

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЛИЧНОСТИ ЧЕРЕЗ
НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Игнатъева Ю.С.

Научный руководитель Амирова Д.Р.

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

Функционирование любой экономической системы не возможно без качественных производительных сил – трудовых ресурсов. Усиленный интерес к человеческому капиталу в настоящее время связан, прежде всего, с тем, что именно образование, непрерывное обучение, развитие и самосовершенствование ресурсов для труда являются основным двигателем развития инновационной экономики нашей страны. Инвестирование в человеческий капитал относится к наиболее актуальным проблемам, решение которых необходимо для поддержания конкурентоспособности личности, организации и общества в целом в условиях современного и быстро меняющегося мира. Для учреждений высшей школы, которые являют собой яркий пример так называемых обучающихся организаций, эти проблемы важны в двойне.

Человеческий капитал охватывает накопленные вложения в такие сферы деятельности, как профессиональная подготовка, образование, мобильность и смена деятельности. Знаниями и навыками, которыми обладают студенты, работники, приобретенные ими благодаря образованию и профессиональной подготовке, являются составной частью человеческого капитала.

Понятие человеческого капитала было заложено классиками теории человеческого капитала Т.Шульцем и Г.Беккером. Основными его компонентами являются, прежде всего, знания и образование, приобретение специализированного образования, в том числе и на рабочем месте, а также здоровье, психофизиологические способности – именно то, что в конечном результате становится следствием получения доходов в будущем и удовлетворения тем самым потребностей индивида.

Человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретённую квалификацию.¹

Состояние здоровья каждого человека трактуется в концепции человеческого капитала как капитал, одна часть которого является унаследованной, а другая – благоприятной.²

¹ Экономика: перевод с англ. 2-е изд.//Человеческий капита и профсоюзы – М.: Дело, 1999, стр.302

² Коротков Э.М. Менеджмент: учебник// Э.М.Коротков. - М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 640с.

Понятие «капитал» в первоначальном его смысле означает основное, главное, капитальное в каких-либо процессах общественного развития. Капитал – это отношения между людьми, определяющие успех их общей экономической деятельности. Человек может рассматриваться как рабочая сила и может оцениваться как капитал. Человек – исполнитель функций и распоряжений, и необходимое количество таких людей, действительно, есть сила, но человек определённой индивидуальности, интеллекта, психологии, человек, органично вписывающийся в группу, – это нечто большее, чем рабочая сила, – это капитал.³

В настоящее время человеческий капитал отождествляется, прежде всего, с уровнем образования индивида, что отражает приоритетность данного фактора в его формировании. И это, очевидно, так как, располагая отменным здоровьем, но не имея в распоряжении качественного образования удовлетворить человеческие потребности гораздо сложнее.

На современном этапе развития общества получение высшего образования (которое стало общедоступным и конечно повысило в целом человеческий капитал) не является гарантией получения неизменной и хорошей заработной платы. Особенно в наше время, когда на рынке труда замечается конкуренция, как раз качественные знания играют определяющую роль. И сторонники концепции человеческого капитала стараются объяснить различия в заработных платах. Разъясняя это тем, что все индивиды обладают разным уровнем образования, возрастом, качеством обучения, опытом, продолжительностью рабочего времени, мобильностью, производительностью и т.д.

Формированию человеческого капитала сегодня уделяется особое внимание, поскольку его качественная сторона существенно зависит не только от приобретенной образовательной базы – школьное, специализированное образование (колледж, ВУЗ), но и от постоянного и непрерывного личностного развития – непрерывное образование.

Для современного общества мобильность кадров является нормой, и человек может легко сменить не только место работы, но и в корне поменять специфику своей трудовой деятельности. Однако, для получения более высокооплачиваемой работы необходимо приобретение новых профессиональных навыков и грамотно применять их на практике.

Говоря о непрерывном образовании следует понимать не систему «пожизненного обучения» в образовательных учреждениях, прежде всего это саморазвитие индивида,

³ Дармилова Ж.Д. инновационный менеджмент: учебное пособие для бакалавров// Дармилова Ж.Д. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 168 с.

возможность приобретения смежных профессий, который является и гарантом защиты в случае вынужденной потери работы.

В наше время инновационный курс развития национальной экономики, требует соответствующие профессиональные кадры и узкоспециализированные специалисты, не способные быстро адаптироваться к изменяющимся условиям общества, являются менее «защищенными». Однако, это не единственная причина и следствие, существует прямая зависимость между человеческим капиталом и уровнем жизни человека и чем больше человек инвестирует в себя, в свое образование, профессионализм, тем больше отдача и его востребованность на рынке труда, выше доход в виде заработной платы. Как следствие все это находит отражение в статусном положении человека в обществе.

Безусловно, информационная и научно-техническая революция, стали причиной существенных изменений в образовательной сфере общества – и это естественный и закономерный процесс. Человеческий капитал сегодня является средством решения многих проблем. И целенаправленное формирование, и развитие человеческого капитала обогащает механизм управления и тем самым позволяет успешно решать многие проблемы научно-технического прогресса, использование новых современных технологий, повышения эффективности и производительности.⁴ Именно высокий образовательный уровень общества позволяет обеспечивать инновационный и технологический прорыв.

Список литературы

1. Экономика: перевод с англ. 2-е изд.//Человеческий капита и профсоюзы – М.: Дело, 1999, стр.302
2. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник// Э.М.Коротков. - М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 640с.
3. Дармилова Ж.Д. инновационный менеджмент: учебное пособие для бакалавров// Дармилова Ж.Д. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 168 с.
4. Михайлина Г.И. Управленник персоналом: учебное пособие, 3-е изд.// Михайлина Г.И., Матраева Л.В.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 280 с.
5. Резник Г.А., Амирова Д.Р. // Роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности экономики страны.

⁴ Михайлина Г.И. Управленник персоналом: учебное пособие, 3-е изд.// Михайлина Г.И., Матраева Л.В.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 280 с.

