

Секция: Инвестиции и инновации

Тульников Роман Радоигович

магистр

Кубанского государственного университета

г. Краснодар, Россия

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ

Одной из мировых тенденций развития теории и практики управления является переход от управления человеческими ресурсами к управлению человеческим капиталом, которая должна стать приоритетной задачей всех стран. Основатели теории человеческого капитала Г. Беккер и Т. Шульц, доказали продуктивный характер инвестиций в человека, обеспечивающего и долгосрочный эффект [1]. Таким образом, Т. Шульц идентифицировал форму человеческого капитала с инвестициями в систему образования, которые позволяют получать более высокие доходы в будущем. В микроэкономической перспективе человеческий капитал был связан с инвестициями в человека через затраты на образование и обучение рабочей силы в рамках организации, расходы на охрану здоровья, географическую и профессиональную мобильность.

В рамках модели, предложенной Г. Беккером и его последователями, факты социально-экономического неравенства представляются следствием оборота человеческого капитала. Бедность выступает результатом нехватки, отсутствие человеческого капитала, а высокий уровень образования предполагает существенное увеличение доходов. Следовательно, исследования воспроизводства человеческого капитала в одном случае сосредоточено на осуществление инвестиций в знания, навыки, умения и качества. В другом случае воспроизводство

человеческого капитала рассматривают через призму институтов и процессов обучения работника, получение им квалификации и зависимость этого процесса инвестирования не является основным поводом для обсуждения.

Отечественные экономисты С. А. Дятлов и А. И. Добрынин считают, что «Человеческий капитал – это не просто набор навыков, знаний, которые человек имеет. Во-первых, это накопленный запас, навыков, знаний, умений. Во-вторых, все эти навыки, знания и умения должны грамотно использоваться индивидом и увеличивать производительность труда и самого производства. В-третьих, надлежащее использование человеческого капитала в виде качественной производительности приводит к увеличению доходов работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека посредством инвестиций, которые могут использоваться для поддержания здоровья, образования и т. д., увеличения, накапливать новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в будущем вновь эффективно примерять их» [3].

Инвестиции в человеческий капитал – это инвестиции в качественные характеристики человеческого капитала. К. Р. Макконнелл и С. Л. Бру считают, что инвестиции в человеческий капитал – «Любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым, производительность труда работников. Затраты, которые способствуют увеличению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, поскольку текущие затраты или издержки реализуются с учетом того, что данные затраты будут неоднократно компенсироваться увеличением доходов в будущем» [4].

Первоначально человеческий капитал понимался только как совокупность инвестиции в человека, увеличивая его способность к труду, в первую очередь это образование и профессиональные навыки. В будущем концепция человеческого капитала значительно расширилась. В

настоящее время он определяется как накопление знаний, выраженное в сумме профессиональной компетентности, культуре, здоровье, семье и социальные ценности, мотивации.

По мнению О.П. Королёвы, факторам, влияющим на развитие человеческого капитала, можно отнести следующее: культура, здоровье, семья, социальные и трудовые ценности, мотивацию, знания и профессиональные навыки. Один из способов мотивации к воспроизводству человеческого капитала и реализация скрытых возможностей индивида – это качественное начальное образование и способность к самообучению на протяжении всей жизни, широкая сеть профессиональной переподготовки и т. д. В свою очередь, должно подталкивать участие государства в развитии конкурентоспособных качеств, тем самым, воссозданию соответствующего интереса и имиджа.

Таким образом, в рамках инновационного развития М.В. Герман, Н.С. Помулева выделили несколько направлений в способствовании развития человеческого капитала:

1. Капитал образования – это совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами, в формировании, развитии и потреблении интеллектуальных способностей человека;

2. Капитал культуры – представляет богатства интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности;

3. Капитал здоровья – являет собой инвестиции государства или организации в человека, осуществленные с целью создания, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности [2].

Все эти направления тесно связаны, и только их системное использование позволит получить реальный эффект от инвестиций в человеческий капитал.

Будущее развитие страны все в большей степени становится зависимым от подготовленности и инновационной активности проживающих здесь людей. Для дальнейшего развития национальной экономики страны необходимо принятие во внимание значение физического и психологического здоровья, морально-этических качеств, ориентации на устойчивое развитие – являются необходимыми условиями для конкурентной борьбы.

Разумеется, основой человеческого капитала был и остается человек, но теперь – образованный, творческий и предприимчивый человек, обладающий высоким уровнем профессионализма. Следовательно, разделение труда на неквалифицированный труд и работу, требующие образования, специальных навыков и знаний, постепенно теряет свое первоначальное значение и экономическое содержание в определении человеческого капитала. Эта экономическая категория постоянно расширяется вместе с развитием глобального информационного общества и экономики знаний.

Таким образом, обобщая существующие определения, человеческий капитал можно интерпретировать следующим образом: он является основным фактором развития инновационной экономики, который включает в себя сочетание естественных способностей, знаний, профессиональных навыков, здоровья, культуры, мотивационных факторов и возможность их практического применения, путем повышения производительности и роста экономики в целом. Принятие во внимание человеческого капитала как основного фактора развития диктует комплексный подход в разработке концепции или стратегии развития и объединение с ним всех других частных стратегий и программ. Это в

первую очередь следует из сути человеческого капитала как основного фактора инновационного развития.

Литература

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2013. - 650 с.
2. Герман М.В., Помулева Н.С. Вестник Томского государственного университета Томск. – 2012. - №1 (17). - 228 с.
3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 2009. - 178 с.
4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: В 2 т.: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2012. - Т. 1. - 399 с.