

## **НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*В статье рассматриваются вопросы, связанные с определением человеческого капитала, механизмом его формирования и возможностями его воссоздания*

**Постановка проблемы.** Главное богатство любой общественной системы – человеческий капитал, который определяет могущество страны и общества в целом. На данном этапе экономического развития общества происходит выдвижение индивида как производителя и потребителя, благ в центр экономической системы, так как человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей и задач. Исследование человека как носителя знаний, творческих способностей и сил, при помощи которых он преобразует себя и окружающий мир, является одной из важнейших проблем экономики.

Человек по своей сути является носителем как определенных природных индивидуальных способностей и талантов, так и накопленных общественных качеств и способностей, приобретенных в процессе жизнедеятельности. Природные способности человека и приобретенные общественные качества по своей экономической роли подобны природным ресурсам и физическому капиталу. Это проявляется в том, что в своем первоначальном состоянии человек, не приносит никакого экономического эффекта, но после осуществления определенных затрат и подготовки формируется человеческий капитал, который потенциально может приносить доход. Человеческий капитал создается и накапливается благодаря капиталовложениям, которые требуют значительных затрат инвестора. При этом формирование человеческого капитала происходит главным образом с помощью инвестиций в человека, которые носят длительный характер, и могут достигать 12-20 лет. Инвестициями в человеческий капитал следует считать действия, которые направлены на повышение профессиональной квалификации, и эффективности труда человека.

Как и любой другой вид вложений, инвестирование в человеческий капитал предполагает получение инвестором определенных выгод, как для себя непосредственно, так и для третьих лиц. Для работника – это повышение уровня доходов, большее удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения. Для работодателя – повышение производительности и эффективности труда, сокращение потерь рабочего времени, а для страны в целом – рост благосостояния населения.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Понятие человеческого капитала означает не только осознание решающей роли человека в экономической системе страны, но и понимания необходимости инвестирования в человека, так как человеческий капитал формируется и увеличивается путем инвестирования, и способен приносить длительный экономический эффект.

Большой вклад в развитие теории человеческого капитала внес

Т. Шульц, считавший, что человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него являются образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации [1].

По мнению Е. Гришновой человеческий капитал – это способность людей к участию в процессе производства, совокупность воплощенных в них потенциальных возможностей приносить доход (индивидуальный и общественный). Он включает в себя природные способности и таланты, а также приобретенные образование, профессиональные знания, квалификацию и навыки [2].

Васильченко В.С. под человеческим капиталом понимает сформированный и расширенный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, способностей, мотиваций, которые целенаправленно используются в той или иной сфере экономической деятельности, способствует повышению эффективности труда и благодаря всему этому влияет на увеличение доходов владельцев, прибыли предприятия и национального дохода в целом [3].

Также, важно отметить, что основным инструментом формирования человеческого капитала является инвестирование в человека. В общем понимании это все виды вложений в человека, которые могут быть оценены в денежной или другой форме и способствуют росту производительности труда и повышению доходов человека. Выдающиеся экономисты К. Макконнелл и С. Брю в свою очередь выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

➤ расходы на образование – включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;

➤ расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

➤ расходы на мобильность, благодаря, которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [4].

Таким образом, все вложения в человека, которые осуществляются с целью повышения его квалификации, приобретения им новых знаний, умений, навыков можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Также важно отметить, что при выборе направления инвестирования и сферы реализации своих способностей человек руководствуется как личными склонностями и интересами, так и соображениями доходности труда, особенно в условиях современной рыночной экономики.

**Цель написания статьи** рассмотреть процесс формирования и кругооборота человеческого капитала.

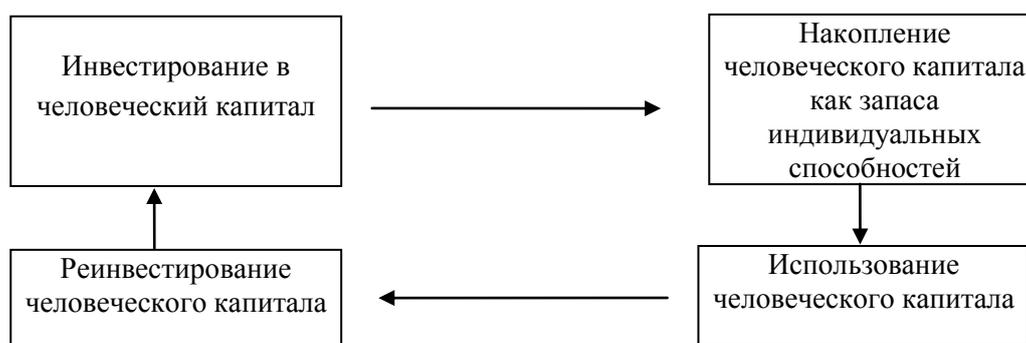
**Изложение основного материала исследования.** В процессе воспроизводства человеческого капитала инвестиции могут выступать как в виде внешних вложений денежных средств и ресурсов, так и в качестве определенных видов персонифицированной человеческой деятельности. Другими словами, производство человеческого капитала – это процесс создания производительных способностей человека с помощью инвестиций в: образование, специальную подготовку и переподготовку, повышение квалификации в производственной деятельности, укрепление духовного и физического здоровья и др. Сформированные и примененные в производстве производительные способности человека представляют собой активы человеческого капитала. К основным из них относятся: общее и специальное образование; практический профессиональный и жизненный опыт.

Таким образом, активы человеческого капитала обеспечивают его функционирование и определяют его экономическое положение в обществе и также являются теми основными факторами, которые формируют человеческий капитал и обеспечивают его экономический рост, как на индивидуальном, так и на национальном уровне. Процесс формирования активов человеческого капитала представлен на рис. 1.



*Рис. 1. Формирование основных активов человеческого капитала*

Можно выделить следующие формы человеческого капитала, последовательно сменяющих друг друга на разных этапах воспроизводства. Данные формы можно представить в виде кругооборота человеческого капитала рис. 2.



*Рис. 2. Модель кругооборота человеческого капитала*

Таким образом, в процессе кругооборота человеческого капитала осуществляется естественное сочетание экономического интереса индивидуума и государства, который проявляется в стремлении к увеличению индивидуального и национального богатства. Основываясь на таком понимании, можно предложить общую модель взаимодействия интересов в процессе кругооборота человеческого капитала, отражающую

связь между развитием человеческого капитала и экономическим ростом. Она включает четыре стадии: инвестирование в природные способности; накопление, использование; реинвестирование.

Следует отметить, что личная мотивация является очень важным и необходимым условием для того, чтобы процесс кругооборота (инвестирование, накопление, использование, и реинвестирование) человеческого капитала носил завершенный характер.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Таким образом, основными характеристиками человеческого капитала следует считать:

➤ человеческий капитал повышает возможности общества производить новые товары и услуги;

➤ человеческий капитал, является результатом производственного процесса;

➤ человеческий капитал, способен приносить доход на протяжении определенного периода времени.

➤ Человеческий капитал как совокупность общественно целесообразных производственных и общечеловеческих знаний, навыков, способностей это:

➤ сочетание природных способностей и человеческой энергии с приобретенными общеобразовательными и профессиональными знаниями;

➤ запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства, что в свою очередь способствует росту производительности труда и эффективности производства;

➤ запас навыков, знаний, способностей, который накапливается в процессе производственной деятельности, и их целесообразное использование в этой деятельности закономерно приводит к росту производительности труда и доходов работника.

Инвестиции в человеческий капитал должны способствовать повышению восприимчивости к новым научным идеям, и повышению тем самым адаптационного потенциала экономической системы, ее возможностей развиваться, приспособляясь к постоянным изменениям.

В процессе кругооборота человеческого капитала происходит его качественное обновление, при котором повышение уровня знаний и практических навыков людей сопровождается развитием возможностей их практической реализации. За счет этого увеличиваются индивидуальные

доходы собственников человеческого капитала, и возрастает национальный доход страны, поскольку новые знания, которые находят применение в повседневной практической жизни:

➤ повышают индивидуальную производительность труда человека, что делает его способным выполнять ту работу, которая имеет большую социальную ценность и, соответственно, выше вознаграждается;

➤ развивают в человеке деловые навыки и предприимчивость, что, в свою очередь, наделяет его способностью принимать обоснованные решения;

➤ повышают чувствительность к восприятию новых научных разработок, сокращая срок их введения в производство и стимулируя разработку новых идей;

➤ развивают интеллект и индивидуальные способности к генерации новых технологических идей и рациональной организации производства в соответствии с конкретными условиями хозяйствования.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. *Корицкий А.В.* Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие. – Новосибирск: Сиб УПК, 2000. – 112 с.

2. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування системи освіти і професійної підготовки. – К.: “Знання”, 2001. – 254 с.

3. *Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришнова О.А., Керб Л.П.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4. *Макконел К.Р., Брю С.Л.* Экономика: принципы, проблемы и политика. – Т. 2. – М: Республика, 1992. – 400 с.