

Аннин С.А.

Ишмаева О.В.

ОГБПОУ «Димитровградский технический колледж», город Димитровград,  
Ульяновская область

### Формирование человеческого капитала.

В статье рассмотрены особенности и подходы к классификации видов человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий потенциал, инновации, инвестиции.

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. Все это потребовало поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности. Из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» или «человеческий потенциал» стал ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации.

В современных рыночных условиях «Человеческий капитал» стал рассматриваться как объект инвестиций не менее, а, быть может, и более важный, чем заводы, оборудование, технологии и т.п. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.

Человеческий капитал — это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Все развитые страны инвестируют огромные средства в человеческий капитал. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.

В экономической литературе понятие человеческого капитала рассматривают в широком и в узком смысле. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе»[1]. В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

В «Экономической энциклопедии» человеческий капитал определяется как «особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие

воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт»[5].

Для более полной и развернутой характеристики человеческого капитала используют функциональный подход. Принцип функциональности определения характеризует явление не только с точки зрения его внутренней структуры, но с точки зрения его функционального предназначения, конечного целевого использования.

Поэтому человеческий капитал — это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это накопленный запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту заработков (доходов) работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.[2]

Особенности человеческого капитала:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя — живой человеческой личности;
- независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

В экономической литературе существует несколько подходов к классификации видов человеческого капитала. Виды человеческого капитала можно классифицировать по элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал. Например, выделяют следующие его составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

С точки зрения характера содействия экономическому благосостоянию общества различают потребительский и производительный человеческий капитал. Потребительский капитал создает поток услуг, потребляемых непосредственно, и, таким образом, содействует общественной полезности. Это может быть творческая и образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении потребителю таких потребительских услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способов их удовлетворения.

Производительный капитал создает поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности. В этом случае имеется в виду научная и образовательная деятельность, имеющая непосредственное практическое применение именно в производстве (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов). Следующим критерием классификации видов человеческого капитала является различие между формами, в которых он воплощается.[3]

1. Живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке.
2. Неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах.
3. Институциональный капитал состоит из живого и неживого капитала, связанного с производством услуг, удовлетворяющих коллективные нужды общества. Он включает в себя все правительственные и неправительственные институты, которые содействуют эффективному использованию двух типов капитала (образовательные и финансовые учреждения).

По форме обучения сотрудников на рабочем месте можно выделить специальный человеческий капитал и общий человеческий капитал. Специальный человеческий капитал включает навыки и знания, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В отличие от специального человеческого капитала, общий человеческий капитал представляет собой знания, которые могут быть востребованы в различных сферах человеческой деятельности.

Основным фактором существования и развития человеческого

капитала являются инвестиции в человеческий капитал.

Человеческий капитал — это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.[4]

Функционируя подобно физическому, человеческий капитал имеет некоторые фундаментальные отличия, главное из которых заключается в его неотделимости от личности своего носителя. Как следствие, на рынке устанавливаются только цены за «аренду» человеческого капитала (в виде ставок заработной платы), тогда как цены на его активы отсутствуют. Это серьезно усложняет анализ. Во-вторых, человеческий капитал способен повышать эффективность деятельности, как в рыночном, так и вне рыночного секторе и доход от него может принимать как денежную, так и неденежную формы.

Сегодня для решения проблемы формирования и развития человеческого капитала России имеются все возможности. С одной стороны, есть объект инвестирования: хорошо известные в мире научные школы; развитая система образования; высокая готовность населения, особенно молодежи, к самосовершенствованию о чем свидетельствуют высокие конкурсы в высшие учебные заведения; сложившаяся сфера здравоохранения. С другой стороны, финансовая ситуация последних лет создает возможность роста инвестиций в так называемую социальную сферу (сферу производства человеческого капитала).

Список

литературы:

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 2009, С.44.
2. Мировая экономика и международные отношения, 2011, №12, С.42.
3. Полищук Е. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации. – Ижевск 2005-150 с.
4. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина
5. Экономическая энциклопедия. М., 1999, С.275.
6. [http://www.gks.ru/bgd/regl/b10\\_13/IssWWW.exe/Stg/d6/26-15.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_13/IssWWW.exe/Stg/d6/26-15.htm)