

УДК 519

С.С.КОВАЛЕНКО

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

Рассматривается формирование теории человеческого капитала и его влияние на развитие современной социально-ориентированной экономики.

На современном этапе происходит изменение парадигмы экономического развития, основанной на развитии знаний и информационных технологий. Формируется новая система управления экономикой, подразумевающая высокий уровень социально-экономического развития. Важным фактором управления социально-ориентированной экономикой является категория человеческого капитала.

Предпосылкой использования категории «человеческий капитал» в экономической науке были работы [1, 2]. В XVII в. родоначальник английской политэкономии В.Петти впервые дал денежную оценку способностей человека: «Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством, имуществом или запасом страны и что является результатом труда, не считалось бы чем-то отличающимся от живых действующих сил, а оценивалось бы одинаково...» [1]. В XVIII в. А.Смит дал определение первым элементам теории человеческого капитала: «Формирование способностей к труду, а также содержание их владельца на протяжении его воспитания, образования или ученичества всегда требует истинных затрат, которые являются основным капиталом, как бы реализующимся в его личности» [2].

Теория человеческого капитала, как и само понятие «человеческий капитал», возникла в начале 60-х годов XX ст. благодаря известным западным ученым-экономистам Т.Шульцу, Г.Беккеру, Л.Туроу [3-5]. Возникновение интереса к понятию «человеческий капитал» обусловлено:

- общей закономерностью развития современной науки, вниманием ученых к исследованию проблем человека;
- признанием того, что творческий потенциал человека, развитие высококвалифицированной рабочей силы является эффективным способом достижения экономического роста.

В теории человеческого капитала, для развитой рыночной экономики, обычно предполагается, что менее 1/3 доходов от полученного конкретным человеком образования получает сам человек, а остальные 2/3 получает общество. В течение профессиональной жизни специали-

ста затраты на его образование окупаются в среднем в пять - десять раз.

Для оценки роли и места человека в экономической системе общества в различные периоды времени использовались такие понятия, как рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий фактор, трудовой потенциал.

Понятие «рабочая сила» впервые использовал Д.Рикардо для обозначения человека в процессе трудовой деятельности, его способности к труду [6]. В обосновании своей трудовой теории К.Маркс определяет рабочую силу как «совокупность физических и духовных способностей, которыми владеет организм, живой человек и которые он использует, когда производит определенные потребительские ценности» [7]. Концентрация исследований К.Маркса только на простом физическом труде и недооценка им умственной, творческой и предпринимательской деятельности объясняется уровнем экономического развития и идеологией того времени.

В работе [8] было введено понятие «трудовые ресурсы». И хотя относительно этого понятия ученые не пришли к единому мнению, следует отметить, что понятие «трудовые ресурсы» определяет человека как пассивный объект внешнего управления (поскольку термин использовался в условиях командно-централизованного управления человеческими ресурсами). Такой подход лишает человека собственных целей, потребностей и интересов, и подразумевает использование максимального количества людей, привлеченных любыми методами к работе.

С переходом экономики на интенсивный путь развития произошел пересмотр роли человека в общественном производстве. В 80-х годах возникло понятие «трудовой потенциал». Существовало три основных подхода, определяющих суть этого понятия. В своих исследованиях по трактовке «трудового потенциала» многие ученые подчеркивали важность таких параметров, как образование, профессионально-квалификационная подготовка, состояние здоровья и физического развития, психологические особенности человека и т.д.

По мнению М.И.Долишнего, трудовой потенциал состоит из таких компонентов – демографического, медико-биологического, образовательного, профессионально-квалификационного и морального [9]. Исследование трудового потенциала – первая попытка целостного подхода к человеку (работнику) со всеми его способностями и навыками.

Еще одним шагом к изменению взгляда на человека стало появление понятия «человеческий фактор», которое включает в себя не толь-

ко компоненты понятия «трудовой потенциал», но и такие качества человека, как инициативность, предприимчивость, интересы, потребности, ценности и т.д.

В условиях рыночной экономики возникло понятие „человеческий капитал”, которое является обобщением предыдущих понятий, и отражает не только новый подход к роли и месту человека в экономической системе общества, но и возрастающую роль интеллектуальной деятельности для общества. Это понятие определяет необходимость инвестиций в человека и их эффективность.

Наиболее точное определение „человеческого капитала” дает С.Дятлов: „Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, привычек, способностей, мотиваций, который целенаправленно используется в той или иной сфере общественного производства, способствует увеличению производительности труда и тем самым влияет на увеличение доходов (зарботков) данного человека”[10].

Можно выделить такие характерные особенности человеческого капитала:

1. Человеческий капитал – главная ценность современного общества, основной фактор экономического роста.

2. Формирование человеческого капитала требует от индивидуума и общества значительных инвестиций. Инвестиции в капитал образования имеют период 12-20 лет, а в здоровье на протяжении всей жизни. Подобные инвестиции дают своему владельцу в будущем более высокие доходы, а обществу – интегральный социально-экономический эффект.

3. Человеческий капитал может накапливаться и поддаваться износу (физическому и моральному), то есть изменяется стоимость человеческого капитала в процессе жизни, он амортизируется.

4. Человеческий капитал отличается от физического уровнем ликвидности, он неотделим от его носителя – живого человека.

5. Функционирование человеческого капитала зависит от волеизъявления самого человека, его интересов, предпочтений, кругозора, уровня культуры.

Формирование и реализация человеческого капитала происходит в демографической, экономической, социально и природной системах. Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, можно отнести к соответствующим системам, а именно:

- демографические – численность населения, темпы природного прироста населения, возрастная структура населения, средняя продолжительность жизни и т.д.;

- социально-демографические – численность экономически активного населения, численность занятого и безработного населения, продолжительность трудоактивного периода жизни и т.д.;
- социальные – уровень образования и профессиональной подготовки населения, состояние здоровья и уровень культуры, уровень развития социальной инфраструктуры, внешняя и внутренняя миграция;
- экономические: а) влияющие на формирование, поддержку и развитие человеческого капитала – реальные доходы населения, доступность товаров и услуг, уровень инфляции и т.д.; б) влияющие на эффективность использования человеческого капитала – спрос на рынке труда, технико-экономическое развитие и т.д.;
- организационно-экономические – кредитно-денежная система, налоговая система, система стимулирования труда, размещение производительных сил;
- экологические – общее экологическое состояние территории, качество питьевой воды и пищевых продуктов, природно-климатические и санитарно-гигиенические условия и т.д.

Все перечисленные факторы могут оказывать на человеческий капитал интенсивное (увеличение качественных характеристик) и экстенсивное (увеличение количественных характеристик) влияние на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях. Основными в формировании человеческого капитала являются: численность экономически активного населения, уровень образования и состояние здоровья, остальные факторы оказывают опосредованное влияние на человеческий капитал.

Многие экономисты считают приоритетным фактором формирования человеческого капитала уровень образования и профессиональной подготовки населения, используя этот показатель как базовый для оценки инвестиций в человеческий капитал.

Существует даже отдельная отрасль экономики – «экономика знаний». Основной предмет изучения этой экономики – высокопродуктивные, конкурентоспособные рабочие места, на которых работают высококвалифицированные работники [11].

Во многих развитых стран правительство пересматривает свою политику в области образования, обеспечивая финансирование для способствования его модернизации, повышения квалификации и качества рабочей силы. Проблемы в сфере образования Украины объясняются неадекватной экономической политикой и пренебрежением инвестициями в человеческий капитал. Сегодня Украина по величине человеческого капитала является одной из богатейших стран. По подсче-

там, мощность интеллектуального потенциала Украины составляет 137-138 млрд. долл., а по относительному количеству населения с высшим образованием она входит в первую десятку развитых стран мира. При этом индекс человеческого развития (развития человеческого потенциала), определяемый ожидаемой продолжительностью жизни, уровнем образования, реальным объемом ВВП на душу населения, с 1990 по 2003 гг. снизился на 9,3%. Принцип индекса человеческого развития (ИЧР) – это способность данной страны достигнуть намеченных целей в сфере человеческого развития по шкале от 0 до 1 (менее 0,5 – низкий, 0,5-0,8 – средний, более 0,8 – высокий уровень ИЧР). В 1990 г. Украина занимала 45-е место в рейтинге ИЧР, в 1995 г. – 102-е, в 2003 г. – 77-е, а в 2004 г. – 70-е место при абсолютном значении приведенного индекса 0,777.

Переход Украины к социально-ориентированной экономике невозможен без переосмысления понятия человеческого капитала, его отдельной категории – образования. Необходима трансформация человеческого капитала в производство с учетом прошлых, значительных достижений советской экономики и приведение украинской экономики в соответствие с реалиями современности.

- 1.Пегги В. Экономические статистические работы. – М.: Директмедиа Паблшинг, 2007. – 324 с.
- 2.Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа // Антология экономической классики. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
- 3.Shultz T. Investing in People. – London: University California Press, 1981. – p.356.
- 4.Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – p.198.
- 5.Becker G.S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – New York, 2004. – p.153
- 6.Рикардо Д. Сочинения. Т.1. – М., 1995. – 365 с.
- 7.Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т.23. – 2-е изд. – М.: Изд-во полит. лит-ры, 1981. – 907 с.
- 8.Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 2002. – 471 с.
- 9.Качество трудового потенциала (Социально-экономический аспект) / Отв. ред. М.И.Долишний. – К.: Наук. думка, 1986. – 229 с.
- 10.Дятлов С. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: СПб. УЭФ, 2004. – 160 с.
- 11.Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001.– № 12. – С.42-49.

Получено 24.11.2008