МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

ФГОУ ВПО «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Специальность «Финансы и кредит – 08010565»

Кафедра экономики и права

КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ»

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

 Исполнитель: студентка 16 группы

 Заочное отделение ИЭиФ

 Смирнова О.Г.

 Шифр 1314144

 Руководитель:

Омск 2011

Оглавление

[Введение 3](#_Toc304196180)

[1. Человеческий капитал: понятие и виды. Формирование человеческого капитала 5](#_Toc304196181)

[1.1. Понятие и виды человеческого капитала 5](#_Toc304196182)

[1.2. Формирование и накопление человеческого капитала. 11](#_Toc304196183)

[1.3. Человеческий капитал и проблема распределения доходов 14](#_Toc304196184)

[2. Реализация человеческого фактора, её воздействие на рыночную экономику и его оценка 17](#_Toc304196186)

[2.1. Воздействие человеческого капитала на экономику 17](#_Toc304196187)

[2.2. Индекс развития человеческого потенциала 20](#_Toc304196188)

[Заключение 23](#_Toc304196189)

[Список литературы 25](#_Toc304196190)

## Введение

Рабочая сила является главным движущим фактором процесса производства, а общественное воспроизводство в широком, народнохозяйственном, аспекте есть возобновление производства товаров и воспроизводства самой рабочей силы. Эти моменты неизменно привлекали внимание экономистов-теоретиков.

Современные тенденции общественного развития, обусловленные значительным увеличением масштабов НТП, проложившие дорогу глобализационным процессам, сопряжены с кардинальными сдвигами в структуре общественного капитала, формированием новой модели экономической организации и управления человеческими ресурсами [2, с. 310].

Человеческий фактор превращается в ведущую производительную силу общественного развития: именно он способствует совершенствованию и оптимальному использованию всех других факторов производства, без него остальные компоненты хозяйственной системы функционировать не в состоянии. Одновременно происходят существенные трансформации и в самом человеческом факторе. Общество становится не только все более заинтересованным, но и зависимым от уровня развития человеческого потенциала, без которого немыслимо дальнейшее эффективное функционирование передовых отраслей. Именно интеллектуальные способности человека, его образованность, возможность генерировать новые знания, творчество и инициатива в наибольшей степени востребуются обществом.

Это придает особое значение проблемам сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала, выступающего в качестве ключевого и решающего стратегического ресурса развития экономики и общества в целом. Все вышеперечисленные факторы и обусловили *актуальность* исследуемой темы.

*Цель* работы: характеристика сущности человеческого капитала и его роли в современной экономике.

В соответствии с поставленной целью решались следующие основные *задачи*:

- рассмотреть понятие человеческого капитала, его виды;

- рассмотреть особенности формирования и накопления человеческого капитала;

- изучить воздействие человеческого фактора на рыночную экономику.

- изучить методологические основы концепции человеческого капитала;

- рассмотреть основные положения концепции человеческого капитала;

Методы исследования:

**-** обработка, анализ научных источников;

**-**анализ научной литературы, учебников и пособий по исследуемой проблеме.

*Объектом исследования* данной курсовой работы является человеческий капитал.

*Предмет исследования* – человеческий капитал и его роль в современной экономике.

#

# Человеческий капитал: понятие и виды. Формирование человеческого капитала

## Понятие и виды человеческого капитала

Человек, его творческие качества, силы и способности, с помощью которых он преобразует себя и окружающий мир, традиционно занимали центральное место в экономических и социальных науках. Вместе с тем ускоренное развитие материально-технической базы производства, связанное с промышленным переворотом, заслонило проблемы развития человека и его производительных способностей, создав иллюзию превосходства физического капитала в обеспечении экономического роста. Как следствие этого, долгие годы производительные способности человека рассматривались и оценивались как один из количественных факторов производства. Задача состояла лишь в том, чтобы удачно соединить труд, основной и оборотный капитал.

Эволюционное развитие общества сопровождается эволюцией статуса человека в экономической системе общества. Труд, представляющий собой осознанную, целенаправленную и результативную деятельность, — наиболее существенная часть жизнедеятельности человека, и понятия в этой сфере трансформируется наиболее динамично.

На стадии зарождения капитализма базовым для развития производства было понятие "рабочая сила", или способность к труду, "совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости" [1, с. 115-117]. Человека здесь рассматривали как средство труда, как производительную силу и оценивали его способности лишь в процессе производства экономических благ. Физические и духовные способности имели качественное измерение, но структурно не были представлены и оценивались упрощенно в количественном выражении.

С увеличением роли научно-технического прогресса в экономическом росте изменилось отношение западных экономистов к проблемам воспроизводства рабочей силы. Центр внимания ученых сфокусировался на проблемах создания качественно новой рабочей силы, в то время как ранее основными были проблемы использования данной рабочей силы. Всемерная автоматизация производственных процессов и ввод в эксплуатацию сложных в управлении механизмов потребовали пересмотра отношения к "базовому материалу", что вызвало к жизни понятие "человеческие ресурсы", выражающее иную сущность и другое качество труда и трудовых отношений. Человеческие ресурсы включают уровень образования, способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников, состояние их здоровья, общую культуру и нравственность, совершенствование трудовых взаимоотношений, мотивацию, предприимчивость и др.

Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамике явились причиной возникновения и развития теории человеческого капитала.

Под влиянием научно-технической революции, автоматизации и механизации труда, трансформации социальной структуры общества, повышения в этих условиях значимости квалификации, уровня образования каждого человека в отдельности и населения в целом традиционная точка зрения на жесткое разграничение между трудом как первичным фактором производства и капиталом как фактором производным, полученная в наследие от промышленной революции, утратила свое первоначальное значение [3, с. 224-226].

В связи с этим модифицируются представления о самой способности к труду. Понятие "рабочая сила" уже не выражает в полной мере возросшую роль человека в экономике, который уже не просто воздействует на вещественный капитал, а управляет им, от него требуется не просто профессиональное знание, но умение принимать взвешенные решения.

Способности человека есть результат целенаправленных усилий, предпринимаемых со стороны как самого его владельца, так и людей, его окружающих. Поэтому можно утверждать, что в любом человеке заключено определенное количество прошлого труда, которое используется им и служит своеобразным капиталом, т. е. в отличие от рабочей силы, которая продается или покупается в системе наемного труда, человеческий капитал авансируется и возмещается как основной капитал, требуя значительных инвестиций в процессе своего формирования и развития.

Принимая во внимание нематериальный характер и многомерность человеческого капитала, различные авторы свободно формулируют понятие человеческого капитала и делают неоднозначный упор на его отдельные составные элементы: одни склонны акцентировать внимание на функциональной стороне человеческого капитала, т. е. на его способности приносить доход, другие дают его сущностную характеристику — как форму личного фактора производства. Практически во всех определениях после 60-х гг. в ХХ в. соблюдается принцип расширительной трактовки человеческого капитала: не только реализуемые знания, навыки и способности, но и потенциальные (в том числе и возможность их приобретения); не только внешнее стимулирование, но и внутренняя мотивация работника, что, в сущности, не меняет экономического содержания человеческого капитала [3, с. 231-234].

Наиболее полно человеческий капитал можно охарактеризовать следующим образом: это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накопленный определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя.

Человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой сочетание составляющих его элементов, т. е. имеет свою внутреннюю структуру.

Большинство экономистов формируют структуру человеческого капитала по затратному принципу, на основании различных видов инвестиций в человеческий капитал.

И. В. Ильинский выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры [7, с. 187].

Ф. Нойманн к основным составляющим человеческого капитала относит комбинацию следующих четырех компонентов: культурно-этнические особенности; общее образование; профессиональное образование; ключевые квалификационные качества [10, с.98].

Е. В. Ванкевич выделяет: образование и профессиональную подготовку, информированность; физиологические характеристики личности и состояние здоровья; профессиональную и географическую мобильность; психологические характеристики личности, движущие потребности, мотивацию, ценности [5, с. 17].

В зависимости от степени обобщенности человеческого капитала в его структуре можно обозначить следующие компоненты: индивидуальный, коллективный и общественный. Два первых рассматриваются на микроуровне, как человеческие капиталы отдельно взятого человека и группы людей, объединенных по определенному признаку: коллектив фирмы, члены социально-культурной группы и т.д. Общественный компонент — это человеческий капитал на макроуровне, он представляет собой весь накопленный обществом человеческий капитал, который, в свою очередь, является частью национального богатства, стратегическим ресурсом и фактором экономического роста.

Наиболее обобщенным подходом к определению составляющих человеческого капитала является подход Ю.Г. Быченко, согласно которому структурно человеческий капитал выглядит следующим образом [4, с. 93-97]:

- биологический человеческий капитал — ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения;

- культурный человеческий капитал — совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью.

Биологический человеческий капитал состоит из двух частей: одна часть является наследственной, другая — благоприобретенной. В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом (смерть необходимо понимать как полное обесценение фонда здоровья). Реализация вложений, связанных с охраной здоровья, способна лишь к строго ограниченному развитию биологического капитала работника. Ее главное предназначение — увеличивать период активной жизнедеятельности индивида [9, с. 256].

Культурный капитал — это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию. Культурный капитал индивида характеризуется следующими показателями: интеллектуальная культура (интеллектуальный капитал), образовательная культура (образовательный капитал), морально-нравственная культура (морально-нравственный капитал), символическая культура (символический капитал), социальная культура (социальный капитал).

Для воспроизводства человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны индивида, так и со стороны общества (государственных учреждений, частных фирм, семьи и т. д.). Подчеркивая схожесть таких затрат с вложениями других видов капитала, экономисты относятся к ним как к инвестициям в человеческий капитал. Источниками таких инвестиций являются затраты работодателей, бюджетные расходы государства, индивидуальные расходы граждан.

Таким образом, человеческий капитал — очень важный вид инвестиций в современной экономике [9, с. 280].

Человеческий капитал заметно отличается от физического капитала, во-первых, тем, что он неотделим от человека, его нельзя купить, можно лишь взять или предоставить в пользование на определенных условиях, и, во-вторых, тем, что знания и навыки можно приобретать и без дополнительных инвестиций, а на практике, путем обучения па рабочем месте. В то же время человеческий капитал, как и физический, подвержен физическому и моральному износу: возможности человека (физические, умственные, психологические и т. п.) могут со временем снижаться, познания скудеть, их носитель деградировать, а сами знания просто устаревать.

## Формирование и накопление человеческого капитала.

Ключевая роль знаний, возможность их освоения, накопления и использования в обеспечении экономического развития получили широкое общественное признание. Вместе с тем ускорение сроков устаревания знаний, повышение образовательных требований к рабочей силе и предпринимательским способностям, интеллектуализация труда приводят к дальнейшему изменению структуры человеческого капитала в «новой экономике», вносят изменения в процесс его формирования, накопления и условия эффективного использования.

Во-первых, происходят изменения в процессе формирования человеческого капитала. С одной стороны, глобальные информационные сети, позволяющие интенсифицировать обмен и сотрудничество в научно-технической, культурной, коммерческой сферах, формируют глобальное информационное поле, генерирующее знания, хотя и с неодинаковой степенью доступа к нему для различных регионов мира и категорий граждан. С другой стороны, поскольку не вся информация поддается кодификации, глобальные информационные сети не решают проблемы эффективного генерирования знаний, если они не дополняются связями и сотрудничеством путем личных контактов и совместной творческой деятельности. Таким образом, возрастает значение международных связей как между фирмами, университетами и государственными исследовательскими центрами, так и между отдельными личностями – учеными, специалистами, бизнесменами [10, с. 76-78].

Во-вторых, человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего является изменение структуры и повышение качества человеческого капитала. Изменения в структуре человеческого капитала в условиях «новой экономики» обусловлены, прежде всего, сокращением с середины ХХ в. временного лага между этапами в использовании достижений НТП. Если раньше радикальные технические изменения в общественном производстве происходили примерно через 35 – 40 лет, а знания, полученные в профессиональных учебных заведениях, были достаточными в течение всей трудовой жизни специалиста, то в современных условиях технологии могут обновляться в течение 4 – 5 лет, а в наиболее прогрессивных отраслях – 2 – 3 лет, причем необходимость обновления диктуется не столько физическим, сколько моральным износом. Это предопределило изменение условий обеспечения происходящих в «новой экономике» производственных процессов высококвалифицированными работниками, необходимые сроки подготовки которых возросли до 12–14 лет.

Прежде основное значение для экономического развития имела образовательная составляющая человеческого капитала, влияющая на производительность труда, что формально описано в модели Р. Лукаса. В «новой экономике» основным механизмом воздействия человеческого капитала на экономическое развитие становится влияние инновационного компонента человеческого капитала, описанное в модели П. Ромера. П. Ромер делает акцент на роли инновационных способностей человека как ключевого фактора производства новых знаний, совершенствования производственных процессов и обеспечения распространения и применения новых знаний в экономике [8, с. 243-251].

В-третьих, коренным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности, поскольку в современных условиях эффективность труда все больше зависит от накопленных знаний, глобального уровня мышления, инициативы и творчества, способности ориентироваться в изменяющихся условиях высокой неопределенности и риска. Также следует отметить, что требование непрерывного образования применяется не только к индивиду, но и к коллективу, составляющему персонал фирм и организаций. Организационной основой включения индивидов в инновационный процесс является сетевой принцип, позволяющий формировать транснациональные инновационные структуры и способствующий более тесному взаимодействию всех его участников, усилению прямых и обратных связей. Поэтому в структуре индивидуального человеческого капитала повышается значимость социальных способностей, внутрифирменного доверия и способности работать в команде.

В-четвертых, поскольку, как показал М. Кастельс, основной вклад в производительность вносят работники в возрасте 25 – 40 лет, инвестиции в здоровье приобретают особое значение, связанное с удлинением периода творческой деятельности человека [13, с. 614-622]. Согласно теории человеческого капитала М. Гроссмана, особенность капитала здоровья состоит в том, что он влияет на производительность не прямо, а косвенно, сокращая период времени нетрудоспособности и удлиняя сроки производительного использования [11, с. 177-181]. Здоровье определяет потенциальный поток услуг труда индивидов, способы их использования и производительность. В этой связи в «новой экономике» возрастает значение профилактических расходов на здравоохранение, включая расходы на поддержание здорового образа жизни.

Следует отметить, что формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двусторонний процесс взаимодействия индивида и общества. Для реализации человеческого капитала недостаточно индивидуальной мотивации, необходима мотивация общества в целом, предъявляющего спрос на имеющиеся у человека знания и умения. Отсюда следует, что «экономики, которые не способны осуществлять инвестиции в человеческий капитал, не могут рассчитывать на достижение таких темпов роста, которые наблюдаются у других, даже если они имеют доступ к той же технологии, поскольку у них отсутствуют знания для того, чтобы эффективно использовать такую технологию» [9, с. 186].

## Человеческий капитал и проблема распределения доходов

Особое значение для западной политэкономии имеет распределительный аспект теории человеческого капитала. Обычно в центре внимания западных экономистов находилось так называемое функциональное распределение, т.е. распределение дохода по факторам производства – труду, земле и капиталу. В концепции человеческого капитала вводится еще один фактор – человеческий капитал. В нем основной аспект сделан на личном распределении доходов, достающихся владельцам этого четвертого фактора.

«Два классических фактора производства – капитал и труд, – пишет шведский экономист А. Линдберг, – могут быть, видимо, подразделены следующим образом: капитал – на природные ресурсы, воспроизводимые материально-вещественные активы и финансовые активы, а труд – на чистый (однородный) труд, человеческий капитал и природные способности».[11, с. 137] Это высказывание иллюстрируется следующей схемой:

Капитал в традиционном смысле (физический капитал):

1) Природные ресурсы традиционная рента.

2) Воспроизводимые материально-вещественные активы прибыль на капитал.

3) Финансовые активы процент.

Человеческий капитал и труд:

1) Воспроизводимый человеческий капитал доход на человеческий капитал.

2) Природные способности рента на природные способности.

3) Чистый труд в узком смысле чистая заработная плата.

В итоге непонятно, что же должно остаться на долю «труда в узком смысле»: ведь все качественные характеристики работника являются или унаследованными «природными способностями» или приобретенными в процессе обучения и воспитания.

Приведенная выше схема послужила основой для огромного числа эконометрических исследований, перенесла анализ проблем распределения из макроэкономической сферы, где речь идет о распределении национального дохода между общественными группами, классами, в сферу микроэкономики – в сферу личного распределения доходов. Основная проблема: какова связь между качеством труда и его оплатой и в какой степени эта связь искажается действием различного рода привходящих факторов?

Образование далеко не единственная детерминанта заработков. Мотивации, производственный опыт, уровень способностей, социальное происхождение, состояние здоровья – все это так или иначе отражается на величине зарплаты. Поэтому приписывание образованию всей разницы в заработках между группами с разным уровнем подготовки приводит к завышению действительного экономического эффекта обучения.

Первый фактор – социальное происхождение – объясняет, кто получает высшее образование, но не объясняет, почему заработки этих людей выше. Следующий фактор – различия в уровне здоровья индивидуумов. Состояние здоровья каждого человека трактуется в концепции человеческого капитала как капитал, одна часть которого является унаследованной, а другая – благоприобретенной.

В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом. (Смерть понимается как полное обесценивание фонда здоровья.) Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлять темп данного процесса. Поток услуг, производимых фондом здоровья, сводится, таким образом, к «свободному от болезней времени». Большинство западных исследователей полагают, что лица с лучшей образовательной подготовкой более эффективны в производстве и использовании своего «капитала здоровья»: ведут более здоровый образ жизни, избирают в среднем не такие вредные и опасные профессии, разумнее пользуются медицинскими услугами и т.д. [12, с. 292-293]

Вместе с тем высокое образование и хорошее состояние здоровья могут быть независимыми следствиями какой-либо общей для них причины. Например, чем меньше у человека так называемая «субъективная норма предпочтения времени» (т.е. степень его предпочтения настоящих благ будущим), тем активнее он уже сегодня заботится о своем завтрашнем и послезавтрашнем дне.

На практике это может выразиться в большей склонности к сбережениям, в меньшей склонности к приобретению товаров в кредит, а также в готовности больше инвестировать в человеческий капитал – как в форме образовательных вложений, так и в форме вложений в «запас здоровья».

Как образование, так и деятельность, связанная с поддержанием здоровья, предполагает несение текущих издержек ради будущих выгод, и представляется вполне очевидным, что индивидуумы отличаются друг от друга по степени своей готовности совершать такие дальновидные инвестиции.

1.

# Реализация человеческого фактора, её воздействие на рыночную экономику и его оценка

## Воздействие человеческого капитала на экономику

В чем же заключаются воздействие и экономические выгоды общества от роста человеческого потенциала?

Во-первых, в росте ВВП и производительности труда. Зарубежные исследователи подсчитали, что рост продолжительности образования в стране на один год ведет к росту ВВП на 5—15%. В развивающихся странах этот показатель еще выше; для стран с низкими доходами он составляет 23%. По оценке Бюро трудовой статистики министерства труда США, повышение среднего уровня образования рабочей силы способствовало ежегодному приросту производительности труда за период с 1983 по 1992 год не менее чем на 20% [4, с. 15].

Во-вторых, с состоянием человеческого капитала общества, который определяется в первую очередь именно образовательным уровнем населения, очень тесно связана конкурентоспособность национальной экономики, определяющая перспективы развития страны. Сами знания быстро устаревают; но более образованные и квалифицированные люди способны быстрее переучиваться, осваивать принципиально новые технологии — и это обстоятельство становится решающим. Не удивительно, что в США ведущие вузы намерены отходить от традиционной для американской высшей школы узкой специализации и больше сосредоточиваться на подготовке кадров широкого профиля, вооружая специалистов основными научными принципами вместо информативных знаний и конкретных навыков.

В-третьих, рост образовательного уровня способствует снижению безработицы. Дело в том, что образование в большей степени влияет на совокупный заработок работника, чем на часовую ставку его оплаты. Это значит, что с ростом образования человек больше времени проводит на рынке труда, больше работает, и, таким образом, рост образования снижает уровень безработицы.

Анализируя, почему государство берет на себя все более существенную часть расходов на образование, нельзя ограничиваться только экономической стороной вопроса. Рост образовательного уровня граждан приносит обществу немалые социальные выгоды. Снижение безработицы — пример более чем очевидный, но есть и другие. Так, более образованные люди скорее станут обеспеченными, увеличение же слоя состоятельных людей, среднего класса, гарантирует обществу социальную стабильность и предсказуемость, снижает общий уровень преступности, особенно в тех видах преступлений, которые вызываются и провоцируются бедностью и нищетой. Средний класс менее восприимчив к идеям экстремизма и тоталитаризма [12, с. 271-273].

При оценке экономической эффективности инвестиций в образование, как считают зарубежные исследователи, следует учитывать, что для общества норма дисконтирования ниже, чем для индивидуума, поскольку оно в большей степени ориентировано на достижение долгосрочных целей.

Анализ международного опыта доказывает также необходимость государственной поддержки внутрифирменной подготовки кадров. Инвестиции в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания организации.

В настоящее время практически во всех развитых странах реализуются программы обеспечения качества рабочей силы и подготовки специалистов управления XXI века. Высокая квалификация является основой социальной защищенности и устойчивости на рынке труда: такие работники мобильны, быстро и самостоятельно трудоустраиваются. Инвестиции в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания организации. В Японии развитие персонала рассматривается как приоритетное направление для решения проблем информационно-технической революции и поэтому пользуется государственной поддержкой в виде бюджетных субсидий. Фирмы ФРГ ежегодно расходуют около 9 млрд. марок на повышение уровня образования и квалификации своих сотрудников.

Следует отметить, что оценка человеческого капитала достаточно затруднена, поскольку данная категория имеет целостный, интегративный характер. В нем присутствует антропологическая составляющая, отражающая единство в человеке социального и биологического, общественного и индивидуального. По структурным составляющим человеческого капитала можно характеризовать и отдельного индивида, и социальную группу, и страну в целом. Показатели, касающиеся материальной и духовной сторон развития индивида или общества, также рассматриваются в единстве. Опыт свидетельствует, что было бы неверно в ущерб одной недооценивать или переоценивать значение какой-либо другой стороны.

## Индекс развития человеческого потенциала

Для оценки и сопоставления уровня социально-экономического положения различных стран используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Данный универсальный сопоставимый измеритель введен в международный политический и научный оборот Организацией Объединенных Наций в рамках подготовки мировых докладов о развитии человека, издающихся Программой развития ООН (ПРООН) с 1990 г.

ИРЧП — это сводный показатель развития человеческого потенциала, который характеризует средний уровень достижений данной страны по трем важнейшим аспектам развития человеческого потенциала:

1) долгой и здоровой жизни, измеряемой показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;

2) знаниям, определяемым уровнем грамотности взрослого населения (с весовым коэффициентом две трети) и совокупным валовым контингентом учащихся начальных, средних и высших заведений (с весовым коэффициентом одна треть);

3) достойному уровню жизни, измеряемому показателем ВВП на душу населения (ППС в дол. США).

Выбор данных показателей не случаен, поскольку трудовой потенциал общества увеличивается за счет сокращения заболеваемости и травматизма, что приводит к увеличению численности рабочей силы и расширению масштабов трудовой деятельности. Улучшение здоровья населения рассматривается как важный фактор физического развития, повышения работоспособности и соответственно расширения возможностей для создания продуктов и услуг, накопления знаний и пр. Повышение уровня образования как отдельного человека, так и населения в целом существенно влияет на качество человеческого капитала — основного фактора приумножения богатства общества — и обусловливает рост общественной производительности труда. Уровень образования характеризует накопленный образовательный, трудовой, научный, интеллектуальный и творческий потенциал, составляя фонд совокупных знаний и умений — духовное богатство общества.

Таким образом, ИРЧП учитывает в себе большинство составляющих человеческого капитала и достаточно адекватно характеризует сумму накопленного определенным государством человеческого капитала.

Механизм расчета ИРЧП сводится к нахождению индексов по каждому из трех вышеперечисленных аспектов по следующей общей формуле:

где IА — индекс по аспекту, КФАКТ — фактическое значение показателя, КМИН, КМАКС — минимальное и максимальное (предельные) значения показателя [13, с. 715-719].

При расчете индекса ожидаемой продолжительности жизни предельные значения составляют 25 и 85 лет; в индексах грамотности взрослого населения и совокупного валового контингента учащихся они равны 0% и 100%; в индексе ВВП на душу населения — 100 и 40 000 дол. США согласно ППС национальной валюты.

Непосредственно сам ИРЧП определяется как среднее арифметическое индексов по аспектам.

Этот показатель положен ООН в основу сопоставительных рейтинговых оценок различных стран по развитию человеческого потенциала.

Человеческий капитал неотделим от человека, как его носителя, поэтому сохранение и эффективное использование человеческого капитала предопределяется биосоциальной сущностью человека. В свете этого особое значение приобретают не только и, возможно, даже не столько развитие и укрепление лечебной, сколько профилактической медицины, усиление просветительской и образовательной деятельности по утверждению ценности человеческой жизни и укреплению физического, психологического и социального здоровья населения, повышение эффективности физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с целью его физического совершенствования [6, с. 296-302].

## Заключение

Таким образом, на постиндустриальной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа производительные силы человека реализуются в форме человеческого капитала, представляющего собой сформированные в виде инвестиций и накопленные человеком определенный запас здоровья, научно-образовательных знаний и мотиваций, которые ведут к росту квалификации работника, целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков человека [8, с. 219].

Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгодности инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

Для современного этапа мирового научно-технического и социально-экономического развития характерно коренное изменение роли и значения человеческого фактора в экономике и обществе. Человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению валового внутреннего продукта (ВВП) на 5–15%

В сегодняшней российской ситуации на фоне победного шествия Америки в политической, экономической и военной областях все чаще высказываются мнения о неэффективности российского образования якобы неспособного обеспечить желанный прорыв, о необходимости реформировать нашу систему образования по образу и подобию американской.

К сожалению, сегодняшняя российская наука, также как и высокотехнологичный бизнес за редким исключением не демонстрируют выдающихся результатов. В значительной степени это связано с тем, что последние 15 лет Россия переживала болезненный трансформационный период. Кроме того, сложившаяся в советский период система прикладной науки (при весьма высоком уровне развития) изначально была ориентирована, прежде всего, на нужды ВПК, что также сказалось на ее положении в новых условиях [6, с. 343-345].

Поэтому в настоящее время в условиях относительной стабилизации макроэкономических показателей остро стоит проблема реформирования системы образования, науки и стимулирования инноваций.

Для реализации этих целей в конце 2004 г. – начале 2005 г. Министерством образования и науки была разработана Стратегия развития Российской Федерации в области развития науки и инноваций на период до 2010 г.

Это свидетельствует о том, что политика в сфере науки и инноваций будет являться одним из приоритетов.

## Список литературы

* 1. Авдашева С.Б., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков: Учебник / Ин-т «Открытое о-во». - М.: Магистр, 2005. - 327 с.
	2. Анисимов А.А. Макроэкономика / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев , О.Б. Тихонова. - М.: Юнити-Дана. 2010. - 600 с.
	3. Борисов Е. Ф. Экономическая теория: Учеб. пособие - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2008. - 396 с.
	4. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2001. № 3. – С. 23-27.
	5. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. Мн.: БГЭУ, 2000. – 312 с.
	6. Васильев В.П. Государственное регулирование экономики. - М.: ДиС, 2008. – 415 с.
	7. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 2006. – 471 с.
	8. Куликов Л.М. Экономическая теория.- М.: Проспект. 2008. – 356 с.
	9. Ларионов И.К. Экономическая теория.- М.: Дашков и К, 2008. – 366 с.
	10. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала. // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. / Ч. 2. Мн.: АУП, 2002. – 115 с.
	11. Р.М. Нуриев. Основы экономической теории. Микроэкономика. Учебник для вузов. М.: Высшая школа, 2001. - 281 с.
	12. Экономическая теория. Микроэкономика: Учебник / Под ред. Г.П. Журавлевой, Н.А. Позднякова, Ю.А. Позднякова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 440 с.
	13. Курс экономической теории: учебник / Под общей редакцией Чепурина М.Н., Киселевой Е.А. – Киров: «АСА», 2007. – 848 с.