

ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Коновалова С.В.

Уральский государственный экономический университет (620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62),
e-mail: director@raduga-ngo.ru

Формирование человеческого капитала — это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность достигает своего наивысшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации сочетания текущих процессов, таких, как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности. Основой формирования человеческого капитала являются считают приобретение новых знаний и навыков. Поэтому ключевым элементом в формировании человеческого капитала является образование и профессиональное развитие. Формирование человеческого капитала происходит через создание комфортных условий для жизни: рост доходов, хорошие дороги, благоустроенные дворы, современные медицинские и образовательные услуги, культурная среда. И может быть достигнуто путем использования политики государства в области здравоохранения, образования, культуры и профессиональной подготовки. Понятие «человеческого капитала» прошло в своем развитии ряд эволюционных этапов (с начала 1960-х гг. и до настоящего времени), которые различаются между собой уровнем структурных интереса дифференциации к исследуемой проблеме, интерпретацией этого понятия, методами, используемыми для оценки как уровня человеческого капитала, так и результатов деятельности, созданных с использованием данного человеческого капитала наряду. Научными исследователями подчеркивается не только необходимость изучения запасов человеческого капитала, уровня его развитости, но и анализа его структуры, выделения основополагающих компонентов, к числу которых относят образовательные стремления достижения населения. В то же время по результатам анализа выявлены: функции формирования человеческого капитала, которые заключаются в создании производительных способностей населения следствиями, познании окружающей действительности, удовлетворении физиологических и духовных потребностей населения; ключевые этапы формирования человеческого капитала; факторы, влияющие на формирование человеческого капитала; условия, способствующие эффективному использованию человеческого капитала; параметры неэффективного использования человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, этапы формирования человеческого капитала, факторы и условия формирования человеческого капитала.

FORMATION AND USE OF HUMAN CAPITAL

Konovalova S.V.

Ural State Economic University (620144, Ekaterinburg, 8 March street, 62), e-mail: director@raduga-ngo.ru

The formation of human capital is a continuous, ongoing process by which a person achieves his highest potential and the desire to integrate and optimize the combination of current processes, such as education, job search, employment, skills development and personality development. The basis for the formation of human capital is the acquisition of new knowledge and skills. Therefore, the key element in the formation of human capital is education and professional development. The formation of human capital takes place through the creation of comfortable living conditions: income growth, good roads, well-maintained courtyards, modern medical and educational services, cultural environment. And it can be achieved by using the state policy in the field of health, education, culture and vocational training. The concept of "human capital" has evolved in its development a number of evolutionary stages (from the beginning of the 1960s to the present), which differ in the level of structural interest in differentiation to the problem under study, the interpretation of this concept, methods used to assess both the level of human capital, and the results of activities created with the use of this human capital together. Scientific researchers emphasize not only the need to study the stocks of human capital, the level of its development, but also to analyze its structure, to identify the fundamental components, among which are the educational aspirations of reaching the population. At the same time, the results of the analysis revealed: the functions of the formation of human capital, which consist in the creation of the productive capacities of the population by effects, cognition of the surrounding reality, satisfaction of the physiological and spiritual needs of the population; key stages in the formation of human capital; factors affecting the formation of human capital; conditions conducive to the effective use of human capital; parameters of inefficient use of human capital.

Key words: human capital, stages of formation of human capital, factors and conditions for the formation of human capital.

Формирование человеческого капитала — это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность достигает своего наивысшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации сочетания текущих процессов, таких, как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности.

Основой формирования человеческого капитала является приобретение новых знаний и навыков. Поэтому ключевым элементом в формировании человеческого капитала является образование и профессиональное развитие. Высококвалифицированные специалисты образуют «комфортабельный цикл человечества», так как помогают достичь экономичной и эффективной работы, и роста производства в разных отраслях на всех уровнях управления, а также обогатить национальную культуру.

Знания и навыки, воплощенные в человека трудно отделить от здоровья человека, которые также определяет производительность труда. Общественная политика в области здравоохранения является ключом к эффективному формированию человеческого капитала [6]. доступность к медицинской помощи и правильное питание увеличивает продолжительность жизни и помогает людям стать более эффективными в работе. Поскольку продолжительность жизни населения увеличивается, то обществу выгодно использовать опыт и мастерство людей, которое позволяет им выполнять свою работу более эффективно.

Формирование человеческого капитала происходит через создание комфортных условий для жизни: рост доходов, хорошие дороги, благоустроенные дворы, современные медицинские и образовательные услуги, культурная среда. И может быть достигнуто путем использования политики государства в области здравоохранения, образования, культуры и профессиональной подготовки.

Особенностью процесса формирования человеческого капитала является то, что:

- продолжительность жизни делает приобретение человеческого капитала относительно более привлекательной для людей любого уровня способностей;
- повышенные врожденные способности облегчают приобретение человеческого капитала.

Инвестиции в образование человека являются главной категорией затрат, имеющих определяющее значение в повышении качественной составляющей человеческого

капитала. Образование способствует повышению качества жизни людей и осуществлению ими своих гражданских прав и обязанностей. Образование делает жизнь человека богаче, развивая в нем познавательные и социальные навыки и информируя людей об их гражданских правах и обязанностях. При этом основное значение при формировании человеческого капитала имеет высшее профессиональное образование, направленное на подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня на базе среднего общего и среднего профессионального образования.

Исследование компонентов, составляющих структуру человеческого капитала, с нашей точки зрения будет более полным и системно организованным, если учитывать особенности формирования человеческого капитала, а также факторы, влияющие на этот процесс.

Формирование человеческого капитала связано, во-первых, с созданием производительных способностей населения (совершенствование потенциала человека, с которыми он вступает в общественное производство) с помощью инвестиций в здоровье, образование, повышение квалификации, переподготовку (Т. И. Овчинникова, О. В. Гончарова, М. Г. Хорева [9]), во-вторых, с познанием окружающей действительности путем создания и потребления конечного продукта производства, в-третьих, с удовлетворением физиологических и духовных потребностей тем самым возмещением ресурсов, затраченных на производство продуктов. [2]

Формирование человеческого капитала представляет собой долгосрочный процесс, имеющий два этапа: формирование базового капитала и формирование капитала, основанного на профессиональной подготовке, за счет усвоения способностей и навыков, необходимых для специализированного производства (или общего и специфического человеческого капитала) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Для реализации данных этапов формирования человеческого капитала необходимы вложения в его компоненты, обеспечивающие развитие способностей личности, способствующих экономическому росту. В зависимости от уровня вложений в составляющие человеческого капитала можно выделить ряд направлений его формирования.

Каждое направление формирования человеческого капитала обусловлено рядом факторов, среди которых: личностные способности учащихся, семейные традиции, социально-экономическая ситуация, социальные связи, уровень образования родителей,

инвестирование в образование детей, удаленность от школ, качество учебных материалов и преподавания и др.

Отечественные исследователи (В. В. Ложко [8], В. А. Жук и др.) считают положительными факторами, влияющими на формирование человеческого капитала, качество профессионального образования, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступную и качественную медицинскую помощь, рациональные взаимоотношения с природой, трудовую, предпринимательскую и социальную активность населения, развитую науку и инновационную деятельность, высокую культуру, качество жизни, соответствующее установленным государственным стандартам, достойную заработную плату и пенсионное обеспечение, нравственное и эффективное государственное управление. Кроме того, называются и такие факторы, как формирование и применение способностей личности, востребованное профессиональное образование, рациональное, берегающее использование природных ресурсов, социальный гуманизм, прогресс в области техники и технологии (информационные технологии и дистанционные формы организации труда), демографическая ситуация, изменение спроса на рабочую силу (Д. Чернейко). [10]

Среди отрицательных факторов – непродуманная политика в сфере занятости, невыгодное положение России в системе международной трудовой миграции (выезд из страны квалифицированных кадров и въезд неквалифицированных), нежелание руководителей многих предприятий всерьез заниматься вопросами подготовки квалифицированных работников, неэффективность системы профессионального образования, сохранение разрыва между требованиями инвесторов к профессиональным качествам работников и возможностями системы подготовки и переподготовки кадров удовлетворять эти требования [10].

В общем виде можно обозначить несколько групп факторов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала, среди них демографические, экологические, социально-экономические, технико-технологические, институциональные, культурные. Каждый из факторов, входящих в ту или иную из обозначенных групп, может как способствовать, так и препятствовать формированию человеческого капитала. Так, например, непродуманная политика в сфере занятости может сопровождаться отрицательными последствиями для населения и общества в целом, в то время как использование дифференцированного подхода (в зависимости от категорий населения) при создании программ занятости может приводить к положительному эффекту.

Воздействие факторов опосредованно тем или иным субъектом – семьей, организациями-работодателями, региональными и федеральными органами власти и другими. Одним из субъектов формирования человеческого капитала является семья. Результаты формирования и развития человеческого капитала в семье могут принимать экономическую, социальную, натуральную, стоимостную и иные формы и в общем виде представляют собой степень востребованности обществом качеств личности, формируемых в трудовой и иных видах деятельности.

Работодатель может участвовать в формировании человеческого капитала, опираясь на существующие модели: патерналистскую, основанную на максимальном обеспечении нужд трудового коллектива в социальной защите и экономическом благосостоянии; модели, созданной на «урезании социальных вложений» (реструктуризация организации), и смешанной (избирательный подход к персоналу: профессионалы имеют высокую заработную плату, низко квалифицированные не имеют льгот и привилегий) [3]. Важную роль в процессе формирования человеческого капитала играют действия федеральных и региональных органов власти. Воздействие субъектов может быть как прямым, так и косвенным. Кроме того, они могут использовать при осуществлении своих действий и экономические, и неэкономические рычаги.

Для государства основной целью формирования человеческого капитала является развитие конкурентоспособности экономики, что достигается посредством обеспечения достойного качества жизни населения, высокого уровня предпринимательской культуры, проведения эффективной политики занятости населения, создания системы обеспечения экономики квалифицированными кадрами, внедрения в промышленное производство инновационных разработок и технологий.

Формирование человеческого капитала является результатом реализации системы взаимосвязанных между собой процессов, предполагающих не только учет вклада образования и здравоохранения, но и влияние семьи, неправительственных и промышленных организаций, общества в целом. Вместе с тем, влияние этих субъектов на разных этапах было различным и со временем изменялось. Особенно ярко различия в формировании человеческого капитала проявились во время промышленной революции, которая сопровождалась значительными преобразованиями в производственном процессе, изменением роли государства в формировании человеческого капитала.

Анализ научно-исследовательской литературы позволил определить, что во время промышленной революции роль человеческого капитала в экономическом росте

возрастала, что связано в первую очередь с ускорением технологического развития. На первом этапе революций влияние человеческого капитала на производственный процесс характеризовалось как несущественное: большинство работников были малограмотными. Рост уровня образования обуславливался в основном неэкономическими факторами, такими как обеспечение политической стабильности, соответствие моральным нормам, религия.

На втором этапе промышленной революции уровень квалификации работников возрос, рост доходов способствовал росту инвестиций в человеческий капитал, усилилось влияние государства в организации образовательного процесса, что выразилось в законодательном закреплении обязательного начального образования, установлении обязательного финансирования образования, росте вложений в образование на федеральном и региональном уровнях и др.

Таким образом, переход от одного этапа промышленной революции к другому сопровождался изменениями в формировании человеческого капитала: если изначально грамотность рассматривалась как культурное явление, низкий уровень обязательного образования не препятствовал использованию существующих технологий, а государство не уделяло внимания образовательному процессу, что выражалось в отсутствии законодательной и финансовой его поддержки, то на втором этапе ситуация была прямо противоположной [11].

Исторические примеры формирования человеческого капитала и анализ теоретической литературы позволили установить, что результатом этого процесса являются накопленные способности и навыки, которые целесообразно используются в той или иной деятельности.

Человеческий капитал и образование как его составляющая оказывают хорошее влияние на темпы и качество экономического роста при условии эффективного использования [7, с. 42–43]. Сформированные за счет инвестиций в компоненты человеческого капитала способности и личностные качества проявляются в трудовой деятельности. При этом их использование может быть как эффективным, так и неэффективным.

Среди условий, способствующих эффективному использованию человеческого капитала, - гибкая система оплаты труда работников, устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности, использование опыта старших поколений [Бойко Ю.П. Рациональное использование человеческого

капитала для совершенствования деятельности организации, подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных создавать новые методы труда, принципиальное обновление всей системы трудовых отношений (превращением трудовых отношений в партнерские), разработка и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, научных исследований, создание среды, необходимой для производства инноваций [1].

В качестве основных параметров неэффективного использования человеческого капитала выделим превышение часов простоя над выработанным временем, невыполнение плановых заданий (снижение объема выполняемой работы), снижение качества работы, нарушение кооперативных связей по вертикали и горизонтали между сотрудниками, рассогласование между структурой спроса и предложения на рынке труда в целом (в одном случае требуемое образование оказывается ниже фактического, во втором – наоборот). Среди основных причин неэффективного использования человеческого капитала в научной литературе рассматриваются следующие: несоответствие между сложившимся типом занятости и требованиями экономического развития, связанными с новым уровнем трудовых отношений и с использованием более совершенных техники и технологии; низкая цена труда (резкое сокращение бесплатной и дотирующей составляющих затрат на рабочую силу в процессе реформ создало угрозу воспроизводства рабочей силы); социально-экономическое положение организации (не эффективные, неконкурентоспособные организации даже при благоприятных внешних условиях, способствующих экономическому росту, оказываются неспособными обеспечить полную занятость и выполнить необходимые социальные гарантии для работников).

Неэффективное использование человеческого капитала приводит к распространению безработицы, неформальной занятости, сопровождается низким уровнем доходов большей части работников и тем самым побуждает их соглашаться на работу в любых условиях труда с целью получения дополнительных заработков. В ряде случаев имеет место недоиспользование обязательного человеческого капитала, которое связано с несоответствием между уровнем образования работника и его профессионально-квалифицированным статусом [4].

Недоиспользование человеческого капитала может проявляться следующим образом: работник с высокой формальной подготовкой занимается малоквалифицированными видами труда (это связано либо с низким качеством образовательной подготовки, либо с нерациональным использованием полученных навыков и знаний) или специальность, по которой работает сотрудник, может не

соответствовать той, которая была получена в учебном заведении [5]. В обозначенных ситуациях потенциал, накопленный работником, не проявляется в полной мере в производственной деятельности.

Проблема неэффективного использования человеческого капитала была распространена и в историческом прошлом. В СССР уровень развития человеческого капитала (преимущественно за счет высокого образовательного уровня) и технических достижений был одним из самых высоких в мире. В то же время эффективность использования трудовых и других производственных ресурсов была низкой. Это было связано с использованием планово-директивных методов органами государственной власти, результатом применения которых было неравномерное распределение ресурсов, в т. ч. трудовых.

Помимо того, в административно-командной экономике размеры тарифных ставок и должностных окладов жестко фиксировались центром, стимулирующие меры воздействия на персонал со стороны предприятий были ограничены. Это приводило к тому, что уровень заработной платы работников как вознаграждение за реализацию накопленного потенциала определялся исходя не из их способностей и навыков, а с учетом политических, отраслевых, территориальных приоритетов развития народного хозяйства.

Таким образом, анализ теоретических источников показал следующее:

- ✓ понятие «человеческого капитала» прошло в своем развитии ряд эволюционных этапов (с начала 1960-х гг. и до настоящего времени), которые различаются между собой уровнем интереса к исследуемой проблеме, интерпретацией этого понятия, методами, используемыми для оценки как уровня человеческого капитала, так и результатов деятельности, созданных с использованием данного человеческого капитала;
- ✓ научными исследователями подчеркивается не только необходимость изучения запасов человеческого капитала, уровня его развитости, но и анализа его структуры, выделения основополагающих компонентов, к числу которых относят образовательные достижения населения.

В то же время по результатам анализа выявлены:

- функции формирования человеческого капитала, которые заключаются в создании производительных способностей населения, познании окружающей действительности, удовлетворении физиологических и духовных потребностей населения;

- ключевые этапы формирования человеческого капитала: формирование базового капитала и формирование капитала, основанного на профессиональной подготовке;
- факторы, влияющие на формирование человеческого капитала: личностные способности учащихся, уровень образования родителей, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступная и качественная медицинская помощь, качество профессионального образования, развитая наука и инновационная деятельность, высокий уровень культуры и др.;
- условия, способствующие эффективному использованию человеческого капитала: гибкая система оплаты труда работников, устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности, подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией; принципиальное обновление всей системы трудовых отношений (превращение трудовых отношений в партнерские), разработка и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, результатов научных исследований, создание среды, необходимой для производства инноваций;
- параметры неэффективного использования человеческого капитала: снижение объема выполняемой работы, снижение качества работы, нарушение кооперативных связей между сотрудниками, рассогласование между структурами спроса и предложения на рынке труда.

Список литературы:

1. Аналитическая записка "Проведение социологического исследования жителей Новоуральского городского округа Свердловской области, посвященное отношению жителей ГО к статусу ЗАТО". – Екатеринбург, ООО "Аналитический центр "Эксперт-Урал", 2014.
2. Быченко, Ю.Г. Социально-экономическая мобильность человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю.Г. Быченко. – Режим доступа: <http://www.tstu.ru/education/elib/pdf/2006/saratov.pdf>
3. Гильтман, М.А. Об особенностях формирования человеческого капитала в системе трудовых отношений в современной России [Текст] / М.А. Гильтман // Налоги. Инвестиции. Капитал. – 2006. – № 1-3.
4. Гимпельсон, В.Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Т.С. Карабчук // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 2. – С. 172-216.

5. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
6. Коваленко, Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурс] / Е. Коваленко. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskii-kapital>
7. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Научный доклад. – М.: Высшая школа экономики, 2011. – 28 с.
8. Лялин, А.М. Человеческий капитал и образование / А.М. Лялин // Экономика и жизнь. – 2009. – № 47.
9. Овчинникова, Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия [Электронный ресурс]
10. Чернейко, Д.С. Прогноз воспроизводства человеческого капитала [Электронный ресурс] / Д.С. Чернейко. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2001/3>
11. Электронная книга. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования. Авторы: Г. В. Леонидова, Е. А. Чекмарева, М. А. Головчин, Т. С. Соловьева, А. В. Попов, А. М. Панов, К. А. Устинова, 2013 ©ИСЭРТ РАН, 2013