

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СТРАНЫ

Порошкова Екатерина Александровна,
Гордейчик Снежана Викторовна,
Барановичский государственный университет,
Poroshkova Ekaterina Alexandrovna,
Gordeichik Snezhana Viktorovna,
Baranovich State University, ekadyko@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрено понятие человеческого капитала, его структурные элементы с точки зрения различных авторов. Исследованы методы его оценки и определена роль человеческого капитала в повышении эффективности работы организации. Выявлено, что инвестиции в человеческий капитал напрямую зависят от экономического развития и благосостояния страны в целом.

Ключевые слова: Человеческий капитал, инвестиции, образование, экономическое развитие.

Введение. В настоящее время глядя на тенденции социально-экономического развития, можно с полной уверенностью утверждать, что назрела необходимость пересмотреть основные приоритеты и критерии в определении и трактовке понятия человеческого капитала. Жёсткая конкуренция, быстро изменяющиеся технологии в производстве, новизна и актуальность процессов подвержены ускоренному старению – всё это является предпосылками для того чтобы в наибольшей степени осознать значимость и серьёзность человеческого капитала. Теорию «Деньги-товар-деньги» давно перестали воспринимать как действенный и рабочий инструмент для получения экономической выгоды, ведь ни для кого не станет открытием, что за каждой инновацией, открытием или патентом, которые приносят их собственникам огромные прибыли, стоит человеческий интеллектуальный капитал. Однако и сейчас не редко можно встретить авторитарный стиль управления. «Шаблонное» принятие решений, обязательное и строгое следование рабочим должностным инструкциям, ставит человека в рамки, выходя за которые он сталкивается с негативной реакцией со стороны руководства. Никак не могу сказать, что это плохо, нет, зачастую даже наоборот, но по моему мнению это должно быть больше как исключительная необходимая мера, нежели норма правления. И, собственно сама проблема современного правления для меня видится не в создании благоприятных условий для развития человеческого капитала, а в осознании управленческой «верхушкой» того, что человеческий капитал соизмерим с финансовым капиталом.

Основная часть. Экономика не может существовать без человека, а человек без экономики существует, не живёт полноценно, а именно существует. Когда приходит это осознание, в ход выступает одно из главных его оружий – это его

знания. Огромнейший потенциал интеллекта человека способен вывести его на высочайший уровень экономического развития. Ведь даже не имея какого либо финансового капитала, используя различные методы, человек может приумножить своё благосостояние в разы, руководствуясь только запасом накопленных знаний. Это присуще абсолютно каждому человеку в большей или меньшей степени и вот, насколько широко руководитель готов позволить раскрыться своему трудовому капиталу, будет зависеть, какое место среди конкурентов он займёт. Многие годы способности человека сводились к тому, чтобы связать труд и оборотный капитал человека. Впервые термин «человеческий капитал» появился в работах Т. Шульца. В 1979 он получил Нобелевскую премию, высказав определение: «Все человеческие способности являются или врождёнными, или приобретёнными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врождённые способности. Приобретённые человеком ценные качества, могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [1]. В своих работах он описывал тяжёлое положение слаборазвитых стран и выносил предположение, что их благосостояние скорее зависит от человеческих знаний, нежели от финансового состояния страны. Ещё один учёный М.М. Критский характеризует человеческий капитал как форму человеческой жизнедеятельности, которая ассимилирует две конкретные формы (потребительскую и производственную) [2]. Учёный Г. Беккер вслед за Т. Шульца перевёл понятие «человеческий капитал» определив, что основным человеческим капиталом на предприятии является совокупность всего потенциала и умений человека [3]. В основу современной теории человеческого капитала ложится экономический подход к поведению человека, представленный в виде логической схемы Г. Беккера: В момент приобретения рабочей силы(найма на работу) все профессиональные навыки и умения превращаются в капитал; Развитие и рост человеческого капитал должен сопровождаться ростом производительности труда и производства; Рациональное использование капитала должно вести к росту доходов и увеличению благосостояния работников; Рост доходов мотивирует работников инвестировать в собственное развитие и образование для увеличения запасов знаний и навыков, для дальнейшего эффективного их применения [4]. С. А. Алексеева в своей работе отмечает, что в настоящее время в современных условиях стабильно-устойчивое развитие экономики напрямую зависит от стабильного создания, распространения и использования знаний [5]. Общество и предприятия стали тесно зависеть от знаний, полученных молодыми специалистами, выпускниками учебных заведений. Это повлекло за собой повышенное внимание работодателей к осознанию значимости человеческого капитала. Для оценки человеческого капитала предприятиями применяются следующие различные методы: - метод количественной оценки приобретённых человеком знаний, навыков, способностей; - его специальные навыки; - метод экономической оценки (оценка доходов, произведённых человеческим капиталом); - оценка человеческого капитала на макро-микро уровнях; - в зависимости от способа инвестирования в человеческий капитал(капитал здоровья, капитал образования и экономическая оценка); - натуральные и стоимостные показатели деятельности человеческого капитала (интегральная оценка); - макроэкономическая оценка человеческого капитала (матрица социальных счетов). Стоит отметить что функционирование человеческого капитала, результат от его применения обусловлены волей человека – владельца этого капитала, его личными интересами и предпочтениями, заинтересованностью, в

том числе и экономической. Для того чтобы получить какую-то выгоду необходимо что-то вложить. Для того что бы человеческий капитал функционировал в полную мощь и отдачу, в него необходимо инвестировать. Здесь важно отметить, что человеческий капитал подвержен старению и износу. Износ может быть физическим, моральным и социальным. Современными руководителями давно прослеживается закономерность взаимодействия инвестированных вложения в трудовые ресурсы и экономического благосостояния предприятия. Моральный износ подразумевает спад экономического роста вследствие устаревания знаний и неактуальности полученного ранее опыта. Модернизация институциональных основ формирования общества привела к возникновению новой формы износа человеческого капитала – социального, который несёт за собой несоответствие социальных характеристик личности сложившемуся уровню развития общества. Вытекающей причиной возникновения износа или изменения его уровня, являются не только естественные показатели собственно самого индивида, но и степень финансирования. У рассматриваемого трудового капитала есть отличительная особенность, проявляется она в том, что при правильном его использовании (мотивация, похвала), процессы износа не только изнашивается, но даже естественным образом прирастает, обогащается путём приобретения навыков и опыта, даже без дополнительных инвестиций. Не смотря на такую отличительную черту инвестирование в образование, здравоохранение, семейные ценности, социальную адаптацию, всё таки существенно улучшают качественные и количественные характеристики трудового капитала и обеспечивает более расширенное воспроизводство трудовых обязанностей. С другой стороны, снижение инвестиционной активности оказывает неблагоприятное и негативное влияние на процесс укрепления и развития человеческого капитала. К большому сожалению, инвестиционная сфера в белорусской экономике является одной из проблемных. Качественная сторона процесса обучения формируется из системы высшего образования, которая является основополагающим звеном в развитии человеческого капитала и личности. Сложившаяся ситуация, связанная с заработной платой в сфере образования сильно влияет на общую значимость и ценность данного вида деятельности для государства и общества. То, что средняя заработная плата работников образования ниже средней заработной платы по республике, говорит не только о неоправданном недофинансировании этого вида деятельности, но и о не приоритетности развития этой области с точки зрения государственной экономической политики. Такая ситуация свидетельствует о том, что значимость человеческого капитала и целесообразность инвестирования в развитие знаний в нашем государстве не в полном объёме осознана, начиная с высших уровней государственного правления. И стоит отметить, что остро стоит необходимость пересмотра структуры государственных расходов на финансирование развития человеческого капитала.

Заключение. Подводя итоги, можно отметить, что человеческий капитал является основополагающим фактором развития экономики. В условиях быстро меняющейся экономики в современном мире человеческий капитал является также одним из самых ценных ресурсов, порой ценнее, чем природные ресурсы, добыча ископаемых, заводы, так как именно посредством интеллектуального труда данные ресурсы доходят до своего получателя. В связи в этом, насущной темой для развития человеческого капитала является инвестирование, а также управление данным капиталом. В текущем развитии экономики инвестиционный вклад в информационно-техническую базу несоизмерим с инвестированием в человеческий

капитал, который обслуживает эту техническую базу, являющимся гораздо меньшим показателем. Так же, можно отметить, что в республике наблюдается ошутимое сокращение бюджетного финансирования для развития человеческого капитала, что вызывает существенное снижение наукоёмкости в экономической сфере и в интеллектуальном потенциале. И в заключение, подводя итог стоит сказать, что ограниченное понимание важности человеческого капитала, осознания того что затраты на него призваны не только поддерживать его существование, существенно снижает и замедляет экономическое благосостояние страны в целом. Человек – это самая главная производительная сила и инвестирование в него будет самым эффективным действием, обеспечивающим устойчивое экономическое развитие.

Список использованных источников

1. Черемных Ю.Н. Микроэкономика. Продвинутый уровень: Учебник. – М.: НИЦ ИН-ФРА – М. 2015. – 844с.
2. Быченко Ю.Г. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала. – М.: LAP Lambert Akademik Publishing? 2014. - 532 с.
3. Кузьмичев С.М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роль в современных экономических процессах // Молодой ученый. – 2017. - № 28. – 63-64с.
4. Зуев, А. Интеллектуальный капитал / А. Зуев, Л. Мясникова // Альманах «Восток». – 2004. - №2 (14). - URL: [http:// www/situation.ru/app/j_art_355/htm](http://www/situation.ru/app/j_art_355/htm).
5. Алексеева С.А. Экономика знаний и человеческий капитал // Обучение иностранным языкам: от профессионализации к профессионализму. Материалы научно-методического межвузовского семинара 11 ноября 2009 г. – М.:МГИМО – Университет, 2010.