

УДК 331.101.262:330.354 (575.2) (04)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Е.Г. Юн – аспирант

The essence of the concept “human capital” and its influence on economic growth is considered in this article. The factors, influencing the dynamics of human capital formation in Kyrgyzstan are exposed 7 years (1998–2004).

Теория экономического роста, систематизировавшая факторы экономического развития, послужила катализатором для разработки концепции человеческого капитала, выражающей взаимосвязь между инвестициями в человека, накоплением человеческого капитала и результатами, которые получает общество от этих инвестиций. В частности, была выявлена роль совокупности специальных знаний, способностей, умений и навыков человека в качестве особой формы производительного капитала, накопление которого оказывает возрастающее воздействие на темпы экономического роста.

Под человеческим капиталом понимается сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, умений, навыков, способностей, мотиваций, который целесообразно использовать в той или иной сфере общественного воспроизводства.

Рассмотрим динамику формирования человеческого капитала в Кыргызской Республике [1] за семь лет (см. таблицу).

По данным таблицы за 7 лет совокупная доля выпускников начальных, средних и высших учебных заведений увеличилась за счет открытия государственных и частных учебных заведений в областях республики и г. Бишкек. Несмотря на это, количество выпускников естественно-технических и математических специальностей уменьшилось, потому что среди

молодежи изменились приоритеты в выборе профессии и в настоящее время наибольшей популярностью пользуются такие профессии, как юрист, экономист, врач, бизнесмен, переводчик. Снизились расходы на научные исследования и развитие из-за сокращения бюджетного финансирования науки и утраты её приоритетного положения в экономике страны, в результате чего уменьшилось и количество ученых и техников.

Исследователи человеческого капитала считают, что образование призвано обеспечить человеку такой фундаментальный фон, обстановку и подготовку, которые позволят ему легко и быстро овладеть необходимым набором специальных профессиональных навыков и знаний, адаптироваться к меняющимся условиям труда и жизни. Человек как рабочая сила, развившись до общественно необходимого уровня в процессе профессионально-квалификационной подготовки, становится неотъемлемым элементом совокупной рабочей силы.

Актуальным является вопрос о воздействии различных форм профессиональной подготовки на развитие личности с целью заблаговременного формирования комплекса профессионально важных качеств, являющихся основой профессиональной пригодности человека к трудовой деятельности. Профессиональная пригодность – совокупность профессионально важных качеств человека, необходимых и достаточных для достижения им, при

Формирование человеческого капитала

Человеческий капитал	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Совокупная доля учащихся начальных, средних и высших учебных заведений (% из числа населения в возрасте 7–24 лет)							
Оба пола	69	69	71	71	72	71	71
Мужчины	68	69	71	70	71	70	70
Женщины	70	70	71	72	73	73	72
Число общественных организаций (без политических)	2249	3058	3759	4734	6018	7355	8963
Ученые и техники (на 1000 человек)	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Ученые и техники, занимающиеся прикладными исследованиями (на 100 000 чел.)	35	36	33	32	32	32	33
Расходы на исследования и развитие (% от ВВП)	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Выпускники средних учебных заведений (% от населения в выпускном возрасте)	59	61	43	64	48	61	60
Выпускники вузов (% от населения в выпускном возрасте)	17	19	21	26	30	35	36
Выпускники естественно-технических и математических специальностей (% от общего количества выпускников)							
Оба пола	26	21	20	18	20	18	18
Мужчины	14	13	11	11	12	11	11
Женщины	12	9	9	7	8	6	6
Число лиц, имеющих высшее образование (% от населения в возрасте 15 лет и старше)	10,8	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5

наличии специальных знаний, умений и творческих способностей, навыков общественно-приемлемой эффективности труда [2].

Специализированной процедурой изучения и вероятностной оценки пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня подготовленности может быть профессиональный психофизиологический отбор (подбор). По своей сути и критериям эффективности профессиональный отбор (подбор) является социально-экономическим мероприятием, а по методам – медико-биологическим и психолого-педагогическим. Профессиональный отбор (подбор) должен быть пролонгированным, т.е. сопровождаться целенаправленным мониторингом, позволяющим корректировать профессиональное обучение с помощью индивидуальных форм пси-

холого-педагогического воздействия, рассчитанных на развитие активности человека.

В период профессионального обучения человек усваивает и профессиональную культуру, являясь объектом культурного воздействия. При профессиональном становлении человек труда выступает как носитель и выразитель определенных культурных ценностей. В дальнейшем человек труда сам становится выразителем профессиональной культуры.

Профессиональная культура является одним из важных факторов, определяющих уровень производительности и продуктивности труда, профессиональной пригодности человека. Профессиональную культуру можно определить как способное к интеграции свойство субъекта труда, включающее определенный уровень знаний, умений, навыков, творческих

способностей, представлений о ценностях, нормах, принципах, образе поведения, которыми человек руководствуется в профессиональной деятельности, а также как результат этой деятельности.

Человеческий капитал в виде знаний, умений, способностей и навыков присущ любой человеческой личности. В макроэкономическом понимании человеческий капитал является одним из главных факторов экономического роста [3]. Вложения в него дают довольно длительный по времени и интегральный по характеру эффект как экономический, так и социальный. Функционирование человеческого капитала, степень отдачи от его применения во многом детерминированы свободным волеизъявлением субъекта труда, его профессиональной культурой, профессиональной пригодностью. Не всякие вложения в человека могут быть признаны инвестициями в человеческий капитал, а лишь те, которые нравственно оправданы и целенаправленны с точки зрения интересов гражданско-правового общества.

Функционирование человеческого капитала в масштабе мировой экономики является высокопрофессиональной услугой. Расширение сферы услуг в экономике развитых стран приводит к миграции трудовых ресурсов, межгосударственному перемещению человеческого капитала, его интернационализации. Человеческий капитал рассматривается как основа экономической эффективности компании.

Основой производства в новой экономике становится сфера знаний, находящая применение в инновационных продуктах и услугах. Производственные конкурирующие олигополистические компании стремятся к сотрудничеству именно на базе общих или взаимодополняющих научных и технических достижений. Инновационное лидерство переходит от индивидуального к совокупному человеческому капиталу, международному, интернациональному. Процесс интернационализации человеческого капитала обуславливается ростом численности населения Земли, глобализацией экономики, интеллектуализацией мирохозяйственных связей, значительным увеличением в международном обмене доли объектов интеллектуальной собственности, ростом экспорта услуг: консалтинговых, технических и др.

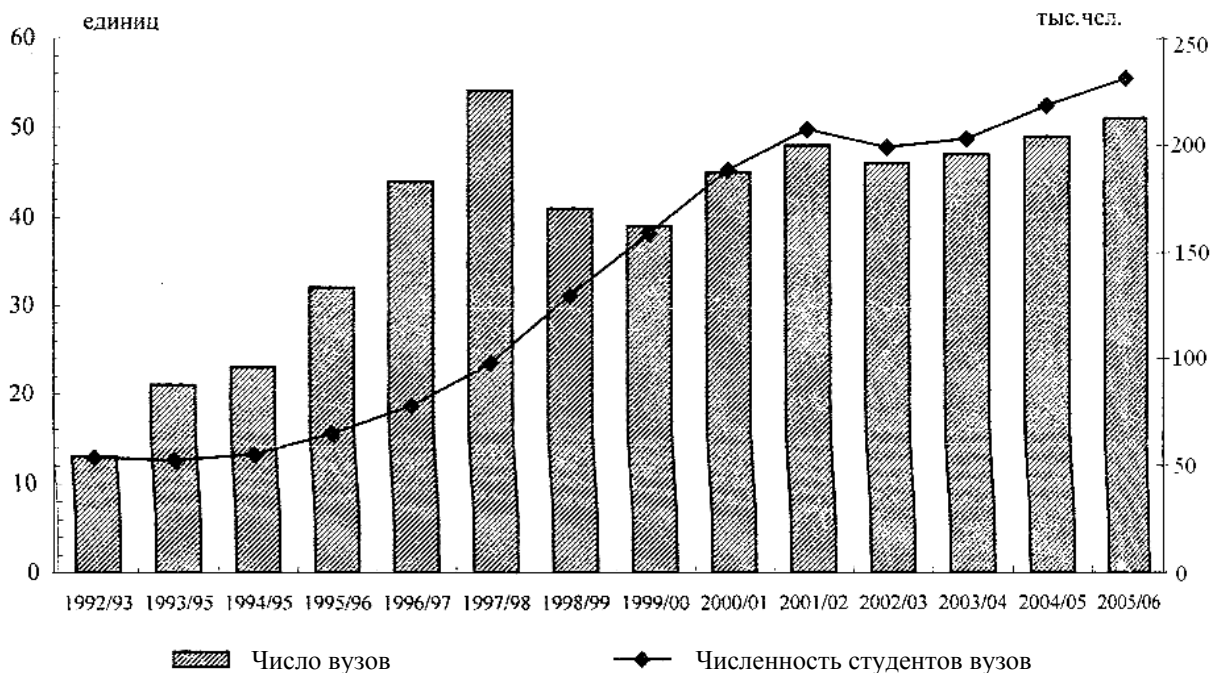
Под влиянием перечисленных факторов изменяется сама структура человеческого капитала. Помимо необходимого состояния здоровья, образования, профессиональной квалификации, личностных профессионально важных качеств, для носителя человеческого капитала становятся важными и способность и возможность к профессиональной мобильности.

Соответствие образовательной системы международным требованиям к профессиональной подготовке специалистов позволяет формировать у обучающихся современное мышление, основанное на целостном видении взаимообусловленного, взаимно интегрированного мира. Высокий уровень профессионально важных качеств как результат обучения в вузе дает возможность дипломированному специалисту быть конкурентоспособным на различных рынках труда.

В настоящее время происходит увеличение численности студентов и расширение сети высших учебных заведений как за счет открытия государственных и частных учебных заведений, созданных во всех областях, так и организации многочисленных филиалов и структурных подразделений высших учебных заведений, где обучается более трети общей численности студентов. По сравнению с 2001 г. численность студентов увеличилась в 1,5 раза (см. рисунок) [4].

Квалифицированная рабочая сила за счет лучшего использования техники повышает продуктивность труда, обеспечивает увеличение объема и повышение качества продукции, становится генератором идей в технологии, организации, управлении, что, в конечном счете, позитивно влияет на направление и темпы экономического роста. Поэтому уровень общеобразовательной и специальной подготовки, включая квалификационную характеристику совокупной рабочей силы, служит одним из критериев оценки совокупного человеческого капитала.

Все национальные успехи развитых стран в экономическом росте основывались на образовательных революциях, на рывках в количестве и качестве профессиональной подготовки широких масс населения, создавших предпосылки для выпуска конкурентоспособной продукции. Зарубежные экономисты, оценивая



Динамика численности высших профессиональных учебных заведений и численность студентов в КР.

ведущую роль человеческого фактора, подчеркивают, что главный ресурс быстрого технологического развития современной экономики – это новые технологические идеи, т.е. прежде всего высокая квалификация и творческая активность людей, способных воплотить эти идеи в жизнь.

В структуру профессионально важных качеств субъекта труда – носителя человеческого капитала – в соответствии с требованиями экономики включаются: новаторские способности, инициативность, способность к социализации, навыки самосовершенствования, развития.

На отечественном рынке труда равновесная цена, количество трудовых ресурсов определяются взаимодействием спроса и предложения в лице работодателей и трудоспособного населения. Рынок труда рассматривается как экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Стимулы рынка развивают конкурентоспособность его участников: растет их заинтере-

ресованность в повышении квалификации, эффективном труде, освоении нужной на рынке профессии. Равновесные ставки заработной платы не зависят от поведения отдельных работодателей или групп работников, а определяются общей конъюнктурой.

Цель конкуренции работодателей – привлечь высококвалифицированных специалистов путем установления повышенной заработной платы и воздействия на спрос отдельных категорий работников на рынке труда набором стимулов. В условиях, когда предприятия испытывают острую потребность в интеллектуальном субъекте труда, т.е. обогащенном человеческом капитале, современный рынок труда не способен удовлетворить такую потребность предприятий.

Вложения в человеческий капитал, превышающие необходимый минимум услуг государства, граждане должны обеспечить себе сами. Основная тяжесть расходов по воспроизводству человеческого капитала приходится на предприятие и население. Предприятие осуществляет вложения в человеческий капитал в интересах своего развития, повышения конкурентоспособности продукции и нацио-

нальной экономики в целом. Предприятие заинтересовано в том, чтобы амортизировать вложения в подготовку персонала. Заинтересованность предприятия тем выше, чем крупнее инвестиции и специфичнее его человеческий капитал. На региональном уровне действуют специальные органы по координации усилий ведомств, вузов и предприятий – советы наукоемких производств. Все эти вопросы рассматриваются как часть государственной инновационной политики.

Передовые страны мира ищут подходы в инвестиционной политике, при которой экономический рост, обусловленный инвестициями, будет достигаться посредством прироста производительной силы человека и её влиянием на изменение структуры и объема национального богатства. Человек как производитель и потребитель в одном лице наделяется (в различных формах) инвестициями, обеспечивающими воспроизводство и качественное улучшение его производительной силы, прирост которой позволяет вносить нормативную долю в национальное богатство.

Благодаря идее человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем “обычные” капиталовложения [5]. Т. Шульц, Э. Денисон, Дж. Кедрик и другие произвели количественную оценку вклада образования в экономический рост. Было установлено, что на протяжении всего XX в. накопление человеческого капитала опережало темпы накопления физического капитала. По расчетам Денисона, прирост душевого дохода в США в течение послевоенного периода был на 15–30% обусловлен повышением образовательного уровня рабочей силы. Опыт таких стран, как Гонконг, Сингапур, Южная Корея подтверждает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение является наиболее эффективной стратегией экономического развития [3].

Государство должно обратить внимание на воспроизводство качественного человеческого капитала. Государственная политика развития человеческого капитала должна быть ориентирована на улучшение образовательного потенциала и здорового образа жизни человека, администрация предприятий должна осознать настоятельную необходимость хотя бы во имя собственного выживания отказаться от традиционной “кадровой политики”, перейти к новой системе, которая отражает стратегию партнерства.

Литература

1. Национальный отчет по человеческому развитию. Влияние гражданского общества на человеческое развитие. – КР, 2005.
2. Бэккер Гэри С. Человеческое поведение. Экономический подход. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.
3. Критский Н.Н. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991.
4. Образование и наука в Кыргызской Республике // Статистический сборник. – Бишкек, 2006.
5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – №3. – С. 121–139.
6. Биялиев А. Инвестирование в человеческий потенциал – путь к процветанию // Рынок капиталов. – 2004. – №3–4. – С. 16–18.
7. Демченко Т.А. Проблемы исследования человеческого капитала. – М.: ИСПИ РАН, 2001.
8. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №9. – С. 19–31.
9. Курганский С.А. Человеческий капитал: методологический анализ формирования и оценки. – СПб., 1999.
10. Майдырова А.Б. Человеческий капитал в условиях информационной экономики и его влияние на формирование целостной системы экономических отношений в Казахстане: Автореф. ... канд. экон. наук. – Алматы, 2006.
11. Нуреев Р.М. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопросы экономики. – 2000. – №8.