

УДК 330.11:331(06)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

© 2012 г. Э. Ю. Черкесова

*Шахтинский институт (филиал)
Южно-Российского государственного технического университета (НПИ)*

Уточнено содержание категорий «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» в их единстве и взаимосвязи. Исследовано значение человеческого фактора и человеческого капитала в формировании предпосылок экономики знаний.

Ключевые слова: человеческий фактор; человеческий потенциал; трудовой потенциал; человеческий капитал; инвестиции в образование; экономика знаний.

Categories «the human factor», «labour potential», «the human capital» are specified in the article in their unity and interrelation. Value of the human factor and the human capital in formation of preconditions for knowledge economy is also investigated.

Key words: the human factor; human potential; labor potential; human capital; investments in the education; knowledge economy.

Неотъемлемыми атрибутами и составляющими инфраструктуры экономики знаний как высшего этапа развития инновационной экономики и основы информационного общества являются высококачественный человеческий потенциал и эффективная система образования, способствующие производству высокотехнологичных продуктов.

Совершенно очевидно, что человеческий фактор в экономике — понятие столь многогранное, широкое и всеохватное уже потому, что именно человеческая деятельность не только формирует жизнеобеспечение цивилизации, но и является способом, смыслом и результатом ее существования.

Наиболее широко трактует понятие «человеческий фактор» Философский словарь: «специфическое обозначение функционирования человека в системе социальных, экономических, производственных, научно-технических, организационно-управленческих и др. отношений; все, что относится к человеку как субъекту деятельности в разных сферах общественной жизни... успешное решение задач социально-экономического развития страны, качественное обновление общества связано с повышением роли человеческого

фактора как неисчерпаемого резерва такого развития, решающего фактора всех перемен. Это значит, что духовный рост человека, обогащение его новыми знаниями, высокий уровень профессиональных навыков становятся не только условиями гармонического развития личности, но и необходимыми предпосылками активного участия каждого в совершенствовании всех сторон общественной жизни» [1].

Современный экономический словарь дает такое определение: «человеческий фактор — психология экономического поведения производителей, потребителей, управленцев, рассматриваемая как фактор, существенно влияющий на экономические процессы и отношения» [2].

В настоящее время резко возрос интерес экономической науки к созидательным способностям эффективного труда, к путям их становления и развития. Появляется новое качество экономического роста, меняются структура и характер накопления, увеличивается значимость трудового потенциала. Знания оттесняют на второй план традиционные экономические ресурсы. Человеческий капитал признается главным фактором

формирования «экономики знаний», то есть инновационной в полной мере экономики, где именно генерирование знания становится ведущей производительной силой.

В этой связи следует детализировать понятия «человеческий фактор», «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», учитывая их теснейшую взаимосвязь и глубокую взаимообусловленность. На наш взгляд, целесообразны следующие уточнения формулировок названных фундаментальных категорий.

Человеческий фактор служит тем всеобъемлющим явлением общественной жизни, которое опосредует, охватывает и пронизывает всякое экономическое движение, развитие, каждое экономическое событие.

Человеческий потенциал индивидуума следует трактовать как совокупный запас здоровья, способностей, знаний и навыков, профессиональной квалификации, приобретенных компетенций, личностных характеристик и свойств, ценностных установок, творческой активности. Интегрируя человеческие потенциалы в рамках макроэкономической системы, можно говорить о потенциале человеческих ресурсов.

С точки зрения работодателя, наиболее важно выделить в человеческом потенциале каждого работника и персонала в целом именно трудовой потенциал, то есть ту часть, которая может быть использована производительно и способна приносить финансовую отдачу от вложенных в персонал средств. В этом понятие трудового потенциала непосредственно смыкается с категорией человеческого капитала.

Человеческий капитал — это реализуемая в непосредственной трудовой и предпринимательской деятельности составляющая трудового потенциала, тот его аспект, который приумножает стоимость, то есть как всякий капитал создает новую стоимость в процессе производительного труда, интегрируя все разновидности затрат человеческой энергии (физической, интеллектуальной, нервной) с целью создания нового продукта, способного принести экономический эффект.

Практика свидетельствует, что затраты на образование и подготовку персонала носят долговременный характер и становятся самым эффективным вложением средств,

поскольку именно трудовой потенциал (как составляющая человеческого потенциала) активизирует, задействует, дает импульс развития всем другим факторам производства. Одним из способов накопления знаний, компетенций и возможностей является инвестирование в человека, в его здоровье и образование. Сегодня изучение проблем повышения эффективности труда, реализующихся в современных условиях в форме трудового потенциала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально-экономических исследований.

Трудовой потенциал динамично изменяется со временем под действием множества факторов как внешних, так и внутренних, в том числе профессионально-квалификационного состава персонала, его личностных и профессиональных компетенций, текучести кадров, степени рационализации организационной структуры предприятия, эффективности управления затратами, ценовой политики, макроэкономической конъюнктуры и др.

Человеческий потенциал, как сумма врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход, все в большей мере определяет экономическое развитие. Основными сферами деятельности, формирующими человеческий и трудовой потенциал, является научно-образовательный комплекс, система здравоохранения и сферы, непосредственно формирующие условия жизни и быта. Тем не менее, можно утверждать, что основную роль в формировании и развитии трудового потенциала играет образование. Концепция его развития предполагает, что вложения человеком средств в образование производятся на рациональной основе — ради получения больших доходов и выгод в будущем. Здесь, как и в случае с любыми другими вложениями средств, человеку необходимо определить экономическую эффективность вложений в себя самого.

Можно утверждать, что из всех видов инвестиций в человеческий потенциал наиболее важными являются вложения в образование. По имеющимся оценкам, в промышлен-

но развитых странах с социально-ориентированной рыночной экономикой 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста. Трудовой потенциал непосредственно связан с известным индексом развития человеческого потенциала, в котором учитываются не только объемы потребления материальных благ, но и возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.

По результатам расчетов, проводимых Программой развития Организации Объединенных Наций за 2011 г., в число стран с высоким уровнем индекса развития человеческого потенциала по-прежнему входит Россия, оказавшаяся на 66 месте с величиной индекса 0,755. Это достигнуто в основном благодаря высокому показателю образованности населения нашей страны. Только сочетание двух тенденций — экономического роста и позитивных социальных изменений в условиях и образе жизни населения — обеспечивает устойчивый и динамичный рост индекса развития человеческого потенциала. Инвестиции в образование должны стать приоритетным направлением в развитии экономики страны, финансирование же данного направления должно принять формы соинвестирования (за счет средств государственного бюджета, бизнеса и самого обучаемого).

С целью определения отношения молодежи к вложениям в свой трудовой потенциал, нами было проведено исследование среди студентов нашего ВУЗа (Шахтинского института (филиала) ЮРГТУ (НПИ)).

Вниманию респондентов была предложена анкета, вопросы которой нацелены на выявление заинтересованности студентов в получении высшего профессионального образования и готовности инвестирования в собственный трудовой потенциал посредством получения знаний [3].

Ответы на вопрос «Чем вы руководство-

вались при выборе высшего образования?» (было разрешено отметить несколько главных, по мнению респондентов, причин) распределились следующим образом: две трети респондентов ответили, что руководствовались стремлением стать высокообразованным специалистом, профессионалом в своем деле, и столько же — осознанием того, что без диплома о высшем образовании трудно чего-либо достичь в жизни; порядка 30% — желанием стать культурным человеком, интеллигентом, намерением развить свои способности; для 6% приоритетным стимулом получения высшего образования явилось стремление избежать службы в армии. Можно считать, что в российском обществе сохраняется большая тяга к знаниям; по-прежнему велик престиж высшего образования.

На вопрос о том, что необходимо предпринять для успешного карьерного роста, почти три четверти респондентов ответили, что необходимо повышать уровень профессиональных знаний и только около 9% отдали предпочтение личностным взаимоотношениям, профессиональным и социальным связям. Высокий процент респондентов, считающих необходимостью постоянно повышать профессиональный уровень, объясняется высокой конкуренцией на рынке труда. Образование в течение всей жизни становится нормой, а способность к постоянному обучению и приобретению новых личностных и профессиональных компетенций рассматривается в качестве важнейшего условия успешной трудовой деятельности.

Все еще широко распространено мнение, что государство должно полностью нести затраты на образование, вместе с тем участие населения в финансировании высшего образования в новом организационно-экономическом механизме должно принять формы соинвестирования (совместно с государством и бизнесом) при возрастающей доле самого населения и бизнеса, как основных получателей непосредственных выгод от высшего образования. Исследование показало, что около 70% от числа опрошенных нами респондентов ежегодно готовы вкладывать в свое образование сумму, не превышающую 10 МРОТ, а остальные рассматривают 20 МРОТ как максимально приемлемую величину личных инвестиций в образование.

Таким образом, абсолютное большинство опрошенных соотносит свои возможные годовые затраты на обучение по сути дела со средней месячной заработной платой в регионе. Это, хотя и логично, но означает недостаточную осознанность того факта, что высшее образование, как важнейший фактор личностной и профессиональной ценности (что признает две трети опрошенных), должно получить адекватную стоимостную оценку на этапе его освоения.

Основной причиной такого положения является, на наш взгляд, привычка, выработанная у нескольких поколений, получать высшее образование бесплатно для индивидуума, за счет государства, иждивенческая позиция по принципу: «меня должны учить», «мне должны давать знания в школе, техникуме, вузе». Но в современных экономических условиях каждому желающему получить высшее образование необходимо пересмотреть свою позицию по данному вопросу, проникнуться чувством полноты ответственности за свой выбор рода деятельности, образования, карьеры, приложить существенные усилия, в том числе и финансовые затраты, адекватные тем благам, которые важны для соискателя высшего образования и которые оно может ему дать.

Все большую актуальность приобретает развитие механизмов частного инвестирования в образование, а также государственной поддержки частных инвестиций через посредство государственного кредитования и субсидирования. Система государственного образовательного кредитования призвана обеспечить более эффективное использование государственных средств за счет предоставления их учащимся на возвратной основе. Дополнительный эффект от образовательных займов — положительное влияние на качество образования через оказание стимулирующего воздействия на студентов. Однако проведенное исследование показало непопулярность данных программ среди опрошенных нами респондентов: лишь 2% взяли бы кредит в банке.

Характерно, что весьма незначительный процент респондентов (4%) рассчитывает на помощь в оплате за обучение со стороны работодателей. Вместе с тем возрастающая потребность в высококвалифицированных ка-

драх вынуждает работодателя уделять более пристальное внимание будущему сотруднику и принимать непосредственное участие в его обучении. Поскольку работодатель является непосредственным получателем выгод от работника как носителя трудового потенциала, то и часть вклада в накопление этого потенциала со стороны работодателя должна быть существенной.

Понятия человеческого и трудового потенциалов стали интенсивно использоваться наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, установившей необходимость и высокую эффективность инвестиционных вложений в формирование и развитие личности. Применение в экономическом анализе понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» дает новые возможности изучения важнейших проблем, таких как экономический рост, механизм распределения доходов, место и роль образования в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда. Величина трудового потенциала обусловлена условиями его формирования и развития. Поэтому большое значение принимают инвестиции в развитие человеческого потенциала на уровне семьи, где происходит накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека, которые служат фундаментом для дальнейшего совершенствования личности, являющейся активным созидателем экономики знаний.

Таким образом, развитие и всяческое наращивание трудового потенциала, человеческого капитала как ценнейшего ресурса современного общества, возможно более важного, чем накопленное богатство, будет способствовать решению накопившихся в стране проблем, обеспечению перехода на инновационный путь развития, формированию экономики знаний.

Литература

1. Философский словарь [Электронный ресурс] / Образовательный ресурс «Толковые словари». — Режим доступа: <http://www.edudic.ru/fil/172>, свободный. — Загл. с экрана.
2. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический

словарь. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 495 с.

3. Демидова Н. Е., Черкесова Э. Ю. Анализ мотивации получения профессионального образования в техническом вузе. //

Актуальные проблемы высшего профессионального образования: сб. научн. тр. / Шахтинский ин-т (филиал) ЮРГТУ (НПИ). — Новочеркасск: ЮРГТУ, 2009. — С. 10–16.

Поступила в редакцию

12 июня 2012 г.



Эльвира Юрьевна Черкесова — доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления предприятием Шахтинского института (филиала) ЮРГТУ (НПИ).

Elvira Jurievna Cherkessova — Ph.D., Doctor of Economics, professor at SRSTU (NPI) Shakhtinsky Institute (branch) «Economics and Management of the Enterprise» department.

346500, г. Шахты, пл. Ленина, 1
1 Lenina sq., 346500, Shakhty, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (928) 624-34-75; e-mail: len_gu@mail.ru