

# СПЕЦИФИЧНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ

УДК 330.831.84, 330.322.3, 331.552, 331.553, 331.554

**Оксана Вячеславовна Шулаева**, аспирант, старший преподаватель кафедры Экономической теории и инвестирования Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ)  
Тел.: 8 (495) 442 24 11  
Эл. почта: oshulaeva@mesi.ru,

В статье рассматривается концепция специфичности человеческого капитала, предложенная Г. С. Беккером, анализируются тенденции ее развития в период с 60х гг. XX в. по настоящее время, обобщаются виды специфичности и ее значение. Установлено, что эволюция концепции специфичности человеческого капитала направлена на отражение его гетерогенности, детализацию подхода, рассмотрение выполняемой работы как комплекса задач, а человеческого капитала как комплекса навыков (компетенций), требуемых для выполнения этих задач и характеризующихся определенным уровнем специфичности относительно фирмы, профессии, отрасли, выполняемых задач и комплекса требуемых навыков.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, общий, специфический, отрасле-специфический, профессионально-специфический, навыки, задачи.

**Oksana V. Shulaeva**, Post-graduate student, senior lecturer of Economics and Investment Department of Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics (MESI)  
Tel.: 8 (495) 442-24-11  
E-mail: oshulaeva@mesi.ru

## SPECIFICITY OF HUMAN CAPITAL: EVOLUTION AND VALUE OF THE CONCEPT

The paper examines the value of the concept of general and specific human capital proposed by G. S. Becker, from the 1960's to the present time, the direction of its evolution and trends of further development. The evolution of the concept of general and specific human capital is aimed at his heterogeneity reflection and directed towards the detailed approach, considering the job as a set of tasks and human capital as a set of required skills for these tasks and characterized by a certain type of specificity – industry, occupational and etc.

**Keywords:** human capital, general, specific, industry-specific, occupational-specific, skill, task.

## 1. Введение

Актуальность применения теории человеческого капитала, как при анализе социально-экономических процессов и явлений, так и в практике управления, в наши дни бесспорна. Оценка и анализ человеческого капитала на основе устоявшейся в международной практике системы показателей, таких как, уровень грамотности, количество накопленных лет обучения и т.п. не позволяет измерить его качество, которое становится сейчас одной из основных проблем системы образования и рынка труда. Также не теряют своей актуальности исследования дифференциации заработной платы, которая на настоящий момент не может быть полностью объяснена только стандартными характеристиками человеческого капитала работника (возраст, образование, пол, опыт работы). В современных экономических исследованиях отмечается необходимость учета разнообразных персональных характеристик работников, таких как, набор различных навыков, компетенций и мотивации. С другой стороны, на настоящий момент в развитых странах накоплена информация о заработной плате и характеристиках работников в виде разнообразных баз лонгитюдных данных, включая микроданные, предоставляющих возможности углубленных исследований на основе детализированных характеристик рабочей силы. Каноническая модель роста заработной платы Й. Бен-Пората [6] рассматривает человеческий капитал как гомогенный, с набором знаний и навыков, полезных и применимых в любой фирме. Рассмотрение человеческого капитала как гетерогенного является развитием подходов и методов его измерения, анализа и оценки. Понятие гетерогенности человеческого капитала тесно связано с его специфичностью.

В отечественной экономической литературе современное состояние концепции специфичности человеческого капитала освещено на настоящий момент не полностью, теория и исследования ограничиваются специфичностью человеческого капитала относительно фирмы [3], в этой статье поставлена задача на основе краткого обзора современных зарубежных исследований выявить и обобщить основные виды специфичности человеческого капитала, выявить направление эволюции и оценить ее значение.

## 2. Концепция общего и специфического человеческого капитала Г.С. Беккера

Г. С. Беккер выделил в человеческом капитале две составляющие – общий и специфический капитал, что стало первым шагом к учету его гетерогенности. Как он отмечает [1, с. 593]: «одним из наиболее важных представлений в анализе человеческого капитала является разграничение между общим образованием и специальной подготовкой или между общими и специфическими знаниями». Такое разграничение между общими и специфическими знаниями проводится на основе оценки возможности их использования при переходе индивида из одной фирмы в другую, или другими словами – степени переносимости (трансферабельности) знаний (навыков) работника между фирмами. Важность внутрифирменных специфических знаний работника отмечал еще А. Маршалл в своей работе «Принципы экономической науки», обращая внимание на специфичность знаний начальника канцелярии коммерческого предприятия [4, с. 38–39]: «так, начальник канцелярии коммерческого предприятия обладает знаниями о людях и положении вещей, которые он может за очень высокую цену продать в некоторых случаях для использования конкурирующими фирмами. В других же случаях такие знания имеют ценность лишь для предприятия, на котором он уже работает, и поэтому его уход, может быть, нанесет

этому предприятию ущерб, сумма которого в несколько раз превышает его жалование, в то время как в каком-нибудь другом месте он не смог бы получить и половины своего жалования.»

Для Г.С. Беккера разграничение общих и специфических знаний работника фирмы явилось основой для формулировки гипотезы об источниках финансирования подготовки работников: обучение, направленное на формирование и развитие общих навыков должно оплачиваться самим работником, так как такие знания могут быть востребованы на множестве других фирм, а обучение специфическим навыкам должно финансироваться фирмой, так как имеет ценность только в ее рамках.

### 3. Эволюция концепции специфичности человеческого капитала

В современных условиях работник не только переходит из одной фирмы в другую, но и меняет отрасль и даже профессию, мобильность рабочей силы растет, и все малое количество специалистов остаются привержены одному работодателю и одной профессии всю свою трудовую жизнь, что явилось предпосылкой углубленных исследований специфичности человеческого капитала. Одним из первых направлений развития концепции специфичности человеческого капитала было исследование К. Шоу [17], в 1984 г. в своей работе она модифицировала уравнение Дж. Минсера [13], дополнив его переменной стажа профессионального опыта. При этом она определяла профессиональный капитал при переходе с одной работы на другую как взвешенную сумму накопленных на предыдущей работе знаний и навыков и коэффициенты перед переменными знаний и навыков отображали их значимость на следующей работе.

Дальнейшее развитие концепции специфичности человеческого капитала было продолжено в исследовании отраслевой и профессиональной специфичности. Д. Нил [14] на основе эмпирических

данных о заработной плате в США установил, что наибольшие потери в заработках происходят при переходе из одной отрасли в другую, а не из фирмы в фирму, что стало основой концепции и доказательством важности вклада отраслеспецифического (industry-specific) человеческого капитала в рост заработной платы, этот вывод затем был подтвержден в работе Д. Пэрента [15]. Г. Камбуров и И. Мановский в своей работе [11] на основе обработки данных «Панельного исследования динамики доходов в США» обнаружили высокую отдачу от профессионального стажа и низкую – от стажа работы на одной фирме. Концепция профессионально-специфического (occupational-specific) капитала основывается на предположении, что запасы такого вида капитала не переносятся из профессии в профессию.

М. Полетаев и К. Робинсон [16] в своем исследовании измерили потери в заработной плате работников, сменивших работу, и установили, что чрезмерной потери в заработной плате можно избежать, если перейти на работу, где требуются навыки, близкие к используемым на предыдущей работе. Они подразделяют человеческий капитал, выраженный в навыках, на «перетекаемый» специфический капитал (“fluid” specific capital) (высокая степень перемещаемости) и «кристаллизованный» капитал (“crystallized”) (узкоспециализированный, теряется при переходе). Э. Лейзер является автором подхода «взвешенных навыков» [12], в рамках которого все знания, умения, навыки рассматриваются как общие и могут быть использованы в разных фирмах, в каждой из которых они задействованы в определенной уникальной пропорции, что делает эту комбинацию специфичной для конкретной работы. Это пересекается с подходом К. Шоу.

Исследование с экономической точки зрения задач (функций), выполняемых на рабочих местах и составляющих содержание профессий, с одной стороны, и навыков работников для выполнения этих задач, с другой стороны, состав-

ляет сущность подхода к анализу человеческого капитала, основанного на задачах (task approach). Авторы этого подхода – Д. Отор и др. [5] пришли к выводу, что подход к категоризации выполняемой работы, основанный на анализе составляющих ее задач, в частности, представленной в виде комплекса пяти задач, таких как: нерутинные аналитические (экспертное мышление), нерутинные интерактивные (комплексные коммуникации), рутинные когнитивные задачи, рутинный физический труд и нерутинный физический труд является более объективным обоснованием влияния компьютерных технологий на рынок труда, чем объяснение на основе образовательных показателей. Впервые теоретическое обоснование специфичности человеческого капитала относительно выполняемых функциональных задач в рамках профессии (task-specific) было представлено в работе Р. Гиббонса и М. Вальдмана [9]. На основе этой концепции К. Гатман и У. Шенберг [8] провели исследование данных о заработной плате и мобильности работников в Германии, проанализировав комплекс задач, выполняемых на рабочих местах, и, измерив “расстояние” между выполняемыми работами в терминах требуемых для их выполнения навыков, пришли к выводу, что задачаеспецифический человеческий капитал является важным ресурсом роста заработной платы индивида, объясняющим более половины роста заработной платы для работников среднего уровня квалификации и около четверти – для работников высокого и низкого уровня квалификации. Также они получили доказательства, что наименьшие потери в заработной плате происходят у индивидов, нашедших новую работу с требованиями к навыкам, похожими на предыдущую.

### 4. Анализ тенденции эволюции концепции специфического человеческого капитала

Анализируя рассмотренные эмпирические исследования, систематизацию выявленных на настоящий момент видов специфичности чело-

веческого капитала можно провести на основе классифицирующего признака – объекта специфичности, которыми являются: фирма, отрасль, профессия, совокупность требуемых навыков для выполнения работы и комплекс выполняемых задач на рабочем месте. Можно сделать вывод о направлении эволюции концепции специфичности человеческого капитала с момента ее формулировки Г.С. Беккером в сторону детализации подхода к анализу человеческого капитала, накапливаемого в процессе работы, рассмотрения категории профессии, выполняемой работы в виде комплекса задач, предоставляющего возможность оценки степени переносимости (трансферабельности) элементов человеческого капитала между различными видами работ. Если на начальном этапе развития концепции специфичность определялась относительно фирмы, отрасли, профессии – объектов с четко очерченными границами (расчеты проводились на основе данных о стаже работника в фирме, отрасли и профессии), то в исследованиях, выполненных в последнее десятилетие, формируется подход, направленный на изучение трансферабельности конкретных видов навыков, не ограничиваясь профессиональными рамками, закладывая основы динамического подхода к изучению переносимости навыков и содержания выполняемых работ. Главная идея концепции навыков-специфического человеческого капитала заключается в том, что изменение функционального содержания работы важнее формальной смены профессии или отрасли, что является актуальным в настоящее время, когда требования к навыкам работников, принадлежащих к одной профессиональной группе, индивидуализируются в зависимости от потребностей фирм и комплекс задач, выполняемых в рамках одной и той же профессии, на разных фирмах может отличаться значительно. Трактовка в терминах инвестиций в навыки – лучший способ объяснения роста заработной платы, чем стаж работы по специальности, стаж работы в фирме или отрасли.

### 5. Значение концепции общего и специфического человеческого капитала

Значение концепции Г. С. Беккера об общем и специфическом человеческом капитале заключается в объяснении поведения работников и работодателей в процессе инвестирования в человеческий капитал, определении заинтересованных сторон в финансировании расходов по обеспечению инвестиций в человеческий капитал, предотвращении текучести кадров предприятия. Высокая значимость концепции специфичности человеческого капитала в экономической науке может быть подтверждена практикой ее применения. Отмечается, что разграничение ресурсов на общие и специфические легло в основу современной теории фирмы [2], П. Холл и Д. Соскис [10] используют преобладающий тип формирования навыков (общих или специфических) в рамках государственной образовательной системы как один из критериев классификации стран на координированные и некоординированные рыночные экономики. А преобладающий тип специфичности формируемых навыков – фирменной, отраслевой и профессиональной в комплексе с общими навыками рассматривается [7] в качестве признака для классификации национальных систем социальной защиты.

### 6. Заключение

Концепция специфичности человеческого капитала, впервые выдвинутая Г.С. Беккером, внесла значительный вклад в экономические исследования и на настоящий момент остается актуальной и постоянно совершенствующейся. Исследователи выделяют следующие объекты специфичности: фирма, отрасль, профессия, совокупность требуемых навыков для выполнения работы и комплекс выполняемых задач на рабочем месте. Эволюция концепции специфичности человеческого капитала направлена в сторону детализации подхода к анализу человеческого капитала, накапливаемого в процессе работы, рассмотрения категории профес-

сии, выполняемой работы в виде комплекса задач, предоставляющего возможность оценки степени переносимости (трансферабельности) навыков между различными видами работ.

Новые формы специфичности человеческого капитала открывают перспективы в исследовании неравенства в оплате труда, разработке эффективных программ подготовки специалистов, программ адаптации к новым условиям рынка труда, программ инвестирования в открытие новых предприятий, способствуют совершенствованию систем оценки качества человеческого капитала. Актуальность дальнейшего использования и развития этой концепции обусловлена возрастающей мобильностью рабочей силы и потребностями экономики знаний, которая ставит перед работниками новые задачи, связанные с растущей необходимостью освоения и непрерывного совершенствования знаний и навыков.

### Литература

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход, М: ГУ ВШЭ, 2003, 672 с.
2. Капелюшников Р.И. Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию (Послесловие к – Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ./ Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И.Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.).
3. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал ВШЭ – №2 – 2009.
4. Маршалл А. Принципы экономической науки, т. 3, М., Издательство Прогресс, 1993, 351 с.
5. Autor D., Levy F. and Murnane R. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration // Quarterly Journal of Economics, – November, 2003, 118(4):1279-1334 URL: <http://economics.mit.edu/faculty/dautor/data/autlevmurn03> (дата обращения 01.08.14)

6. Ben-Porath Y. The production of human capital and life cycle of earnings // *Journal of Political Economy*, 1967, 75(4):352–365.

7. Estévez-Abe M., Iversen T., and Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills. In P.A. Hall and D. Soskice, eds., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. 2001. Oxford and New York: Oxford University Press, 145–83.

8. Gathmann C., Schoenberg U. How general is human capital? A task-based approach // *Journal of Labor Economics*, 2010, 28(1):1–50.

9. Gibbons R., Waldman M. Task-Specific Human Capital // *American Economic Review*, 2004, 94(2):203–207.

10. Hall P.A. and Soskice D. An Introduction to Varieties of Capitalism. In P.A. Hall and D. Soskice, eds., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. 2001. Oxford: Oxford University Press, 1–68.

11. Kambourov G. and Manovskii I. Occupational specificity of human capital // *International Economic Review*, 2009, 50(1):63–115.

12. Lazear E. Firm-specific human capital: A skill-weights approach // *Journal of Political Economy*, 2009, 117(5):914–940.

13. Mincer J. *Schooling, Experience, and Earnings*. NBER Press, 1974, URL: <http://www.nber.org/books/minc74-1> (дата обращения 01.08.14).

14. Neal D. Industry-specific human capital: evidence from displaced workers // *Journal of Labor Economics*, 1995, 13(4):653–677.

15. Parent D. Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics // *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, 2000, April, vol. 18(2):306–23.

16. Poletaev M., Robinson C. Human capital specificity: evidence from the dictionary of occupational titles and displaced worker surveys, 1984–2000 // *Journal of Labor Economics*, 2008, 26(3):387–420.

17. Shaw K. A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment. // *The Journal of Human Resources*, 1984, 19(3):319–340.

## References

1. Bekker G.S. *Human behavior: economic approach*. M: GU VShE, 2003, 672 s.

2. Kapelyushnikov R.I. Gary Becker's contribution to the economic theory (An epilog to - Becker G. S. *Human behavior: economic approach*. The chosen works according to the economic theory. Per. s angl./ Sost.,nauch. red., poslesl. R.I. Kapelyushnikov; predisl. M.I.Levin. – M.: GU VShE, 2003. 672 s.)

3. Malceva I.O. Labor mobility and stability: how high is the return from the specific human capital in Russia?

4. Marshall A. *Principles of economic science*. t.3, M., Izdatelstvo Progress, 1993, 351 s.

5. Autor D., Levy F. and Murnane R. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration // *Quarterly Journal of Economics*, – November, 2003, 118(4):1279–1334 URL: <http://economics.mit.edu/faculty/dautor/data/autlevmurn03> (дата обращения 01.08.14).

6. Ben-Porath Y. The production of human capital and life cycle of earnings // *Journal of Political Economy*, 1967, 75(4):352–365.

7. Estévez-Abe M., Iversen T., and Soskice D. Social Protection and the Formation of Skills. In P.A. Hall and D. Soskice, eds., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. 2001. Ox-

ford and New York: Oxford University Press, 145–83.

8. Gathmann C., Schoenberg U. How general is human capital? A task-based approach // *Journal of Labor Economics*, 2010, 28(1):1–50.

9. Gibbons R., Waldman M. Task-Specific Human Capital // *American Economic Review*, 2004, 94(2):203–207.

10. Hall P.A. and Soskice D. An Introduction to Varieties of Capitalism. In P.A. Hall and D. Soskice, eds., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. 2001. Oxford: Oxford University Press, 1–68.

11. Kambourov G. and Manovskii I. Occupational specificity of human capital // *International Economic Review*, 2009, 50(1):63–115.

12. Lazear E. Firm-specific human capital: A skill-weights approach // *Journal of Political Economy*, 2009, 117(5):914–940.

13. Mincer J. *Schooling, Experience, and Earnings*. NBER Press, 1974, URL: <http://www.nber.org/books/minc74-1> (дата обращения 01.08.14).

14. Neal D. Industry-specific human capital: evidence from displaced workers // *Journal of Labor Economics*, 1995, 13(4):653–677.

15. Parent D. Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics // *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, 2000, April, vol. 18(2):306–23.

16. Poletaev M., Robinson C. Human capital specificity: evidence from the dictionary of occupational titles and displaced worker surveys, 1984–2000 // *Journal of Labor Economics*, 2008, 26(3):387–420.

17. Shaw K. A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment. // *The Journal of Human Resources*, 1984, 19(3):319–340.