

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет информатики и экономики
Кафедра экономики

**Выпускная квалификационная работа
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПУТИ ЕГО РАЗВИТИЯ**

Работу выполнила:
студентка IV курса очной формы
обучения, направление 44.03.01
«Педагогическое образование»,
профиль «Экономика»
Лесникова Диана Васильевна

(подпись)

«Допущена к защите в ГАК» Зав. кафедрой _____ (подпись) « ____ » _____ 2016 г.	Научный руководитель: старший преподаватель кафедры экономики Иванова Ольга Георгиевна _____ (подпись)
--	--

ПЕРМЬ
2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Сущность человеческого капитала как экономической категории.....	5
1.1 Формирование и развитие теории человеческого капитала.....	5
1.2 Понятие и структура человеческого капитала.....	12
1.3 Виды человеческого капитала.....	15
1.4 Знания как основной элемент структуры человеческого капитала.....	24
1.5 Способности как индивидуально – психологические особенности личности.....	28
ГЛАВА 2. Развитие человеческого капитала группы 1212 факультета «Информатики и экономики».....	35
2.1 Педагогический эксперимент в рамках учебной практики группы 1212.....	35
2.2 Диагностика уровня знаний и способностей студентов группы 1212.....	39
2.3 Пути развития человеческого капитала группы 1212.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	53

ВВЕДЕНИЕ

Перспективы мировой экономики в XXI веке определяются характером перехода стран к новому этапу развития производительных сил: от индустриальной стадии, где доминировало крупное механизированное машинное производство, к постиндустриальной, где будут превалировать сфера услуг, наука и образование. Производство материальных благ сохранит свою значимость, но его экономическая эффективность будет определяться, в первую очередь, использованием высококвалифицированных кадров, новых знаний, технологий и методов управления. Таким образом, на передний план выдвигается способ производства и передачи знаний и сам человек - его интеллектуальный потенциал. Поэтому все большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом постиндустриального общества, гораздо более важным, чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех странах человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно - технического прогресса. Соответственно, усиливается и интерес общества к системе образования как основе производства этого капитала.

Идея человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Одна из первых ее формулировок обнаруживается в «Политической арифметике» У. Петти. Позднее она нашла отражение в «Богатстве народов» А. Смита, «Принципах» Маршалла, работах Д. Рикардо, К. Маркса, Л. Вальраса, Дж. Милля, Дж. М. Кларка, Г. Д. Маклеода, Ф. Листа, Дж. Мак-Куллоха, П. Фишера, И. Тюнена, У. Фарра, Дж. С. Уолша, Т. Уитштейна, В. С. Гойло и многих других.

Рост значения человеческого фактора в производстве способствовало на рубеже 60-х годов XX века появлению и распространению теории человеческого капитала. Разработали ее сторонники свободной конкуренции и ценообразования в западной политической экономии американские экономисты Т. Шульц и Г. Беккер. Позже эти проблемы изучали Ц. Грилихес, Дж. Кендрик и Э. Денисон.

Теория человеческого капитала имеет очень старые теоретические и методологические корни, тем не менее, она является одним из современных и очень актуальных направлений развития неоклассической теории. Все вышеперечисленные факторы и обусловили актуальность исследования.

Объектом исследования является человеческий капитал. Предметом исследования – пути развития человеческого капитала.

Цель работы – рассмотреть и проанализировать человеческий капитал и пути его развития на примере группы 1212 факультета «Информатики и экономики» направления «Экономика».

В соответствии с поставленной целью решались следующие основные задачи:

1. Изучить методологические основы теории человеческого капитала;
2. Проанализировать и описать педагогический эксперимент, проведённый в рамках учебной практики группы 1212;
3. Продиагностировать уровень знаний и способностей студентов группы 1212;
4. Проанализировать пути развития человеческого капитала на примере группы 1212 факультета «Информатики и экономики» направления «Экономика».

Методы исследования, которые использовались в процессе работы, - это педагогический эксперимент, социологический опрос, научное наблюдение, сравнение, обобщение, анализ, синтез, абстрагирование, моделирование, метод суммирования значений всех показателей, метод математической и статистической обработки информации и экспертная оценка.

Также на основе данной темы была разработана, внедрена и реализована учебная программа по учебной практике группы 1212 факультета «Информатики и экономики».

1. Сущность человеческого капитала

1.1 Формирование и развитие теории человеческого капитала

Человеческие ресурсы в экономике современного мира играют важную роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. В развитых странах изменения сводятся к одной общей черте - выдвигению человека в центр воспроизводственного процесса. На сегодняшний день именно человеческий капитал определяет темп и уровень развития как отдельного предприятия, так и всего общества в целом. Земля и капитал превратились в пассивные факторы роста, а воплощенный в людях человеческий капитал - в активный фактор.

Формирование и развитие теории человеческого капитала в экономической науке сопровождались совокупностью социально – экономических факторов исторического развития человеческого общества и ее становления и признания как современной научной доктрины и центральной концепции человеческого развития, явились закономерным этапом эволюции всей человеческой цивилизации.¹

Теория человеческого капитала в течение нескольких столетий проходила свой путь развития. На каждом этапе формировался подход, который отражал систему взглядов, характерных для существовавших в то время научных экономических школ. В экономической науке развитие теории человеческого капитала – это процесс накопления знаний и научных взглядов, не опровергающих прошлое наследие экономической мысли. В то же время понятие «человеческий капитал» вплоть до настоящего времени трактуется учеными по-разному.

В связи с этим важно исследовать формирование и развитие теории человеческого капитала.

Одна из первых формулировок человеческого капитала обнаруживается в

¹ Ходиев Д. А. Институциональная среда формирования и развития человеческого капитала // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. - 2014. - № 2. – С. 13-14

«Политической арифметике» Уильяма Петти (1623 - 1687гг.), который обосновал эту категорию как «живые действующие силы человека» и предлагал считать их основной частью национального богатства.

В XVIII веке теория человеческого капитала нашла отражение в «Богатстве народов» Адама Смита (1723 – 1790гг.). Смит отметил, что решающая роль богатства принадлежит работнику, его знаниям, навыкам, умениям и способностям: «Увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает». ² В состав основного капитала, наряду с машинами и орудиями труда, землей, постройками он включил приобретенные и полезные способности каждого жителя страны. При этом Адам Смит высоко ценил образование и рассматривал его как фактор, который способствует увеличению богатства страны.

Давид Рикардо (1772 – 1823гг.) подтвердил эту мысль, объясняя отставание стран в экономическом развитии недостатком образования во всех слоях населения. Учёный отождествлял воспроизводство рабочей силы с воспроизводством населения и отмечал важность качества рабочей силы для эффективности производства.

Вклад представителей классической политэкономии в развитие теории человеческого капитала заключался в том, что в научный оборот впервые были введены такие понятия как «рабочая сила», «живые действующие силы», «производительные рабочие силы» и «способности рабочих к труду».

Также была обоснована идея о том, что приобретенные способности людей составляют часть богатства всего общества. Было определено, что важнейшие качества людей формируются институтом образования и воспитания человека.

Значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внес Карл Маркс (1818 – 1883гг.). В отличие от Давида Рикардо, он более широко трактовал категорию «рабочая сила», рассматривал ее как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает... живая личность

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. с. 208.

человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие - либо потребительские стоимости». ³ Стоимость создается только в процессе труда, который не сводится к процессу расходования рабочей силы, а является процессом взаимодействия природы и общества, характеризующегося производительностью труда. Ее величина зависит от квалификации рабочей силы. Самого человека Карл Маркс трактовал как основной капитал и подчеркивал большое значение в его развитии образования, затрат свободного времени и производственного опыта.

Как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала оформилась только на рубеже 50 - 60-х гг. XX века.

Формирование теории человеческого капитала как самостоятельной концепции было обусловлено изменениями в социально - экономической жизни общества, которые были вызваны научно - техническим прогрессом. Возникла насущная потребность в высококвалифицированных работниках, что обусловило переосмысление значения квалификации, образования и роли сложного труда. В это время были заложены методологические основы и намечены главные направления развития теории человеческого капитала, разработаны отдельные элементы теории, однако целостной концепции не было.

Этот период развития теории человеческого капитала связан с именами таких учёных, как Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Лист, А. Маршалл, Дж.С. Милль, Ш. Сэй, И.Ф. Тюнен, Т. Уитштейн, Дж.С. Уолш, И. Фишер, У. Фарр. Они отмечали, что капиталом является не сам человек, а унаследованные и приобретенные им способности к труду и такие составляющие, как квалификация и образование.

В XX столетии И. Фишер и К. Шмалензи включают в понятие «человеческий капитал» не только знания, способности и навыки людей, но и психологические, физические, культурные и мировоззренческие качества - умение принимать решения, внешнюю привлекательность, физическую силу,

³ Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. 2 изд. т. 23. - М.: 1960. с. 178.

умение брать на себя ответственность, организаторские способности, коммуникабельность, т.е. предпринимательские способности, утверждая, что наличие образования является лишь предпосылкой, а не гарантией жизненного успеха.⁴

У истока теории человеческого капитала стояли также американские экономисты, представители «чикагской школы», лауреаты Нобелевской премии по экономике Теодор Шульц (1902 – 1998гг.) и Гэри Беккер (1930 – 2014гг.). В своих трудах «Формирование капитала образования» (1960 г.) и «Инвестиции в человеческий капитал» (1961 г.) Теодор Шульц отмечал: поскольку «одной из форм капитала является образование, человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе».⁵

Теодор Шульц впервые выделил образование в качестве фактора, который обеспечивает экономический рост. Процесс улучшения качества рабочей силы учёный рассматривал как закономерный итог дополнительных вложений средств в образование. Такие вложения определяются как инвестиции и сравниваются со стимулирующими техническими ассигнованиями на совершенствование производительности средств производства. Дополнительный же источник дохода, обеспечиваемый знаниями, умениями, способностями человека, был определен им как «человеческий капитал».

Благодаря теории человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения. Было установлено, что на протяжении XX века накопление человеческого капитала опережало темпы накопления физического капитала.

Наибольший вклад в теорию человеческого капитала внес Гэри Беккер. Он рассматривал понятие «человеческий капитал» шире. Гэри Беккер считал, что

⁴ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика / Economics. - М.: Дело, Лтд, 1995. – с. 256.

⁵ Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал // американский экономист. Обзор. – Вып. 51. – № 1 (Март 1961). – с. 15.

«человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производство, расходы на здравоохранение, миграцию, поиски информации о ценах и доходах». ⁶ Помимо затрат на общее и профессиональное образование, Гэри Беккер включил в состав инвестиций в человека затраты на воспитание детей, здравоохранение, поиск информации, смену работы и другие вложения, которые так или иначе способствуют развитию производительной силы человека и содействуют его культурному и интеллектуальному росту.

Вклад теории человеческого капитала оказался особенно весом в анализе проблем экономического неравенства. Используя разработанный аппарат кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал, Гэри Беккер сформулировал универсальную модель распределения личных доходов. Неодинаковое расположение кривых спроса на инвестиции в человеческий капитал отражает неравенство в природных способностях обучающихся, тогда как неодинаковое расположение кривых предложения — неравенство в доступе их семей к финансовым ресурсам. Структура распределения человеческого капитала, а значит, и заработков, тем неравномернее, чем сильнее разброс в индивидуальных кривых.

Предложенная Гэри Беккером модель объясняет неравенство доходов не только от труда (фактически — от человеческого капитала), но и от собственности (от полученных в дар или по наследству иных активов). Отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от вложений в физический капитал. Однако в случае человеческого капитала она убывает с ростом объема инвестиций, тогда как в случае иных активов (недвижимость, ценные бумаги и т.д.) уменьшается мало или вообще не меняется. Поэтому стратегия рациональных семей такова: инвестировать сначала в человеческий капитал детей, поскольку отдача от него сравнительно больше, а затем, когда по мере убывания она сравнивается с нормой доходности прочих активов, переключаться на инвестирование в них, чтобы впоследствии передать эти

⁶ Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. 2-е изд., Т.49. — М.: Политиздат, 1975. с. 14.

активы детям. Отсюда Беккер сделал вывод, что семьи, которые оставляют наследство, производят инвестиции в человеческий капитал детей в оптимальном размере, тогда как семьи, которые не оставляют наследства, чаще всего недоинвестируют их в образование.

Идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали серьезное воздействие на экономическую политику страны, произошла переориентация социальной политики. Благодаря ей изменилось отношение общества к вложениям в человека. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный и долговременный по своему характеру, эффект. Это обеспечило теоретическое обоснование для ускоренного развития системы образования и подготовки кадров во многих странах мира.

В 1970 - е гг. теория человеческого капитала подверглась атакам со стороны теории фильтра. Её представители: К. Эрроу, М. Спенс, Дж. Стиглиц и П. Уилс. Согласно их обоснованиям, образование представляет собой механизм, который сортирует людей по уровню их способностей. Информация об этом достается фирмам даром, без каких - либо усилий, помогая отбирать наиболее перспективных сотрудников на рабочие места.

Более высокая производительность связана не с полученным работниками образованием, а с их личными способностями, которые существуют до и помимо него и которые образование делает явными.

Аргументы теории фильтра, как показали ее критики, недостаточно убедительны. Даже в качестве средства отбора образование может содействовать повышению эффективности, помогая будущим работникам, не имеющим достаточной информации о собственных возможностях, узнавать себя лучше и находить в экономической системе наиболее подходящие ниши. Вопреки утверждениям теории фильтра фирмы не полагаются при отборе персонала на образовательные удостоверения, а затрачивают немалые средства на его тестирование. Теория фильтра не способна объяснить и высокие нормы отдачи образования у фермеров, которые не являются наемными работниками и которым незачем сигнализировать о своих способностях с помощью дипломов.

В то же время теория фильтра заставила с большей осторожностью относиться к выводам и рекомендациям, которые были разработаны теорией человеческого капитала.

В 1980 - е гг. появилось ряд школ, развивающих теорию человеческого капитала, среди них сторонники идеи «реиндустриализации» — оптимистического варианта технологического детерминизма. Они отмечают, что наступающий этап научно - технического прогресса будет сопровождаться ростом потребности в высококвалифицированных и творческих видах труда. В 1988 г. появилась работа Дж. Минсера и Н. Хигучи, подтверждающая предположения теории человеческого капитала о дополнительных вложениях фирм в повышение квалификации и подготовку работников, что вызывает увеличение наклона кривой заработков относительно временной оси. В конце 1980 - х гг. были предприняты масштабные исследования человеческого капитала, учитывающие воздействие на заработную плату временных параметров (стажа работы), колебаний средних заработков в стране.

В 1990 - е гг. теорию человеческого капитала развивают К. Ванг, Дж. Грейсон, Н. Герланд, Дж. Минсер, Г. Псахаропулос. Они занимаются вопросами инвестирования в человеческий капитал. В результате была разработана идея использования человеческого капитала в странах с развитой рыночной экономикой в практике управления образованием и повышения квалификации на микроуровне и макроуровне. Появилась работа Одда Нордхога «Человеческий капитал в организациях» (1993 г.), где был проведен анализ микроэкономических аспектов проблем формирования и эффективного использования человеческого капитала, оценка роли в современном мире, новых форм человеческого капитала и его производных («баз квалификации», «социальный капитал»).

В 1971 г. Нобелевскую премию по экономике за создание теории человеческого капитала получил выходец из России Саймон Кузнец (1901 – 1985 гг.).

В российской экономической науке интерес к теории человеческого капитала проявился в 90 - х годах XX века. Следует отметить пионерные и во многом оригинальные трактовки содержания и форм проявления человеческого капитала в работах М.М. Критского, С.А. И.В. Ильинского, Дятлова, В.И. Романчина, Л.Г. Симкиной, Е.Д. Цыреновой, В.Т. Смирнова и других авторов. Тем не менее, практическая реализация положений о ведущей роли человеческого капитала в бизнесе пока значительно отстает от практики развитых стран и передовых фирм, особенно в отраслях высоких технологий.

Таким образом, теория человеческого капитала на современном этапе вылилась в новое научное направление, получила общественное признание мировой научно - экономической мысли и включена в структуру экономических дисциплин, которые преподаются в университетах мира. Данная концепция стала теоретическим фундаментом нового направления экономической науки — экономики образования.

Разработка теории человеческого капитала позволила сформулировать качественно новый, перспективный подход к пониманию общественного прогресса. Процессы развития человеческого капитала и инновационной экономики составляют единый процесс формирования и развития инновационно - информационного общества и его экономики. Инновационная экономика создавалась, создается и развивается совместно и параллельно с ростом качества и стоимости накопленного человеческого капитала.

1.2 Понятие и структура человеческого капитала

В условиях глобализации потенциал и качество человеческого капитала как важнейшего исторического фактора развития приобрели ключевое значение для благосостояния и качества жизни общества, государства и международного сообщества в целом. Человеческий капитал выступает как социально - культурный ресурс общества, без которого невозможна продуктивная инновационная и производственная деятельность, которая обеспечивает социально - культурный прогресс. Человеческий капитал – это движущая сила

развития современной инновационной экономики, или «экономики знаний», которая способна отвечать на вызовы, обусловленные диалектическими изменениями в пространстве и во времени мировой цивилизации.

Понимание значимости этого феномена и внимание к нему со стороны политиков и ученых усиливается во второй половине XX века. Сегодня это понятие включает как врожденные, так и приобретенные человеческие качества, а также инвестиции в развитие человека со стороны государства и потребительские расходы семьи, включая расходы на одежду, питание, коммунальные услуги, здравоохранение и образование. Сформировалось и понимание преобразующей роли этого фактора в социально - культурном и экономическом развитии общества.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду - образование и профессиональные навыки. Понятие человеческого капитала появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых - экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.). За создание основ теории человеческого капитала им были присуждены Нобелевские премии по экономике - Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г. Они напрямую связывали понятие человеческого капитала только с человеком, как носителем знаний, придавали особое значение образованию, как основному фактору развития экономики и общества. В настоящее время такое определение человеческого капитала уже представляется зауженным. Человеческий капитал включает не только специалистов с образованием, науку, знания, воспитание, но и инструменты интеллектуального труда и среду функционирования человеческого капитала в части выполнения им своих производительных функций.

В современное время понятие человеческого капитала существенно расширилось. Человеческий капитал в широком смысле - это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания,

инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Человеческий капитал в узком смысле - это совокупность знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность.⁷

Человеческий капитал – это главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития.

Человеческий капитал, согласно А.Н.Добрынину и С.А.Дятлову, - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, способностей, навыков, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка.

В современной экономической литературе разработано немало теоретических положений относительно структурных компонентов человеческого капитала. К объектам человеческого капитала исследователи чаще всего относят знания, способности, умения и навыки человека.

Можно выделить следующие основные элементы структуры человеческого капитала:

а) знания, которые представляют собой целесообразную форму информации, используемую в экономической деятельности, что позволяет повысить ее эффективность;

б) способности - умение успешно выполнять какую - либо деятельность. Различают следующие уровни развития способностей: способность, одаренность, талант и гениальность;

⁷ Кравченко А.И. Социология. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Академический Проект, 2001. – с. 234.

- в) опыт или навыки действия, мастерство выполнения конкретных трудовых операций длительное время;
- г) культура - принципы и стереотипы поведения в рамках существующих в обществе знаний, правил, ценностей, традиций и морали;
- д) мотивация - направленность деятельности, ее интенсивность, удовлетворенность процессом и результатами.⁸

Именно данные качества личности выступают основой для базовой классификации видов человеческого капитала, включая капитал здоровья, трудовой капитал, культурно - нравственный капитал, организационно - предпринимательский капитал, социальный капитал и интеллектуальный капитал.

1.3 Виды человеческого капитала

Классификация видов человеческого капитала возможна по разным основаниям и в разных целях, что и представлено в научной литературе по этой проблематике. Многие исследователи признают реальность и решающую роль интеллектуального капитала. Действительно, интеллектуальные продукты могут фиксироваться на материальных носителях (отчеты, книги, диски, файлы баз данных), оформляться как интеллектуальная собственность и включаться в хозяйственные операции в виде вложений в капитал, купли - продажи, продажи лицензий, учета как нематериального актива. Исследования интеллектуального капитала наиболее продвинуты и доведены до методик его эффективного использования. Это позволяет использовать результаты научного анализа интеллектуального капитала для изучения других видов человеческого капитала.

Западные исследователи обычно выделяют виды человеческого капитала по видам инвестиций в человеческий капитал. Теодор Шульц указывает, что

⁸ Добрынин А. И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. – с. 123 - 124

способности человека «... развиваются посредством определенных видов деятельности, которые имеют атрибуты инвестиций».⁹ К таким видам инвестиционной деятельности он относит школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья, растущий запас информации относительно экономики. Всё эти виды деятельности нацелены на формирование конкретных групп человеческих способностей, которые могут получать капитальную оценку и применяться как человеческий капитал.

Многие ученые подчеркивают важное значение в формировании и накоплении способностей человека такого ресурса как «человеческое время». «Запас человеческого времени является столь же базовым, - пишет Лестер Туроу, - как и запас ресурсов. Это главный актив человеческого капитала, который позволяет индивидууму приобретать другие активы человеческого капитала». Значение запаса жизненного времени осознается к закату жизни или в стрессовых, чрезвычайных ситуациях, когда требуется мобилизация всех внутренних потенций человека.

М. М. Критский выделяет три основных вида человеческого капитала: производственный (Т), потребительский (Р) и интеллектуальный (S) капитал.

Воспроизводственный подход к классификации видов человеческого капитала важен для оценки величины и интенсивности использования человеческого капитала в конкретных отраслях деятельности.

Описанный ниже подход к выделению видов человеческого капитала основан на разграничении групп способностей, необходимых для активной жизнедеятельности человека. Назначение классификации состоит в обосновании целевых программ образования как основной формы формирования и накопления человеческого капитала.

1. Капитал здоровья.

Работоспособность, физическая сила, выносливость, увеличение периода активной трудовой деятельности, иммунитет к болезням необходимы каждому человеку в любой сфере профессиональной деятельности.

⁹ Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал - роль образования и исследований. 1971. с. 62.

Правительство России еще в феврале 2001 года рассмотрело и одобрило концепцию демографической политики, хотя зловещие «ножницы» превышения смертности над рождаемостью в России отмечаются статистикой с 1991 года, достигнув пика в 2000 году, когда число умерших на 6,6 человека на 1000 населения превысило число родившихся. До 2012 года естественный прирост в России оставался отрицательным и лишь с 2013 года стал расти. В 2014 году отмечается превышение числа родившихся на 0,2 человека на 1000 населения над числом умерших.

Снижение капитала здоровья влияет на демографическую ситуацию, которую в настоящее время можно оценить как достаточно сложную. Численность населения России уменьшилась на 5,4 млн. человек с 148,3 млн. человек на 1 января 1991 года до 142,9 млн. человек на 1 января 2011 года. Начиная с 2012 года, численность населения стала расти. На 1 января 2015 года численность населения составила 146,3 млн. человек. Демографические показатели на перспективу позволяют оценить изменение численности населения на начало года и естественный прирост (таблица 1).

Таблица 1

Изменение численности населения по вариантам прогноза

(тысяч человек)¹⁰

Годы	Средний вариант прогноза			
	Население на начало года	Изменения за год		
		общий прирост	естественный прирост	миграционный прирост
2017	146865,5	241,6	-52,1	293,7

¹⁰ Демография: Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography

2018	147107,1	242,8	-57,2	300,0
2019	147349,9	159,6	-146,0	305,6
2020	147509,5	111,9	-198,1	310,0
2021	147621,4	75,0	-239,1	314,1
2022	147696,4	38,4	-279,3	317,7
2023	147734,8	5,3	-315,7	321,0
2024	147740,1	-24,6	-348,4	323,8
2025	147715,5	-52,5	-379,0	326,5
2026	147663,0	-79,6	-408,5	328,9
2027	147583,4	-98,3	-429,5	331,2
2028	147485,1	-107,4	-440,7	333,3
2029	147377,7	-110,7	-446,1	335,4
2030	147267,0	-112,9	-450,3	337,4
2031	147154,1			

В целом демографический прогноз показывает, что с 2017 года по 2024 год численность населения будет расти, но с 2025 года по 2031 год она будет сокращаться. Также естественный прирост с 2017 года по 2031 год остаётся отрицательным.

Капитал здоровья является составной частью человеческого капитала, инвестиции в который выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Уровень здоровья во многом зависит от качества услуг здравоохранения, которое сопровождает человека с самого рождения до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве.

Достижение объёма финансирования, обеспечивающего устойчивость социально - демографической ситуации в стране, является приоритетной задачей России. Очевидно, что хорошее здоровье населения является

результатом продуманной и долгосрочной программы развития здравоохранения. Хорошее здоровье - это залог большей продолжительности жизни, более высокой производительности труда, следовательно, расходы на здравоохранение - это выгодные инвестиции с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей.

2. Трудовой капитал.

Чем сложнее труд, тем выше требования к квалификации, опыту, знаниям и ответственности работника. Как отмечал Питер Друкер: «Бизнес - это организация, определяющим фактором существования или разрушения которой является квалификация ее сотрудников... Но знания - это специфический ресурс человека. Знание нельзя найти в книгах. Там можно найти только информацию, но знание - это способность применять информацию в конкретной сфере деятельности».¹¹

Квалифицированный труд производительнее простого труда по расчетам академика С.Г. Струмилина в 2-3 раза, и, соответственно, оплачивается по тарифной сетке в 2-3 раза выше. Инвестиции в поддержание и повышение квалификации дают непосредственную отдачу и работнику и предприятию. Сохраняется проблема разграничения рабочей силы и человеческого капитала. Прирост квалификации и дополнительная производительная сила квалифицированного труда как раз и могут превращаться в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала.

Российские предприятия в большинстве случаев экономят на расходах в образование человека. Узконаправленная специальная подготовка не обеспечивает должной квалификации, что ведет к увеличению брака, переделкам, повышенному износу оборудования, авариям, увеличению простоев и расходов на ремонт.

Трудовой капитал формируется всю жизнь по мере накопления опыта, трудовых умений, навыков и, самое главное, образования. Образование

¹¹ Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения, Пер.с англ. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2011. с. 143.

является главным способом в воспроизводстве квалифицированных работников.

Сама по себе квалификация является неотъемлемой частью трудового капитала и представляет собой степень и вид профессиональной пригодности работника. В современное время люди с более высоким уровнем образования получают более выгодную и высокооплачиваемую работу. Эта тенденция зависимости образования и доходов человека одинакова во всех странах. Это говорит о том, что в настоящее время не только выгодно получать образование, но и выгодно вкладывать в него деньги, так как образование напрямую отражается на производительности труда и на эффективности производства в целом.

Образованию уделяется особое внимание в любом современном обществе. Вкладывая средства в образование рабочей силы, необходимо помнить то, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства.

В России наблюдаются проявления кризиса системы профессионального и общего образования. Увеличение финансирования образования в качестве инвестиций в трудовой капитал должно оставаться одной из приоритетных задач государства.

3. Интеллектуальный капитал.

Интеллектуальная, творческая деятельность является уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности и смекалки. Продукт интеллектуальной деятельности патентуется и закрепляется авторским правом, как исключительная собственность автора, которому принадлежит право определения направлений и форм ее экономического использования. Объекты интеллектуальной собственности вовлекаются в хозяйственный оборот как нематериальные активы предприятий и увеличивают доходы фирмы и собственников данных активов.

Интеллектуальный капитал как вид человеческого капитала приобрел свою актуальность сравнительно недавно. В современном мире именно люди,

обладающие большим объемом знаний, информации, занимают более выгодные места в жизни. Материальное производство уходит на второй план, уступая место все расширяющейся сфере услуг. Инвестиции в интеллектуальный капитал получают все большее распространение из-за высокой эффективности. Талантливые высококвалифицированные научные работники, ученые получают высокие доходы от интеллектуальной собственности. Эта сфера в настоящее время развивается быстрыми темпами и является весьма перспективной и высоко доходной отраслью экономической деятельности.

Определение «интеллектуального капитала» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму тех знаний всех работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность. Получение разного рода технологических и организационных преимуществ над конкурентами является основной функцией интеллектуального капитала.

4. Организационно - предпринимательский капитал.

Труд предпринимателя и менеджера имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Предприимчивость и деловая сметка, организаторские способности, новаторство и высокая ответственность, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать, энергия и сила воли требуются для ведения бизнеса или управления. Большое значение и уникальность данных предпринимательских способностей признают большинство экономистов, начиная с Йозефа Шумпетера до современных теоретиков неинституционализма. Предпринимательские привилегии - владение огромными ресурсами, коммерческими секретами, ноу-хау позволяют превратить их в особый вид человеческого капитала - организационно-предпринимательский капитал.

Уровень предпринимательских способностей воплощается в величине собственного и контролируемого капитала, что позволяет выделить малый, средний и крупный бизнес. Качество предпринимательских способностей оценивается по эффективности использования капитала и устойчивости

прогрессивного развития бизнеса. Интервалы прибыльности вложений капитала и темпы экономического роста компаний свидетельствует о реальной капитализации организационно - предпринимательских способностей.

Организационно - предпринимательский капитал – это один из наиболее перспективных и важных видов человеческого капитала. Инвестиции в его развитие являются все более продуктивными. Предприимчивостью обладают не все люди. Умение управлять, организовывать, создавать и вести успешный бизнес - сложная способность, изучением которой занимаются психологи, экономисты и социологи. В России рост числа предпринимателей происходит медленно, противоречиво, особенно в связи с проявлением криминального и теневого бизнеса.

5. Культурно - нравственный капитал.

Высокая культура и нравственность человека на сегодняшний день также необходимы в производстве как квалификация и интеллект. Культурно - нравственный капитал необходимо учитывать как особый вид человеческого капитала во всех отраслях деятельности.

Категория культурно - нравственного капитала в рамках социологических наук обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, навыков, умений, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью.

Культурный капитал - это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию.

6. Социальный капитал.

Социальный капитал определяется как совокупность общественных отношений, которая минимизирует операционные затраты информации в пределах всей экономики. Разделение труда, как элемент общественной организации производства, является примером социального капитала, эффект от использования которого присваивается субъектами хозяйствования.

К элементам социального капитала относятся социальные нормы, доверие, так называемые социальные сети - совокупность общественных неформальных объединений и интерперсональные связи (личные, семейные, деловые). Их задача состоит в создании условий для координации и кооперации труда ради взаимной выгоды.

Социальный капитал связан с тем, что каждый экономический субъект тем или иным способом включен, интегрирован в систему социальных отношений. Это капитал общения, взаимодействия, сотрудничества, взаимного доверия и взаимопомощи, формируемого в пространстве межличностных (интерперсональных) экономических отношений. Диалог, открытость позволяют людям учиться друг у друга. Этот процесс может быть охарактеризован как социальное обучение. Термин «социальное обучение» следует понимать как процесс самообучения и саморазвития через установление новых социальных связей, создания новых структур внутри общества, фирмы. Это обеспечивает интеграцию опыта отдельных личностей в общественный опыт.

Практически все интеллектуальные преимущества состоят в знании, которое передается обществом и приобретается в процессе социализации, интеграции в систему общественных отношений. Эти знания характеризуют социальную квалификацию.

Социальный капитал - это знания, которые передаются и развиваются через взаимоотношения между партнерами, работниками, поставщиками и покупателями. Он создается, благодаря обмену знаниями, а это требует

существования общей организационной среды, в которой мог бы свободно и непрерывно осуществляться подобный обмен. Социальный капитал - это человеческий капитал, способный реализовать свой потенциал.

Таким образом, к социальному капиталу имеют отношение все те факторы, которые создают возможность возникновения и развития социальных связей и обеспечивают их сохранение. Так, природные ресурсы и технологии, используемые фирмой, могут не изменяться, а ее социальный капитал может расти по мере развития внешних связей и имиджа фирмы.

Данная классификация видов человеческого капитала позволяет рассматривать и оценивать человеческий капитал на уровне отдельного человека (микроуровень – индивидуальный человеческий капитал), отдельной организации или группы организаций (мезоуровень – человеческий капитал организации) и государства в целом (макроуровень – национальный человеческий капитал).

1.4 Знания как основной элемент структуры человеческого капитала

Современное общество шагнуло в эпоху информационных технологий, где «отдельный человек узнает за один день больше нового, чем его предок, живший в саванне, узнавал за всю свою жизнь». ¹² В быту, в бизнесе, в личной жизни используются персональные компьютеры, которые обеспечивают информационную связь индивида с национальными и международными сетями, меняя радикально информационные горизонты человека.

Что такое «знание»? Студенты, школьники осваивают в процессе обучения знания, накопленные человечеством. Все работающие должны владеть знаниями по своей специальности и профессии. В науке совершаются новые открытия, разрабатываются новые теории и законы и тем самым знания накапливаются, расширяются или отмирают. Отсюда следует, что знания - это

¹² Годфруа Ж. Что такое психология: В 2-х т. Т. 1: Пер. с франц. - М.: Мир, 2011. - с. 123.

целесообразно организованная форма информации, используемая в человеческой деятельности.¹³

Более общей категорией, через которую определяется «знание», является «информация». В словарях информация характеризуется по перечислению разных форм ее отражения и фиксации как данные, факты, события. Основатели кибернетики Клод Шеннон и Норберт Винер определяли суть информатизации как меру преодоления неопределенности. Например, в бизнесе существует неопределенность положения предприятия на рынке, неопределенность поведения клиентов и конкурентов, органов власти. Чтобы преодолеть неопределенность, надо собрать данные о рынке, т.е. накопить и отслеживать рыночную информацию. Затем надо проанализировать и оценить информацию, убрать бесполезную, выделить важную, т.е. превратить информацию в знание. Качество знаний, а, следовательно, и собранной информации, оценивается в процессе ее использования при получении положительных эффектов деятельности, свидетельствующих о преодолении неопределенности.

Процесс получения и использования знания можно представить в виде последовательности операций, представленных в таблице 2.

Таблица 2

Процесс превращения информации в знание

Превращение информации в знание	Факты, данные	Информация	Знания	Использование	Эффекты, результат
Умственные, интеллектуальные операции	Наблюдение, сбор, отбор	Накопление, систематизация, отображение	Интерпретация, оценка	Включение в процесс деятельности	Достижение цели, положительные эффекты

¹³ Смирнов В.Т., Сошников И.В., Власов Ф.Б., Скоблякова И.В. Управление человеческим капиталом: учебное пособие – Орел: ОрелГТУ, 2005. - с. 189.

		е			
--	--	---	--	--	--

Олвин Тоффлер в книге «Метаморфозы власти» первым четко определил роль знаний как основы власти и источника любой успешной деятельности. Если до XVIII века основой власти в европейских государствах была сила, в XIX - XX веках - деньги, капитал, то в XXI веке только знание, интеллект становятся источником власти и конкурентных сил фирм и государств. Именно знания - ключ к успеху и экономическому росту.

Качество знания по сравнению с силой и богатством (деньгами) неоспоримо выше.

Во-первых, сила и деньги ограничены и истощаются. Знания могут бесконечно расширяться и не расходятся.

Во-вторых, силой и деньгами пользуются только их владельцы. Знаниями может обладать каждый человек.

В-третьих, силой и богатством владеют могущественные и состоятельные люди, т.е. господствующие классы. Знаниями могут владеть слабые и бедные, что становится основой подлинной демократии.

Определяя сущность и содержание управления знаниями, необходимо исходить из следующего: во-первых, из того, что производство, распространение и использование знаний осуществляется и на индивидуальном, и на общественном уровне, в результате чего возникают определенные взаимодействия между людьми, социальные отношения по поводу производства знаний, присвоения его результатов. Во-вторых, следует исходить из сущности управления как такового, заключающейся в целенаправленном воздействии для эффективной совместной деятельности людей, формировании и использовании ресурсов для достижения поставленных целей.

Основная цель управления знаниями может быть определена как сокращение дефицита знаний для повышения конкурентоспособности субъекта.

Основные задачи, способствующие сокращению дефицита знаний:

- приобретение знаний - использование уже имеющихся в мире знаний и их приспособление для процесса успешной деятельности;
- усвоение знаний - например, обеспечение всеобщего начального образования;
- передача знаний - использование информационных технологий и телекоммуникаций на конкурентной основе, соответствующее нормативно - правовое регулирование и обеспечение доступа к информационным ресурсам.

Управление знаниями как деятельностный процесс есть взаимодействие субъектов друг с другом и с объектами окружающей среды, в результате которого достигается увеличение объема знаний, их обработка и практическое использование.

Использование знания в качестве экономического ресурса, формирование новых моделей его производства и распространения естественно предлагает изменения во всей социально - экономической структуре общества - уровне доходов, характере труда, формах организации и управления ими, мотивации деятельности.

Человеческой жизни не хватает для охвата всех знаний. Универсально образованных людей нет. Знания - это своеобразный объект. Интеллектуальный потенциал фирмы нельзя продать или купить. Можно продать отдельный патент, технологическую инструкцию, но весь комплекс знаний, распределенный между персоналом и информационными базами, продать невозможно. Это не только отдельные результаты, но и налаженные механизмы внутреннего взаимодействия подразделений и персонала, внешнего взаимодействия с партнерами, опыт ранее выполненных работ.

Знания проходят этапы трансформации: создания, хранения, передачи и использования. Создание - это обобщение, поиск, развитие, фиксация, осмысливание, представление в новом виде знаний. Сохранение - это кодировка, преобразование, накопление и представление знаний на информационном носителе, внесение в информационные базы данных.

Передача знаний - это процесс переноса знаний между информационными базами, техническими средствами, людьми. Использование знаний - это вовлечение знаний в процесс выработки, дальнейшее наращивание.

Поиск знаний является неотъемлемым элементом работы каждого работника, занятого интеллектуальным трудом. Это может быть регулярный просмотр специальной литературы, знакомство с тематическими обзорами, поиск информации в информационных сетях и т.д.

При осуществлении деятельности в любой сфере, тем более в конкурентной среде, следует учитывать возможные искажения информации, связанные с наличием шума, который дезорганизует людей и создает помехи в процессе коммуникации. Поэтому для повышения качества работы необходимо наличие достоверной и целесообразно организованной информации, т.е. знаний.

1.5 Способности как индивидуально - психологические особенности личности

Любая деятельность требует от человека обладания специфическими качествами, определяющими его пригодность к ней и обеспечивающими определенный уровень успешности ее выполнения. В психологии эти индивидуально - психологические особенности называют способностями личности, причем выделяют только такие способности, которые, во-первых, имеют психологическую природу, во-вторых, индивидуально варьируются. Каждый человек способен к прямохождению и освоению речи, однако к собственно способностям они не относятся: первая — по причине непсихологичности, вторая — по причине общности.

Способности - это индивидуально - психологические особенности, которые отличают одного человека от другого и определяют успешность выполнения деятельности или ряда деятельностей, не сводимые к знаниям, умениям и навыкам, но обуславливающие быстроту и легкость обучения новым способам

и приемам деятельности.¹⁴ Способности также можно определить как свойства психологических функциональных систем, которые реализуют отдельные психические функции, имеющие индивидуальную меру выраженности и проявляющиеся в своеобразии и успешности усвоения и реализации той или иной деятельности.

Существует два варианта классификации способностей: 1) по видам психических функциональных систем (перцептивные, сенсомоторные, аттенционные, имажитивные, мнемические, коммуникативные, мыслительные); 2) по основным видам деятельности (музыкальные, математические, литературные, научные, художественные). Кроме этого, различают общие и специальные способности. Общие способности характеризуются, во-первых, тем, что они в случае нормального развития имеются у большинства людей данной возрастной категории; во-вторых, тем, что они применяются в широком спектре деятельности. К ним относятся общий интеллект, креативность (общая способность к творчеству) и, реже, обучаемость. Специальные способности не являются широко распространенными, их формирование требует специального обучения и нередко особого дарования.

Основные концепции способностей непосредственно связаны с методами их диагностики. Факторно - аналитические концепции общих способностей основываются на статистической обработке результатов массового тестирования обучающихся и представителей различных специальностей. На сегодняшний день в подавляющем большинстве эмпирических исследований выявляются общие способности, от уровня развития которых зависит успешность выполнения широкого спектра деятельности. Получила популярность теория интеллектуального порога (Перкинс, Термен), в соответствии с которой для успешного овладения каждой деятельностью необходим определенный уровень интеллекта; дальнейший успех в работе

¹⁴ Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. - М.: 2003 - с. 476.

обуславливается не интеллектом, а другими индивидуально - психологическими особенностями.

Исследование способностей и разработка методик их развития и диагностики имеют важнейшее значение для индивидуализации обучения и воспитания детей, профессионального отбора и профессиональной ориентации, прогнозирования и психологической поддержки развития личности.

В психологии чаще всего встречается следующая классификация уровней развития способностей: способность, одаренность, талант и гениальность.

Всякие способности в процессе своего развития проходят ряд этапов, и для того, чтобы некоторая способность поднялась в своем развитии на более высокий уровень, необходимо, чтобы она была уже достаточно сформирована на предыдущем уровне. Но для развития способностей изначально должно быть определенное основание, которое составляют задатки. Задатки – это анатомо - физиологические особенности нервной системы, составляющие природную основу развития способностей.

Первый уровень развития - это способности. Это индивидуально - психологические особенности личности, которые обеспечивают успех в деятельности и в общении и легкость овладения ими.

Способности в значительной степени социальны и формируются в процессе конкретной деятельности человека. В зависимости от того, существуют или отсутствуют условия для развития способностей, они могут быть потенциальными и актуальными.

Под потенциальными способностями понимаются те, которые не реализуются в конкретном виде деятельности, но способны актуализироваться при изменении соответствующих социальных условий. К актуальным способностям относят те, которые необходимы именно в данный момент и реализуются в конкретном виде деятельности. Потенциальные и актуальные способности выступают косвенным показателем характера социальных

условий, в которых развиваются способности человека. Именно характер социальных условий препятствует или способствует развитию потенциальных способностей, обеспечивает или не обеспечивает превращение их в актуальные.

Необходимо отметить, что никакая отдельная способность не может сама по себе обеспечить успешное выполнение деятельности. Успешность выполнения любой деятельности всегда зависит от ряда способностей. Одной лишь наблюдательности, как бы она ни была совершенна, недостаточно, чтобы стать хорошим писателем. Для писателя первостепенное значение имеют образная память, наблюдательность, ряд качеств мышления, способности, связанные с письменной речью, способность к сосредоточению внимания и ряд других способностей.

С другой стороны, структура любой конкретной способности включает в себя универсальные или общие качества, которые отвечают требованиям различных видов деятельности, и специальные качества, которые обеспечивают успех только в одном виде деятельности.

Одаренность - следующий уровень развития способностей. Одаренностью называется своеобразное сочетание способностей, которое обеспечивает человеку возможность успешного выполнения какой - либо деятельности.

От одаренности, прежде всего, зависит не успешное выполнение деятельности, а только возможность такого успешного выполнения. Для успешного выполнения любой деятельности требуется не только наличие соответствующего сочетания способностей, но и овладение необходимыми знаниями и навыками. Какую бы феноменальную математическую одаренность не имел человек, но если он никогда не учился математике, он не сможет успешно выполнять функции самого заурядного специалиста в этой области. Одаренность определяет только возможность достижения успеха в той или иной деятельности, реализация же этой возможности определяется тем, в какой

мере будут развиты соответствующие способности и какие будут приобретены знания и навыки.

Индивидуальные различия одаренных людей обнаруживаются главным образом в направленности интересов. Одни люди, например, останавливаются на физике, другие - на истории, третьи - на общественной работе. Дальнейшее развитие способностей происходит в конкретной деятельности.

Следующий уровень развития способностей человека - талант. Слово «талант» встречается в Библии, где имеет значение меры серебра, которую ленивый раб получил от господина на время его отсутствия и предпочел зарыть в землю, вместо того чтобы пустить в оборот и получить прибыль (отсюда и поговорка «зарыть свой талант в землю»). В настоящее время под талантом понимают высокий уровень развития специальных способностей (музыкальных, математических, литературных и т. д.). Так же как и способности, талант проявляется и развивается в конкретной деятельности. Деятельность талантливого человека отличается принципиальной новизной и оригинальностью подхода.

Пробуждение таланта, так же как и способностей вообще, общественно обусловлено. То, какие дарования получают наиболее благоприятные условия для полноценного развития, зависит от потребностей эпохи и особенностей конкретных задач, которые стоят перед данным обществом.

Таким образом, талант - это определенное сочетание способностей, их совокупность. Отдельная изолированная способность, даже очень высокоразвитая, не может быть названа талантом.

Высший уровень развития способностей называют гениальностью. О гениальности говорят, когда творческие достижения человека составляют целую эпоху в жизни общества, в развитии культуры. Гениальных людей очень мало. Принято считать, что за всю пятитысячную историю цивилизации их было не более 400 человек. Высокий уровень одаренности, который

характеризует гения, неизбежно связан с незаурядностью в различных областях деятельности. Среди гениев, добившихся подобного универсализма, можно назвать Аристотеля, Леонардо да Винчи, Р. Декарта, Г. В. Лейбница, М. В. Ломоносова. Гениальность имеет свой «профиль», какая - то сторона в ней доминирует, какие - то способности проявляются ярче.

У любого человека нет более прямого и надежного пути к развитию своих способностей и личности в целом, чем общедоступное, грамотно организованное, но не облегченное и упрощенное, а оптимально напряженное, развивающее и творческое обучение.

Таким образом, человеческий капитал - это совокупность приобретенных знаний, способностей, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы индивида на рынке труда в терминах размера совокупной заработной платы и условий труда. Современные теории экономического роста рассматривают человеческий капитал как один из ключевых его факторов. Так как человеческий капитал может обеспечить экономический рост не только за счет повышения производительности труда, но и через генерирование и реализацию новых идей и инноваций, а также облегчает их восприятие и распространение. И образование, и наука, и ментальность как составляющие человеческого капитала, и сам человеческий капитал в целом, стали главным фактором роста и развития современной экономики, развития общества и повышения качества жизни.

Ядром человеческого капитала был и остается человек. Сам же человеческий капитал определяет ныне основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. С развитием и усложнением понятия и экономической категории «человеческий капитал» усложнялась и его структура. Человеческий капитал формируется, прежде всего, за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения. В том числе - в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение

труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие.

Человеческий капитал - не простое количество людей, работников простого труда. Человеческий капитал - это профессионализм, знания, способности, информационное обслуживание, здоровье и оптимизм, законопослушность граждан, креативность и эффективность элиты.

2. Развитие человеческого капитала группы 1212 факультета «Информатики и экономики»

2.1 Педагогический эксперимент в рамках учебной практики группы 1212

В педагогической литературе описаны разные методы проведения научного исследования в рамках разных дисциплин. Анализ источников показал, что проводить исследование можно опираясь на опытную работу, опытно - поисковую работу, педагогический эксперимент, опытно - экспериментальную работу, научное наблюдение, метод экспертных оценок и социологический опрос.

Соотнеся возможности каждого метода с целями, задачами, местом и временем проведения учебной практики, выбираем педагогический эксперимент в качестве основного метода исследования.

Педагогический эксперимент проводился в рамках учебной практики группы 1212 факультета «Информатики и экономики» профиль «Экономика». Учебная практика проводится на предприятиях, в организациях и учреждениях различных организационно - правовых форм. В нашем случае, учебная практика проводилась в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования Пермском государственном гуманитарно - педагогическом университете во втором семестре.

Цель учебной практики – формирование у студентов навыков работы с научными статьями и научными понятиями.

Учебная практика - это составная часть программы высшего образования, одна из форм учебного процесса на первом курсе вуза. Она заключается в практической подготовке будущего специалиста и закрепляет полученные теоретические знания.

Педагогический эксперимент, который проводился в рамках учебной практики, - это специально организуемое исследование, проводимое с целью выяснения эффективности применения тех или иных методов, средств, форм, видов, приемов и нового содержания обучения и тренировки. Это преднамеренная организация обучения и воспитания, вызывающая необходимые сдвиги в развитии личности, группы обучающихся, коллектива. В отличие от изучения сложившегося

опыта с применением методов, регистрирующих лишь то, что уже существует в практике, педагогический эксперимент всегда предполагает создание нового опыта, в котором активную роль должно играть проверяемое нововведение.

Педагогический эксперимент проходил в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный. Целью констатирующего этапа является получение необходимого материала, на основании которого, в свою очередь, организуется формирующий этап. Целью формирующего этапа является обучение знаниям и умениям и развитие навыков и определенных качеств личности. Целью контрольного этапа является тщательный сбор и регистрация (измерения, описание, оценки) всех конечных показателей и результатов педагогического эксперимента.

В таблице 3 описаны задачи и методы каждого этапа педагогического эксперимента.

Таблица 3

Задачи и методы этапов педагогического эксперимента

Этапы	Задачи	Методы
Конст атиру ющий	Проведение социологического опроса студентов	Анкетирование, анализ, сравнение, методы математической и статистической обработки информации
	Разработка диагностического инструментария исследования (диагностика уровня знаний и способностей студентов)	Экспертная оценка, анкетирование, наблюдение, методы математической статистики, метод суммирования значений всех показателей
	Разработка программы учебной практики	Анализ, синтез, абстрагирование, моделирование

Формирующий	Внедрение разработанной программы учебной практики	Педагогический эксперимент
	Последовательная реализация разработанной программы учебной практики	Педагогический эксперимент
	Проведение диагностики уровня знаний и способностей студентов	Наблюдение, анализ, анкетирование, методы математической и статистической обработки информации, метод суммирования значений всех показателей
Контрольный	Конкретизация и коррекция программы	Сравнение, анализ
	Анализ результатов формирующего эксперимента в контексте реализации цели и задач экспериментальной работы, диагностика и фиксация изменений в процессе их проведения	Анализ, синтез, обобщение педагогического опыта, методы математической обработки информации
	Формулировка общих выводов при оформлении результатов исследования	Синтез, сравнение, обобщение

Учитывая задачи и методы этапов педагогического эксперимента, выбираем дополнительные методы исследования: социологический опрос и научное наблюдение.

Социологический опрос – это метод социологического исследования, заключающийся в сборе и получении первичных эмпирических сведений об определённых мнениях, знаниях и социальных фактах, составляющих предмет исследования, путём устного или письменного взаимодействия исследователя (интервьюера) и заданной совокупности опрашиваемых (интервьюируемые, респонденты). Социологический опрос занимает важное место в социологических исследованиях. Его основное назначение состоит в получении социологической информации о состоянии общественного, группового, коллективного и индивидуального мнения, а также о фактах, событиях и оценках, связанных с жизнедеятельностью респондентов. Социологический опрос – самый распространённый метод сбора первичной информации. К разновидности социологического опроса относится анкетирование, которое использовалось в педагогическом эксперименте и которое также является чрезвычайно распространённым методом сбора социологических данных. Анкеты опрашиваемым могут передаваться лично в руки, рассылаться по почте, публиковаться в журналах или предлагаться в виде интерактивных форм на интернет – сайтах. Респондент самостоятельно заполняет анкету и возвращает ее исследователям. При этом, в большинстве случаев, анкетирование предполагает ряд вопросов с уже заранее заданными возможными вариантами ответов. Проведение анкетирования может преследовать две цели: первая – пропагандистская, вторая – исследовательская. В нашем случае преследуется исследовательская цель.

Второй дополнительный метод исследования – научное наблюдение. Научное наблюдение – это преднамеренное и целенаправленное восприятие, обусловленное задачей деятельности. Наблюдение выступает в качестве главного метода исследования на ранних этапах развития какой – либо науки. С развитием науки наблюдение становится все более сложным и опосредствованным. Основные

требования, которые предъявляются к научному наблюдению – это однозначность замысла, объективность, т. е. возможность контроля путем либо повторения и дублирования, либо применения иных, более адекватных методов исследования, прежде всего эксперимента. Наблюдение предусматривает не только непосредственное восприятие информации, но и ее переработку. Успех наблюдения в значительной степени определяется четкой и конкретной постановкой задачи. Кроме того, для успешного наблюдения большое значение имеет предварительная подготовка к нему, ознакомление с материалом, относящимся к объектам будущего наблюдения, прошлый опыт, знания наблюдателя. Существенное место в наблюдении занимает речь. Наблюдение предполагает словесную формулировку целей и задач. Наконец, большую роль играет установка человека, его отношение к наблюдению.¹⁵

Педагогический эксперимент, социологический опрос и научное наблюдение – это одни из самых лучших и надежных методов исследования, которые только могут быть.

В данном педагогическом эксперименте с помощью социологического опроса и научного наблюдения мы выявляем и диагностируем уровень знаний и способностей по человеческому капиталу студентов факультета «Информатики и экономики» группы 1212.

2.2 Диагностика уровня знаний и способностей студентов группы 1212

С помощью социологического опроса и научного наблюдения были диагностированы знания и способности по человеческому капиталу студентов группы 1212 факультета «Информатики и экономики».

Социологический опрос на тему «Человеческий капитал» проводился с использованием анкет. Анкета включала в себя 27 вопросов, которые отличались по развёрнутости, научности и по содержанию ответов, а также включали ознакомительные вопросы про личность. Анкета была направлена на знание

¹⁵ Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. – М.: 2003. с. 286.

различных научных терминов, которые относятся к понятию «человеческий капитал», на выявление способностей студентов и на знание и использование человеческого капитала. Содержание анкеты зависела от задач и глубины проводимого педагогического эксперимента.

В числе опрошенных - 17 человек - 1 юноша и 16 девушек, возраст которых варьируется от 17 до 23 лет. Все они являются студентами группы 1212 факультета «Информатики и экономики».

Для диагностики уровня знаний студентов, знания в данном случае рассматривались, как составная и важнейшая часть человеческого капитала, в анкету были введены соответствующие вопросы. Вопросы с несложными научными терминами, знание которых говорило о знакомстве студентов с экономической мыслью, с человеческим капиталом и особенностями обучения на факультете «Информатики и экономики» в ПГГПУ и, соответственно, развивающими и обогащающими имеющийся у них человеческий капитал.

Исследуемая совокупность (группа студентов) была полностью подвергнута анкетированию, т.е. было проведено сплошное обследование. В результате получены количественные характеристики уровня знаний студентов по определенным вопросам.

Для обработки результатов анкеты был применен один из статистических методов сравнительной комплексной оценки - это метод суммирования значений всех показателей. В данном случае применение его оправдано одинаковой направленностью показателей и их общей сопоставимостью. Наилучшим студентом по данному методу считается тот, который обладает максимальной суммой показателей - стимуляторов, т.е., чем больше баллов набрал студент, тем лучше, тем выше знания и больше человеческий капитал.

В анкете вопросы, характеризующие знания студентов, были под номерами 2,4,8,10,11,12,13,15,21. На вопросы был предусмотрен только один правильный ответ, соответственно, если ответ был, респондент получал балл, если ответа не было или он был неверный, респондент получал 0 баллов. Лучшим оказался один респондент, под номером 5, который набрал 7 баллов из 9.

В результате несложных арифметических действий мы узнали, что средний балл, характеризующий знания студентов – 4,35 балла. Мода и медиана ранжированного ряда тоже 4. Следовательно, совокупность однородная и полученную среднюю величину можно считать типичной для данной совокупности.

Итоговый результат, характеризующий знания студентов и ранжированный по количеству набранных баллов, представлен в таблице 4.

Таблица 4

Итоговый результат по вопросам анкеты, характеризующий знания студентов, ранжированный по количеству набранных баллов.

	Номер респондента																
	2	3	7	13	15	4	8	9	10	11	6	12	17	1	14	16	5
Кол-во набранных баллов	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6	6	7

По данным таблицы 4 видно, что количество студентов, имеющих знания выше среднего уровня - 7 человек (ими набраны 5,6 и 7 баллов), а имеющих знания ниже среднего – 10 человек (ими набраны 2,3 и 4 балла).

Таким образом, студенты группы 1212 не обладают достаточными знаниями по теме «Человеческий капитал».

Кроме того, было проведено исследование способностей студентов данной группы. Способности выступают как вторая важнейшая составная часть человеческого капитала.

Для диагностики способностей студентов в анкету были введены соответствующие вопросы. Это вопросы под номерами 25 и 26, с выявлением хобби, достижений и поощрений студентов, которые помогли им поступить на факультет «Информатики и экономики» в ПГГПУ и, соответственно, помогают использовать и реализовывать имеющийся у них человеческий капитал. Каждое хобби и достижение оценивались в один балл. Лучшим оказался один респондент, под номером 6, который набрал 9 баллов.

В таблице 5 приведен итоговый результат, характеризующий способности студентов и ранжированный по количеству набранных баллов.

Таблица 5

Итоговый результат по вопросам анкеты, характеризующий способности студентов, ранжированный по количеству набранных баллов.

	Номер респондента																
	16	2	7	11	12	5	8	10	1	13	17	14	4	9	15	3	6
Кол-во набранных баллов	0	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	6	7	7	7	8	9

Средний балл, характеризующий способности студентов равен 4,64. Количество студентов со способностями, превышающими средний уровень – 9 человек (ими набраны 5,6,7,8 и 9 баллов). Количество студентов со способностями ниже среднего уровня – 8 человек (ими набраны 0, 2 и 4 балла).

По итоговому результату в целом группа 1212 с высоким уровнем способностей, и студенты, судя по количеству набранных баллов по вопросу о хобби, являются разносторонне одаренными, так как имеют большое количество увлечений.

Также была определена теснота связи знаний от способностей студентов. Для этого использовалась формула рангового коэффициента корреляции Спирмена (1).

$$r = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n \cdot (n^2 - 1)} \quad (1)$$

где: r – коэффициент различий ранговой корреляции Спирмена,
 d – разность рангов каждой пары сопоставляемых значений,
 n – количество пар сопоставимых значений.

Значение разности рангов каждой пары сопоставимых значений приведено в таблице 6.

Таблица 6

Значение разности рангов каждой пары сопоставляемых значений

Номер респондента	Кол-во набранных баллов за знания (Rx)	Кол-во набранных баллов за способности (Ry)	Разница рангов (d)	Квадрат разности рангов (d^2)
1	6	5	1	1
2	2	2	0	0
3	3	8	-5	25
4	4	7	-3	9
5	7	4	3	9
6	5	9	-4	16
7	3	2	1	1
8	4	4	0	0
9	4	7	-3	9
10	4	4	0	0
11	4	2	2	4
12	5	2	3	9
13	3	5	-2	4
14	6	6	0	0
15	3	7	-4	16
16	6	0	6	36
17	5	5	0	0
Итого				139

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена составил:

$$r = 1 - \frac{6 \cdot 139}{17 \cdot (289 - 1)} = 0,83$$

Это означает, что связь высокая. Развитие способностей ведет к увеличению знаний и наоборот, увеличение знаний ведёт к развитию способностей.

Также в процессе научного наблюдения в ходе педагогического эксперимента были изучены такие черты характера студентов, как активность, исполнительность и

культура речи, т.е. были исследованы составляющие элементы структуры человеческого капитала: мотивация и культура. Кроме того, эти черты характера были сопоставлены с компетенциями.

Способность к активной деятельности сопоставлена с такой компетенцией как, готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования (ПК-11).

Способность к исполнительности сопоставлена с такой компетенцией, как способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-6).

Способность к культурной речи сопоставлена с такой компетенцией, как способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся (ПК-12).

Каждый студент в зависимости от изученных особенностей набрал соответствующий балл, который представлен в таблице 7.

Таблица 7

Компетенции и итоговый результат, ранжированный по количеству набранных баллов

Номер респондента	Компетенции			Итоговый результат
	ПК-11	ОК-6	ПК-12	
5	3	1	3	7
4	3	1	3	7
15	2	1	3	6
9	2	2	2	6
1	3	1	2	6
8	2	2	2	6
7	2	1	3	6
10	3	1	2	6

11	2	1	3	6
17	2	1	2	5
14	1	2	2	5
2	2	1	1	4
13	1	1	2	4
3	1	1	2	4
12	1	1	2	4
16	1	1	1	3
6	1	1	1	3

Лучшими оказались два респондента, под номерами 5 и 4, которые набрали по 7 баллов из возможных 9. Средний балл, характеризующий компетенции студентов равен 5,17. Количество студентов с компетенциями, превышающими средний уровень – 9 человек (ими набраны 6 и 7 баллов). Количество студентов с компетенциями ниже среднего уровня – 8 человек (ими набраны 3,4 и 5 баллов).

По итоговому результату в целом студенты группы 1212 имеют высокий уровень компетенций, т.е. у студентов достаточно знаний, навыков, элементов культурного опыта, которые позволяют им свободно ориентироваться в социальном и культурном окружении и оперировать его элементами.

Таким образом, социологический опрос и научное наблюдение, проведённые в процессе педагогического эксперимента и учебной практики группы 1212, дали понять, что студенты имеют ряд проблем.

1. Студенты не имеют полного представления о содержании, структуре и видах человеческого капитала.
2. Студенты не умеют работать с научными статьями и научными терминами, которые связаны с понятием «человеческий капитал» (студенты не умеют выделять главный термин из двух предложенных, не умеют обобщать и сравнивать термины, не до конца понимают смысл некоторых терминов, таких

как образование, инвестирование, домохозяйство, информация, человеческая культура, человеческий потенциал, мотивация, ресурсы).

3. Студенты не полностью владеют и пользуются своим человеческим капиталом на факультете «Информатики и экономики», т.е. не полностью пользуются своими способностями.

Данные проблемы студентов связаны с их знаниями по теме «Человеческий капитал» и способностями, которые помогают использовать и реализовывать имеющийся у них человеческий капитал.

2.3 Развитие человеческого капитала группы 1212

Основой педагогического эксперимента и учебной практики студентов группы 1212 является человеческий капитал. По этой теме была разработана учебная программа для группы 1212 факультета «Информатики и экономики».

Учебная программа была направлена на разрешение выявленных проблем в ходе социологического опроса и научного наблюдения, т.е. была направлена на развитие и совершенствование человеческого капитала студентов группы 1212 факультета «Информатики и экономики».

Учебная программа включала в себя установочную конференцию, обзорную лекцию с элементами практического занятия на тему «Человеческий капитал: определение, структура, значение», практическое занятие №1 на тему «Я умею работать с научными статьями?!», практическое занятие №2 на тему «Я умею работать с научными понятиями?!», практическое занятие №3 на тему «Денотатный граф» и итоговую конференцию по учебной практике.

Цель установочной конференции: познакомить студентов группы 1212 с содержанием учебной практики. В ходе этой конференции решались следующие задачи: знакомство с этапами учебной практики, проведение социологического опроса на тему «Человеческий капитал», выполнение задания «Солнышко» (на листе А4 необходимо было нарисовать «Солнышко», лучами которого были умения и навыки студентов, т.е. что они умеют и могут продать или уже продавали (на сколько они владеют своим человеческим капиталом)), демонстрация образца

отчёта по учебной практике, выбор каждым студентом индивидуальной траектории обучения (каждый студент выбирал себе одно научное понятие, с которым он работал на протяжении всей учебной практики). В итоге, цель установочной конференции была достигнута: основное содержание учебной практики было освоено студентами. Также все задачи были решены, и каждый студент получил соответствующие баллы за выполненные задания.

Цель обзорной лекции с элементами практического занятия: создать условия для формирования у студентов представлений о человеческом капитале, значении человеческого капитала в рыночной экономике; создать условия для формирования умений у студентов пользоваться своим человеческим капиталом на факультете «Информатики и экономики». Обзорная лекция с элементами практического занятия включала в себя лекционную часть на тему «Человеческий капитал: определение, структура, значение» и практическую часть, в ходе которой студенты выполняли задание по системной педагогической технологии В.А.Бухвалова «Как Вы используете свой человеческий капитал на факультете «Информатики и экономики»?». В ходе лекционной части студенты познакомились с сущностью, структурой, особенностями и видами человеческого капитала, а на практической части отвечали на вопросы, которые были направлены на знание своего факультета «Информатики и экономики», на знание человеческого капитала и на то, как каждый студент выкручивается из той или иной ситуации, которая возникала в процессе обучения на факультете «Информатики и экономики». Каждый вопрос практической части оценивался в один балл, и студенты получили определённое количество баллов в зависимости от правильности и развёрнутости ответов. В результате обзорной лекции представления о человеческом капитале и умения пользоваться своим человеческим капиталом у студентов были сформированы.

Цель практического занятия №1: создать условия для формирования у студентов умений работать с научными статьями по теме «Человеческий капитал». В ходе этого практического занятия были решены следующие задачи: чтение научных статей по теме «Человеческий капитал» (каждому студенту была дана для работы одна статья), знакомство студентов с методикой составления аннотаций,

составление каждым студентом аннотации к данной научной статье, знакомство студентов с методикой составления рецензии, составление каждым студентом рецензии к данной научной статье, знакомство студентов с методикой составления развёрнутого плана статьи, составление каждым студентом развёрнутого плана статьи и плана по абзацам и изучение, как автор научной статьи определяет выбранный каждым студентом научный термин по индивидуальной траектории обучения (выписывался термин и 3 причины, почему автор так его определяет). Благодаря этому практическому занятию студенты набрали определённое количество баллов. В результате цель была достигнута: у студентов были сформированы умения работать с научными статьями, в частности, были сформированы умения составлять аннотации, рецензии и развёрнутые планы.

Цель практического занятия №2: создать условия для формирования у студентов умений работать с научными терминами, которые относятся к понятию «человеческий капитал». Практическое занятие №2 включало в себя следующие этапы:

1. Работа с выбранным каждым студентом научным понятием по индивидуальной траектории обучения. На этом этапе каждый студент выписывал определение своего научного термина из словаря, указывал автора и название словаря, также выписывал определение научного термина из интернета, указывал сайт и автора, выписывал, как он сам определяет свой научный термин и приводил три аргумента, почему так, выявлял, каким способом определяются эти три научных термина: родовым через видовое отличие, генетическим и через примеры или перечисления.
2. Сравнительный анализ научных понятий по критериям. На этом этапе студент выбирал не менее трёх критериев для сравнительного анализа, указывал, критерии выбраны самостоятельно или из определённого источника, если из источника, то указывал автора и источник и сравнивал все три понятия по выбранным критериям.
3. Анализ выбранного научного понятия с помощью кругов Эйлера. На этом этапе каждый студент проанализировал выбранное научное понятие с помощью кругов Эйлера (круги Эйлера — это геометрическая схема, с помощью которой можно изобразить отношения между подмножествами, для наглядного представления).

В результате, в ходе этих трёх этапов, студенты набрали определённое количество баллов, и у них были сформированы умения работать с научными понятиями, т.е. цель практического занятия №2 была достигнута.

Цель практического занятия №3: создать условия для формирования у студентов умений составлять денотатные графы и научные тексты по теме «Человеческий капитал». Денотатный граф – это способ выделения из текста существенных признаков понятия. В ходе данного практического занятия были решены следующие задачи: знакомство студентов с денотатным графом и методикой его составления, демонстрация образца денотатного графа, составление денотатного графа по выбранному каждым студентом научному понятию, объединение в тексте результатов трёх практических занятий, т.е. составление научного текста. В результате цель была достигнута: у студентов были сформированы умения составлять денотатные графы и научные тексты.

Итоговая конференция включала в себя следующие этапы:

1. Проведение внеучебного мероприятия «Это мой факультет!»
2. Рефлексия (самоанализ)
3. Подведение итогов практики

По данной учебной программе студент должен был набрать определённое количество баллов для зачёта, также должен был написать отчёт по учебной практике, который сдавался научному руководителю.

Таким образом, учебная программа дала понять, на сколько у студентов развит и совершенен человеческий капитал и на сколько они пользуются им на факультете «Информатики и экономики». Благодаря учебной программе у студентов были сформированы определённые знания и умения по теме «Человеческий капитал». Также были сформированы способности, которые они реализовали и развивают на факультете «Информатики и экономики».

Таким образом, благодаря учебной программе были разрешены все выявленные проблемы студентов.

1. У студентов полностью сформировались представления о человеческом капитале, о его содержании и структуре.

2. У студентов полностью сформировались представления и знания о научных терминах по теме «Человеческий капитал», сформировались умения и навыки работать с научными статьями и научными терминами. Студенты научились сравнивать и обобщать научные термины, научились выделять главный термин из предложенных.
3. У студентов полностью сформировались представления о человеческом капитале на факультете «Информатики и экономики», также сформировались навыки и умения пользоваться своим человеческим капиталом на факультете «Информатики и экономики».

Итак, учебная программа и педагогический эксперимент, организованные в процессе учебной практики студентов группы 1212, позволили продемонстрировать способности и знания по человеческому капиталу студентов направления «Информатики и экономики» группы 1212. Также в процессе педагогического эксперимента был получен качественный профессиональный опыт, а главное – была нацеленность на преобразования. Преобразования – это ядро педагогического эксперимента, ядро учебной программы и учебной практики группы 1212.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современное время теория человеческого капитала является одной из популярных и распространенных теорий, которая раскрывает механизм воспроизводства трудового потенциала. Она показывает зависимость доходов отдельных индивидов, организаций и общества в целом как от природных, так и от приобретенных способностей людей, их знаний, умений и навыков.

Человеческий капитал включает в себя набор различных составляющих, которые формируют способность индивида к труду и, следовательно, к получению определенных доходов. Эти составляющие могут быть даны самой природой (т.е. передаваться генетически) или быть результатом целенаправленных усилий, предпринимаемых как со стороны самого индивида, так и со стороны общества в целом. Данные способности являются своеобразным капиталом человека.

На современном этапе научно - технического и социально - экономического развития необходимо переосмысление роли и места человека, создание условий для эффективного использования новых стимулов и механизмов инновационного развития одним из которых является человеческий капитал. Особенно заметна и важна роль человека в современном обществе, когда производство, продажи, развитие новых технологий все больше начинает зависеть от творческого потенциала человека.

Таким образом, новая экономика требует новых идей, мыслей, подходов, носителем которых выступает именно человек, поэтому основной задачей на сегодня является сохранение накопленного человеческого капитала и создание благоприятных условий для дальнейшего развития человеческих способностей.

В ходе исследования основная цель работы была достигнута: мы рассмотрели и проанализировали человеческий капитал, а также описали основные пути его развития на примере группы 1212 факультета «Информатики и экономики» направления «Экономика».

В соответствии с поставленной целью также были решены все основные задачи исследования:

1. Были изучены и описаны методологические основы теории человеческого капитала;
2. Был проанализирован и описан педагогический эксперимент, который проводился в рамках учебной практики группы 1212;
3. Была проведена диагностика уровня знаний и способностей студентов группы 1212;
4. Были проанализированы пути развития человеческого капитала группы 1212 факультета «Информатики и экономики» направления «Экономика».

Таким образом, учебная программа, разработанная по учебной практике и направленная на развитие и совершенствование человеческого капитала студентов группы 1212 факультета «Информатики и экономики», сформировала определённые знания и умения по теме «Человеческий капитал», а также сформировала способности, которые студенты реализовали и развивают на факультете «Информатики и экономики». Учебная программа повлияла на имеющийся у них человеческий капитал благодаря разработанным и проведённым мероприятиям, которые были направлены на решение определённых проблем студентов. В этом и заключалось значение учебной программы и значение данного исследования: были разработаны пути развития человеческого капитала группы 1212 факультета «Информатики и экономики».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Книги

1. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. 2-е изд., Т.49. – М.: Политиздат, 1975.
2. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 320с.
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. - СПб.: Питер, 2010. – 288 с.
4. Глухов В.В., Коробко С.Б., Маринина Т.В. Экономика знания. – СПб.: Питер, 2003. – 528 с.
5. Годфруа Ж. Что такое психология: В 2-х т. Т. 1: Пер. с франц. - М.: Мир, 2011. - 496 с.
6. Данилов М.А., Болдырев Н.И. Проблемы методологии педагогики и методики исследований. (Академия пед. наук СССР. Науч.-исслед. ин-т общей педагогики). - М.: Педагогика, 1971. – 352 с.
7. Добрынин А. И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. – 312 с.
8. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения, Пер.с англ.- М.: ФАИР-ПРЕСС, 2011. – 583 с.
9. Еремин С.К. Информационное общество. – М.: Дрофа, 2012. – 148 с.
10. Казакова Н.В. Экономика и знания.– М.: Наука, 2013. – 172 с.
11. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. - М.: Наука, 1981. – 287 с.
12. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность. – М.: Экзамен, 2012. – 576 с.
13. Кравченко А.И. Социология. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Академический Проект, 2001. - 508 с.
14. Критский М.М. Человеческий капитал. - Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1991. – 192 с.

15. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1970. - 114 с.
16. Лихачев Б.Т. Педагогика: Курс лекций / Учеб. пособие для студентов педагог. учеб. заведений и слушателей ИПК И ФПК . – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт. 2009. – 607 с.
17. Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. 2 изд. т. 23. - М.: 1960. – 908 с.
18. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. - М.: 2003 - 672 с.
19. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 178 с.
20. Минашкин В.Г., Шмойлова Р.А. Теория статистики. М.: ЕАОИ, 2008. — 296 с.
21. Скаткин М.Н. Методология и методика педагогических исследований (в помощь начинающему исследователю). - М.: Педагогика, 2008. - 152 с.
22. Скворцов А.С. Информация и цельное знание. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 198 с.
23. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
24. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Власов Ф.Б., Скоблякова И.В. Управление человеческим капиталом: учебное пособие – Орел: ОрелГТУ, 2005. - 276 с.
25. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. - 960 с.
26. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: Парус, 2003. – 302с.
27. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Пер. с англ. / - М.: ООО "Издательство АСТ", 2003. - 669 с.
28. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика / Economics. - М.: Дело, Лтд, 1995. - 829 с.
29. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал // американский экономист. Обзор. – Вып. 51. – № 1 (Март 1961). – 1-17 с.

Журнальные и газетные статьи

30. Алексеева Е. П. Социально-экономическое содержание категории «капитал»/ Е. П. Алексеева // Молодой ученый. — Июнь, 2014. — №6 (41). — С. 344-350.
31. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. - 2013. - №3. – С. 23-27
32. Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. - 2014. - № 2. - С. 92-93.
33. Курганский С.А. Тенденции развития человеческого капитала в России // Известия ИГЭА. – 2013. - № 2 (76). – С. 17 - 24
34. Лаптев А. П. Здоровье - фундамент деловых успехов // Управление персоналом. - 2013. - № 10. - С. 89-90.
35. Рогова А. А. Некоторые аспекты формирования человеческого капитала // Молодой ученый. — 2014. — №4. — С. 217-219.
36. Роженкова Е.Н. Знания на службе развития // Народное образование. – 2012. - №4. – с.15-18.
37. Ходиев Д. А. Институциональная среда формирования и развития человеческого капитала // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. - 2014. - № 2. – С. 13-14

Электронные ресурсы

38. Демография: Федеральная служба государственной статистики. - Режим доступа:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography
39. Рабочая программа учебной практики. – Режим доступа:
<http://pspu.ru/upload/pages/8474/UP-PO.pdf>
40. Способности человека и их развитие. – Режим доступа:
<http://www.grandars.ru/college/psihologiya/sposobnosti-cheloveka.html>

41. Человеческий капитал и его роль в современной экономике. – Режим доступа:
http://www.easyschool.ru/sosh/Chelovecheskijj_kapital_i_ego_rolq_v_sovremennoj_jekonomike.doc

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Бланк анкеты

ФИО интервьюера _____

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

Бланк социологического опроса

Добрый день. Мы проводим социологический опрос в рамках написания выпускной квалификационной работы на тему «Человеческий капитал и пути его развития». Вам необходимо ответить на несколько вопросов. Результаты опроса полностью анонимны и будут использованы только в обобщенном виде. Большое спасибо!

1. Является ли Ваш человеческий капитал Вашей собственностью?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____
- c) человеческий капитал не имеет никакого отношения к собственности
- d) затрудняюсь ответить

2. Что подразумевает термин «рабочая сила» в условиях рыночной экономики?

3. Как вы используете своё время для саморазвития?

- a) не использую
- b) использую и занимаюсь _____
- c) использую, но не могу сказать как
- d) использовал(а) раньше

4. Как Вы понимаете термин «человеческий капитал»?

5. Каким образом можно инвестировать в человеческий капитал?

6. Способствует ли инвестирование развитию Вашего человеческого капитала?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____

с) затрудняюсь ответить

7. Как образование способствует развитию человеческого капитала?

- а) образование расширяет и углубляет знания
- б) образование развивает и совершенствует умения и навыки
- с) образование выявляет скрытые способности и возможности человека
- д) образование - это мотивация, побуждение к деятельности
- е) все ответы верны

8. Как, по вашему мнению, связаны домохозяйство и человеческий капитал?

9. Если человек интеллекуал, значит ли это, что он обладает человеческим капиталом?

- а) да, уверен(а) в этом, так как _____
- б) нет, так как _____
- с) затрудняюсь ответить

10. Является ли информация человеческим капиталом?

- а) да, так как _____
- б) нет, так как _____
- с) да, но только в том случае, если информация является интеллектуальной собственностью
- д) затрудняюсь ответить

11. Назовите виды информации по способу восприятия (не менее 5).

12. Что подразумевает термин «компетенция» с точки зрения учебного процесса?

13. Какие компетенции Вы планируете освоить, обучаясь на этом факультете на бакалавра «Педагогического образования» направления «Экономика»?

14. Перечислите профессии, по которым Вы сможете устроиться, закончив наш вуз?

15. Как, по Вашему мнению, связаны между собой человеческая культура и человеческий капитал?

16. Если о человеке говорят, что он культурный, значит ли это, что он обладает человеческим капиталом?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____
- c) затрудняюсь ответить

17. Какое понятие, на Ваш взгляд, шире «человеческий капитал» или «человеческий потенциал»?

- a) понятие «человеческий капитал» шире, так как _____
- b) понятие «человеческий потенциал» шире, так как _____
- c) понятие «человеческий потенциал» входит в понятие «человеческий капитал»
- d) затрудняюсь ответить

18. Как, по вашему мнению, связаны мотивация и человеческий капитал?

19. Способствует ли наука расширению человеческого капитала?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____
- c) затрудняюсь ответить

20. Вы индивидуальность?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____
- c) не определился

21. Назовите виды конкуренции (не менее 5).

22. Является ли человеческий капитал ресурсом?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____
- c) человеческий капитал и ресурсы – совершенно разные понятия

И НЕСКОЛЬКО СЛОВ О ВАС

23. Откуда Вы родом? Напишите город, где родились и закончили школу.

24. Какую школу Вы закончили?

- a) лицей
- b) гимназию
- c) среднюю общеобразовательную школу (9классов)
- d) основную общеобразовательную школу (11 классов)
- e) другое _____

25. Какое Ваше хобби? (перечислите)

26. Перечислите Ваши достижения и поощрения за последние 3 года?

27. Пошло ли Вам на пользу написание анкеты?

- a) да, так как _____
- b) нет, так как _____
- c) затрудняюсь ответить

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ!

Проблемы, мероприятия и результаты учебной программы

Проблемы	Мероприятия	Место в учебной программе	Результат
1. Студенты не имеют полного представления о содержании, структуре и видах человеческого капитала.	1.Проведение социологического опроса на тему «Человеческий капитал». 2.Выполнение задания «Солнышко». 3.Знакомство студентов с содержанием, структурой и видами человеческого капитала.	1.Установочная конференция. 2.Обзорная лекция с элементами практического занятия на тему «Человеческий капитал: определение, структура, значение».	У студентов полностью сформировались представления о человеческом капитале, о его содержании и структуре.
2. Студенты не умеют работать с научными статьями и научными терминами, которые связаны с понятием «человеческий	1.Работа с научными статьями (чтение статей, составление аннотации, рецензии, развёрнутого плана и плана по	1.Практическое занятие №1 на тему «Я умею работать с научными статьями?!...» 2.Практическое занятие №2 на тему «Я умею	У студентов полностью сформировались представления и знания о научных терминах по теме «Человеческий капитал», сформировались

капитал» (студенты не умеют выделять главный термин из двух предложенных, не умеют обобщать и сравнивать термины, не до конца понимают смысл некоторых терминов, таких как образование, инвестирование, домохозяйство, информация, человеческая культура, человеческий потенциал, мотивация, ресурсы).	абзацам по данной статье). 2.Чтение статей, которые направлены на работу с научными терминами и на усвоение научных терминов. 3.Изучение, как авторы статей определяют эти термины: выписывается термин и 3 причины, почему автор так определяет. 4.Работа с научными терминами с помощью словарей. 5.Сравнительный анализ научных терминов по критериям. 6.Анализ	работать с научными понятиями?!...» 3.Практическое занятие №3 на тему «Денотатный граф».	умения и навыки работать с научными статьями и научными терминами. Студенты научились сравнивать и обобщать научные термины, научились выделять главный термин из предложенных.
---	---	---	---

	научного термина с помощью кругов Эйлера. 7.Составление денотатного графа по научным терминам. 8.Объединение в тексте результатов трёх практических занятий.		
3. Студенты не полностью владеют и пользуются своим человеческим капиталом на факультете «Информатики и экономики», т.е. не полностью пользуются своими способностями.	1.Выполнение заданий по системной педагогической технологии В.А.Бухвалова на тему «Как Вы используете свой человеческий капитал на факультете «Информатики и экономики»?» 2.Проведение внеучебного мероприятия на тему «Это мой	1.Обзорная лекция с элементами практического занятия на тему «Человеческий капитал: определение, структура, значение». 2.Итоговая конференция по учебной практике.	У студентов полностью сформировались представления о человеческом капитале на факультете «Информатики и экономики», также сформировались навыки и умения пользоваться своим человеческим капиталом на факультете

	факультет!».		«Информатики и экономики».
--	--------------	--	-------------------------------