

**Ляшенко Надежда Юрьевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

***Аннотация:** в данной работе автором на основе проведенного теоретического анализа отечественных и зарубежных исследователей выделены и классифицированы факторы, формирующие человеческий капитал.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, формирование человеческого капитала, факторы.*

Капитал – это богатство, т. е. накопление чего-то ценного: актива, денег, ценных бумаг, средств производства, технологий, знаний, ноу-хау, патентов, изобретений и т. д. Различают физический капитал (средства производства), финансовый капитал, природный капитал, интеллектуальный капитал и человеческий капитал.

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

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 [3]. Однако, в настоящий момент нерешенным остается вопрос формирования человеческого капитала.

Рассмотрим группы факторов, формирующих человеческий капитал.

К первой группе относятся демографические факторы, этот фактор включает в себя среднюю продолжительность жизни, численность, темпы природного прироста и т. п [5].

В РФ по данным всемирной организации здравоохранения, на данный момент, можно заметить, стабильное сокращение численности населения: низкая продолжительность жизни (в среднем, 68 лет) и низкая рождаемость.

Стремительно сокращается рождаемость, население России стареет, это может говорить о неудовлетворительном качестве жизни (отсутствие культуры здорового образа жизни, тяжелые условия труда).

Ко второй группе относятся социально – экономические факторы, к ним можно отнести:

- общий уровень профессиональной подготовки и образования населения;
- повышение квалификации;
- спрос на рабочую силу и рынок труда;
- условия использования рабочей силы;
- социальное развитие персонала.

На сегодняшний день высшее образование стало насущной потребностью всего общества – 80% семей предпочитают, чтобы их дети получили высшее образование, 45% семей готовы пойти на серьезные материальные затраты [1].

Но что может предложить «специалистам» отечественный рынок труда?

Доля мест для профессионалов с высшим образованием составляет менее 30%, имея при этом низкую эластичность. При этом низкая личная мотивация приводит к «апатии» работника, а ведь именно высокая личная мотивация является, необходимым условием человеческого капитала. Это необходимое условие для качественного возобновления оборота человеческого капитала путем появления новых потребностей рынка производства товаров, растущая потребность требует новых компетенций, повышения уровня знаний и навыков людей все это сопровождается развитием возможностей их практической реализации. Вследствие этого увеличивается индивидуальные доходы, растет национальный доход страны.

Третья группа включает в себя институциональные факторы. К этой группе факторов относятся [4]:

- государственная политика в сфере социального и человеческого развития;
- законодательные акты и законы, регулирующие права человека, его развитие, социально – трудовую сферу;
- обеспечение равных прав и возможностей устранения дискриминации.

В России именно несовершенство институциональной среды, то есть слабое регулирование контрактных отношений, мешает инвестированию в образование и повышению квалификации, поэтому работодатель и работник зачастую чувствует себя незащищенным [2]. Для работодателя обучение работника за счет организации связано с колоссальным риском – «оттока» человеческого капитала в другую организацию.

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

### ***Список литературы***

1. Мау В. Человеческий капитал: вызовы для России / В. Мау // Вопросы экономики. – 2012. – №7. – С. 9.
2. Гукасян Г.М. Экономическая теория: учебник и практикум / Г.М. Гукасян, Г.А. Маховикова, В.В. Амосова. – М.: Юрайт, 2013. – С. 50.
3. Журавлев М. Управление человеческим капиталом с целью формирования инновационного общества // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – №6. – С. 46–54.
4. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М.: Либеральная миссия, 2012. – 196 с.

5. Челухина Н.Ф. Оценка отдачи от человеческого капитала в системе высшего образования / Н.Ф. Челухина, Л.Д. Бакланова // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2015. – №2. – С. 24–33.