
ОСОБЕННОСТИ ИЗНОСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Матершева Вера Викторовна, канд. экон. наук, доц.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,
Россия, 394006; e-mail: matersheva@mail.ru

Цель: эффективное использование человеческого капитала в современных условиях требует комплексного исследования, обоснования теоретических подходов, практического решения ряда проблем, связанных с его преждевременным физическим и моральным износом. *Обсуждение:* особую роль приобретают процессы, связанные с проявлением трудоголизма и синдрома выгорания, прокрастинацией. Рассматриваются этапы развития данных процессов, их виды, факторы, на них влияющие, а также последствия проявления. *Результаты:* исследования, проведенные среди работников банков г. Воронежа, позволили сделать вывод о том, что существует серьезная проблема ухудшения здоровья работников в исследуемом сегменте экономики, возрастает угроза проявления трудоголизма и синдрома выгорания, и, как следствие, снижения качества человеческого капитала индивида, компании и страны и эффективности его использования.

Ключевые слова: человеческий капитал, износ человеческого капитала, трудоголизм, синдром выгорания, прокрастинация, эффективность человеческого капитала.

DOI: 10.17308/meps.2016.2/1391

Введение

Эффективность использования человеческого капитала в значительной степени зависит от условий его формирования и дальнейшей реализации.

Под человеческим капиталом мы понимаем знания, навыки, умения, мотивации, воплощенные в человеке, которые приносят устойчивый доход, способствуют росту производительности труда и способны «самовозрастать», осваивая новые знания, технологии, инновации. В качестве «несущих конструкций» этого «здания человеческого капитала», т.е. его важнейших элементов, по нашему мнению, следует выделить: уровень образования (знания), уровень квалификации (профессиональные навыки и опыт), мотивацию и мобильность. Здоровье индивида, по нашему мнению, является

не просто структурным элементом, а фундаментом человеческого капитала, важнейшим условием для его дальнейшего развития и последующей эксплуатации.

Особенности износа человеческого капитала

Как и физический капитал, человеческий капитал подвержен износу как физическому, так и моральному. При этом особенностью человеческого капитала является то, что в разные периоды и под влиянием как внешних, так и внутренних факторов происходит и процесс обесценивания капитала, и процесс возрастания его стоимости. Определенная часть знаний, производственного опыта, навыков утрачивает свое значение в связи с непрерывным воздействием научно-технического прогресса. Но встречный процесс получения и использования нового знания, накапливаемых навыков в определенной степени может компенсировать, или даже накопить больший человеческий капитал [10]. «Научение делом» приводит к повышению квалификации работников, увеличивая человеческий капитал как индивида, так и предприятия. Качественно выполненная работа в долгом периоде улучшает репутацию предприятия, повышая доверие потребителей, партнеров по бизнесу. В свою очередь престиж фирмы выступает важным фактором привлечения и высококвалифицированных работников, и начинающих свою профессиональную деятельность специалистов, честолюбие и креативность которых могут оказать положительное воздействие на эффективное решение поставленных перед фирмой задач.

В настоящее время в ряде отраслей происходит ускоренный износ накопленного в предыдущие десятилетия человеческого капитала. Например, в сельском хозяйстве достаточно широко уже используются механизированные комплексы, оснащенные по последнему слову мировой науки и техники. Для работы на подобных агрегатах, стоимость которых составляет миллионы долларов, приглашаются специалисты с высшим техническим образованием [11].

Весьма значительная часть человеческого капитала, которая формировалась в условиях фактически другой экономической системы, также претерпела существенный износ. В силу возраста, состояния здоровья человек не хочет (или не может) переквалифицироваться или работать по специальности. Спрос на определенный специфический человеческий капитал резко упал, а процесс «перехода» в новые области деятельности оказался связан с определенными трудностями.

Темпы физического и морального износа запаса знаний и квалификации к концу второго десятилетия трудового стажа, как правило, перекрывают значение постоянно накапливаемого другого актива – производственного опыта [7]. В результате «выбытие» превышает «притоки», что вызывает снижение стоимости человеческого капитала, его обесценивание. Важным фактором, определяющим влияние стажа на износ человеческого капитала, является уровень образования: для специалистов с высшим образованием

при стаже более двадцати лет результативность растет до тех пор, пока стаж не превысит тридцати лет, а затем снижается.

Динамичные процессы, происходящие в современном мире, приводят к возрастанию степени морального износа человеческого капитала. Актуальность знаний претерпевает достаточно быстрые изменения, мотивируя работника к постоянному повышению квалификации и переквалификации, смены профессии, направления деятельности [13].

Выход работника на пенсию не означает, что накопленный им запас знаний и умений полностью воплощён в стоимости произведенных с его участием продуктов. А преждевременное увольнение с предприятия означает, что инвестиции, которые были осуществлены для приобретения специфического человеческого капитала, который мог быть использован только в данной фирме, превращается в некупаемые затраты.

Степень и динамика износа человеческого капитала непосредственно зависит и от его структуры, и от особенностей самого носителя, его личностных качеств. На моральный износ влияет наличие мотивации, психологического настроя индивида. Моральный износ человеческого капитала может быть первого и второго рода. В результате морального износа первого рода происходит потеря, обесценивание уже накопленных знаний, из-за их неэффективного использования, отсутствия условий применения. Моральный износ второго рода происходит в силу внедрения и использования на практике достижений научно-технического прогресса, которые делают невозможным применения устаревших знаний [7]. Моральный износ и физический износ человеческого капитала могут действовать как в одном направлении, так и препятствовать ему. Ускорение темпов научно-технического прогресса позволяет прогнозировать возможность проявления в большей степени морального износа человеческого капитала второго рода.

Стремительность происходящих в мировой экономике процессов приводит к тому, что часть приобретаемых знаний подвержена моральному износу сразу же после их получения. Неспособность к мобильности и ее ограничение ускоряют процессы износа.

Физический износ человеческого капитала происходит в результате ухудшения здоровья из-за болезней, старения человеческого организма, стрессов, провоцируемых различными негативными факторами как на макроуровне, связанными с неблагоприятными политическими, экономическими, экологическими проблемами, так и на микроуровне, определяемыми условиями труда, морально-психологическим климатом в коллективе, а также социальными, биологическими, наследственными и т.д. В этой связи все участники экономических отношений (индивиды, предприятия, государство) должны быть нацелены на реализацию комплекса мер, которые будут способствовать замедлению темпов снижения уровня здоровья путем инвестирования в его профилактику и привитие здорового образа жизни.

Доход непосредственно оказывает влияние и на уровень здоровья че-

ловека: у лиц с низким уровнем дохода ценность здоровья высока в 38,3% случаях, при этом среди лиц с высоким доходом на человека ценность здоровья высока в 61,9% случаев. Состояние здоровья выступает компонентой естественного капитала, 15-20 процентов которого является наследственным, оставшаяся часть приобретается. При этом доля влияния образа жизни на здоровье человека составляет 50-55 процентов [12].

Таким образом, на качество и эффективность использования человеческого капитала существенное влияние оказывает интенсивность и продолжительность трудовой деятельности, мотивация, психологические установки и т.д.

Исследование влияние «трудоголизма», «выгорания» и «прокрастинации» на износ человеческого капитала

В современных условиях все большее значение приобретают, с одной стороны, проявления «трудоголизма», а с другой – так называемой «прокрастинации». И если трудоголизм выражает (по аналогии с «алкоголизмом») психологическую «трудозависимость», то под «прокрастинацией» понимают поведение человека, связанное с отсрочкой в принятии решений, «отлынивание» от обязательств, стремление отложить дела на потом. Прокрастинация (от лат. pro — вместо, впереди и crastinus — завтрашний) означает склонность к постоянному откладыванию решения различных вопросов.

Трудоголизм проявляется в восприятии работы как единственно возможного средства самореализации, достижения признания, получения субъективного удовлетворения от жизни. «Трудоголизм» (особенно в интеллектуальной сфере) приводит к преждевременному и быстрому износу человеческого капитала, поскольку чрезмерная нагрузка на организм (хроническая «переработка», психоэмоциональные перегрузки) могут приводить к нанесению существенного вреда или даже потере здоровья.

В настоящее время в РФ по ряду профессий рабочий день может составлять до ста часов в неделю вместо положенных 40, и в конце рабочего дня или недели работники оказываются буквально «выжатыми».

С целью исследования влияния трудоголизма на износ человеческого капитала были проведены экономико-социологические исследования среди банковских служащих г. Воронежа, проводимого в течение четырех лет (с 2012 по 2015 г.). Описание особенностей выборки. В исследовании принимали участие около 400 человек в возрасте от 22 до 68 лет. Средний возраст респондентов составил 38 лет. Среди них 228 мужчин (57%) и 172 женщины (43%). Для изучения особенностей взаимосвязи трудоголизма и демографических факторов при проведении исследования была получена подробная информация о семейном положении и количестве детей респондентов. Большинство участвующих в исследовании респондентов либо жены/ замужем (в том числе в гражданском браке) или встречаются (43,6% и 17, 5% соответственно). Анализ полученных результатов показывает, что

42,4% участвующих в исследовании респондентов не имеют детей. Большинство сотрудников банков имеют 1-2 детей, значительно меньше опрошенных имеют 3 детей, и лишь единицы – более 3 детей. Практически все респонденты, принявшие участие в исследовании 94,5% (378 чел.), имеют постоянную работу.

Результаты наших исследований позволяют сделать следующий вывод: почти каждый третий (32%) находится в группе высокого риска стать трудоголиком. Трудоголизм приводит к тому, что в самом расцвете карьеры именно у наиболее ответственных и образованных, профессиональных сотрудников, можно сказать, банковской элиты, возникают серьезные проблемы со здоровьем, пропадает желание активно трудиться, делиться накопленным опытом, исчезает интерес к семье, работе, утрачивается способность наслаждаться жизнью вне работы. Постепенно трудоголизм переходит в «выгорание», а синдром эмоционального выгорания может стать крахом профессиональной деятельности. К понятию выгорания близки такие понятия, как хроническое нервное истощение, синдром хронической усталости. На протяжении длительного времени энергии больше отдается, чем получается. Это состояние развивается параллельно с утратой мотивации и снижением способности выдерживать психические нагрузки. Развитие симптома выгорания начинается с фазы психического истощения, иммунитет ослабляется, чаще возникают болезни. Человек начинает страдать бессонницей, головными болями, могут появиться проблемы с пищеварением, сердцем, обменом веществ и т.д. Работник чувствует себя усталым, измученным, но отдых не приносит облегчения. Возникает внутреннее беспокойство, напряженность и нервозность. Появляется негативное отношение к работе, снижается концентрация внимания, возникает забывчивость. Все это вызывает трудности в работе, проблемы во взаимоотношениях в коллективе, с начальством, в семье. Попытка снятия стресса приводит многих к приему успокоительных средств, алкоголя и т.д. Факторами, способствующими проявлению синдрома «выгорания», являются: длительная напряженная и интенсивная работа, недостаточная мотивация саморазвития и профессионального роста и т.д. [13].

Результаты исследования оказались достаточно стабильными и позволили сделать следующие выводы: каждый третий из опрошенных ответил, что регулярно задерживается на работе и считает, что работает еще и за «других»; каждый пятый – не получает полноценного обеда, поскольку не может оторваться от своих служебных обязанностей; каждый четвертый – часть работы выполняет дома или периодически трудится по выходным и праздничным дням. Результаты проведенного опроса показывают, что практически у половины респондентов (49,1%) отмечаются какие-либо хронические заболевания.

В процессе исследования была выдвинута гипотеза, что в начале профессиональной карьеры работники в большей степени подвержены прояв-

лению трудоголизма (в силу разных причин). Со временем у работников возникает чрезмерная усталость, отсутствие желания делиться накопленным опытом и знаниями, что в долгом периоде приведет к снижению эффективности использования человеческого капитала как самого работника, так и организации. Нами была сформулирована гипотеза об обратной зависимости трудоголизма от возраста: «с возрастом проявления трудоголизма уменьшаются». С одной стороны, это вызвано пересмотром системы ценностей с возрастом, с другой – ухудшение здоровья объективно препятствует проявлению трудоголизма. Корреляционный анализ данных, полученных в результате проведенного исследования, подтвердил справедливость выказанного предположения – влияние возраста на выраженность трудоголизма отмечается на уровне статистической значимости ($r = -0,198$; $p = 0,036$). А вот влияние семейного положения на степень проявления трудоголизма в результате проведенного анализа данной зависимости не выявило ($F = 1,560$; $p = 0,181$). Это позволяет нам высказать убеждение, что современные реалии российской экономики вызывают проявление трудоголизма в равной степени и у семейных, и не имеющих семьи работников. Результаты проведенных исследований также не позволили выявить зависимость гендерных различий и выраженность трудоголизма.

Таблица

Распределение респондентов по хроническим заболеваниям

Заболевания	Частота	Процент
Заболевания ЖКТ	54	14,8
Сердечно-сосудистые заболевания	40	10,95
Сосудистые заболевания	29	7,94
Иные заболевания	56	15,3
Нет заболеваний	186	50,9
Итого	365	100

Результаты проведенного статистического анализа свидетельствуют о том, что возможность возникновения трудоголизма среди работников банковской сферы находится на высоком уровне ($t = 3,724$; $p = 0,000$), каждый восьмой из опрошенных подвержен риску возникновения проявлений трудоголизма.

Вместе с тем болезнью современности, болезнью века, называют и «прокрастинацию», откладывание дел на потом, приводящую к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам. Впервые термин «прокрастинация» ввел в 1977 году П. Рингенбах («Прокрастинация в жизни человека»). Были разработаны опросники для изучения прокрастинации (Aitken, 1982; Lay, 1986; McCown et al., 1987; Tuckman, 1991). В России данную проблему исследовали Шухова Н., 1996; Михайлова Е. Л., 2007; Варваричева Я. И., 2008, 2010.

Причем средний уровень откладывания на потом за последние 25 лет явно повысился. По данным психологов, устойчивая прокрастинация имеется у 15–25% людей. Наши исследования свидетельствуют, что в той или

иной степени данное явление присуще почти половине опрошенных банковских работников. И только жесткие нормативы по времени, предписанные для выполнения тех или иных функций, дисциплинируют работников, не позволяя им «отлынивать».

Но «прокрастинация» — это лишь симптом. За ним могут скрываться самые разные причины. Одна из причин откладывания дел на потом заключается, на наш взгляд, именно в том, что человек страдает синдромом хронической усталости как последствием постоянной перегрузки на работе. Laziness (лень) – это своеобразная защита организма от трудоголизма, сигнал о том, что нужен отдых, который может быть как активным, так и пассивным или смена деятельности на какой-то промежуток времени. В какой-то степени можно говорить о том, что организм включает «инстинкт самосохранения», чтобы избежать негативных последствий чрезмерной трудовой деятельности.

Таким образом, прокрастинация в определенной степени является препятствием к эффективному использованию человеческого капитала и также приводит к его преждевременному износу [7].

Вместе с тем в современном мире приоритеты постоянно меняются: сегодня важным для человека было одно, завтра другое. Известны крылатые фразы: «каждая бумага должна вылежаться», «не спеши выполнять приказание — его могут отменить» и т.д. Таким образом, динамичной неопределенной системе прокрастинация может в определенной степени и в определенный период быть выгодна, поскольку избавляет от необходимости в авральном режиме тратить время и силы на решение проблем и дел, которые, как показало время, оказались не нужными, второстепенными, даже невостребованными, а если и востребованными, то лишь спустя какое-то время.

Какого-то определённого подхода, гарантирующего избавление от прокрастинации, не существует. Однако существует целый ряд методик, позволяющих в большей или меньшей степени снизить уровень прокрастинации и, таким образом, повысить реальную отдачу от труда, что будет способствовать повышению удовлетворённости жизнью и избавлению от стресса. Необходимо планировать свой день и выделять время на каждую работу с учётом отдыха, возможных задержек и так далее. Стресс возникает в том числе из-за необходимости много и долго работать, постоянно помнить о большом количестве дел различной важности и срочности и постоянно стоящей проблеме выбора. В результате в каждый момент времени необходимо научиться распределять свои силы, планировать свою деятельность так, чтобы задуманное было осуществлено без чрезмерной и неэффективной траты энергии и здоровья.

Существуют различные подходы к классификации типов прокрастинации. Выделяют прокрастинацию рабочую, учебную, бытовую, глобальную, локальную, комплексную; пассивную и активную [7]. Так, например, актив-

ная предполагает откладывание дел «до последнего». Когда времени для окончания работы остается мало, человек получает выброс адреналина, повышение активности умственной деятельности, переживает мобилизацию сил, полную концентрацию. (Но не всякая мобилизация приводит к успеху, поскольку может не хватить времени на выполнение задания).

Заключение

Повышению эффективности использования человеческого капитала будет способствовать формирование у работников навыков адекватного распределения времени, постановки и достижения целей. Необходимо использование различных стимулов и методик, способствующих формированию адаптивного поведения, использование различных тренингов, программ реабилитации, способствующих устранению причин трудоголизма и прокрастинации, как факторов, негативно влияющих на эффективное использование человеческого капитала и его преждевременный физический и моральный износ.

Список источников

1. Becker G. Investment in human capital: A theoretical analysis // *Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70 (5), pp. 9-49.
2. Killinger B. *Workaholics: The respectable addicts*. New York, Simon & Schuster, 1991.
3. Libano M., Llorens S., Salanova M., Schaufeli W. Validity of a brief workaholism scale // *Psicothema*, 2010, no. 22 (2), pp. 143-150.
4. Porter G. Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers // *International Journal of Stress Management*, 2001, no. 8, pp. 147-164.
5. Schultz T.W. Investment in human capital // *American Economic Review*, 1961, vol. 51 (1), pp. 1-17.
6. Быченко Ю. Человеческий капитал // *Российский экономический журнал*, 2009, no. 11, с. 86.
7. Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // *Вопр. психологии*, 2010, no. 3, с. 121-131.
8. Горшкова Л. Оценка человеческого капитала России // *Человек и труд*, 2003, no. 3, с. 79.
9. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. *Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования*. Санкт-Петербург, Наука, 1999.
10. Матершева В.В., Чекмарев В.В. Человеческий капитал: о некоторых факторах его морального и физического износа // *Рыночные институты и конкуренция в современной экономике России: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции*. Воронеж, ИПЦ Научная книга, 2012.
11. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала // *Гуманитарные научные исследования*, 2013, no. 5. Доступно: <http://human.snauka.ru/2013/05/3033>. (дата обращения: 12.01.2016)
12. Римашевская Н. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // *Российский экономический журнал*, 2011, no. 9, с. 16.
13. Телепова Н.Н. Трудоголизм как причина психоэмоционального выгорания личности в профессиональной деятельности // *Казанская наука*, 2012, no. 2, с. 306.

FEATURES OF DETERIORATION OF HUMAN CAPITAL

Matersheva Vera Victorovna, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394006; e-mail: matersheva@mail.ru

Purpose: effective use of the human capital in modern conditions requires a solution of a number of problems connected with his premature physical wear and obsolescence. *Discussion:* the burnout syndrome and overworking are becoming increasingly important. In this article all stages of development and consequences of these processes are considered. *Results:* we demonstrate that there is a serious problem of health deterioration and threat of overworking among factory and bank employees, which concludes to deterioration of human capital in the long term.

Keywords: human capital, deterioration of human capital, overworking, burnout syndrome, procrastination, effective use of the human capital.

References

1. Becker G. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70 (5), pp. 9-49.
2. Killinger B. *Workaholics: The respectable addicts*. New York, Simon & Schuster, 1991.
3. Líbano M., Llorens S., Salanova M., Schaufeli W. Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 2010, no. 22 (2), pp. 143-150.
4. Porter G. Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 2001, no. 8, pp. 147-164.
5. Schultz T.W. 1961. Investment in human capital. *American Economic Review*, vol. 51 (1), pp. 1-17.
6. Bychenko Iu. Chelovecheskii kapital. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal*, 2009, no. 11, pp. 86. (In Russ.)
7. Varvaricheva Ia.I. Fenomen prokrastinatsii: problemy i perspektivy issledovaniia. *Vopr. Psikhologii*, 2010, no. 3, pp. 121-131. (In Russ.)
8. Gorshkova L. Otsenka chelovecheskogo kapitala Rossii. *Chelovek i trud*, 2003, no. 3, pp. 79. (In Russ.)
9. Dobrynin A.I., Diatlov S.A., Tsyrenova E.D. *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniia*. Saint Petersburg, Nauka, 1999. (In Russ.)
10. Matersheva V.V., Chekmarev V.V. Chelovecheskii kapital: o nekotorykh faktorakh ego moral'nogo i fizicheskogo iznosa. *Rynochnye instituty i konkurentsii v sovremennoi ekonomike Rossii: sbornik statei Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Voronezh, IPTs Nauchnaia kniga, 2012. (In Russ.)
11. Noskova K.A. Formirovanie, nakoplenie i razvitie chelovecheskogo kapitala. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniia*, 2013, no. 5. Available at: <http://human.snauka.ru>. (accessed: 12.01.2016) (In Russ.)
12. Rimashevskaiia N. Chelovecheskii potentsial Rossii i problemy «sbrezenia naseleniia». *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal*, 2011, no. 9, pp. 16. (In Russ.)
13. Telepova N. N. Trudogolizm kak prichina psikoemotsional'nogo vygoraniia lichnosti v professional'noi deiatel'nosti. *Kazanskaia nauka*, 2012, no. 2, pp. 306. (In Russ.)