

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПОТЕНЦИАЛА ЗА РАЗВИТИЕ НА ЛИЦАТА ЧРЕЗ ИНДЕКСА НА ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ

Ралица Пандурска¹

¹ Доцент, д-р в катедра „Човешки ресурси и социална защита“,
Университет за национално и световно стопанство, София, България
E-mail: rpandurska@unwe.bg

РЕЗЮМЕ

| | |
|---|--|
| JEL: I15, J21, J24 | Потребността от анализиране и прогнозиране на нуждата от работна сила със специфични компетентности налагат използването на подходящ индикатор за измерване степента на развитие на човешкия капитал. Сред многото измерители, които изследват различни аспекти на трудовия потенциал, се откроява индексът на човешки капитал, като носител на съпоставима и достоверна информация за това. |
| Получена: 7-11-2022 | Авторът на статията си поставя за цел да изследва приложението на индекса на човешки капитал, разработен от Световната банка, като подходящ индикатор за измерване качеството на човешкия капитал, който отчита условията за развитието на пълния капацитет на децата и превръщането им в пълноценни участници в бъдещата работната сила. |
| Приета: 11-2-2022 | |
| Публикувана: 30-12-2022 | |
| Copyright: © 2022 Пандурска, Р. | Съпоставката на равнището на индекса за човешки капитал в различните страни и анализа на факторите, които го обуславят, биха могли да послужат за провеждане на подходяща социална политика, която да подобри качеството на човешкия капитал и да послужи за идентифициране на добрите практики в страните с високи равнища на индикатора. |
| Предоставя се за възможно публикуване в свободен достъп при условията и по реда на Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). | Ключови думи: човешки капитал, индекс на човешки капитал, трудов потенциал, пригодност за заетост |
| | Цитиране: Пандурска, Р. (2022) Изследване на потенциала за развитие на лицата чрез индекса на човешки капитал. Списание „Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies“, Сдружение „Креативно пространство“, 2, с. 16 – 34. |

ВЪВЕДЕНИЕ

В съвременния живот настъпват неизбежни трансформации, които променят начина, по който работим, общуваме помежду си, прекарваме свободното си време, учим, лекуваме се, почиваме си, пътуваме или спортуваме. Поради това е необходимо нашите знания, умения и компетентности да бъдат адаптирани към тези промени, за да можем да повишим нашата пригодност за заетост и да бъдем адекватни на изискванията на работните места в условията на настъпващата Индустрия 5.0. Сред многото измерители, които се използват за оценка на човешкия капитал, се откроява индексът на човешки капитал (ИЧК) като гъвкав и всеобхватен индикатор, разкриващ не само текущото равнище на трудовия ресурс, а и неговия потенциал за развитие.

Настоящото изследване има за **цел** да представи индекса на човешки капитал като удачен и достоверен индикатор за качеството на човешкия капитал, който отчита условията за развитието и усвояването на пълния капацитет на децата и превръщането им в пълноценни участници в работната сила.

За постигането тази цел са поставени следните задачи:

1. Дефиниране на понятието „човешки капитал“, основавайки се на част от най-популярните концепции за неговата същност.
2. Представяне на индекса на човешки капитал, разработен от Световната банка.
3. На базата на данните за индекса на човешки капитал в 174 държави по света, да се направи анализ на индикатора.
4. Да се очертаят някои изводи относно необходимостта от комплексен измерител на човешкия капитал.

В статията са използвани аналитичният, индуктивният и дедуктивният метод.

Статията е направена при следните ограничения:

1. Поради това, че индексът на човешки капитал е въведен през 2018 г. в рамките на проект на Световната банка и е ревизиран през 2020 г., не са налични данни за неговото равнище през предходни периоди. Направен е анализ на неговата динамика на базата на ретроспективните данни за 2010 г., съпоставени с тези за 2020 г.
2. Изследването не засяга възможностите за извършване на инвестиции в човешки капитал, а само в изследване на индекса на човешкия капитал.
3. В статията е анализиран индексът на човешки капитал общо в страните по света, групирани по регионален принцип от Световната банка, като, поради ограничения в

обема на изследването и наличието на съпоставима информация, не е представена отделно нито една държава.

1. НЯКОИ ТЕОРЕТИЧНИ КОНЦЕПЦИИ ЗА СЪЩНОСТТА НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Човешкият капитал е един от основните производствени фактори и предпоставка за достигане на икономически просперитет и социално благополучие. В лабиринта от дефиниции на това понятие, трудно можем да се спрем на една, която да определим за универсална, тъй като всяка от тях има своя принос за оптималното разбиране на термина.

В своето изследване Гари Бекер (Becker, 1997:16) твърди, че човешкият капитал са знанията, уменията, креативността и здравето на индивида. Той възприема позицията, че човешките, финансовите и физическите ресурси представляват различни аспекти на капитала, но с тази разлика, че човекът е единственият носител на човешкия капитал и неговите умения, здраве, способности. Той не бива бъде разглеждан отделно от тях, тъй като те са в неделима цялост и само индивидът е техен носител. Бекер също така счита, че капиталът има различни разновидности (човешки, физически, финансов, социален, духовен и др.), но при човешкия капитал хората са единствените суверени притежатели на знанията, уменията, опита и способностите и е невъзможно да се разглеждат отделно от тях.

Популярна е аналогията, която прави Адам Смит между физическия и човешкия капитал (Smith, A., 2022). Той достига до извода, че както инвестициите в нови машини и модерни технологии водят до повишаване на производството и приходите на фирмата, така и инвестициите в човешки капитал водят до подобряване на неговите качествени характеристики, до ръст на производителността и повишаване на печалбата на фирмата. По правило колкото по-квалифициран е един труд, толкова по-висока производителност има той, а това е предпоставка за по-високото заплащане на работниците.

Доц. Атанас Казаков счита, че „човешкият капитал изразява натрупаните познания, опитът, придобитите умения и променената в резултат на това квалификация, в съчетание със здравния статус на носителя на тези нови свойства, неговата мотивация, талант и способност да борави с информация“ (Казаков, 2010:22)

Проф. Дулевски приема “човешкия капитал като съвкупност от възможностите и способностите на човека за извършване на определени трудови услуги срещу заплащане

или за задоволяване на определени потребности”. (Дулевски, 2012:14). Той счита още, че под „човешки капитал“ трябва да се разбира способностите на човека, чрез използването на които лицето постига определени доходи. Той посочва също, че характерна черта на човешкия капитал, която го различава от другите видове такъв, е това, че неговото формиране изисква продължително време. Това е своеобразна инвестиция в бъдещите знания, умения, компетентности, която има възвращаемост с дългосрочен характер.

Изследвайки същността и спецификата на човешкия капитал, проф. Й. Илиев счита, че „за успешните и конкурентноспособни бизнес-организации използването на човешкия капитал е основен фактор с дълготрайно значение, а не средство за краткотрайна експлоатация и максимална печалба.“ (Илиев, и кол. 2017)

Според Световната банка човешкият капитал – знанията, уменията и здравето, които хората натрупват през живота си – е основен двигател за устойчивия растеж и намаляване на бедността. (World Bank, 2021) По-добрите качествени характеристики на човешкия капитал са свързани с по-високи доходи за хората, повече приходи за работодателите и държавния бюджет, както и възможности за постигане на по- ефективна социална кохезия.

Въз основа на направените проучвания и анализ на същността и особеностите на човешкия капитал, авторът възприема тезата, че човешкият капитал обхваща знанията, уменията, компетентностите, професионалния опит, личностните характеристики, здравния и образователния статус, притежаван от лицата, на базата на които се формират техните способности за труд и възможността им за пълноценно участие в обществения живот в целия му спектър. Лицата, притежаващи по-високо равнище на тези компетенции, имат по-добра производителност на труда, а това е предпоставка за получаване на по-високи възнаграждения, адекватни на тяхната трудова ефективност и пълноценен начин на живот. Част от характеристиките на човешкия капитал са вродени (като личните качества, здравословното състояние), но друга част от тях (образование, знания, умения, компетентности, опит и др.) могат да бъдат повлияни от инвестициите, които се правят за тях от страна на държавата, семейството, корпорациите. Това са т.нар. инвестиции в човешки капитал.

Измерването на равнището на човешкия капитал е от ключова важност за оценка на напредъка на страните в това отношение и за прилагането на адекватни политики за интеграция на лицата от уязвимите групи от населението, застрашени от риск от бедност и социално изключване. Човешкият капитал има своите количествени и качествени

измерения. От количествена гледна точка се определят годините, прекарани в образователната система, продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, броя на професионалните квалификации, които е преминал индивидът и други параметри, които могат да бъдат числово измерими, разходите за неговото формиране и приходите от експлоатацията му. Оценката на качествените характеристики на човешкия капитал е доста по-сложна, тъй като доказателствата за това са отложени във времето и съдържат известна доза субективизъм. Качествата на човешкия капитал са обект на изследване от редица специалисти (Дулевски, 2012:27; Симеонова-Ганева, 2011:9 и др.), като най-популярните и често използвани методи за това са следните:

- Оценка на знанията, уменията и компетентностите на лицата чрез различни методи и инструменти;
- Анализ на съпоставима информация за качеството на образователната система, нивата на грамотност на населението, способностите за критично мислене и решаване на поставени проблеми (изследването PISA, Европейско кенгуру и др.) ;
- Анализ на данните за равнището на търсене и предлагане на труд в икономиката;
- Изследване цената на труда, работната заплата, минималното, средното възнаграждение на работниците с различни образователна степен и качество на човешкия капитал и др.;
- Данни за социалния статус и условията на живот на лицата, получени чрез статистически и социални изследвания в страните (Евростат, Международната организация по труда, Световната банка, Международната здравна организация, Европейския център за развитие на професионалното обучение и много други).
- Особено популярния метод на Минсер, основан на измерването на възвращаемостта на различните равнища на образование;
- Индекс на човешко развитие (Human development index), прилаган от ПРООН, който дава релевантна информация за равнището на бедност, продължителност на живота, качество на жизнената среда, образованието, грамотността;
- Индексът на човешкия капитал (Human capital index), разработен от Световната банка през 2018 г. и ревизиран през 2020 г., за да се отрази влиянието на Ковид 19 върху качеството на човешкия капитал в страните (World Bank, 2021, The Human Capital Index). Това е многофакторен индикатор, който позволява да се сравнят различни аспекти на човешкия капитал, поради което заслужава по-специално внимание.

2. МЕТОДОЛОГИЯ

Потребността от намиране на подходящ измерител на качествените характеристики на човешкия капитал, който да позволява да се направи достоверна съпоставка на показателя в различните страни, провокира Световната банка да положи усилия да създаде подходящ алгоритъм за това. През 2018 г., като част от Проект „Човешки капитал“, е създаден индексът на човешки капитал, който отчита усилията за постигане на благоприятна среда за развитие на потенциала на човешкия капитал в различните страни и региони. Според водещата институция в този проект – Световната банка, индексът на човешки капитал отчита усилията на страните за постигане на напредък по отношение на условията за разгръщане на пълния капацитет на децата.

Индексът измерва човешкия капитал, който едно дете, родено днес, може да очаква да постигне до осемнадесет-годишната си възраст. ИЧК отчита начина, по който здравните, социалните, образователните системи формират пригодността за заетост и производителността на труда на следващото поколение работници. Той отразява пряката взаимовръзка между публичните инвестиции в човешки капитал и качеството на човешкия капитал на страната. За пръв път въведен през 2018 г., индексът е ревизиран през 2020 г., отчитайки начина, по който пандемията от Ковид-19 и свързаното с това реструктуриране на здравните и образователните системи, се отразяват върху качеството на човешкия капитал в страните. На базата на данните за този индекс, биха могли да се вземат решения, основани на доказателствата и да се прилагат адекватни политики за повишаване нивото на компетентност на работната сила и за подобряване качеството на живот на лицата.

При разработването на ИЧК, Световната банка се е ръководила от някои изходни позиции. На първо място, това е показател, фокусиран по-скоро върху резултата, отколкото върху изходните данни. Това стимулира страните не само да инвестират повече средства за повишаване качеството на човешкия капитал, но и да се стремят да достигнат по-висока възвращаемост от направените инвестиции. В по-голямата си степен индексът е ориентиран към измерване на човешкия капитал на бъдещото поколение, а не на сегашното, върху което е въздействала предишната политическа система, управляваща във времето, когато сегашните работещи са били ученици. ИЧК дава количествена информация за състоянието на човешкия капитал през ключови етапи от развитието на лицата. Той се състои от три компонента:

1. Преживяемост на лицето от раждането до училищна възраст, измерено чрез равнището на смъртност под 5-годишна възраст.

2. Очаквани години на обучение в училище, комбинирайки информация за количеството и качество на образованието. Образованието се измерва като брой години в училище до 18-годишна възраст, като се отчитат децата, записали се в съответната година в образователната система, както и тези, които са отпаднали от нея. Качеството на образование се отчита на базата на резултатите от оценката на постиженията на учениците от проведени международни тестове.

3. Здраве. То е особено важен измерител на качеството на човешкия капитал, тъй като без него всички останали индикатори остават на заден план. Няма единен показател за измерване на здравословното състояние, затова то се измерва с помощта на два подиндикатора:

- равнище на преживяемост при възрастните, дефинирано като дял на 15-годишните, които доживяват до 60-годишна възраст. Преживяемостта при възрастните може да се тълкува като успешно преодоляване на здравни събития, които не са с летален край, които дете, родено днес, би преживяло като върастен, ако се запазят текущата норма на заболяемост. Степента на доживяване при възрастни е изчислено от Отдела за населението на ООН за 197 държави.

- степен на забавяне на растежа при децата под 5-годишна възраст. Забавянето в растежа служи като индикатор за пренаталното, бебешкото и детското здраве и дава информация за здравна среда в ранна детска възраст. Индикаторът отчита здравните рискове, които родените днес децата, вероятно ще изпитат в ранните си години и които ще имат значими важни последици за здравето и благосъстоянието им в зряла възраст.

Здравето и образованието имат своето важно значение за човека, но са трудни за количествено остойностяване. При определяне на ИЧК се използват прогнозните приходи или ползи за лицето, които то би получило от единица допълнително здравеопазване и образование, които ще повишат неговата производителност, спрямо базов вариант за най-благоприятно здраве и образование. Индексът варира между 0 и 1, което означава, че страна, в която дете, родено днес, може да очаква да постигне максимално добро здраве без спиране на растежа и 100 % преживяемост при възрастни) и използване на пълния образователен капацитет (поне 14 години ефективно учене до 18-годишна възраст), ще получи стойност на ИЧК, равен на 1. Индекс в размер на 0,70 показва, че производителността като бъдещ работник на едно дете, родено днес, е с 30%

по-ниска от тази, която би могло да има, ако е постигнало максимално ефективно образование и здраве (World Bank, 2018).

Според методологията на Световната банка за определяне Индекса на човешкия капитал, той може да бъде изчислен по следната формула (World Bank, 2021):

$$\text{ИЧК} = S \times E \times H \quad (1)$$

където:

S – преживяемост на лицето от раждането до училищна възраст, измерено чрез равнището на смъртност под 5-годишна възраст

E – образование, изразяващо се в очаквани години на обучение в училище

H – равнище на здравословното състояние на лицата

За да се получи достоверна информация за ИЧК, неговите компоненти първо трябва да се преобразуват с определени тегла в зависимост от приноса им в производителността на труда, приемайки, че са налице максимална степен на образование и здраве. При определяне на показателя преживяемост се счита, че децата, които не доживеят до 5-годишна възраст, няма как да станат възрастни. В резултат на това очакваната бъдеща производителност на дете, родено днес, се намалява с коефициент, равен на процента на преживяемост, спрямо нормалната норма на всички деца за това.

$$S = \frac{1 - D < 5}{1} \quad (2)$$

където:

D < 5г. – равнище на смъртност на лицата под 5-годишна възраст

Нормата за цялостно висококачествено образование съответства на лицата, прекарвали 14 години в образователната система и постигнали резултат от проведени тестове над 625 точки. Интерпретацията на промяната в относителната производителност в следствие на образованието е доста сложна и нееднозначна, но в тази методология е заложено схващането, че една допълнителна година, прекарана в училище, повишава приходите с около 8 на сто. Параметърът $\emptyset = 0,08$ измерва

възвръщаемостта от една допълнителна година в училище и се използва за преобразуване на разликите в адаптираните към ученето години в училище между страните в разлики в производителността на работниците.

$$E = e^{\emptyset [EYS \times (HTS: 625) - 14]} \quad (3)$$

където:

e – равнище на образованието

\emptyset – нормата на възвръщаемост на една допълнителна година в училище. Тя се приема се за 0,08

EYS – очаквани години в училище

HTS – резултати от хармонизираните тестове

За да добием по-ясна представа от този индекс, можем да изчислим, че дете, което е прекарало само осем години в образователната система до 18-годишната си възраст, вместо изискуемите 14, ще има с 48 на сто по-ниска продуктивност от друго, което е посещавало училище през пълния период, който се изисква.

По отношение на здравето, неговото значение за производителността на лицата се измерва с равнището на икономическата възвращаемост от по-доброто здравословно състояние на отделните индивиди. Тук липсва някакъв универсален показател, измерващ как различните аспекти на здравето се отразяват върху промяната на производителността на труда. Най-често се използват прокси (proxі) индикатори, като например височината на възрастното лице (adult height), тъй като тя може да бъде обективно измерена и в известна степен отразява кризите в здравословното състояние в детството и юношеството. Счита се, че един сантиметър повишаване на ръста води до 3,4% по-висока производителност.

Налице е взаимовръзка между различните прокси показатели за здраве, включени в ИЧК. Установена е зависимост между забавянето на развитието на децата и развитието на лицата в зряла възраст, заедно със свързаните с това здравословни и когнитивни дефицити.

Приносът на здравето към производителността се изразява спрямо показателя за пълно здраве, дефиниран като липса на забавяне на растежа и 100 процента доживяване до възрастни.

$$H = e^{(\gamma ASR \times (ASR - 1) + \gamma St \times (NSR - 1))/2} \quad (4)$$

e - равнище на здравословното състояние

γ ASR - степен на преживяемост при възрастните, равняваща се на 0,65

γ St – степен на забавяне на растежа, равняваща се на 0,35

NSR – равнище на незабавяне

За сравнение с базовия вариант, при който няма никакво забавяне в растежа, в страна, където процентът на забавяне на растежа е 30 на сто, лошото здраве намалява производителността на работниците с $30 \times 0,34$ на сто или 10,2 процента. При базовия вариант приемаме, че е налице 100 % преживяемост при възрастните, а лошото здраве намалява производителността на работниците с $30 \times 0,65$ на сто или 19,5 процента, ако процентът на преживяемост при възрастни е 70 на сто. Средната стойност на двете оценки за ефекта на здравето върху производителността се използва при определяне на ИЧК.

Тези параметри се използват за измерване на елементите на ИЧК и техния принос към производителността ($\emptyset = 0,08$ за училище, γ СПВ = 0,65 за преживяемост при възрастни и γ забавяне на растежа = 0,35). Относителните тегла на тези компоненти са едни и същи в различните страни, за да може да се постигне съпоставимост на информацията.

3. АНАЛИЗ НА ИНДЕКСА НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ ПРЕЗ 2020 г. ПО ДАННИ НА СВЕТОВНАТА БАНКА

Световната банка разработва ИЧК за общо 174 страни от следните региони: Източна Азия и Тихия океан, Европа и Централна Азия, Латинска Америка и Карибите, Средния Изток и Северна Африка, Северна Америка, Южна Азия и Суб-Сахарска Африка. За да се изследва динамиката на показателя, той се изчислява в ретроспекция въз основа на наличните данни за 2010 г. Тъй като за някои от индикаторите няма информация за предишните периоди във всички страни, ИЧК за 2010 г. е изчислен само за 103 държави, като Световната банка не разполага с информация за страните от целия регион Южна Азия, както и за отделни държави в другите региони. ИЧК в тези региони, както и промяната в неговите стойности за десет годишен период могат да бъдат разгледани на Таблица 1:

Таблица 1:

Регионален индекс на човешки капитал през 2020 г., съпоставен с 2010 г.

| ИНДИКАТОР | ИЗТОЧНА АЗИЯ И ТИХИЯ ОКЕАН | | ЕВРОПА И ЦЕНТРАЛНА АЗИЯ | | ЛАТИНСКА АМЕРИКА И КАРИБИТЕ | | СРЕДНИЯТ ИЗТОК И СЕВЕРНА АФРИКА | | СЕВЕРНА АМЕРИКА | | ЮЖНА АЗИЯ | | СУБ-САХАРСКА АФРИКА | |
|---|----------------------------|--------|-------------------------|-------|-----------------------------|-------|---------------------------------|-------|-----------------|--------|-----------|-------|---------------------|--------|
| | 2020 | Δ 2010 | 2020 | Δ2010 | 2020 | Δ2010 | 2020 | Δ2010 | 2020 | Δ2010 | 2020 | Δ2010 | 2020 | Δ2010 |
| ИЧК Компонент 1: Преживяемост | | | | | | | | | | | | | | |
| Възможност за доживяване до 5-годишна възраст | 0,98 | 0,004 | 0,99 | 0,002 | 0,98 | 0,004 | 0,98 | 0,003 | 0,99 | 0,001 | 0,96 | - | 0,93 | 0,022 |
| ИЧК Компонент 2: Образование | | | | | | | | | | | | | | |
| Очаквани години в училище | 11,9 | 0,651 | 13,1 | 0,176 | 12,1 | 0,351 | 11,6 | 0,458 | 13,3 | 0,440 | 10,8 | - | 8,3 | 0,862 |
| Хармонизирани резултати на тестове | 432 | -3,659 | 479 | 1,002 | 405 | 8,001 | 407 | 0,443 | 523 | -5,769 | 374 | - | 374 | -5,106 |
| ИЧК Компонент 3: Здраве | | | | | | | | | | | | | | |
| Степен на преживяемост на лицата от 15 до 60 г. | 0,86 | 0,013 | 0,90 | 0,020 | 0,86 | 0,013 | 0,91 | 0,015 | 0,91 | 0,02 | 0,84 | - | 0,74 | 0,082 |
| Дял на децата под 5г. без изоставане в растежа | 0,76 | 0,048 | 0,90 | 0,048 | 0,85 | 0,051 | 0,82 | 0,034 | - | - | 0,69 | - | 0,69 | 0,070 |
| Индекс на човешки капитал 2020 | 0,59 | - | 0,69 | - | 0,56 | - | 0,57 | - | 0,75 | - | 0,48 | - | 0,40 | - |

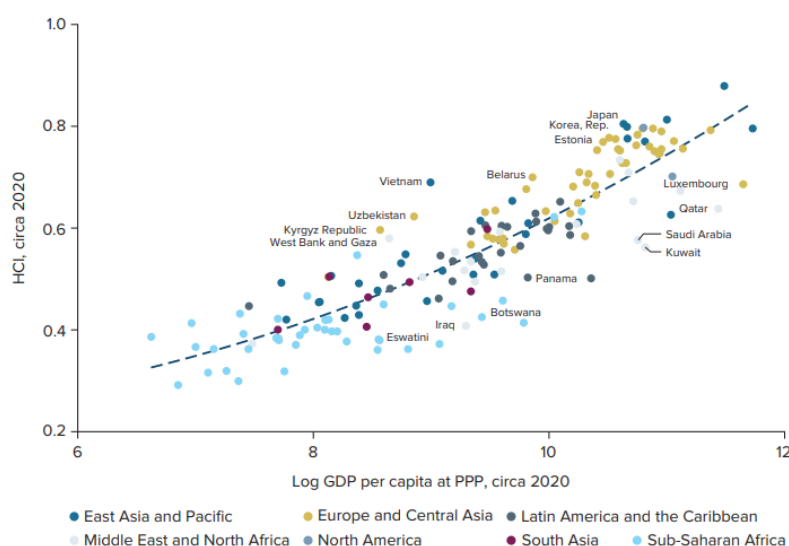
Източник: Таблицата е направена на базата на изчисления на Световната банка, базирани на актуализацията на индекса на човешкия капитал за 2020 г., както и въз основа на собствени калкулации.

Забележка: Таблицата отчита средните стойности на компонентите на ИЧК, както и общия индекс на човешкия капитал по региони на групата на Световната банка. Обобщени данни за динамиката на общия ИЧК в регионите не са налични — не е налична информация.

В регионално отношение ИЧК е най-висок в Северна Америка, където достига 0,75, следвана от Европа и Централна Азия (0,69) и Източна Азия и Тихия океан (0,59). Средния Изток и Северна Африка имат почти същия индекс като Латинска Америка и Карибите - съответно 0,57 и 0,56. Най-ниско е равнището на индекса в Южна Азия (0,48) и Суб-Сахарска Африка (0,40). Тази тенденция е налице в почти всички индикатори на ИЧК и техните поиндикатори. Това в голяма степен потвърждава хипотезата, че степента на развитие на икономиката предопределя нивото на ИЧК, тъй като развитите в икономическо отношение държави разполагат с възможности да провеждат ефективна политика за подобряване качеството на човешкия капитал във всичките му измерения – преживяемост, образование, здраве. Поради липсата на натрупана информация за стойността на ИЧК и всички негови под-индикатори в разгледаните региони в ретроспективен план е трудно да се направят релевантни изводи за неговата динамика във времето, но бихме могли да кажем, че почти всички региони бележат напредък по отношение на равнището на ИЧК спрямо 2010г.. Изключение прави единствено показателя „хармонизирани резултати на тестове“, при който се наблюдава

регрес в три от регионите – Източна Азия и Тихия океан, Северна Америка и Суб-Сахарска Африка. Интересно е да се отбележи, че именно Суб-Сахарска Африка бележи най-голям ръст по отношение на останалите четири показателя - „възможност за доживяване до 5-годишна възраст“ (0,022), „очакван брой години в училище“ (0,862), „степен на преживяемост на лицата от 15 до 60 г.“ (0,082) и „дял на децата под 5 г. без изоставане в растежа“ (0,070), което се дължи на ниската изходна база на региона през 2010 г.

Световната банка изчислява ИЧК за общо 174 страни, като ги ранжира по равнище на индекса от най-ниския към най-високия. Индексът на човешки капитал за 2020 г. е представен на фигура 1.



Фиг. 1. Индекс на човешки капитал през 2020 г.

Източник: World Bank. 2021. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1552-2.

Страните са разделени в шест групи (клъстера) в зависимост от равнището на ИЧК – до 0,40, между 0,40 и 0,50, между 0,50 и 0,60, между 0,60 и 0,70, между 0,70 и 0,80 и над 0,80, като за всяка от тях са дадени средните, минималните и максималните стойности на индекса. Средното равнище на ИЧК в страните е 0,56, което може да се интерпретира, че дете, родено днес, би могло да достигне едва 56 на сто от капацитета на пълната си производителност като възрастен работник.

Страната с най-нисък ИЧК е Централноафриканската република – едва 0,29, което означава, че дете, което е родено днес, ще има шанса да развие 29 на сто от трудовата си

продуктивност, когато стане възрастен. Това е една от най-бедните държави в света, което се отразява на равнището на този показател и доказва пряката връзка между икономическото благосъстояние на страната и степента на развитие на човешкия капитал. Страните в първата група са общо 24 и освен ЦАР включва Чад, Южен Судан, Нигерия, Мали, Либерия и други страни от Южна Африка с ИЧК между 0,29 и 0,39, което е далеч под средната норма в света.

Втората група включва 36 страни от Азия и Африка. Показателят в тях варира между 0,40 и 0,50. Страните с най-ниско ниво на ИЧК са Замбия, Камерун, Афганистан, Бенин, а с най-високо – Камбоджа, Кирибати, Индия, Египет. Прави впечатление присъствието на Индия в тази група на ниски нива на ИЧК, което се дължи на силното класово разслоение в страната, където са концентрирани относително малък дял на богати и образовани хора, които допринасят за икономическия просперитет на страната, но голямата маса от хора са необразовани и имат ограничен трудов потенциал, поради което индексът е на незадоволително равнище.

Третата група включва 49 държави, в които индикаторите са между 0,50 и 0,60. Сред страните с най-ниски равнища на индикатора са Гвиана, Панама, Доминиканската република и Мароко (0,50), а сред най-високите – Колумбия, Аржентина, Тринидад и Тобаго, Санта Лусия, Уругвай (0,60). В тази група се намират и някои европейски страни с по-слабо развити икономики – Северна Македония (0,56), Косово и Грузия (0,57), Босна и Херцеговина, Молдова и Румъния (0,58).

В четвъртата група се намират 29 страни, включително и България, с много разнородно местоположение и степен на икономическо развитие. Сред държавите с нисък ИЧК са Перу, Оман, Тайланд, Малайзия и България (0,61), а с най-висок в тази категория – Русия, Унгария, Люксембург (0,68), Виетнам и Гърция (0,69). Интересно е присъствието на една от най-богатите държави в Европа, която има най-висок БВП на глава от населението - 81 660 евро за 2020 г. (Eurostat, Real GDP per capita), а именно Люксембург. Причината за това може да се търси в предположението, че там човешкият капитал все още не е достигнал своя потенциал, който би могъл да развие, поради национални особености, липса на инвестиции и целенасочена държавна политика за насърчаване неговото развитие и др.

Петата група обхваща 28 страни, повечето от които европейски, в които ИЧК варира между 0,70 и 0,80. Страните с най-нисък индекс в тази група са Беларус и САЩ (0,70), следвани непосредствено от Литва, Латвия, Малта и Хърватска (0,71). Страните с

най-високи показатели в тази група са Нова Зеландия, Естония, Великобритания (0,78), следвани от Нидерландия и Ирландия (0,79).

Най-малката шеста група е много хетерогенна и обхваща 8 страни от Европа, Азия и Северна Америка, като това е групата на държавите с най-високи нива на ИЧК – 0,80 и над тази стойност. Швеция, Макао, Финландия, Канада, Южна Корея и Япония имат индекс 0,80, Хонг Конг е със стойност на ИЧК 0,81, а безспорен фаворит е Сингапур с индекс 0,88. Икономическите показатели в тези страни са много благоприятни за извършване на инвестиции в човешки капитал и това са държавите, които са първенци по отношение на иновациите и използването на нови технологии. Това е още едно доказателство, че по-големите разходи за образование, здравеопазване, насърчаването на заетостта и активния начин на живот в тези държави водят до подобряване на човешкия капитал в тези държави.

4. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕТО И ПО-ШИРОКИТО ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИНДЕКСА ЗА ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ

Въз основа на направения анализ на данните на Световната банка за индекса на човешки капитал в страните по света, можем да достигнем до следните по-важни изводи:

Първо: ИЧК е изключително необходим комплексен показател, един от многото използвани индикатори на трудовия и социалния потенциал на лицата, който дава измерима и съпоставима информация за постигнатата благоприятна среда за разгръщане на потенциала на човешкия капитал в световен, регионален, национален и териториален аспект.

Второ: Той отчита усилията на 174 страни за постигане на напредък за разгръщане и усвояване на пълния капацитет на децата, който те биха могли да развият като възрастни. Колкото по-високо е равнището на индекса, толкова по-благоприятна и подкрепяща е средата за децата, прекарвали поне 14 години в образователни институции.

Трето: Индексът отразява и състоянието на здравната, социалната, образователната, културната политика в страните и е израз на положените усилия за възпитание на децата и формирането им като пълноценни личности в обществото.

Четвърто: Качествените характеристики на човешкия капитал днес са резултат от положените усилия за образование, възпитание и подготовка за пригодност за заетост

на децата в миналото. Резултатите от направените инвестиции в човешки капитал се проявяват с лаг във времето.

Пето: В регионално отношение ИЧК е най-висок в Северна Америка, където достига 0,75. Най-ниско е равнището на индекса в Южна Азия (0,48) и Суб-Сахарска Африка (0,40). В голяма степен равнището на този показател се предопределя от степента на икономическо развитие в държавите, поради по-големите възможности за провеждане на ефективна политика за подобряване качеството на човешкия капитал чрез по-високи инвестиции в него.

Шесто: Ретроспективният регионален анализ на ИЧК сочи, че навсякъде и по всички показатели той бележи напредък спрямо 2010 г., с изключение на Източна Азия и Тихия океан, Северна Америка и Суб-Сахарска Африка, при които има регрес по отношение на индикатора „хармонизирани резултати на тестове“.

Седмо: В териториално отношение индексът на човешки капитал е най-нисък в Централноафриканската република (0,29), тоест децата, родени днес в тази страна ще имат възможността да развият най-малка част от своя трудов капацитет – едва 29%. Страните с най-високи стойности на ИЧК са Швеция, Макао, Финландия, Канада, Южна Корея, Япония, Хонг Конг с ниво на показателя около 0,80, а Сингапур е лидер в това отношение със стойност на индикатора 0,88.

Осмо: На базата на направения сравнителен анализ на страните по света, е налице ясна корелация между икономическото развитие и равнището на ИЧК в страните. С много малки изключения държавите, които имат силни икономики, високи доходи и БВП, индексът на човешки капитал е с оптимални стойности. Това се дължи на ефективността на извършените инвестиции и усилията за развитие на потенциала на децата, за да се превърнат в качествена работна сила в бъдеще.

Препоръките, които бихме могли да отправим за бъдещото използване на ИЧК, са свързани с:

Първо: Определянето на ИЧК е особено важно, защото той носи информация за бъдещия трудов потенциал, който ще развият сегашните подрастващи деца. Поради това всяка икономическа и социална политика, която се провежда в това отношение, трябва да бъде придружена от задълбочена оценка на въздействието, за да се прецени нейната ефективност не само в текущия момент, а и в бъдеще.

Второ: На базата на този показател би могло да се прогнозира състоянието на бъдещата работна сила и потребността от работници с определени дефицитни професии.

Дефинирането на професиите, в които ще се изпитва недостиг на работна сила в бъдеще ще облекчи системите за образование и професионална квалификация, които ще имат достатъчен хоризонт, за да могат да подготвят квалифицирани кадри, които да компенсират този дефицит и да заемат свободните работни места.

Трето: Би било добре анализът на равнището и динамиката на ИЧК да послужи при разработване на активната политика по заетостта в страните, защото по този начин ще се добие информация за бъдещия трудов и социален потенциал, с който страната разполага. Така ще могат да се планират по-добре ресурсите за обучение, квалификация, преквалификация, разкриване, запазване и модифициране на работните места и адаптиране на бъдещите работници към изискванията към качеството на работната сила в бъдеще.

Четвърто: Изучаването на добрите практики в страните с високи нива на ИЧК би могло да послужи за тяхното адаптиране и прилагане в държавите, които изоставят по отношение на качеството на човешкия капитал. Това ще спомогне за подобряване качеството и ефективността на инвестициите в човешки капитал и би могло да доведе до повишаване на тяхната възвращаемост. Това е един от лостовете, чрез които развиващите се страни биха могли да компенсират изоставането си и да постигнат по-голям икономически и социален напредък.

Пето: Колкото по-рано се извършат инвестициите в човешки капитал от страна на държавата, корпорациите и семействата, толкова по-ефективна би била тяхната възвращаемост, тъй като лицата имат по-дълъг хоризонт пред себе си, в който да се възползват от натрупаните знания, умения, компетенции, професионален опит и др. В този смисъл е препоръчително да се насърчат усилията за подобряване качествата на човешкия капитал още от най-ранна възраст на децата, за да се извърши превенция на изоставането в тяхното развитие и пълноценна интеграция в обществото.

Шесто: Внимателното проучване на индекса на човешки капитал и неговото популяризиране сред институциите, които провеждат социална политика, както и сред изследователите на социалните проблеми, би довело до предлагането на адекватни и своевременни решения в трите проекции на този показател – преживяемост, здраве и образование. Изоставането в някои от техните компоненти е нежелателно и би било много трудно да се компенсира с по-големия напредък на останалите. Например последствията от ниските нива на вероятността за доживяване до 5-годишна възраст на децата не могат да бъдат преодолен нито с по-продължително образование, нито с по-

добро представяне на международните тестове, тъй като тези индикатори следват детската преживяемост.

Седмо: Съвременният свят, в която живеем, налага нови стандарти за качеството на човешкия капитал и това е сериозно предизвикателство пред социалните политики, които водят държавите. Те трябва да адаптират здравните, образователните, осигурителните си системи към по-високата продължителност на живота и необходимостта от по-честа смяна на професиите, в които ще бъде заета бъдещата работна сила. Това е свързано с по-големи социални разходи, които трябва да бъдат предвидени от държавите, за да осигурят по-големи възможности за разгръщане на пълния потенциал на лицата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Светът, в който живеем, е изключително динамичен и променя бързо досегашните ни представи за работа, кариера, взаимоотношения между хората. Досегашният подход, ориентиран към печалбите на фирмата и разглеждащ работника единствено като производствен фактор, бързо губи своята състоятелност и отстъпва място на схващането, че човекът е във фокуса на икономиката и основен фактор на общественото развитие. Напредъкът в цифровите технологии, в съчетание с други базови технологии, променя начинът на изследване, разработване, произвеждане и реализиране на пазара и генериране на стойност от продуктите и свързаните услуги (Антонова, Иванова, 2021:61).

Доброто здравословно състояние и ефективното образование са предпоставка за по-висока производителност и подобряване на трудовия потенциал на лицата. Изследването и прогнозирането на качествените характеристики на работната сила налага търсенето на подходящ индикатор за степента на развитие на човешкия капитал. Сред множеството измерители, които се използват, индексът на човешки капитал се откроява като универсален, гъвкав и всеобхватен индикатор, който е носител на достоверна информация за както за настоящото състояние на човешкия капитал, така и за вероятността за развитие на неговия бъдещ трудов потенциал. Не са редки случаите, когато знанията, уменията, способностите и компетентностите са единствения актив, с който разполагат хората, особено тези с ниски доходи и поради това е критично важно

страните да полагат усилия за преодоляване на неравенствата и да търсят подходящи инструменти и механизми за инвестиции в човешки капитал.

REFERENCES

1. Antonova, K., Ivanova, P. (2021) Robotization and Artificial Intelligence – A New Model of Cooperation and / or Interaction Between Machines and People in the Workplace. Journal "Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies", Creative Space Association, 1, pp. 60 – 76.
2. Becker, G. (1993) Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education. The University of Chicago press, 3th edition.
3. Dulevski, L. (2012) Evaluation of Human Capital: Approaches and Solutions. Yearbook of UNWE, pp. 11-60.
4. Dulevski, L. (2021) Choveshki kapital i investitsii. Industrialni otnosheniya i obshtestveno razvitie, 2, pp. 1-9.
5. Eurostat. (2022) Real GDP per capita. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table / (Accessed 26 November 2022).
6. Iliev, Y., Masaldzhyska St. (2017) Razvitiето na choveshki kapital v biznes-organizatsiite i savremennoto upravlenie na choveshkite resursi. sp. Ikonomicheska misal, 4, pp. 33-45.
7. Kazakov, At. (2010) Human Capital: Conception Frame and Functional Methodology. Research Papers. University of National and World Economy, 1, pp. 7-52.
8. Simeonova-Ganeva, R. (2011) Izmervane na choveshkiya kapital v iekonomikata. Prilozheniya za Balgariya, Statistika 3-4/2011, pp. 8-30.
9. Smith, A. (2022) The wealth of nations, Iztok-Zapad publ.
10. World Bank. (2018) Methodology for a World Bank Human Capital Index. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30466> (Accessed 26 November 2022).
11. World Bank. (2020) The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (Accessed 26 November 2022).

RESEARCH OF THE POTENTIAL OF PERSONS THROUGH HUMAN CAPITAL INDEX

Ralitza Pandurska

ABSTRACT

The necessity to analyze and forecast the need for workforce with specific competencies leads to using an appropriate indicator to measure the degree of human capital development. Among the many indicators that examine different aspects of labor potential, the human capital index stands out as a carrier of comparable and reliable information about it.

This article aims to present the human capital index, developed by the World Bank, as a suitable indicator for measuring the quality of human capital, which takes into account the conditions for developing the children's full capacity and their transformation into full-fledged participants in the future workforce.

The comparison of the level of HCI in different countries and the analysis of the factors that determine it could serve to conduct an appropriate social policy that would improve the quality of human capital and serve to identify good practices in countries with high levels of the index.

Keywords: human capital, human capital index, labor potential, employability