Федеральное агентство по образованию РФ

Самарский государственный экономический университет

Кафедра «Теоретическая экономика и международные экономические отношения»

Курсовая работа

по дисциплине: "Современные проблемы экономической науки"

на тему: «Социально-экономическое содержание категории «Человеческий капитал»»

 Выполнила:

 студентка 1-го курса

 ИТЭиМЭО

 направления «экономика»

 (магистратура)

 Беседина А.А.

 Проверил:

 профессор, д.э.н.

 Минин А.И.

Самара

2011г.

План

**Введение**………………………………………………………………..……….……..3

1. Теоретические аспекты проблемы теории человеческого капитала……………..4

* 1. Развитие теории человеческого капитала в трудах отечественных и зарубежных ученых ……………………………………………………..….4
	2. Место человеческого капитала в системе экономических категорий………………………………………………………………….....7

2. Социально-экономическое содержание понятия «человеческий капитал»…....14

* 1. Взаимосвязь понятий человеческого, интеллектуального капитала, рабочей силы, знаний и информации ………………………………….…14
	2. Структура экономической категории человеческого капитала ………..20
	3. Социальная составляющая категории человеческого капитала………..25

**Заключение**……..…………………………………………………………...………..37

**Список литературы**…………………………………………………………………38

**Введение**

Элементы теории человеческого капитала существовали с тех давних пор, когда формировались первые знания и система образования.

В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера. За создание основ теории человеческого капитала им были присуждены Нобелевские премии по экономике — Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г.

 Существенный вклад в создание теории человеческого капитала вложил и выходец из России Саймон (Семен) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике за 1971 г.

Теория человеческого капитала базируется на достижениях институциональной теории, неоклассической теории, неокейнсианства и других частных экономических теориях. Её появление стало ответом экономической и смежных с ней наук на востребованность реальной экономики и жизни. Возникла проблема углубленного понимания роли человека и накопленных результатов его интеллектуальной деятельности на темпы и качество развития общества и экономики.

Толчком к созданию теории человеческого капитала стали статистические данные роста экономик развитых стран мира, которые превышали расчеты, базирующиеся на учете классических факторов роста. Анализ реальных процессов развития и роста в современных условиях и привел к утверждению человеческого капитала в качестве основного производительного и социального фактора развития современной экономики и общества.

Вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И.Фишер, Р. Лукас и другие экономисты, социологи и историки.

**1. Теоретические аспекты проблемы теории человеческого капитала**

* 1. **Развитие теории человеческого капитала в трудах отечественных и зарубежных ученых**

Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно, и на первом этапе ограничивалось знаниями и способностью человека к труду. Причем, длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, то есть затратным фактором, с точки зрения экономической теории. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию постепенно кардинально изменилось.

Так, С. Фишер дал следующее определение человеческого капитала: «Человеческий капитал (ЧК) есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. ЧК включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию»[[1]](#footnote-1). В настоящее время и это определение можно считать определением человеческого капитала в узком смысле.

Саймон Кузнец среди ограничителей на применение опыта передовых стран развивающимися странами поставил на первое месте стартовые потенциалы физического капитала и человеческого капитала. Из факторов, определяющих удачное применение накопленного опыта передовых стран, на первое место он поставил достаточность стартового накопленного человеческого капитала. И это не случайно. Высокий уровень и качество накопленного человеческого капитала (ЧК) необходимы для ускоренного осуществления институциональных реформ, трансформации государства, технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики и т. д.

В итоге, именно, достаточно высокие уровень и качествоЧК страны с догоняющей экономикой обеспечивают её выход на стабильный рост душевого ВВП и повышение уровня и качества жизни населения. Таким образом, человеческий капитал, по Кузнецу, является главной доминантой возможного стабильного роста экономик развивающихся стран.[[2]](#footnote-2)

Американский экономист [Эдвард Денисон](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%B4%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B4_%D0%94%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BD) (внесли вклад в эту проблему [Роберт Солоу](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%80%D1%82_%D0%A1%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%83), Джон Кендрик и др.) разработал классификацию факторов экономического роста. Из 23 выбранных им факторов 4 относятся к труду, 4 — к капиталу, 1 — земля, 14 характеризуют вклад НТП. По мнению Денисона, экономический рост определяется не столько количеством затраченных факторов, сколько их качеством и ростом этого качества. На первое место Денисон поставил качество рабочей силы.[[3]](#footnote-3) Из анализа экономического роста США за 1929-82 гг.

Денисон сделал вывод, что определяющим фактором роста выпуска на одного работающего (производительности труда) является образование, важнейшая составляющая ЧК.

Т. Щульц внес огромный вклад в становление теории человеческого капитала на начальном этапе её развития, в её принятие научной общественностью и популяризацию. Он одним из первых ввел понятие человеческого капитала как производительного фактора. И сделал многое для понимания роли человеческого капитала как главного двигателя и фундамента индустриальной и постиндустриальной экономик.

Основными результатами инвестиций в человека Шульц считал накопление способностей людей к труду, их эффективную созидательную деятельность в обществе, поддержание здоровья и т. д. Он полагал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера. ЧК способен накапливаться и воспроизводиться. По оценкам Шульца, из производимого в обществе совокупного продукта на накопление человеческого капитала используется уже не 1/4, как следовало из большинства теорий воспроизводства XX века, а 3/4 его общей величины.

Г. Беккер первым перенес понятие ЧК на микроуровень. Человеческий капитал предприятия он определил как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в них Беккер учел в основном затраты на образование и обучение. Беккер оценил экономическую эффективность образования, прежде всего, для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определил следующим образом. Из доходов тех, кто окончил колледж, он вычитал доходы работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные издержки — упущенный доход за время обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12-14 % годовой прибыли.

В 1992 г. профессор экономики и социологии Чикагского университета Г. С. Беккер был удостоен Нобелевской премии по экономике за «Распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение». Главные книги Беккера — «Экономика дискриминации», «Человеческий капитал» и «Трактат о семье» посвящены различным аспектам теории человеческого капитала.

Беккер в рамках теории человеческого капитала исследовал структуру распределения личных доходов, возрастную их динамику, неравенство в оплате мужского и женского труда и т. д. Он доказал и политикам, и предпринимателям на обширном статистическом материале, что образование является фундаментом увеличения доходов и наемных работников, и работодателей, и государства в целом. В результате политики, финансисты и предприниматели стали рассматривать вложения в образование как перспективные капиталовложения, приносящие доход.

Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нём человеческого капитала. Его заработную плату (доход) — как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причем, основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчетам других исследователей, приносит именно человеческий капитал[[4]](#footnote-4).

* 1. **Место человеческого капитала в системе экономических категорий**

**Человеческий капитал** — есть совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Впервые термин использовал [Теодор Шульц](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D1%80_%D0%A8%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%86), а его последователь — [Гэри Беккер](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%8D%D1%80%D0%B8_%D0%91%D0%B5%D0%BA%D0%BA%D0%B5%D1%80) развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду — образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.[[5]](#footnote-5)

**Человеческий капитал** в широком смысле — это интенсивный производительный [фактор экономического развития](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B_%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F), развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и [трудовой деятельности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8), обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития. В результате ЧК трактуется как сложный интенсивный фактор развития современной экономики — экономики знаний.

К основным элементам человеческого капитала, как правило, относят:

* капитал образования (знания - общие и специальные);
* капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, опыт);
* капитал здоровья;
* обладание экономически значимой информацией;
* капитал миграции (обеспечивает мобильность работников);
* мотивация экономической деятельности.

А.И. Добрынин, С.А. Дятлов и др. полагают, что «человеческий капитал – это совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно- технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночной экономики в качестве ведущего творческого фактора общественного воспроизводства».[[6]](#footnote-6)

В «Экономической энциклопедии» человеческий капитал определяется как особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие производственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт».[[7]](#footnote-7)

Неотделимость умений человека от его биологической, социальной сущности привел к появлению предельно расширенного толкования категории «человеческий капитал». Сторонники его полагают, что человеческим капиталом являются не только производительные способности, но и социальные, психофизические, мировоззренческие, культурные свойства и способности людей.

Л. Туроу по этому поводу пишет: «Человеческий капитал... включает такие свойства человека, как уважение к политической и социальной стабильности, что приобретается в результате соответствующего воспитания и образования... Все общества хотят создать индивида с определенными будущими предпочтениями... Общество может рассчитывать на получение известных выгод от различных проектов инвестиций в человека именно потому, что они изменяют будущие или текущие предпочтения таким образом, что последние становятся совместимыми со стремлениями общества (или большинства в обществе).[[8]](#footnote-8)

Итак, человеческий капитал – это совокупность физических, умственных предпринимательских способностей человека, его знания, умения, навыки, профессионализм, опыт, используемые в производстве товаров и услуг и обеспечивающие получение дохода в будущем. Соответственно, человеческий капитал не является простой совокупностью или запасом различных способностей, знаний, умения, опыта, которыми обладает человек. Важно отметить, что такая совокупность, во-первых, должна использоваться человеком в процессе производства товаров и услуг, и во-вторых, способствовать росту доходов работника. Кроме того, носителям человеческого капитала для получения более высоких доходов требуется осуществлять определенные вложения в отдельные его составляющие элементы. В связи с этим функционирование человеческого капитала сопряжено с формированием, накоплением, использованием, инвестированием.

В неоклассическом подходе к человеческому капиталу исходят из трактовки капитала американским экономистом И. Фишером. Он полагал, что к капиталу относится все то, что может генерировать поток доходов в течение определенного периода времени. Поэтому запас благ, который накапливается и используется в производстве не единовременно, а в течение длительного времени и обеспечивает прирост дохода, рассматривается как капитал. В соответствии с этим, способности человека, его знания, умение, опыт, навыки, признают специфической формой капитала, ибо они:

• неотделимы от своего носителя;

• требуют для своего формирования затрат как от самого человека, так и его семьи, предприятия, где трудится индивид, и общества в целом;

• имеют свойство накапливаться;

• обладают способностью «изнашиваться», устаревать;

• способны обеспечить получение более высокого дохода в будущем в процессе производительного использования.

Человеческий капитал имеет общие и отличительные черты от физического, вещественного капитала.

Общие черты:

1. Он представляет собой совокупность определенных свойств, способностей, которые используются в течение длительного времени.

2. Для его формирования, сохранения и роста требуются значительные инвестиционные затраты.

3. Человеческий капитал может физически и морально изнашиваться, изменять свою стоимость.

Отличительные черты:

1. Человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности.

2. Человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым.

3. Использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

4. Человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности

5. Функционирование человеческого капитала обусловлено индивидуальными интересами и предпочтениями индивида, его материальной и моральной заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры.

6. Вложения в человеческий капитал обеспечивают социальный эффект.

7. Инвестиционный период у человеческого капитала значительно дольше, чем у физического капитала.

8. Человеческий капитал более мобилен.

Главная отличительная особенность человеческих ресурсов состоит в их личностной специфике. В отличие от машин и сырья люди наделены интеллектом, и их участие в производственном процессе носит осмысленный характер.

В условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции, глобализации экономики именно знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс развития экономики и повышения эффективности и конкурентных преимуществ, стратегического развития деловых организаций.

Научный подход к исследованию человеческих ресурсов предполагает их всесторонний и объективный анализ как сложного, многоструктурного образования, отличающегося количественными и качественными характеристиками. Количественные характеристики чаще выражаются численностью работников, необходимых для достижения целей её деятельности. Однако в современных условиях особенно возрастает значимость качественных характеристик человеческих ресурсов, оказывающих сильное влияние на социально - экономическую систему.

При оценке интеллектуального капитала исследователи сталкиваются с большим количеством проблем. К ним относятся:

* ограниченные возможности строго формального и адекватного описания и измерения интеллектуальных ресурсов;
* методологические проблемы определения нормативов творческого труда (или даже самого творчества) и их надежности.

Эти проблемы могут быть решены только при условии разработки единых общепризнанных критериев комплексной оценки человеческого потенциала.

Таким образом, категория "человеческий потенциал" выступает центральной характеристикой роли и места человека в современной социально - экономической системе. Человеческие ресурсы рассматриваются как совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организациям в рыночной инновационной среде.

Инвестиции в человеческие ресурсы в развитых странах мира выступают важнейшим фактором экономического роста и повышения конкурентоспособности как на микро -, так и на макроуровнях. При этом инвестиции в человека, в его интеллектуальный потенциал обладают безусловной выгодой, ибо дают длительный, ограниченный лишь биологическими параметрами времени, интегральный эффект. Главным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством непрерывного обучения и профессиональной подготовки.[[9]](#footnote-9)

Непрерывное образование и обучение становятся нормой жизни, а способность к постоянному приобретению новых знаний и умений рассматривается в современной экономике как самое важное качество рабочей силы. В экономике, основанной на знаниях и ведомой знаниями, стремление к познанию нового, творчество и гибкость являются наиболее значимыми характеристиками человеческих ресурсов. Предприниматели всё больше ценят в кадрах способность думать и учиться, искать нестандартные решения и адаптироваться к изменениям. Более того, обостряется конкуренция за таких людей, проводится их целенаправленный поиск, на который не жалеют средств. Крупные корпорации имеют специальные программы по привлечению и удержанию таких кадров. Используются различные системы мотивации труда и его оплаты, обеспечивается возможность повышения уровня знаний и приобретение наиболее дефицитных профессий.

В разнообразных формах все больше проявляется движение к новой модели развития и использования человеческих ресурсов. Она предусматривает расширение функций работника и переход от работника узкой специализации к работнику - универсалу, способному осуществлять верификацию, оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемы, осуществлять корректировку технологического процесса, то есть быть не только субъектом производственного освоения НТР, но и ее движущей силой.[[10]](#footnote-10)

**2. Социально-экономическое содержание понятия «человеческий капитал»**

* 1. **Взаимосвязь понятий человеческого, интеллектуального капитала, рабочей силы, знаний и информации**

С увеличением роли научно-технического прогресса в экономическом росте изменилось отношение западных экономистов-классиков 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 налично данной рабочей силы. Структурные изменения в экономике современного капитализма и послужили той объективной основой, на которой возникла современная концепция человеческого капитала.

В России теория человеческого капитала получила распространение с началом проведения экономических реформ, т.е. в период ухудшения многих социальных характеристик. Мы считаем, что именно это обстоятельство стало причиной того, что человеческий капитал в российской экономической науке чаще всего трактуется близко к определению «человеческого потенциала», принятого ООН, т.е. как совокупность факторов: здоровье и продолжительность жизни, образование, уровень доходов. Отсюда закономерными являются предложения по увеличению расходов на социальные программы и мероприятия. Значение данных предложений само по себе представляет большую ценность, однако, необходимо подчеркнуть, что человеческий капитал в работах основоположников данной концепции оценивается через капитализацию потока доходов отдельного человека и изучение данного процесса предполагает анализ на микроуровне. Следовательно, в настоящее время многие российские ученые смешивают понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», при этом первое практически не изучается. Некоторые разработки присутствуют в современных теориях мотивации, т.к. исследуется как раз микроуровень, но и здесь речь идет о человеческом потенциале (в данном случае — фирмы), а не о доходах отдельного человека.

Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. Человеческий капитал рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия трудового потенциала. Его компоненты должны характеризовать:

1) психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;

2) возможности нормальных социальных контактов;

3) способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;

4) рациональность поведения;

5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;

6) предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала:

1) здоровье;

2) нравственность и умение работать в коллективе;

3) творческий потенциал;

4) активность;

5) организованность и ассертивность1;

6) образование;

7) профессионализм;

8) ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом.

Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал — это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта (Табл. 1).

Табл. № 1

**Примеры характеристик трудового потенциала**

|  |  |
| --- | --- |
| Компонентытрудовогопотенциала | Объекты анализа и соответствующие им показатели |
| человек | предприятие | общество |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Здоровье | Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней | Потери рабочеговремени из-за болезней и травм.Затраты на обеспечение здоровьяперсонала | Средняя продолжительность жизни.Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам |
| Нравственность | Отношение кокружающим | Взаимоотношениямежду сотрудниками. Потери отконфликтов. Мошенничество | Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальнаянапряженность |
| Творческийпотенциал | Творческие способности | Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новыхизделий на одногоработающего.Предприимчивость | Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одногожителя страны.Темп технического прогресса |
| Активность | Стремление креализации способностей.Предприимчивость |
| Организованность иассертивность | Аккуратность,рациональность,дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность | Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность.Эффективное сотрудничество | Качество законодательства. Качестводорог и транспорта.Соблюдение договоров и законов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Образование | Знания. Количество лет учебы вшколе и вузе | Доля специалистовс высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала | Среднее количестволет обучения вшколе и вузе.Доля затрат на образование в госбюджете |
| Профессионализм | Умения. Уровень квалификации | Качество продукции. Потери от брака | Доходы от экспорта. Потери от аварий |
| Ресурсы рабочего времени | Время занятостив течение года | Количество сотрудников. Количество часов работы за год одногосотрудника | Трудоспособное население. Количество занятого населения. Уровень безработицы.Количество часовзанятости за год. |

Производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала на том основании, что их развитие требует значительных затрат времени и материальных ресурсов и что они, подобно физическому капиталу, обеспечивают своему владельцу более высокий доход.

Рентабельность человеческого капитала исчисляется путем отнесения доходов от него к его стоимости. Показатель этот получил название "норма отдачи". Норма отдачи, по мысли экономистов – неоклассиков, выполняет те же функции, которые применительно к физическому капиталу выполняет норма прибыли, а именно – измеряет степень эффективности человеческих инвестиций и реализует их распределение.

Важнейшими формами вложений в человека западные экономисты считают образование, подготовку на производстве (on – the job training), медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, т.е. увеличивают объем человеческого капитала. (рис. 1)

 Потенциал человека

 Природные способности Трудовой потенциал

 Обучение Человеческий потенциал

 Воспитание Рабочая сила

 Жизненный опыт

Р**ис. 1 Соотношение понятий «потенциал человека»,**

**«трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила»**

Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок службы человека, а также увеличивает интенсивность его использования. Миграция и поиск информации способствуют перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, т.е. туда, где цена за услуги человеческого капитала выше.

Рождение детей и уход за ними представляют собой форму воспроизводства человеческого капитала в следующем поколении.

В этой классификации уравнены факторы разного срока действия и влияющие на разные стороны воспроизводства рабочей силы.

Образование и здравоохранение - это факторы долговременного действия. Продуктом процесса образования является качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к труду большей сложности. Охрана здоровья делает человека способным к более интенсивному и продолжительному труду. В отличие от них миграция и поиск информации выступают как факторы кратковременного действия. Если образование и охрана здоровья связаны с действительным ростом стоимости рабочей силы, то миграция и поиск информации отражают колебания цены рабочей силы вокруг стоимости. Миграция и поиск информации - это процессы распределительного порядка, тогда как образование и здравоохранение представляют собой отдельные моменты в производстве рабочей силы.

В новых условиях создания экономики знаний особую значимость приобретают такие качества личности, как самостоятельность, инициативность, креативность, чувство долга, ответственности и пр. Эти качества во многом формируются обществом и государством, причем необходимо говорить о сознательной и целенаправленной политике по их формированию.

Соответственно, эффективность экономического развития становится производной от эффективности социального развития личности, эффективности институтов гражданского общества, политической и государственной системы. Эффективной моделью государства и общества может стать только такая модель, которая ставит главной целью политики развитие потенциала личности, способной созидательно трудиться в условиях экономики знаний.

Чтобы не злоупотреблять сложными определениями воспользуемся самым простым: экономика знаний - это экономика, в которой главной производительной силой является наука. А соответствующее такой экономике общество - общество знаний - характеризуется высочайшим уровнем развития творческого потенциала человеческой личности, как носителя и генератора знаний.

При этом производственные отношения остаются рыночными по форме, но постепенно наполняются новым содержанием, становясь все более обобществленными, государство все интенсивнее участвует в экономической жизни, прежде всего, как главный спонсор фундаментальной науки. Да и в целом роль государства в современном обществе имеет тенденцию к постоянному росту, что связано как с требованиями развития социальной сферы, так и с обострением ряда глобальных проблем.

В этих условиях, стратегия инновационного развития для России оказывается безальтернативной: или наша страна совершает скачок в будущее, создав отечественный вариант общества знаний, или мы скатываемся в лагерь вечных аутсайдеров.

Сейчас в нашей стране стало возможным созревание идеи приоритетных нацпроектов: "Образование", "Здоровье", "Развитие АПК", "Доступное и комфортное жилье - гражданам России", которые стали частью общей стратегии ускоренного социально-экономического развития России.

Структурировать представление о **человеческом капитале** нам позволит понятие компетенции.

**Компетенция** – это комплекс знаний, навыком, умений, базовых качеств сотрудника необходимых ему для осуществления конкретной задачи (функции).

Принимая во внимание, что любая должность подразумевает в себе реализацию нескольких ключевых функций, мы можем говорить о том, что любой сотрудник должен обладать определенным комплексом компетенций, что позволит ему вносить свой эффективный вклад в реализацию бизнес-процесса компании.

* 1. **Структура экономической категории человеческого капитала**

Классификация человеческого капитала осуществляется по разным критериям:

1. По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на:

• общий;

• специальный;

2. По элементам затрат:

• капитал образования;

• капитал здоровья;

• информационный капитал;

3. По формам воплощения человеческого капитала:

• не овеществленный;

• овеществленный;

• институциональный;

4. по степени воздействия на экономические процессы:

• потребительский;

• производительный.

На формирование, сохранение и использование человеческого капитала воздействует ряд факторов:

1. Биологический – совокупность физических качеств, врожденных особенностей и способностей человека (пол, рост, вес индивида), которые он может использовать в хозяйственной деятельности.

Главная особенность данного фактора заключается в том, что возможности каким-либо образом воздействовать на них или практически исключены или сопряжены со значительными моральными и материальными затратами

2. Фактор здоровья – совокупность признаков, свидетельствующих о физическом и психическом состоянии человека, его способности к участию в производственном процессе. Он обеспечивает продление, увеличение продолжительности трудоспособного периода индивида, непосредственно воздействует и на текущую отдачу человеческого капитала, и на срок его полной амортизации.

Отличительная особенность данного фактора – возможность систематического поддержания и улучшения здоровья.

3. Социальный фактор – совокупность свойств, присущих человеку как субъекту социальных отношений (раса, национальность, страна происхождения, принадлежность к определенной социальной группе). Важную роль здесь играет система образования, а также уровень развития системы услуг.

4. Экономический фактор:

• Рынок труда (спрос и предложение на рынке труда, сегментация рынка).

• Система заработной платы.

• Мобильность рабочей силы.

Человеческий капитал, являясь сложной экономической категорией, характеризуется как качественной, так и количественной определенностью. Многие экономисты в разные периоды времени разрабатывали методы оценки человеческого капитала и вводили соответствующие понятия (ценность человека, стоимость труда, стоимость рабочей силы, стоимость человеческого капитала, стоимость жизни, стоимость образовательного фонда и т.п.).

При определении величины человеческого капитала используются натуральные (временные) и стоимостные методы измерения человеческого капитала. Временные методы предполагают оценку человеческого капитала в человеко-годах обучения (чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала обладает индивид).

Как показывают расчеты, в 1969 г. в США средний пожизненный доход мужчин с высшим образованием превосходил пожизненный доход мужчин со средним образованием примерно на 210 тыс. долл. В том же 1969 г. стоимость четырех лет пребывания в колледже равнялась в среднем 5,2 тыс. долл.

Следовательно, разница в пожизненных доходах примерно в 40 раз или почти на 205 тыс. долл. превышала прямые издержки обучения в высшем учебном заведении.

Западные экономисты признают, что создание человеческого капитала (например, процесс обучения) требует активных трудовых усилий от "инвестора": Студенты учатся, что представляет собой работу…Студенты не наслаждаются досугом во время учебы, они не заняты целиком потребительской деятельностью.

Человеческий капитал (т.е. запас знаний и способностей, накопленных работником) может реализоваться только в труде своего обладателя. Напротив, возрастание стоимости капитала не требует от собственника каких-либо затрат труда с его стороны.

Но, отличаясь по своему политэкономическому содержанию, формирование физического капитала и формирование человеческого капитала (рабочей силы) имеют определенное технико-экономическое сходство: и то, и другое требует отвлечения значительных средств в ущерб текущему потреблению, от обоих зависит уровень развития экономики в будущем, оба типа вложений дают длительный по своему характеру производительный эффект.

Что же тогда означает выдвижение понятия “человеческий капитал”? Не более чем осознание того факта, что навыки и способности людей могут быть запасом, то есть могут быть накапливаемы. Таким образом, западная политэкономия вновь открыла для себя то, что было известно еще Адаму Смиту и Давиду Рикардо и что отмечал Карл Маркс. "Воспроизводство рабочего класса, - писал он, - включает в себя накопление его искусства, передаваемого из поколения в поколение". Более того, К. Маркс подчеркивал, что с точки зрения непосредственного процесса производства развитие человеческих способностей "можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек".[[11]](#footnote-11)

Среди стоимостных методов известны такие подходы, как капитализация заработка (У. Петти, У. Фарр), цена производства (Э. Энгель), комбинированный метод (Т. Витстейн). Т. Витстейн предложил оценивать стоимость человека исходя из производственных затрат и получаемых доходов. Соответственно, он вывел формулы по оценке человеческого капитала, которые использовались в сфере страхования при исчислении иска на компенсацию о потере жизни:

Витстейном выведены следующие формулы:

где :

 a – годовые расходы на потребление, включая образование на одного взрослого определенной профессии;

r = (1+i), где i- рыночная процентная ставка;

Ln – число людей в возрасте n;

Rn – величина стоимости ренты человека в возрасте n, приобретенной им в момент своего рождения ( для данного r);

X – величина будущего доходы на одного человека определенной профессии;

N – возраст, в котором человек вступает в трудовую жизнь;

Т. Витстейн предположил для простоты, что а и Х являются постоянными на протяжении жизни индивидуума, что первое уравнение (которое основывается на производственных затратах) может быть использовано для оценки стоимости человека в денежных единицах при N>n более просто использовать второе уравнение (основывающееся на доходах).[[12]](#footnote-12)

Проблемами оценки человеческого капитала занимались и американские экономисты Л. Дублин и А. Лотка. Денежную стоимость человека определенного возраста они определяют следующим образом:

Va = ,

Где:

V x−a – стоимость одного доллара, полученного через (x-a) лет;

Px – вероятность дожития человека до возраста x;

Yx – годовой заработок в возрасте от х до х-1 лет;

Ex – доля занятых в производстве в возрасте от х до х+1;

Сx – затраты на жизнь человека в возрасте от х до х+1;

а – возраст человека.

Основоположник теории человеческого капитала Г. Беккер предлагал оценивать человеческий капитал следующим образом:

,

где

Va – оценка человеческого капитала индивида в возрасте «а»;

В – общий доход;

С – часть дохода, полученного в результате трудовой деятельности;

n – возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность;

r – процентная ставка (ставка дисконтирования).

М. Фридмен утверждает, что перманентный доход выступает как суммарный доход от пяти видов имущества: денег, облигаций, акций, предметов длительного пользователя и человеческого капитала. Общая величина человеческого капитала определяется следующим образом:

 ,

где

W – ожидаемый индивидом годовой доход от использования человеческого капитала;

n – срок жизни индивида в годах;

r – ставка дисконтирования.

* 1. **Социальная составляющая категории человеческого капитала**

Развитие России упирается в проблему «человеческого капитала».

 Главное богатство России, как известно, природные ресурсы и люди. С природными ресурсами все более или менее ясно: нефть, газ, даже какой-нибудь калий — сегодня все это идет в дело, все приносит доход, рост капитализации, налоги и все такое прочее.

С людьми сложнее. По многим показателям население России — уникальный ресурс. Уровень грамотности у нас — самый высокий в мире. Уровень охвата среднего образования — самый высокий в мире. Образование выше среднего имеют около 85% населения (а если смотреть на показатели среди экономически активного населения, младше 60 лет, тут картина и вовсе уникальная — почти 95%). Для сравнения: данный показатель в Германии — стране с самым высоким уровнем образования в ЕС — 78%, в Великобритании — 76%, в Испании и вовсе заметно меньше — 50%. Средний уровень квалификации рабочих и специалистов — один из самых высоких в мире. Причем, в том числе и в тех сегментах экономики, которые принято называть постиндустриальными.

Но это одна сторона медали. Другая — уровень смертности, самый высокий в Европе, да и не только в Европе. Если смотреть показатель смертности в трудоспособном возрасте, то мы находимся на уровне, сопоставимом разве что с африканскими странами. Уровень травматизма на производстве — опять же самый высокий в Европе. И это не просто общие цифры — за ними стоит весьма печальная, а часто и весьма трагическая конкретика.

Постоянно страну сотрясают катастрофы, уносящие жизни сотен людей. Трагедии, конечно, случаются везде, однако даже беглое знакомство с обстоятельствами происшествий не позволяет списать все только на волю случая. Когда читаешь о том, что курение в шахтах, заполненных метаном, для шахтеров дело обычное; когда слушаешь объяснения летчика разбившегося самолёта о том, что один из ключевых приборов давно «барахлил», — размышления о человеческом капитале обретают новое измерение. Дом престарелых в отдаленной станице Краснодарского края, где, как оказалось, нет пожарной команды, и элитный ночной клуб в центре Москвы, где, вопреки всем правилам, постоянно проводили огненные шоу, — два полюса нашей жизни. Однако как бы ни были далеки друг от друга эти полюса, людей на них объединяет редкое пренебрежение элементарными нормами безопасности, ставшее причиной страшных трагедий.

Впрочем, дело не только в трагедиях. Крупная российская трубная компания установила у себя новую немецкую линию, которая должна была обеспечить качество труб, соответствующее мировым требованиям. Потраченные на ее установку деньги должны были окупиться за счет резкого снижения брака (характеристики линии предусматривали не более 1% брака). Однако линия запустилась, а брак оказался на уровне 20%. Немецкие специалисты месяц разбирались в причинах такого сбоя и в итоге их обнаружили. Оказалось, что на одной из промежуточных стадий, где по норме необходимо сделать восемь замеров, измеритель делал всего два. Причем когда началось разбирательство, он искренне недоумевал, в чем его обвиняют, — «зачем восемь, когда двух достаточно». Подобные примеры можно приводить и дальше. Но и так понятно, что странное словосочетание «человеческий капитал» действительно нечто важное для развития страны.

Непонятно другое — как решать эту проблему. Даже ясно сформулировать контуры проблемы пока не получается.

Реализация нацпроектов вывела именно на проблему человеческого капитала. О чем прямо и сказал Дмитрий Медведев, выступая перед началом круглого стола «Человеческий капитал в стратегии национального развития».

Развитие «человеческого капитала» предполагает социальную политику, где человек выступает не в качестве пассива, а как актив, в который необходимо вкладывать деньги.

За круглым столом говорилось о кризисе вузовского образования, в том числе и о слишком большом количестве вузов, кто-то говорил — о неадекватности нашей статистики (директор Института этнологии и антропологии Валерий Тишков), кто-то — о деградации интеллектуального капитала (директор Института экономики РАН Руслан Гринберг), кто-то — о том, что одна только материальная сфера не может способствовать развитию нации и нужно больше идей (главный редактор «Московских новостей» Виталий Третьяков). Научный руководитель Высшей школы экономики Евгений Ясин очень точно указал на то, что «в состав человеческого капитала входит так называемый социальный капитал, то есть определенная система социальных взаимодействий». Все это и многое другое действительно значимо, актуально и имеет непосредственное отношение к проблеме. Состав выступающих предопределил то, что речь, прежде всего, шла о «верхних значениях» человеческого капитала, то есть говорили в первую очередь о высоких технологиях и «людях с ноутбуками». Так что Медведеву пришлось даже напомнить собравшимся, что «не все будут сидеть за ноутбуками и, выстукивая всякого рода коды доступа, вводить соответствующие позиции, передвигая деньги с одного континента на другой. Кто-то будет все-таки овощи выращивать. И это тоже важное применение человеческого капитала». Впрочем, если говорить только о «высоких значениях», то и здесь тоже никаких системных предложений сделано не было. По сути дела, не экспертное сообщество предлагало власти пути решения проблемы, а власть сообщила экспертному сообществу о наличии проблемы и своем интересе к ней.

Обсуждение темы потенциала человеческой личности как главного фактора экономического и социального развития общества и государства, практически обходят вниманием тему демографии. Господствует мнение, что убыль населения в России - естественный процесс, на который нельзя, да и не нужно пытаться влиять.

Действительно, практически во всех странах Европы в последние годы наблюдается отрицательный прирост населения, что, однако, отнюдь не означает, что европейские правительства не озабочены этой проблемой и не пытаются ее решить. Более того, в разных странах с разной эффективностью реализуются программы, как стимулирующие рождаемость (наибольшего успеха здесь достигли Ирландия и Швеция), так и по сокращению смертности. В частности, программа по сокращению смертности от ДТП привела за 2 года к 30% сокращению смертельных случаев на автодорогах.

Следует признать, что ситуация в демографической области для России складывалась неблагополучно еще во времена СССР, но с начала 90-х годов можно говорить уже о глубоком демографическом кризисе, а, по мнению некоторых экспертов, даже о демографической катастрофе. С начала 90-х годов население России устойчиво сокращалось на 700-800 тыс. человек в год.

При этом даже миграция, которая имела значительные масштабы в первой половине 90-х годов, не компенсировала этой тенденции.

Таким образом, к 2011 году стало окончательно очевидно, что если существующая тенденция депопуляции сохраниться, то (по разным оценкам) она приведет к тому, что к 2025 году на территории нынешней России будет проживать от 100 до 125 млн. человек, а к 2050 году - менее 70 млн. человек.

Трудно оценить экономический ущерб от демографической проблемы. Мало известно, например, об экономических потерях России от депопуляции. Трудно, если вообще возможно, оценить жизнь отдельного гражданина, которая, по сути, бесценна. Однако есть различные методики, необходимость которых вызвана страхованием жизни и здоровья. Так, например, по оценке Минтраспорта США, жизнь одного гражданина "стоит" 3 млн. долл. Это означает, что сокращение граждан на 700 000 человек ведет к ежегодным экономическим потерям России порядка 2000 млрд. долл. США, т.е. величине, приблизительно равной ВВП страны в 2006 году. Понятно, что эти рассуждения умозрительны, но, тем не менее, они способны проиллюстрировать масштабы экономических потерь страны.[[13]](#footnote-13)

В 2004 году эксперты ООН подчеркивали, что Россия остро нуждается именно в "физических" людях, в населении, и, хотя рост производства и использования знаний может до некоторой степени смягчить последствия неблагоприятной демографической динамики, снять все проблемы, порождаемые абсолютным демографическим дефицитом, он не может.

Приведем лишь некоторые количественные показатели демографической ситуации в России на 2010 год:

**Рис. 2 Прирост (убыль) населения**

Прирост числа жителей России наблюдается впервые с 1994 г. (за 2008 г. численность населения сократилась на 104,9 тыс. человек, или на 0,07%) и сложился как за счет существенно уменьшившейся естественной убыли, так и в результате увеличившегося миграционного прироста. За 6 месяцев 2010 г. численность населения России уменьшилась на 52,3 тыс. человек или на 0,04% (в январе-июне 2009 г. сокращение числа россиян составляло 50,6 тыс. человек или 0,04%).(рис. 2)

Вклад миграционного компонента в рост численности населения неуклонно уменьшался практически до 2003 года. Увеличение миграционного прироста в последующие годы при сокращении естественной убыли привели к замедлению темпов сокращения численности населения. В 2008 г. естественная убыль была на 71,0% замещена миграционным приростом (в 2007 г. – на 54,9%, в 2006 г. – на 22,5%). В 2009 г. сокращение естественной убыли стало определяющим компонентом роста численности населения страны.

**Рис. 3 Замещение естественной убыли населения миграционным приростом (в %)**

В 2009 г. численность населения сократилась в 56 субъектах Российской Федерации. Наиболее заметное сокращение сложилось в Чукотском автономном округе (на 1,9%). (Рис. 3)

**Рис. 4 Численность населения и территория на 1 января 2010г.**

Численное превышение женщин над мужчинами в составе населения отмечается с 29 лет и с возрастом увеличивается. Такое неблагоприятное соотношение сложилось из-за сохраняющегося высокого уровня преждевременной смертности мужчин. Главные причины смертности: сердечно-сосудистые заболевания (56,1%), онкологические заболевания (12,6%) и несчастные случае (случайные отравления алкоголем, самоубийства, убийства, транспортные и иные травмы) - 14,3%.

Согласно международным критериям население считается старым, если доля людей в возрастах 65 лет и более во всем населении превышает 7%. В настоящее время почти каждый восьмой россиянин, т.е. 12,9% жителей страны, находится в возрасте 65 лет и более.

Каждый пятый житель России (30,7 млн. человек на 1 января 2010г.) – в пенсионном возрасте. Численность детей и подростков до 16 лет на 7,9 млн. человек, или на 25,6% меньше, чем лиц старше трудоспособного возраста.

Снижению темпов депопуляции, а затем и некоторому росту численности населения в 2009 г. способствовало сокращение естественной убыли населения. В 2009 г. естественная убыль составила 249 тыс. человек, это наименьший показатель за последние 16 лет. (Рис. 5)

**Рис. 5 Общие показатели рождаемости и смертности**

Среди всех умерших почти 30% приходится на лиц трудоспособных возрастов (более 560 тыс. человек в год), из них 80% - мужчины.

Суммарный коэффициент рождаемости в 2009 г. составил 1,5 ребенка на одну женщину репродуктивного возраста.

Таким образом, причины и последствия демографического кризиса в России комплексные. Но главный итог - депопуляция территории, исчезновение нации - становится вполне предсказуемым.

Причины смертности видны из уже приведенной статистики, но важна их приоритетность. Прежде всего, это смертность мужчин трудоспособного возраста.

Социально-экономическая роль государства в решении демографической проблемы вообще и человеческого потенциала, в частности, принципиально важна. На наш взгляд, это объясняется, прежде всего, тем, что в наши дни сущность социальной политики серьезно изменилась. От обеспечения минимальных запросов трудящихся она эволюционизировала в политику обеспечения качества жизни и качества человеческого потенциала, где такие критерии как творчество и свобода выбора стали ведущими социальными критериями.

Проблема влияния социально-экономических факторов на демографию не является однозначной. С одной стороны, очевидна тенденция, в соответствии с которой при переходе части населения развитых стран из категории "нищих" в категорию "бедных" (или более обеспеченную категорию) и соответственного роста доходов пропорционального роста рождаемости не наблюдается. Эта закономерность свойственна и России.

С другой стороны, видно (особенно на примере России), что низкие и очень низкие доходы не позволяют в принципе иметь социально благополучных детей. Применительно к современной России это означает, что физически обеспечить самым необходимым свое потомство не могут почти 50% граждан.

В развитых странах в дополнение к традиционным функциям государства во второй половине ХХ века стала ускоренно формироваться, в качестве важнейшей, функция социальной ответственности государства. В России эта тенденция откровенно игнорировалась. Ошибочно считалось, что либерализм не предполагает роста ответственности государства за социальное благополучие нации. Что абсолютно не соответствовало действительности: в разных странах, с различной степенью влияния либерализма, всю последнюю треть ХХ века отмечалась устойчивая тенденция роста социальной ответственности государства, социализации не только его экономической, но и внутренней и даже внешней политики.

В России ситуация иная. Бедность в нашей стране остается общераспространенным бедствием. По признанию экспертов ООН, в России профиль бедности позволяет выделить три категории домохозяйств, считающиеся традиционно бедными (многодетные и неполные семьи, а также семьи одиноко проживающих пенсионеров), которые составляют примерно 30% от общего числа бедных. На них приходится 35% от общей суммы дефицита доходов. Входящие в состав семьи пенсионеров не отличаются большой глубиной бедности, чего нельзя сказать о многодетных и неполных семьях.

Иными словами, бедность тесно связывается с положением в многодетных и неполных семьях. Причем бедность, по терминологии экспертов ООН, - "глубокая". Отсюда неизбежно следует вывод о том, что социальная политика государства, прежде всего по увеличению рождаемости, должна сознательно ориентироваться на помощь многодетным и неполным семьям. Что, собственно говоря, и делается в развитых странах.

В этой связи понятна роль Приоритетных национальных проектов (ПНП) как дополнительного механизма (но только дополнительного, а не основного) в социальной политике государства, ориентированного на повышение уровня жизни многодетных и неполных семей.

Результаты анализа профиля бедности также позволяют сделать вывод о том, что традиционные факторы бедности, связанные в первую очередь с высокой иждивенческой нагрузкой со стороны нетрудоспособных категорий населения, не являются главными в условиях современной России. Определяющими предпосылками низкого уровня доходной обеспеченности являются две причины: заработная плата, составляющая величину ниже прожиточного минимума и незанятость трудоспособных членов домохозяйств, т.е. главный вывод - социально-демографический - недоплата и незанятость являются главной причиной низкой рождаемости и массовой бедности.

На первом месте среди обозначенных факторов, безусловно, стоит низкая оплата труда: практически каждая вторая бедная семья имеет в своем составе работников с заработной платой ниже прожиточного минимума. Но и отсутствие работы играет немалую роль. Наличие в семье неработающих трудоспособных лиц, которые заняты поиском работы, также достаточно распространенное явление". Огромное значение в этой связи имеет снижение темпов инфляции, особенно скрытых латентных. Что, видимо, сегодня является главной социально-экономической проблемой России.

В свете этого представляется вполне оправданным и даже необходимым введение новых критериев развития государств. В эпоху перехода к информационному обществу, уровень развития государства квалифицируется, прежде всего, по индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП). Эти критерии должны стать базовыми для оценки эффективности деятельности всех элементов государства и общества.

Индекс развития человеческого потенциала включает в себя не только душевой валовый внутренний продукт (ВВП), который может расти, например, за счет сокращения численности населения при сохранении тех же объемов ВВП или только за счет роста экспорта энергоресурсов, но и показатели уровня образования, продолжительности жизни и т.д. Эти критерии, введенные по инициативе Программы развития ООН (ПРООН), выглядят более убедительным и более точно отражают уровень развития современной России. Так, если по уровню душевого ВВП Россия отстает от США и других стран-лидеров в 7-10 раз, то по реальному показателю - ИРЧП - в 15-20 раз.

Обеспечение высоких социально-экономических стандартов человека является не только декларируемой целью социальной политики государства, но и наиболее эффективным вкладом в экономику и обороноспособность страны.

ИРЧП, безусловно, более точный и прогрессивный показатель, чем ВВП страны. Однако и он относится к ушедшей эпохе. В современных условиях информационного общества ИРЧП, например, не дает таких важных качественных характеристик, как творческий, духовный и культурный потенциалы личности, ее способность самореализоваться и т.д. Ничего не говорит этот индекс и о структуре экономики, ее экспорте, наконец, социальной структуре общества, в том числе уровне развития институтов гражданского общества, местного самоуправления, эффективности политического и экономического руководства.

Такими критериями или характеристиками в дополнение к ИРЧП могут быть:

- способность личности участвовать в информационном обмене;

- обладание современными, в том числе мобильными, средствами связи и передачи информации;

- способность личности к передвижению не только в пределах одной страны;

- доступность ознакомления с мировыми достижениями культуры и опытом;

- адекватность личности нравственным нормам нового общества и ряд других.

Понятно, что далеко не все эти качества можно точно измерить математическими методами. Важно подчеркнуть, что, во-первых, развитие таких качеств требует особого внимания и затрат общества и государства, во-вторых, такие затраты следует рассматривать с экономической точки зрения как прямые и наиболее эффективные инвестиции. Что, собственно, и является главным экономическим обоснованием идеи приоритетных нацпроектов.

Прямым следствием этого может и должна стать корректировка всей социальной и бюджетной политики государства, экономических и социальных приоритетов, которые сегодня не соответствуют действительности.

**Заключение**

На протяжении последних десятилетий в цепочке производственных ресурсов "человеческие ресурсы - материальные ресурсы - финансовые ресурсы" менялось стратегическое значение каждой составляющей в зависимости от окружения, целей и задач экономического развития. В современных условиях интеллектуализации бизнеса главным источником производительности труда и процветания организации выступают именно человеческие ресурсы.

Главным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством непрерывного обучения и профессиональной подготовки.

Непрерывное образование и обучение становятся нормой жизни, а способность к постоянному приобретению новых знаний и умений рассматривается в современной экономике как самое важное качество рабочей силы. В экономике, основанной на знаниях и ведомой знаниями, стремление к познанию нового, творчество и гибкость являются наиболее значимыми характеристиками человеческих ресурсов. Предприниматели всё больше ценят в кадрах способность думать и учиться, искать нестандартные решения и адаптироваться к изменениям. Более того, обостряется конкуренция за таких людей, проводится их целенаправленный поиск, на который не жалеют средств. Крупные корпорации имеют специальные программы по привлечению и удержанию таких кадров. Используются различные системы мотивации труда и его оплаты, обеспечивается возможность повышения уровня знаний и приобретение наиболее дефицитных профессий.

В разнообразных формах все больше проявляется движение к новой модели развития и использования человеческих ресурсов. Она предусматривает расширение функций работника и переход от работника узкой специализации к работнику - универсалу, способному осуществлять верификацию, оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемы, осуществлять корректировку технологического процесса, то есть быть не только субъектом производственного освоения НТР, но и ее движущей силой.

**Список литературы**

1. Добрынин А., Дятлов С., Коyнов В., Курганский С. Производительные силы человека: структура и формы проявления. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2006.
2. Дятлов С.А. Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. - СПб.: СПбУЭФ, 2005.
3. Корнейчук Б.В. Человеческий капитал во временном измерении. Изд-во Санкт-Петербург, 2005.
4. Критский М.М. Человеческий капитал. Изд. Лен. Унив., 2006.
5. Курганский С.А. Введение в теорию человеческого капитала. Учеб. Пособие. СПб.: Санкт-Петербург, гос. ун-т экономики и финансов, 2005.
6. Блини М. Обзор современной теории: Панорама экономической мысли конца XX столетия. В 2 т. – Изд-во СПб., 2004.
7. Грейсон Дж. О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. - М. - Экономика, 1991.
8. Дровников М.Ю. Эффективность инвестиций в подготовку специалиста. Маркетинг, производство, сбыт: актуальные вопросы теории и практики. Международная научно-практическая конференция. Сборник научных трудов. Казань, «Новое знание», 2002.
9. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал // Высшее образование сегодня. - 2004.- №3. - С.34
10. Михеева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Проблемы теории и практики управления. - 2003. -№1.
11. Редько Л.Л. Воспроизводство человеческого капитала: философско-экономический анализ: Монография //Изд-во СГПИ, 2010. – 180 с.
12. Максимова В.Ф. Инвестирование человеческий капитал / Московская финансово-промышленная академия. – М., 2005. – 29 с.
13. Сергей Гуриев, Олег Цывинский «Ratio economica: Лучшая инвестиция», Ведомости – № 6 (2772) от 18.01.2011.
14. И.А. Крутий, О.В. Красина Человеческий капитал: эволюция представлений, М. – 2007.
1. [**↑**](http://ru.wikipedia.org/wiki/%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD_%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD#cite_ref-9) *Фишер С.,Дорнбуш Р., Шмалензи Р.* Экономическая теория. — М., Юнити, 2002 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Корчагин Ю. А.* Современная экономика России. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2008 [↑](#footnote-ref-2)
3. *Денисон Э.*. «Анализ экономического роста США с 1929 по 1969» (Accounting for United States Economic Growth, 1929-69; 1974 [↑](#footnote-ref-3)
4. *Becker, Gary S.* Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964 [↑](#footnote-ref-4)
5. [Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал. // ВЭ, 2003, № 2](http://historyofeconomics.narod.ru/vopreco/16.09.02-23.06.03/2024666.htm) [↑](#footnote-ref-5)
6. Добрынин А., Дятлов С., Коyнов В., Курганский С. Производительные силы человека: структура и формы проявления. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2006 [↑](#footnote-ref-6)
7. Экономическая энциклопедия. – М., 1999 [↑](#footnote-ref-7)
8. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 2000 [↑](#footnote-ref-8)
9. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал // Высшее образование сегодня. - 2004.- №3. - С.34 [↑](#footnote-ref-9)
10. Михеева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Проблемы теории и практики управления. - 2003. -№1 – с. 42. [↑](#footnote-ref-10)
11. И.А. Крутий, О.В. Красина Человеческий капитал: эволюция представлений, М. – 2007. [↑](#footnote-ref-11)
12. Максимова В.Ф. Инвестирование человеческий капитал / Московская финансово-промышленная академия. – М., 2005. – 29 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) [↑](#footnote-ref-13)