Факторы формирования человеческого капитала

Янченко Т.В.

Березниковский филиал Пермского государственного технического университета

Появление теории человеческого капитала связано с научными трудами В. Пэтти, А. Смита, А. Маршалла. Теоретические основы были сформулированы американским экономистом Т. Шульцем, а базовая теоретическая модель была разработана Г. Беккером и окончательное свое оформление теория получила в 50-60-х гг. XX века [1]. Однако, по сей день нерешенным остается вопрос формирования человеческого капитала. Рассмотрим группы факторов формирующих человеческий капитал.

Первая группа - это демографические факторы (численность, половозрастная структура, темпы природного прироста, средняя продолжительность жизни населения и т.п.).

В Российской Федерации по данным ВОЗ, на сегодняшний день, наблюдается депопуляция населения – низкая рождаемость и низкая продолжительность жизни (в среднем, 68 лет). На основании прогноза РОССТАТ в период с 2011 по 2020 год население трудоспособного возраста может сократиться в РФ более чем на 20 млн. человек, то есть по 1 млн. человек ежегодно.

Население России стареет, стремительно сокращается рождаемость; что может свидетельствовать о неудовлетворительном качестве жизни россиян (тяжелые условия труда, низкие доходы, отсутствие культуры здорового образа жизни и прорехи здравоохранения).

Вторая группа – социально-экономические факторы, к ним можно отнести:

1)общий уровень образования и профессиональной подготовки населения;

2)рынок труда, спрос на рабочую силу;

3)условия использования рабочей силы;

4)повышение квалификации;

5)социальное развитие персонала.

Высшее образование на сегодняшний день стало базовой потребностью российского общества - 85% семей предпочитают, чтобы их дети получили высшее образование; 45% семей готовы пойти при этом на серьезные материальные затраты (сопоставимые с затратами на обучение.

Но что может предложить «специалистам» отечественный рынок труда?

Доля мест для профессионалов с высшим образованием составляет менее 30%, имея при этом низкую эластичность. Следствием чего является «апатия» работника, а ведь именно личная мотивация является необходимым условием оборота человеческого капитала. Благодаря этому происходит качественное его возобновление посредством появления новых потребностей рынка производства товаров, которые постоянно растут и требуют новых компетенций и при котором повышение уровня знаний и практических навыков людей сопровождается развитием возможностей их практической реализации. За счет этого увеличиваются индивидуальные доходы, растет национальный доход страны.

Третья группа – институциональные факторы:

1)законы и законодательные акты, регулирующие права человека, его развитие и социально-трудовую сферу;

2)государственная политика в сфере человеческого и социального развития;

3)обеспечение равных прав и возможностей устранения дискриминации.

В России инвестированию в образование и повышению квалификации мешает именно несовершенство институциональной среды, слабое регулирование контрактных отношений, поэтому и работник, и работодатель зачастую чувствуют себя незащищенными. Обучение работника за счет организации (тем более общее) связано для работодателя с колоссальным риском – «оттока» человеческого капитала в другую организацию.

Рассмотрев факторы формирующие человеческий капитал, следует отметить, что они заслуживают внимания, как со стороны государства, так и отдельной личности – ведь именно «человек» служит основой конкурентоспособности страны.

Библиография

1.1. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопр. экономики.- М., 2000.- №9.- С. 136-157.