**Выступление ученика 9 класса Романа Свидрицкого «Теория человеческого капитала»**

**Теория** **человеческого** **капитала** - **теория**, которая объединяет разные взгляды, идеи, положения о процессе формирования, использования знаний, навыков, способностей человека как источника будущих доходов и присвоения экономических благ.

Теория человеческого капитала делает акцент на добавленной стоимости, которую люди могут создать для организации. Она рассматривает людей, как ценный актив и подчеркивает, что инвестиции организации в людей генерируют доходы, которые стоят затраченных средств. Устойчивого конкурентного преимущества можно достичь только тогда, когда у фирмы есть запас человеческих ресурсов, который не смогут имитировать или воспроизвести ее конкуренты, благодаря найму работников с ценными с точки зрения конкуренции знаниями и навыками, многие из которых трудно сформулировать. Для работодателя инвестиции в обучение и развитие персонала – это средство привлечения и сохранения человеческого капитала, а так же способ получить более высокие доходы от этих инвестиций. Предполагается, что эти доходы станут следствием повышения качества работы, гибкости и способности к введению инноваций в результате повышения уровня знаний и компетенции. Таким образом, теория человеческого капитала позволяет объективно утверждать следующее: Знания, умения и навыки являются ключевыми факторами, определяющими успех отдельной компании и экономики страны в целом. Вместе с тем существует точка зрения, отвергающая подход к человеческому капиталу, как к некоему активу, по аналогии с финансовым и основным капиталом. Майкл Армстронг в своей книге "Политика управления человеческими ресурсами" указал на следующий аспект. "Сотрудники, особенно, квалифицированные, считают себя независимыми агентами, которые сами вправе выбирать, как распоряжаться своими талантами, временем и энергией. В связи с этим компании не могут распоряжаться и, тем более, владеть человеческим капиталом. Тем не менее, компании располагают определенными возможностями для того, чтобы эффективно использовать человеческий капитал с помощью организационно-экономических методов". Суть теории человеческого капитала заключается в том, что основной формой богатства являются материализованные в человеке знания и его способность к эффективному труду. Теория человеческого капитала вкладывает в данное понятие следующее: приобретенный человеком набор навыков, умений и обладание им определенными знаниями в различных областях; рост доходов ведет к заинтересованности человека в дальнейших инвестициях в человеческий капитал; целесообразность использования человеческих знаний в различных видах деятельности с целью повышения производительности труда и эффективности производства; использование человеческого капитала ведет к повышению доходов человека за счет его трудового заработка в будущем путём отказа от некоторых текущих потребностей; все способности, знания, навыки и умения являются неотделимой часть самого человека; необходимым условием формирования, накопления и использования человеческого капитала является мотивация человека. Основным положением теории человеческого капитала является утверждение, что умение работника или группы работников добиться лучшего результата приводит к повышению их заработной платы. Для накопления и использования человеческого капитала, необходимы затраты на здравоохранение, образование, профессиональное, техническое обучение и другую деятельность, способствующую повышению производительности и качества труда. Г. Беккером был введен термин "специальный человеческий капитал". Под специальным капиталом понимаются только определенные навыки, которые человек может использовать в каком-либо конкретном виде деятельности. В частности, к специальному капиталу относятся все профессиональные навыки человека. Таким образом, "специальный или специфический человеческий капитал – знания, умения, навыки, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме". Отсюда следует необходимость специальной профессиональной подготовки, т.е. получения знаний, приобретения умений и навыков, увеличивающих специальный человеческий капитал. Согласно теории человеческого капитала, процесс его воспроизводства имеет три стадии:

1. Формирование. На первой стадии человек получает образование. Это базовая стадия для человеческого капитала, в процессе которой приобретаются знания, умения и навыки. От этого будет зависеть дальнейший род деятельности, место в обществе и уровень дохода человека. Образование является основной инвестицией в человеческий капитал, так как существует высокая зависимость между стоимостью полученного образования и стоимостью человеческого капитала.

2. Накопление. Дальнейшее накопление человеческого капитала происходит в процессе трудовой деятельности, обогащая человека профессиональными умениями и навыками, которые помогут повысить эффективность его трудовой деятельности и увеличить доход. На этой стадии растет специальный человеческий капитал.

3. Использование. Использование человеческого капитала выражается через участие человека в производстве, за что он получает вознаграждение в виде заработной платы. При этом размер человеческого капитала напрямую влияет на уровень доходов.

Теория человеческого капитала указывает на то, что данный процесс непрерывен и на полученное вознаграждение человек может осуществлять дополнительные инвестиции в свой капитал, посредством дальнейшего профессионального обучения, повышения своей квалификации и т.д. Это позволит увеличить уровень дохода, что является основным стимулом для постоянного увеличения человеческого капитала.

Структура человеческого капитала зависит от характера деятельности человека, его специализации, в том числе отраслевой, динамики трудового дохода и т.д. Следует отметить, что структура человеческого капитала конкретного человека может претерпевать изменения с течением времени. Это происходит в зависимости от предпринимаемых человеком действий, расширения своих знаний и навыков или наоборот специализации на одном направлении.

Стоимость человеческого капитала определяется как приведенная стоимость всех будущих трудовых доходов человека, включая доходы, которые будут выплачиваться пенсионными фондами. "На стоимость человеческого капитала влияют возраст (трудовой горизонт) человека, его доход, возможная вариабельность дохода, налоги, ставка индексации зарплаты по инфляции, размер предстоящих пенсионных выплат, а также ставка дисконтирования доходов, которая отчасти определяется типом человеческого капитала (а точнее, связанными с ним рисками)"

Таким образом, в теории человеческого капитала данное понятие выступает как продукт производства, представляет собой знания, умения, навыки, которые человек приобретает в процессе обучения и трудовой деятельности, и как любой другой вид капитала, имеет способность накапливаться.

Как правило, процесс накопления человеческого капитала носит более длительный характер, чем процесс накопления физического капитала. Это процессы: обучения в школе, вузе, на производстве, повышение квалификации, самообразование, то есть непрерывные процессы. Если накопление физического капитала длится, как правило, 1–5 лет, то процесс накопления в человеческий капитал – 12–20 лет.

Накопление научно-образовательного потенциала, лежащего в основе человеческого капитала, имеет существенные отличия от накопления материальных ресурсов. На начальном этапе человеческий капитал за счет постепенного накопления производственного опыта имеет низкую ценность, которая не уменьшается, а накапливается (в отличие от физического капитала). Процесс повышения ценности интеллектуального капитала обратен процессу обесценения физического капитала.  
  
Источник: Нестеров А.К. Человеческий капитал // Энциклопедия Нестеровых - <http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html>