

ФРОЛКОВА Е.С., ст. гр. МВД-11

Науч. рук.: Кобзева Е.В., доц., к.э.н.,

Донбасский государственный технический университет,

г. Алчевск

“ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ” – ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Рассмотрены основные положения концепции человеческого капитала, человеческий капитал и проблема распределения доходов в экономике, инвестиции в человеческий капитал.

Актуальность. Последние полтора - два десятилетия управленческой науки прошли под двумя знаменами: “инновации” и “человеческие ресурсы”. Это время можно охарактеризовать усложнением внешней организационной среды, резким возрастанием темпов ее изменения и ужесточением конкуренции на мировых рынках. Из всех организационных ресурсов именно “человеческий ресурс” или “человеческий потенциал” стал ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. “Человеческий фактор” стал рассматриваться как объект инвестиций, поэтому нуждается в постоянном изучении и применении нововведений.

Цель исследования. Рассмотреть и проанализировать человеческий капитал и его роль в современной экономике.

Основная часть. С увеличением роли научно-технического прогресса в экономике изменилось отношение западных экономистов-классиков к проблемам воспроизводства рабочей силы. Центр внимания ученых сфокусировался на проблемах создания качественно новой рабочей силы.

Оформление теории человеческого капитала приходится на конец 50-х и начало 60-х годов в США. На правах особого раздела она вошла во все западные учебники по экономике. У истоков ее стояли известные американские экономисты, представители так называемой «чикагской школы», – лауреаты Нобелевской премии Теодор Шульц и Гэри Беккер, Бартон Вейсброд, Джордж Минцер, Ли Хансен. Позднее значительный вклад в ее разработку внесли Марк Блауг, С. Боулс, Йорам Бен-Порэт, Ричард Лэйард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и другие.

Центральная методологическая установка «чикагской школы» человеческого капитала – объяснять экономические процессы на основе принципа максимизирующего поведения индивидуумов – перенесена на самые различные сферы вне рыночной деятельности человека. При этом упор делается на количественном анализе. Концепция “чикагской школы” предполагает, что вложения средств в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе – ради получения больших доходов в будущем.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной

работы в течение жизни, а также более высокая оценка нерыночных видов деятельности.

К затратам на производство человеческого капитала (к инвестициям в человеческий капитал) относятся:

1) прямые затраты, в том числе плата за обучение и другие расходы на образование, смена места жительства и работы;

2) упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;

3) моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых.

Под человеческим капиталом понимаются знания, навыки и способности человека, которые содействуют росту его производительной силы. Человеческий капитал, - как определяют его большинство экономистов, - состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг [1].

Человеческий капитал может принимать различные формы. В целом любые приобретенные навыки, знания или даже информация, которые помогут человеку повысить производительность и таким образом больше заработать, могут рассматриваться как одна из форм человеческого капитала. Типичными формами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности:

1. Образование. Оно может состоять и в получении формального высшего образования, и в последующем продолжении его, и в посещении вечерних курсов по повышению, к примеру, компьютерной грамотности. Образование в различных его видах является главным из направлений деятельности по инвестированию в человеческий капитал, поскольку требует значительных затрат времени и средств.

2. Обучение. Оно может быть профессиональным, т.е. направленным на приобретение знаний и навыков в области профессиональной деятельности, или специальным, нацеленным на приобретение особых умений. Оно может проводиться как в процессе работы (ученичество), так и в отрыве от нее - на специальных курсах. Обучение также может подразделяться на общее (повышение уровня грамотности) и специальное (навыки для определенного вида работы или учреждения). Обучение также составляет большую часть инвестиций в человеческий капитал.

3. Миграция и поиск работы. Миграция рабочей силы рассматривается как инвестиция в человеческий капитал, поскольку переезд из места с низкими заработками в тот район, где они высокие, ведет не только к повышению заработка, но и к лучшему использованию умений человека. Поиск работы считается вложением капитала, поскольку требует значительных усилий и определенных затрат на сбор информации о рынке

труда.

4. Здравоохранение и питание. Различного рода услуги по охране здоровья и организации питания также представляют собой капиталовложение, поскольку они увеличивают отдачу от труда, снижая заболеваемость и смертность, и помогают сохранить здоровье и, соответственно, увеличить длительность продуктивного периода жизни.

Предприятие может осуществлять почти все вышеперечисленные формы инвестиций, за исключением разве что миграции. Оно может оплачивать общее и специальное обучение сотрудников, медицинскую страховку, питание в обеденный перерыв, посещение бассейнов и спортклубов [2].

Выводы. Таким образом, человеческий капитал является важнейшей составной частью современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом.

Человеческий капитал формируется с помощью инвестиций в него. Под инвестициями в человеческий капитал понимаются все затраты на персонал предприятия. Главным доводом в пользу таких капиталовложений является то, что затраченные средства могут окупиться за счет увеличения производительности труда и таким образом быть оправданными. На предприятии инвестиции в человеческий капитал приводят к росту прибыли предприятия за счет роста качества человеческого капитала.

Украина все больше интегрируясь в цивилизационные мирохозяйственные отношения, неизбежно подходит к необходимости социально-экономической парадигмы развития, где человек становится не просто средством, фактором экономического роста, но также его главной целью и ценностью.

Библиографический список

1. Николаева И.П. Экономическая теория / И.П. Николаева. – М.: Финстатинформ, 2002. - 227 с.
2. Кашин В.И. Реальный сектор экономики / В.И. Кашин // Ремедиум. 2005. - №4. - 156 с.