

«Веками источником основных теорий природы человека была религия» (Пинкер С., с.15). Будучи частью культуры общества, религия служит источником большинства паттернов. Тем самым религия оказывает влияние на жизнедеятельность человека, на социум и в целом на общество. Многое зависит от того, как ее догмы интерпретируются и практикуются в обществе.

В тех странах, где ислам служит государственной религией, действует шариат – свод предписаний, имеющих силу норм и правил, и на которых строится национальное право. Предписания шариата закреплены Кораном и сунной пророка Мухаммеда и служат источником норм и правил, регулирующих все сферы жизнедеятельности мусульманина. Тогда независимо от того, человек истинно верующий, агностик или атеист должен подчиняться шариату и вытекающим из него нормам правилам, какими бы бессмысленными и жестокими они не были. Таков в общих чертах ортодоксальный ислам.

Религия по своей сути безвредна, а по некоторым аспектам полезна. Считается, что религия дает людям моральные ценности и нормы поведения, помогает преодолеть жизненные трудности. Паскаль Буайе отмечает, что *«... связь между невзгодами и прослеживается по всему миру <...> Попав в беду, человек ищет объяснения и утешения, и именно это дает религия»* (Буайе П., с. 230). Религия дает некоторым людям надежду и веру в себя, когда они сталкиваются с трудностями. В религиозных источниках, культивирующих паттерны поведения есть истории, описывающие важность честности и добросовестности в делах, справедливости в поступках, аккуратности в исполнении обязанностей. Просто перечислю некоторые добродетели, которые культивируют религии: ответственность, дисциплина, трудолюбие, честность, справедливость, сострадание. Перечисленные качества необходимы для успешной деятельности в любой сфере. Религия может мотивировать людей к профессиональ-

ному росту, стимулировать обучения и самосовершенствования, поиск новых знаний и навыков.

Религия может оказывать и отрицательное влияние на человека. Религия может быть источником предрассудков и дискриминации, ограничивать стремление человека и препятствовать ему в самореализации, поощрять фанатизм и догматизм, ограничивать свободу мысли и действий. Крайне плохо, когда религия начинает вмешиваться в науку, комментируя задним числом predeterminedness научных открытий, лишая человека чувства первооткрывателя.

Влияние религии на образование более заметна в странах с низким уровнем экономического развития. В этих странах религиозные школы и колледжи обычно предоставляют доступ к образованию для людей, которые иначе не имели бы возможности получить его.

Накопление человечеством знаний происходило на протяжении тысячелетий. Вот несколько фактов, по которым среди историков существует консенсус:

- строители пирамид знали математику и геометрию, умели производить специальные расчеты (вычисления), необходимы для возведения довольно сложных сооружений;

- древние греки, а впоследствии римляне (италики) были искусными архитекторами и инженерами, что само собой подразумевает знание не только математики и иных наук, но и свойств строительного материала, умение создавать искусственные строительные материалы;

- астрономические познания народов Золотого треугольника и Месопотамии были развиты астрономами Центральной Азии, и легли в основу навигации и иных способов ориентирования по звездам, которыми пользовались мореплаватели Арабы и Европы.

Весомый вклад в копилку знаний человечества внесли древние китайцы (компас, бумага), саки древнего Казахстана (выплавка железа).

Народы постигали новые знания, передавали или перенимали знания, адаптировали чужой опыт. Совершенно очевидно, что знания не ниспосланы человеку свыше и не украдены героем у богов, не прописаны в священных книгах, не приходят в умы религиозных функционеров как откровение (готовая данность).

Религия не может быть источником научных знаний, и тем более открытий. Истинный источник новых знаний – наука. Религия и наука по-разному смотрят на Вселенную, по-разному объясняют ее рождение, развитие и другие аспекты мироздания (Докинз Р., 2018).

Немало религиозных писаний (фетвы и др.) посвящались добродетельности в труде. Существует мнение, что религия положительно влияет на трудовую активность человека и качество результатов труда. В своем знаменитом труде «Протестантская этика и дух капитализма» Макс Вебер проводит связь между религиозными взглядами и системами ценностей, между системой ценностей и трудовой этикой, утверждая, что такие взаимосвязи в протестантизме обеспечили высокие результаты экономической деятельности. Точка зрения Вебера не безупречно верна. Например, мусульманская Индонезия и буддийско-конфуцианские Китай, Южная Корея и Япония показывают высокий уровень экономического развития.

Трудовая этика может иметь религиозные окраски. Вместе с тем сегодня стимулятором эффективности и производительности труда уже не служат богоугодные дела. Скорее прибыль, конкурентоспособность и иные экономические показатели, характеризующие эффективность труда, служат более мощными мотиваторами. В современном мире предрассудки уступают место более прагматичным целям и приоритетам. Сегодня только отсталые общества все еще полагаются на религиозные традиции, чтобы преуспеть в экономике, но чрезвычайно низкий уровень жизни большей части населения их не беспокоит сильно, поскольку все в руках Всевышнего, все предопределено и будущее невозможно изменить.

Хуже, когда большое количество граждан страны лишаются возможности трудиться, тем более трудиться в высокотехнологичных отраслях, требующих высокого уровня современных знаний и компетенций. Культура целого ряда стран арабского мира и азиатского региона (Пакистан, Иран, Ирак) и тем более мусульманского пояса Африки характеризуются крайне предвзятым отношением к женщинам или этническим меньшинствам, к свободам и правам человека и т.д. Эти культурные особенности, смешавшись с мусульманскими догмами, которые, кстати, трактуются с точки зрения культурных ценностей делают одни мусульманские страны относительно прогрессивными, а другие – застойными. В том нет вины американской или западной цивилизации, хотя они пытались привнести западные образцы и ценности без учета культурных особенностей.

В недалекие 60-ти десятилетия XX века многое в Афганистане было иначе, чем сегодня. Я был в Афганистане и своими глазами видел разруху и крайнюю нищету. Признавая вину Советского Союза в доведении страны до крайней черты социальной дезинтеграции, все же склонен считать, что главный виновник религиозный фундаментализм. Приход талибов в Афганистан отбросил страну, и без того разрушенную внешней агрессией и застоем четырех десятилетий (двух поколений), далеко в сторону от магистральной пути развития человечества. Сегодня Афганистан ввергнут талибами в пучину мракобесия. В Афганистане девочки лишены возможности учиться, а о высшем образовании могут только мечтать. Оно практически недоступно большинству девушек, среди которых немало тех, кто способен стать хорошим специалистом, профессионалом и известным ученым. Целый слой общества отодвинут от реализации своих способностей, по сути, похоронены заживо.

Не лучше дела обстоят в Иране, где женщины превращены в рабынь мужской посредственности.

Не религия, но невежественные религиозные фанаты создают угрозу для формирования человеческого потенциала. Ре-

лигиозный человек может быть хорошим строителем, инженером, врачом и даже ученым, а в совокупности способны обеспечить формирование интеллектуального потенциала общества. Индивид, будучи приверженцем религии, обуславливающей невежество, рискует иметь угрожающе низкий уровень человеческого потенциала.

Религия сыграла положительную роль в культивировании человеческих ценностей и моральных норм, в формировании и структурировании человеческих обществ, укреплении социальных связей и во многих других процессах, которые мы обобщенно называем социальной эволюцией. Но по мере укрепления своей позиции в структуре общества, повышении политического статуса и накопления сил влияния, религия стала увлекаться несвойственными ей функциями, что приводило в истории человечества к темным векам мракобесия и идеологического террора, и неизбежного их спутника – физической расправы над мыслящими личностями.

Плохо, когда религия, проникая в идеологию задает ей ценностные ориентиры и нормативные основания и постепенно становится стержнем господствующей политики. Это мы наблюдаем в авторитарных режимах, которые подавляют развитие человеческого потенциала и повышения человеческого капитала.

Известно, что, и в Европе, и в Америке были предубеждения. Викторианская Англия. В Чикаго на перекресте улиц Belmont и Wolcott стоит школа, построенная в 19 веке, у которой есть отдельные входы: с южного бока для девочек, с северного крыла для мальчиков и центральный главный – для всех. Вероятно, в былые времена каждый вход играл свою культурную роль, но сегодня, как я видел, все дети и взрослые пользуются центральным входом. В Америке бросается в глаза обилие церквей и костелов, американцы, судя по некоторым признакам, народ в основном набожный, но религиозность не делает людей непросвещенными.

Догмы, мифы, идеологии и идеи всегда определяли и определяют по сей день поведение людей. Они проистекали из религии и продолжают культивироваться религией. Сегодня сила влияния религии начинает уступать просвещению – эволюции человечества. Сегодня мы видим влияние далеких от религии гражданских институтов гражданского общества на многие грани экономически активного человека, например, трудовая этика и добродетельность культивируются через корпоративный кодекс и корпоративную этику, а социальные гарантии и права через многочисленные международные конвенции.

У религии свой сегмент, свое место в жизни человека. Превращение религии в правила образа жизни, стандарты богоугодного поведения и институт лишения человека моральных свобод препятствует формированию и развитию человеческого потенциала и трансформации потенциала в человеческий капитал. Более того, такую практику следует характеризовать как аналога морального насилия. Религия должна оставаться источником и обоснованием веры (Докинз Р., 2018 и 2020).

Думаю, уместно сказать несколько слов об атеизме, которую считают противоположностью религии. Атеизм совершенно отличное от религии мировоззрение, несколько не отрицающая ключевую роль человеческих ценностей и этических норм в жизнедеятельности человека, напротив, факторами развития человека. Докинз подчеркивает, что *«Моральные принципы и нормы жизни могут создаваться разумным замыслом – замыслом со стороны реальных, разумных человеческих существ, которые действительно существуют. Атеисты обладают интеллектуальным бесстрашием, чтобы принять реальность такой, какая она есть: на удивление и шокирующе объяснимой»* (Докинз Р., 2020, с. 46).

Идеи, задуманные мыслителями на века, вначале бывают притягательными, манят широкими горизонтами и высокими целями, дают надежды и силы тем, кто ищет опору во внешних мотиваторах. Далее по мере вхождения идеи в умы масс и появ-

ления апологетов и соавторов, а также тех, кто берется претворить идеи в реальность любыми средствами, и что хуже всего, намеренных заставить «непослушных» и наказать «отступников», идея превращается в догму, а затем и в оружие тирании. Изначально светлые идеи уже покрывают общество тьмой, отвергают свободу, заменив ее обязанностями и ритуалами, и в конце концов приходит зловещее мракобесие. Но и оно недолговечно. Завершив свою жизнь, идея превращается в артефакт истории. Так было с коммунизмом и фашизмом, так будет с другими идеологиями, которые сегодня активно пропагандируются авторитарными режимами.

Просвещение спасет человечество от антигуманной идеологии.

«Убеждения, основанные на факте, против убеждений, основанных на вере, — вот какое противостояние высекло искру, из которой разгорелось просвещение» (Кауфман П., с.37). Наступит эпоха Нового просвещения, в которой вера займет свое место, не преграждая путь научным знаниям и интеллекту. Современное просвещение ставит перед собой амбициозную цель - закрепление в обществе, а вместе с ним и в человеке таких ценностей, как свобода, равенство и справедливость. Во многих обществах, главным образом в авторитарных, эти ценности замещены религиозными догмами, поэтому придется использовать просвещение в качестве инструмента борьбы за умы. Питер Кауфман высказался оптимистично: *«У нас есть надежда на новое Просвещение, и, чтоб его достичь, нужно <...> установить, что является нашим общим достоянием в сфере знания ...»* (Кауфман П., с. 140). Изменить мировоззрение людей можно не только объективными истинами и знаниями, но и идеями.

Надо продвигать просвещение глобально и настойчиво, создавая и развивая международные институты, через которые сеять нормы и принципы, пропитанные главными ценностями: свобода, равенство и справедливость. Главное - просвещение разрушит невежество религиозного фанатизма, откроет доступ к всестороннему развитию человека как вида.

4.10 «Победа разума над оружием»

Новейшая история убедительно подтвердила, что война – продолжение идеологии, но уже с использованием мощи оружия, приносящим разрушения, смерть и страдания. Чтобы народ в гражданах другой страны видел не просто противника, но врагов и пошел убивать их, должна эффективно поработать государственная пропаганда – форма идеологической войны, предшественник войны горячей. В первой четверти XXI века мир столкнулся с тем, как работает этот фактор, став свидетелем «обоснованных агрессий», среди которых наиболее масштабная – это военное вторжение России в Украину.

Человечество может быть уничтожено одной единственной войной мирового масштаба, в которой люди используют весь накопленный интеллектуальный потенциал, включая «способности» искусственного интеллекта. Накопленного арсенала ядерного оружия достаточно для мгновенного испепеления сотен миллионов людей. Учитывая, что целый ряд стран обладает готовыми к применению технологиями и ресурсами создания водородных бомб, можно признать реальной угрозой уничтожения всего человечества, пусть не мгновенно, но мучительно долго в результате возникновения условий непригодных для жизни. Даже локальные войны с применением конвенционального оружия или конфликты без применения насилия способны снизить человеческий потенциал и человеческий капитал целой страны.

Война во все времена приводила, приводит сегодня и, к сожалению, будет приводить к колоссальным разрушениям. Во время Второй мировой войны за 1940-1945 годы «... военно-воздушные силы союзников сбросили на Германию 2 млн. тонн бомб; 40 % из них предназначалось для германских промышленных и транспортных мощностей, а еще 30 % - для городских территорий» (Элоранта Я., Харрисон М., с. 211). Япония из Второй мировой войны вышла с огромными потерями: уничтожено 80 % флота, разрушено 24 % промышленных активов. И СССР понес огромные потери в промышленности и инфраструктуре.

Современная высокотехнологичная война наносит гораздо большие разрушения, потому что снаряды, бомбы и ракеты падают точно в цель. Воюющие стороны стремятся подорвать военно-промышленный потенциал противника, чтобы до критического уровня снизить производство вооружения и военной техники. Война не щадит гражданские промышленные предприятия, уничтожает здания и сооружения и в целом обуславливает стагнацию экономики. В результате стагнации сокращаются рабочие места, соответственно, растет безработица.

Война гонит гражданское население прочь от мест боевых действий, куда долетают снаряды, бомбы и ракеты, где гибнут люди и разрушается гражданская инфраструктура. Люди покидают обжитые места оставляя все, что невозможно унести с собой, становясь скитальцами в поисках новых возможностей для элементарной жизнедеятельности. Такова участь тех, кого называют беженцами. Беженцы – вид мигрантов, но наиболее незащитных, лишившихся имущества, вынужденно оставившие места проживания из-за крайней опасности для жизни. Только за 20 лет третьего тысячелетия миллионы людей были вынуждены покинуть свои дома в Афганистане, Йемене, Сирии, Украине и в других охваченных войной странах; даже из России бежали сотни тысяч мужчин призывного возраста.

Война отвратительна по многим причинам, в том числе и по тому, что здоровые и дееспособные люди, вместо того чтобы созидать и создавать блага убивают друг друга. Война – это окопы и блиндажи, заполненные взрослыми мужчинами, прифронтовые тылы, где наряду с мужчинами уже часто встречаются женщины. Нельзя не сказать и о тех, кто, находясь в глубоком тылу, по законам военного времени переведены из гражданских производств в военные, чтобы создавать то, что убивает и разрушает. Люди, которые в мирное время производили блага и оказывали услуги, в военное время создают снаряды, бомбы, вооружение и военную технику. Еще хуже – они убивают тех, кто обладает потенциалом созидать. Во Вторую мировую войну было убито не менее 55 млн. человек, из них более половины – гражданские лица. Последствия закономерны – в военное время

снижается общий человеческий капитал любой страны, вовлеченной в войну.

Вооруженные конфликты лишают молодежь возможности получить образование. Люди не могут посещать школы и университеты не только из-за их физического разрушения, отсутствия энергоснабжения или достаточного количества профессоров, но и по причине опасности для жизни нахождения в зданиях и сооружениях. По этим и другим причинам система образования уже не может давать знания, по крайней мере в том темпе и качестве, как в мирное время. Уникален каждый случай, из которых складывается цельная картина состояния системы образования в военное время, но для общества результат однообразен - в военное время снижается возможность пополнять человеческий потенциал. К сожалению, сегодня в ряде стран мира идут войны, которые преподносят нам много «свежих» фактов, подтверждающую их разрушительный эффект на развитие человека.

Первая мировая война оказала значительное негативное влияние на занятость и безработицу во всех странах, которые в ней участвовали. В Европе война привела к сокращению производства и торговли, стала причиной роста безработицы. В 1918 году в Великобритании уровень безработицы вырос до 13 %, во Франции до 12 %, в Германии до 16 %, в России безработица достигла 50 %. Как известно, ухудшение уровня жизни в России вылилось в октябре 1917 года в вооруженное восстание пришедших с фронта солдат.

Вторая мировая война оказала значительное негативное влияние на занятость во всех странах, которые в ней участвовали. Яри Элоранта и Марк Харрисон анализируя экономику европейских стран времен двух мировых войн показали, что в большинстве воюющих государств производство сокращалось в абсолютном выражении «... несмотря на целенаправленные усилия по мобилизации экономики» (Элоранта Я., Харрисон М., с. 205). Соответственно сокращалась занятость. В Великобрита-

нии уровень безработицы в 1942 году вырос до 22 %, в Германии до 10 % в 1942 году. В США снизилась до 11% с довоенного 14 %. В СССР уровень безработицы достиг 20 %.

Послевоенная безработица в Германии была одной из самых высоких в мире; ее уровень в 1946 году достиг 20 %. Возникли проблемы бедности и голода. Многие люди были вынуждены эмигрировать из Германии, чтобы найти работу.

После окончания Второй мировой войны японская экономика лежала в руинах. В 1946 году промышленное производство сократилось до 27,6 % от довоенного уровня, страна была на грани общенационального голода, который удалось предотвратить благодаря американским поставкам продовольствия.

Во время Корейской войны американцы сбросили в Корею 635 тыс. тонн бомб, не считая более 32 тыс. тонн напалма (Cumings B.). Американские бомбардировщики уничтожали гидроэлектростанции и ирригационные плотины, затопля сельскохозяйственные угодья и уничтожая посевы. Война оказала самое негативное влияние на социальную сферу, сопровождаясь потоками беженцев. В 1953 году уровень безработицы в Южной Корее достиг 20 %.

Война в Украине, начатая Россией в феврале 2024 года, нанесла и продолжает наносить стране экономический ущерб, одновременно сокращая занятость населения.

По данным UNIDO за два года войны ВВП Украины снизился на 21 %, что стало «... следствием широкомасштабных разрушений, нарушения цепочек поставок и потери доступа к ключевым ресурсам и рынкам. Кроме того, количество рабочих мест сократилось на 29 %, что усугубило трудности, с которыми сталкивается население страны».³⁷ По оценкам Международной организации труда, за два года войны в Украине работу потеряли около 4,8 млн. человек.

Война затронула экономику и рынок труда России. Страну покинули сотни зарубежных компаний. В сфере автомобильной

³⁷ <https://news.un.org/ru/story/2024/09/1455916>

промышленности закрылись предприятия Volkswagen, BMW, Mercedes, Toyota, Ford, Mitsubishi Motors. Почти треть российских автозаводов приостановила работу из-за введения санкций, сложностей с логистикой, отсутствия электронных компонентов. По данным комитета автопроизводителей Ассоциации европейского бизнеса в октябре 2022 года объем продаж новых автомобилей упал на 62,8 % (по сравнению с аналогичным периодом 2021 года). Согласно статистике Федеральной службы занятости, в простое находятся более 125 тыс. сотрудников зарубежных организаций, приостановивших или прекративших свою деятельность в России. Россиян, которые испытывали сложности с трудоустройством, направляли на общественные работы (благоустройство и озеленение территории, расчистка снега и др.).

Джеймс Мак-Клейн описывает пример сегрегации оккупантами оккупированного населения, приводящую к снижению человеческого капитала: «... хотя многие корейцы нашли себе места на новых японских фабриках, большинство из них выполняло черную работу. <...> Но даже если кореец выполнял ту же работу, что и японец на этом же заводе, его заработок составлял лишь одну треть или в лучшем случае, половину от заработка японца» (Мак-Клейн Д., с. 642).

В середине XX века прогрессивные интеллектуалы, в числе которых всемирно известные мыслители, не столько зная разрушительную мощь ядерного оружия, сколько осознав, что даже обладание им неминуемо создаст в будущем угрозу применения по прямому назначению, подписали Резолюцию. В Резолюции есть обращение к здравому смыслу: *«В связи с тем, что в будущей мировой войне будет непременно использовано ядерное оружие и поскольку это оружие угрожает существованию рода человеческого, мы настаиваем, чтобы правительства всех стран поняли и публично заявили, что споры между государствами не могут быть разрешены в результате развязывания мировой войны. Мы требуем, чтобы они находили мирные средства разрешения всех спорных вопросов»* (Эйнштейн А., Рассел Б.,

с. 12). Не сдерживание конфликтов, но реальное применение для массового уничтожения населения – вот истинное предназначение ядерных боеголовок. Они подписали Резолюцию, которым призывают человечество к обеспечению «победы разума над оружием».

В Манифесте Рассел-Эйнштейн есть обращение к людям: *«Мы должны научиться мыслить по-новому. <...> мы должны задавать себе вопрос: какие шаги можно предпринять для предупреждения вооруженной борьбы, исход которой будет катастрофическим для всех ее участников?»* (Эйнштейн А., Рассел Б., с. 8-9). Они упоминают слово «человечество», как субъекта, над которым нависла угроза. «Какие бы соглашения по запрещению использования водородных бомб не были бы достигнуты в мирное время, их будут считать необязательными в мирное время». Разногласия не должны решаться силой оружия.

«Никогда снова» - многозначительный слоган Мюнхенской конференции по безопасности 2025 года. Сегодня явно просматриваются тектонические сдвиги в международных отношениях как результат начатых президентом России разрушений международных институтов, получившие еще больший импульс пока еще заявлениями 47-го президента США. Оба политика отвергают человеческие ценности. Человечеству стало по-настоящему страшно за будущее. Однако все еще есть надежда, что мировые катастрофы прошлых лет не повторятся «никогда снова».

Война бывает экономическая, без применения конвенционального оружия и тем более оружия массового поражения, война, не сопровождающаяся разрушениями и смертями, но приводящая к гуманитарным бедствиям. Экономические войны становятся причиной снижения объемов производства в масштабах национальной экономики, роста безработицы и внешней трудовой эмиграции, а также других бедствий. Общее с горячей войной то, что и война экономическая снижает и человеческий потенциал, и человеческий капитал.

У экономической войны немало оружия, большей частью

имеющие вполне легальные назначения. Однако, как и конвенциональные виды оружия будучи примененными сверх меры и в нарушение международных договоренностей, они обретают разрушительную силу. Поэтому существуют международные институты, определяющие причины, сферы, правила и масштабы их применения. Каждый международный институт имеет собственную историю рождения и развития. Вместе с тем динамичные изменения не только в мировой экономике и политике, но и климатические изменения вынуждают институты постоянно адаптироваться. Разумеется адаптация должна происходить не под диктовку сильных, а с учетом интересов многих, зачастую более слабых участников переговоров. Начало 2025 года ознаменовало собой признаками вступления США в торговые войны не только со своими экономическими соперниками, но и со стратегическими партнерами. Мир надеется, что это всего лишь угрозы и до серьезных вызовов дело не дойдет. Иначе многие миллионы экономически активных людей окажутся на месте «чикагского безработного».

БИБЛИОГРАФИЯ

Абель Э., Бернанке Б. Макроэкономика / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2010. – 768 с.

Аджемоглу Д., Робинсон Д. (2017). Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. / Пер. с англ. – Москва: Издательство АСТ, 2017. – 693 с.

Аджемоглу Д., Робинсон Д. (2021). Узкий коридор. Государства, общества и судьба свободы. / Пер. с англ. – Москва: Издательство АСТ, 2021. – 704 с.

Антоновский А. Никлас Луман: эпистемологическое введение в теорию социальных систем. – М.: ИФ-РАН, 2007. – 135 с.

Бальцерович Л. Социализм, коммунизм, трансформация: очерк на рубеже эпох / пер. с польск. – М.: Наука, 1999. - 352 с.

Бальцерович Л. Навстречу ограниченному государству / Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2007. – 92 с.

Банерджи А., Дюфло Э. Экономическая наука в тяжелые времена. Продуманные решения самых важных проблем современности. – Москва: Издательство Института Гайдара; Санкт-Петербург: Факультет свободных искусств и наук СПбГУ, 2021. – 624 с.

Бентам И. Введение в основание нравственности и законодательства / Пер. с англ. М., 1998.

Браун Дж. Больше чем бизнес / Пер. с англ. – М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2011. – 355 с.

Боуз Д. Конкуренция и сотрудничество // В кн. Нравственность капитализма. То, о чем вы не услышите от преподавателей / Пер. с англ. - М.: Новое издательство, 2012. - с.40-46.

Буайе П. (2020) Анатомия человеческих сообществ. Как сознание определяет наше бытие / Пер. с англ. – М.: Альпина нон-фикшн, 2020. – 436 с.

Буайе П. (2021) Объясняя религию: Природа религиозного

мышления / Пер. с франц. – 2-е изд. – М.: Альпина нон-фикшн, 2021. – 496 с.

Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма /Пер. с англ. – М.: Ист-Вью, 2002. – 352 с.

Всемирный банк. 2013. «Ведение бизнеса 2014: Понимание регулирования деятельности малых и средних предприятий» Вашингтон: Группа Всемирного банка.

Гоулман Д. (2021). Социальный интеллект: Новая наука о человеческих отношениях / Пер. с англ. – Москва: Издательство АСТ: CORPUS, 2021. – 576 с.

Гоулман Д. (2024). Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Пер. с англ. – Москва: МИФ, 2024. – 544 с.

Даймонд Д. Ружья, микробы и сталь / перевод с английского. – Москва: Издательство АСТ, 2020. – 720 с.

Дамасио А. Так начинается «Я». Мозг и возникновение сознания. – М.: Карьера Пресс, 2018. – 384 с. (Self Comes to Mind. Construction the conscious brain. – Pantheon Books, New York, 2010).

Деннет Д. Разум от начала до конца: новый взгляд на эволюцию сознания от ведущего мыслителя современности / перевод с английского. – Москва: Эксмо, 2021. – 528 с.

Докинз Р. Эгоистичный ген. – Москва: Издательство АСТ: CORPUS, 2013. – 512 с.

Докинз Р. Бог как иллюзия. – Москва: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2018. – 560 с.

Докинз Р., Хитченс К., Харрис С., Деннет Д. Четыре всадника. – Москва: Эксмо, 2020. – 176 с.

Дьюи Дж. Демократия и образование / Серия: Психология: классические труды - М.: Педагогика-пресс, 2000. - 384 с.

Кажыкен М. (2013). Инерционная индустриализация Казахстана // Экономика и статистика. - 2013. - № 1. - с. 25-30.

Кажыкен М. (2019). Концепция унифицированной системы оплаты труда Республики Казахстан – Астана: ТОО «Институт исследований современного общества», 2019. – 75 с.

Кажыкен М. (2023). Грани экономически активного человека – Полиграфия «Центр Элит», 2023. – 326 с.

Карелова Л. У истоков японской трудовой этики. – М.: издательская фирма «Восточная литература», 2007. - 250 с.

Карнаш Г. Социальная справедливость: философские концепции и российская ситуация – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета. 2011. – 236с.

Кауфман П. Новое Просвещение и борьба за свободу образования / перевод с английского – М.: Альпина нон-фикшн, 2024. – 272 с.

Кашников Б. Либеральная теория справедливости и политическая практика России. Великий Новгород: НовГУ - НовМИОН, 2004. – 260 с.

Кирицнер И. Конкуренция и предпринимательство / Пер. с англ. – М.ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 239 с.

Кристиан Д. Большая история: С чего все начиналось и что будет дальше. – М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус. 2019. – 432 с.

Кругман П. (2009). Кредо либерала / Пер. с англ. – М.: Издательство «Европа», 2009. – 368 с.

Кругман П., Веллс Р., Олни М. Основы экономикс: Учебник для вузов / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2011. – 880 с.

Лал Д. Возвращение «невидимой руки»: Актуальность классического либерализма в XXI веке / Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2009. - 426 с.

Луман Н. Общество как социальная система. Пер. с нем./ А. Антоновский. – М: Издательство «Логос». 2004. - 232 с.

Малган Д. Искусство государственной стратегии: Мобилизация власти и знания во имя всеобщего блага. - М.: Изд. Института Гайдара, 2011. – 472 с.

Мак-Клейн Д. Япония. От сегуната Токугавы – в XXI век. – М.: АСТ: Астрель, 2007. – 895 с.

Маркс К. Капитал в одном томе. – Москва: Издательств АСТ: ОГИЗ, 2023. – 960 с.

Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории / Пер. с англ. – М.: ОАО «НПО «Экономика», 2000. – 878 с.

Милль Дж. Ст. (1993). О свободе // Наука и жизнь. - 1993. № 12. с.21-26.

Милль Дж. Ст. (1980). Основы политической экономии Т.1. / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1980. – 148 с.

MOT (1977). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_574716.pdf

MOT (2017). Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (принята Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, внесенными на 279-й (ноябрь 2000 г.), 295-й (март 2006 г.) и 329-й (март 2017 г.) сессиях / Международная организация труда. - Женева: МБТ, 2017 г. – с. 36 (<https://www.ilo.org/ru/media/419241/download>)

Мюррей Д. Безумие толпы. Как мир сошел с ума от толерантности и попыток угодить всем / пер. с англ. – М.: РИПОЛ классик, 2021. – 480 с.

Наумкин В. Исламская концепция устойчивого развития// Ислам в современном мире. 2008. №11. Изд. дом «Медина»

Нисбетт Р. Что такое интеллект и как его развивать: Роль образования и традиций / Ричард Нисбетт; Пер. с англ. - М.: Альпина нон фикшн, 2013. - 344 с.

Норт Д. Понимание процесса экономических изменений / Пер. с англ. - Москва: Издательский дом ВШЭ, 2010. – 253 с.

Нуссбаум М. Не ради прибыли: зачем демократии нужны

гуманитарные науки / Пер. с англ. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. – 192 с.

Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп / Пер. с англ. – М.: ФЭИ, 1995. – 174 с.

ООН, 1948. Всеобщая декларация прав человека (www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml)

ООН, 2012. А/HRC/AC/8/4 Совет по правам человека. Консультативный комитет. Восьмая сессия. 20-24 февраля 2012 г.

Пинкер С. (2017). Как работает мозг / Пер. с англ. - М.: Кучково поле, 2017. - 672 с.

Пинкер С. (2018). Чистый лист: Природа человека. Кто и почему отказывается признавать ее сегодня / Стивен Пинкер; Пер. с англ. - М.: Альпина нон-фикшн, 2018. - 608 с.

Раджан Р. Линия разлома: скрытые трещины, все еще угрожающие мировой экономике / пер. с англ. - М.: Изд. Института Гайдара, 2011. – 416 с.

Райнерт Э. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / Пер. с англ. – М.: Издательский дом ВШЭ, 2018. – 428 с.

Роббинс Л. История экономической мысли: лекции в Лондонской школе экономики / Пер. с англ. – М.: Издательство Института Гайдара, 2013. – 496 с.

Ролз Дж. Теория справедливости / Пер. с англ. Изд. 2-е. – М.: Издательство ЛКИ, 2010. – 536 с.

Ротбард М. К новой свободе. Либертарианский манифест / Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2009. – 398 с.

Сапольски Р. Биология добра и зла: Как наука объясняет наши поступки / Пер. с англ. – М.: Альпина нон-фикшн, 2021. – 766 с.

Сен А. Развитие как свобода / Пер. с англ. -М.: Новое издательство, 2004. - 432 с.

Синг Онг Ю. Азиатский стиль управления: Как руководят бизнесом в Китае, Японии и Южной Корее. – М.: Альпина Паблишер, 2018 – 318 с.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. - М.: Эксмо, 2022. - 1056 с.

Социальная Европа в XXI веке / Под.ред. М.Каргаловой – М.: Издательство «Весь Мир», 2011. – 528 с.

Спенс М. Следующая конвергенция: будущее экономического роста в мире, живущем на разных скоростях / Пер. с англ. М.: Изд. Института Гайдара, 2013. – 336 с.

Спенсер Г. Научные основания нравственности. Индукции этики. Этика индивидуальной жизни / Пер. с англ. – М.: Издательство ЛКИ, 2011. – 248 с.

Таулли Т. Основы искусственного интеллекта. Нетехническое введение. Издательство BHV, 2021. - 288 с.

Фридман М. Капитализм и свобода / Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2006. – 240 с.

Фукуяма Ф. Идентичность: Стремление к признанию и политика неприятия / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 256 с.

Хайек Ф. (2006). Право, законодательство и свобода: Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики / Пер. с англ. – М.: ИРИСЭН, 2006. – 644 с.

Хайек Ф. (2010). Дорога к рабству / Пер. с англ. – М.: АСТ: Астрель, 2010. – 317 с.

Хайек Ф. (2011). Индивидуализм и экономический порядок / Пер. с англ. – Челябинск: Социум, 2011. – 394 с.

Хюфнер К. Высшее образование как общественное благо: методы и формы его предоставления // Совет ректоров. - 2009. - № 5. – с. 18-27.

Шиллер Р. Финансы и хорошее общество / пер. с англ. - М.: Изд. Института Гайдара, 2014. – 504 с.

Эйнштейн А., Рассел Б. Победа разума над оружием – Москва: Родина, 2022. – 352 с.

Элоранта Я., Харрисон М. Война и период распада в 1914-1950 гг. / Кембриджская экономическая история Европы Нового и Новейшего времени. Том 2: 1870 – наши дни. – М.: Издательство Института Гайдара, 2013. – 624 с.

Эрхард Л. Благополучие для всех / Пер. с нем. – М.: Дело, 2001. – 352 с.

ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva: ILO, 2007, 210 p.112-114.

Acemoglu D., Johnson S., Robinson J. Institutions as the Fundamental Cause of Long-Run Growth, P. Aghion, S.N. Durlauf (eds), Handbook of Economic Growth, 2005, Vol. 1 A, New York, Elsevier, p. 385-472.

Acemoglu D., Restrepo P. The Race Between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment. American Economic Review, 2018, 108(6), p. 1488-1542;

Autor D. H. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 2015, 29(3), p. 3-30;

Barrios S., Görg H., Strobl E. Foreign direct investment, competition and industrial development in the host country. Eur. Econ. Rev. 2005, 49, p. 1761–1784.

Barro R., Ursua J., Weng J. The coronavirus and the great influenza pandemic: Lessons from the 'spanish flu' for the coronavirus' potential effects on mortality and economic activity (NBER Working Papers No. 26866). Cambridge, Massachusetts, 2020.

Blanchard O., Wolfers J. The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence, NBER WP 7282, 1999.

Blanchard O., Landier A. The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed Duration Contracts in France. *The Economic Journal*, 2002, 112(480), p. 214-244.

Bourdieu P. The forms of capital. In: John G. Richardson (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press 1986, s. 241-258.

Brown P. The Dark Side of Social Capital / *National Affairs*, Summer. 2019 (<https://www.nationalaffairs.com/authors/detail/patrick-t-brown>).

Castillo O. N., Chiatchoua. US multinational enterprises: Effects on poverty in developing countries / Instituto Politécnico Nacional, Mexico, 2022.

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590051X22000119>).

CEPE (2020). Climate change and employment: a World overview.

Coleman J. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, vol. 94 (1988) Supplement, 95-120. contemporary American discourse of civil society. In: Mark E. Warren (ed.): *Democracy and Trust*. Cambridge: Cambridge University Press 1999, 208-248.

Cumings B. *The Korean War: A History. - A Modern Library chronicles Book*, New York. 2010. - 288 p.

Dill D. "Higher Education Markets and Public Policy", *Higher Education Policy*, 1997, 10(3-4), p. 167-185.

Eagleman D. *The Brain. The Story of You.* – Pantheon, 2015. – 224 p.

Education and Training Monitor, 2019, European Commission, <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-librarydocs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf>

Everett S. Lee. A Theory of Migration // *Demography*, Vol. 3, No. 1. (1966), pp. 47-57.

Fine J. 2006. Worker centers: organizing communities at the

edge of the dream, Ithaca, NY: Cornell University/ILR Press.

Friedman M. and Friedman R. Free to Choose: A Personal Statement. New York and London: Harcourt Brace Jovanovich, 1980, 338 p.

Goos M., Manning A. Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 2007, 89(1), p. 118-133;

Gottfredson L. S. (1997). Intelligence and social policy. *Intelligence*, 24, 1-3 20

Guedhami O., Knill A., Megginson W., Senbet L.W. Economic impact of COVID-19 across national boundaries: The role of government responses. *Journal of International Business Studies*. 2023 May 4: 1-20. (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10157592/>)

Harrison L. The Central Liberal Truth: How Politics Can Change a Culture and Save It from Itself. - New York: Oxford University Press, 2006, 272 p.

Heitzig C., Ordu A.U., Senbet L. Sub-Saharan Africa's debt problem: Mapping the pandemic's effect and the way forward. Brookings Institution Policy Paper. 2021 (<https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/10/COVID-and-debt.pdf>).

ILO (2019). Future of Work. Report 2019 (<https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>).

ILO (2021). Global Employment Trends for Youth 2021: COVID-19's enduring impact on youth employment.

ILO (2022). Global Employment Trends 2022: The Outlook, January-June 2022.

IMF (2020). Annual Report 2020 (<https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2020/eng>).

IMF (2021). The Global Economic Outlook: Restoring Confidence.

Kidd S.A., Gong J., Massazza A., Bezgrebelna M., Zhang Y., Hajat S. Climate change and its implications for developing brains – In utero to youth: A scoping review. The Journal of Climate Change and Health. Volume 13, September-October 2023, (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667278223000585>)

König M., Winkler A. COVID-19: Lockdowns, Fatality Rates and GDP Growth. Evidence for the First Three Quarters of 2020/ 2021; 56(1): 32–39 (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7836344/pdf/10272_2021_Article_948.pdf).

Lee-Jay Cho and Yoon Hyung Kim. Major Economic Policies of the Park Administration / Economic Development in the Republic of Korea. A Policy Perspective – The East-West Center, 1991, - p.15-40.

Marshall T. Class, citizenship and social developments. Grand City.N.Y: Anchor. 1965,

Martin P., Widgren J. International migration: Facing the challenge, Population Bulletin, 2002, Vol. 57, No. 1.

Massey D., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E. (1993). Theories of International Migration: Review and Appraisal. Population and Development Review, 19(3), p. 431–466.

Massey D., Douglas S. "International migration and economic development in comparative perspective." Population and Development Review 14, 1989, p. 383-414.

Milkman R. 2013. Back to the future? US Labour in the new Gilded Age', British Journal of Industrial Relations, 51 (4), p. 645–665.

Moretti E. Local Labor Markets. In Handbook of Labor Economics, 2010, Volume 4B, p. 1237-1313;

OECD (2013). OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition. – 92 p. (<https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>).

OECD (2021). The OECD Economic Outlook, Volume 2021 Issue 1. 31 May 2021. – 219 p. (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/edfbca02-en>)

OECD (2022). The OECD Economic Outlook, Volume 2022 Issue 1. 08 Jun 2022. - 231 p. (https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook/volume-2022/issue-1_62d0ca31-en).

Parsons T. The Concept of Society: The Components and Their Interrelations. In: T.Parsons. Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall, 1966, p.5-29.

Piketty T., Saez E. «Income Inequality in the United States, 1913-1998» in: Quarterly Journal of Economics, 2003, February, № 1(118), pp.16-17.

Putnam R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. Journal of Democracy Vol. 6, 1995. 1, p. 64-78.

Putnam, R. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. - New York: Simon & Schuster., 2000, - 541 p.

Ramachandran V. S., Sandra Blakeslee. Phantoms in the Brain: Probing the Mysteries of the Human Mind Paperback – Mariner Books, 1999. – 352 p.

Roach B. Corporate Power in a Global Economy. Boston University. 2023. 47 p. (<https://www.bu.edu/eci/files/2023/09/Corporate-Power-Module.pdf>).

Rugman A.M., Li J. Will China's Multinationals Succeed Globally or Regionally? Eur. Manag. J. 2007, 25, p. 333–343. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237307000709?via%3Dihub>)

Stiglitz J. Some lessons from the East Asian miracle. / The World Bank Research Observer, 1996, 11, p. 151-177.

UN (1998). World Population Monitoring 1997: Issues of international migration and development (New York)

UN (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development - URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

UNDP (2019). The Future of Knowledge: A Foresight Report

2019, https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/en/home/library/Sustainable_development/the-future-of-knowledge--a-fore-sight-report-2019.html

VEU (2021). “Изменение климата и занятость: влияние на рабочие места в Европе”. Венский экономический университет.

WB (2019). Доклад «Изменение климата и занятость: влияние на рабочие места и пути адаптации».

WB (2022). Доклад «Изменение климата, уязвимость и неравенство: глобальный обзор».

WB (2023.1). The Epidemic Effect: Epidemics, Institutions and Human Capital Development* Belinda Archibong† Barnard College Francis Annan University of California, Berkeley Uche Ekhatomobayode World Bank April 2, 2023 (https://www.researchgate.net/publication/340418066_The_Epidemic_Effect_Epidemics_Institutions_and_Human_Capital_Development)

WB (2023.2). Collapse and Recovery. How the COVID-19 Pandemic Eroded Human Capital and What to Do about It. (<https://openknowledge.worldbank.org/>)

Wrana J., Revilla Diez J. Multinational enterprises or the quality of regional institutions: What drives the diffusion of global CSR certificates in a transition economy? Evidence from Vietnam. *J. Clean. Prod.* 2018, 186, 168–179. [[Multinational enterprises or the quality of regional institutions – What drives the diffusion of global CSR certificates in a transition economy? Evidence from Vietnam - ScienceDirect\]](#)

Мейрам Кажыкен

**Человеческий потенциал
и человеческий капитал**

Дизайнер (художник) Кажыкен Зере
Корректор Сулейменова А.

Отпечатано с готового набора в типографии «Центр Элит»
010000, г. Астана, пр. Сарыарка, 29А тел.: 44-45-32, 44-44-83