



Концепция человеческого капитала в течение нескольких столетий прошла свой путь развития в западной экономической науке. На каждом этапе ее развития формировался подход, отражающий систему взглядов, характерных для существовавших в то время научных экономических школ. Развитие концепции человеческого капитала в экономической науке представляет собой процесс накопления знаний и научных взглядов, не отвергающих прошлое наследие экономической мысли, скорее, это процесс эволюции, синтеза достижений различных научных школ, накопления идей и взглядов на человека, на значение его роли в экономике. Сегодня эта концепция получает свое развитие в рамках современных подходов, в частности, институциональный подход к человеческому капиталу значительно расширяет рамки и обогащает методологию анализа, наиболее адекватно отражая реально протекающие экономические и социальные процессы в обществе, давая импульс дальнейшему развитию теории.

Теория человеческого капитала доказала, что производительные, интеллектуальные, творческие качества человека являются главной силой общественного и экономического прогресса. Человеческий капитал оказывает значительное воздействие на формирование эффективных институтов, способствующих развитию общества. Поэтому исследование и научное осмысление взаимовлияния человеческого капитала и институциональной среды в условиях трансформации экономических отношений являются актуальными и востребованными не только наукой, но и практикой.

1. Теория человеческого капитала

1.1 Исторические аспекты

Истоки современной теории человеческого капитала прослеживаются в трудах представителей классической политэкономии. Еще В. Петти первым среди экономистов обосновал категорию «живые действующие силы человека» и предлагал считать их составной частью национального богатства. В XVIII веке Адам Смит отметил, что решающая роль богатства принадлежит работнику, его навыкам, 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». В состав

основного капитала, наряду с машинами и иными орудиями труда, землей, постройками, он включил приобретенные и полезные способности всех жителей страны. А.Смит высоко ценил образование и рассматривал его как фактор, способствующий увеличению богатства страны. Д. Рикардо подтвердил эту мысль, объясняя отставание стран в экономическом развитии «недостатком образования во всех слоях народа». Он отождествлял воспроизводство рабочей силы с воспроизводством населения и отмечал важность качества рабочей силы для эффективности производства. Вклад представителей классической политэкономии в развитие концепции человеческого капитала заключался в том, что в научный оборот впервые были введены такие понятия, как «живые действующие силы», «способности рабочих к труду», «производительные рабочие силы», «рабочая сила»; 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. Маркс в отличие от Д.Рикардо более широко трактовал категорию «рабочая сила», он рассматривал ее как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда производит какие-либо потребительские стоимости». Стоимость создается только в процессе труда, который не сводится только к расходованию рабочей силы, а является процессом взаимодействия общества и природы, характеризующегося производительностью труда. Величина ее зависит от квалификации рабочей силы. Развитие физических, умственных, творческих, созидательных сил человека Маркс называл «действительным богатством», «главной производительной силой общества», подчеркивая, что творческие качества человека могут быть созданы только в процессе и в результате специфического производства и требуют затрат. Маркс подобно классикам трактовал самого человека как основной капитал, подчеркивая большое значение в его развитии и накоплении образования, производственного опыта и затрат свободного времени, методологически обосновал категорию «рабочая сила». Таким образом, К. Маркс внес значительный вклад в развитие концепции человеческого капитала.

Развитие теории человеческого капитала в конце 19- начале XX века связано с именами Л. Вальраса, Дж. М. Кларка, Ф.Листа, Дж. Мак-Куллоха, Г.Д. Маклеода, А.Маршалла, Дж.С.Милля, Ш.Сэя, И.Ф. Тюнена, Т. Уинштейна, Дж. С. Уолша, И. Фишера, У. Фарра и др. В начале XX века исследования носили прикладной характер. Ученые-экономисты Л. Дублин, Ф. Крам, И. Фишер, С.Х. Форсит пытались определить стоимость отдельного человека и всего населения, минимальные,

средние и максимальные размеры государственной помощи для воспитания детей, выделения соответствующих статей расходов семейных бюджетов. Дж. Уолш осуществил конкретные расчеты влияния профессионального образования на национальный доход США, ввел понятие «альтернативные издержки», предпочтение благ во времени и другие, вошедшие в категориальный инструментарий современной теории человеческого капитала.

Наибольший вклад в теорию человеческого капитала внес Гарри Беккер, работающий параллельно с Т. Шульцем. Широко известны в научных кругах его труды «Инвестиции в человеческий капитал» (1962 г.), «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964 г.). Данную работу научный мир признал классической, ее содержание определило дальнейшую направленность исследования человеческого капитала. Г. Беккер рассматривает понятие «человеческий капитал» шире, он утверждает, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию, поиски информации о ценах и доходах». Он включил в инвестиции в человека помимо расходов на общее и профессиональное образование, расходы на воспитание детей, здравоохранение, поиск информации, смену работы и другие вложения, так или иначе способствующие развитию производительной силы человека, содействующие его культурному и интеллектуальному росту.

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 угольного наклона кривой заработков относительно временной оси. Рост ассигнований в эту сферу приводит к снижению географической мобильности рабочей силы. Данный факт - закономерное следствие технического прогресса, сопровождаемого увеличением инвестиций в специфический человеческий капитал. В конце 80-х годов были предприняты масштабные исследования человеческого капитала, учитывающие воздействие на заработную плату временных параметров (стажа работы), колебаний средних заработков в стране.

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

В отечественной экономической литературе проблемам человеческого капитала не уделялось долгое время достаточного внимания. Лишь в 70-80-е годы появились отдельные публикации, в которых критически осмысливались буржуазные концепции человеческого капитала и экономики образования с позиции политической экономии социализма. Тем не менее данные публикации выполнены на достаточно высоком научном уровне, к ним можно отнести работы таких авторов, как В.И. Басова, В.С. Гойло, А.В. Дайновского, Р.И. Капелюшникова, В.П. Корчагина, В.В. Клочкова, В.И. Марцинкевича.

В 90-х годах в России появился ряд монографических исследований человеческого капитала российских ученых М.М. Критского, Р.И. Капелюшникова, С.А Дятлова, А.И.

Таким образом, в экономической науке, отечественной и зарубежной, человеческий капитал определяется по-разному. Чаще всего речь идет о содержании человеческого капитала, о формах и закономерностях существования. В целом понятие «человеческий капитал» основывается на расширительной трактовке национального богатства и капитала, которая восходит к идеям американского экономиста начала 20 века И. Фишера. Этой идеи придерживаются Блауг, Боуэн, Ц. Грилихес, Д. Моргенсон, Т. Шульц и др. И. Фишер предложил считать капиталом все то, что отвечает следующему критерию: возможности капитала накапливаться и генерировать доход в течение длительного периода времени. Исходя из этого, человеческие способности, дарования, знания, навыки следует признать особой формой капитала на основании того, что они: являются неотъемлемым личным достоянием каждого индивида;

- обеспечивают своему обладателю получение более высокого дохода в будущем за счет отказа от части текущего потребления;
- требуют для своего формирования как от индивида, так и от всего общества значительных затрат;
- имеют свойство накапливаться и представляют собой определенный запас.

1.2 Элементы человеческого капитала

По элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал его можно разделить на капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры. Кроме этой классификации предлагается выделять следующие основные элементы (активы) (рис. 1):

Рис. 1. Элементы (активы) человеческого капитала

теория человеческий капитал

1. Капитал здоровья. Качественные характеристики здоровья определяют образ жизни носителя человеческого капитала, уровень социально-экономической активности, его миграционной подвижности, характер и способы проведения досуга и отдыха. От уровня здоровья, физического развития зависит возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности, его производительность труда. В понятие капитала здоровья должны включаться физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет, период активной трудовой деятельности; в систему характеристик входят так же понятия заболеваемость, инвалидность, нетрудоспособность, которые объединяются в термин «глобальное бремя болезней» (DALY). Система этих показателей может отражать потери общества в результате преждевременной смерти людей, их нетрудоспособности и инвалидности.

2. Трудовой капитал - это знания и профессиональные способности, навыки и опыт, определяющие уровень квалификации. В условиях научно-технического прогресса в производственном процессе все большее значение приобретает знание современных технологий, владение результатами новейших научных исследований и умение применить их на практике. Формирование таких способностей обеспечивается путем общего и профессионального образования, а реализация способностей, накопление опыта и совершенствование навыков происходят во время трудовой деятельности. Специфический капитал включает в себя также признание традиций, философии фирмы, ее внутренних ценностей.

3. Интеллектуальный капитал. В состав интеллектуального капитала, который определяется уровнем образования индивида, включены такие компоненты, как:

а) интеллектуальный капитал, воплощенный в виде опыта, знаний, способностей к нововведениям и творческой деятельности;

б) интеллектуальный капитал, включающий патенты, лицензии, торговые марки и другие объективные факторы, связанные с авторским правом. Интеллектуальный продукт обособляется от автора, он определяет направления и формы экономического использования своей собственности.

4. Организационно-предпринимательский капитал - потенциал инновационной творческой деятельности. И. Шумпетер определил предпринимателя как

«новатора», субъекта, иницирующего и осуществляющего инновационные проекты, технологии в организации дела. К нему относятся предпринимательские, организаторские способности к выработке плодотворных бизнес-идей, предприимчивость, решительность, владение коммерческими секретами. Реализация этой формы человеческого капитала зависит от сильной мотивации носителя и особых лидерских, предпринимательских качеств личности.

5. Культурно-нравственный капитал предполагает признание существующих в общественной системе ценностей, культуры, этических норм, морали, определяющих линию поведения человека, его отношение к делу, вещам, другим людям, самому себе, что сказывается на качестве человеческого капитала, определяется духовным развитием, условиями воспитания и уровнем образования.

Формирование активов человеческого капитала является сложным процессом, в результате которого развиваются качественные свойства индивидов, совокупность которых превращается в капитал в социальной институциональной среде, в системе производственных отношений. Формирование интеллектуальных, образовательных, культурно-нравственных, организационно-предпринимательских форм человеческого капитала обеспечивается преимущественно инвестициями в научно-образовательные, информационные системы общества, формирование биологической формы (капитала здоровья) требует инвестиций в систему здравоохранения.

2 .

Трудовые ресурсы предприятия культуры

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Ресурсное обеспечение - залог успешной деятельности любых организаций. Для социально-культурной сферы данный фактор играет порой определяющую роль, поскольку связан со степенью удовлетворения культурных потребностей населения.

Трудовые отношения в сфере культуры, хотя и являются в социально-экономическом и правовом отношении аналогичными трудовым отношениям в других сферах производственной деятельности (так как подчиняются единому трудовому законодательству Российской Федерации, общим правилам кадровой политики и регулирования труда работников), имеют ярко выраженную специфику.

Сфера культуры и искусства, а вернее та ее часть, которая непосредственно связана с экономическими процессами, видимо, по причине крайней сложности и многогранности тщательнейшим образом обходится учеными и экономистами. В то время как экономика и культура всегда тесно связаны. Взаимодействие их относится к числу наименее исследованных и недостаточно обобщенных явлений. Существует ряд важных экономических факторов, влияющих на состояние и развитие культуры: рост эффективности производства, материально-техническое снабжение и т. д. В свою очередь, затраты на культуру дают не только социальный или интеллектуальный, но и экономический эффект. В современной литературе существует крайне ограниченное разнообразие учебной литературы и научных статей по экономике культуры, однако и в них вопрос трудовых ресурсов практически не рассматривается.

По мнению профессора Г. Галуцкого, «для современного этапа экономики культуры характерен низкий уровень изученности ресурсов, поскольку в теории нет фундаментальных работ, посвященных этой проблеме, а имеющиеся публикации содержат обрывчатые, иногда путаные сведения, понятия и определения».

Персонал учреждений культуры - это категория работников, которым в силу их способностей, профессиональных знаний и умений, опыта и компетентности поручено осуществлять деятельность учреждений культуры и руководство ими. В персонале, занятом в сфере культуры, различаются руководители, на которых возлагается организация, планирование, контроль и другие функции менеджмента во всей его полноте по линии административного подчинения, специалисты, осуществляющие функциональное руководство - выработку и реализацию решений по важнейшим направлениям содержания работы (художественный руководитель, главный режиссер, старший методист и т. д.), а также технический и младший обслуживающий персонал (секретари, машинистки, вахтеры и т. д.). В свою очередь, руководители различаются по уровню управления: высшее (уровень федеральный и субъекта федерации), среднее (региональный и городской уровень) и низшее звено (уровень учреждений культуры и их подразделений).

В работе с персоналом было разработано несколько моделей руководства, вот одна из них:

Эшриджская модель. Эта модель была разработана Эшриджским колледжем по менеджменту в Англии в 60-70 года. Она различает четыре стиля руководства:

- приказы: менеджер вырабатывает собственное решение и передает его подчиненным для исполнения. Персонал ожидает указаний к выполнению безо всяких вопросов;
- реклама: в данном случае менеджер также вырабатывает собственное решение, но вместо простого объявления его подчиненным, он пытается убедить их, что данное решение является наилучшим, то есть он рекламирует данное решение, чтобы свести на нет любое потенциальное сопротивление;
- консультации: менеджер, применяя этот стиль, не выносит решения до тех пор, пока не проконсультируется со своими подчиненными. Он предоставляет им удобный случай высказать мысли, предложения и советы, осознавая, что служащие в действительности могут знать в определенных областях больше, чем он сам. Такой менеджер может иметь хороших специалистов-консультантов по отдельным отраслям знаний. Окончательное решение все же принадлежит менеджеру, но оно не будет принято, пока не выслушано мнение подчиненных, которые таким образом чувствуют себя вовлеченными в дело и ощущают свою значимость;
- единение: применяя этот стиль, менеджер вместе с подчиненными на равноправной основе вырабатывает демократичное решение. Менеджер определяет проблему и может обозначить границы, в пределах которых может быть выработано решение (например, бюджетные ограничения). Затем проблема обсуждается в свободной дискуссии среди подчиненных, и окончательное решение обычно бывает отражением решения большинства.

Предъявляются следующие требования к работникам в сфере культуры.

Во-первых, это общие (универсальные, инвариантные) требования, в том числе:

- психосоматическое здоровье -- физическое здоровье, психическое здоровье, внешняя привлекательность или, как минимум, не отталкивающая внешность, что особенно важно при обилии контактов в сфере культуры;
- профессиональная компетентность -- достаточный уровень образования, умения, навыки, профессиональный и деловой опыт, организаторские способности;

· личностно-нравственные качества -- добросовестность, порядочность, надежность, принципиальность (или личная преданность).

Во-вторых, помимо общих требований, работники сферы культуры должны отвечать также ряду специфических требований, вытекающих из особенностей сферы. Это особая ориентация на творческую деятельность и на работу с людьми, способность к публичной импровизации и т. д. Работник культуры должен хорошо разбираться в вопросах истории культуры, современной культурной жизни, текущей политической ситуации. Поскольку его работа часто оказывается связанной с детьми, работник культуры должен быть в известной степени педагогом и воспитателем подрастающего поколения.

Более конкретные требования определяются уставными функциями, отдельными проектами и программами, должностными инструкциями, состоянием дел на конкретных участках.

В последние годы все более выдвигается на первый план ориентация в вопросах гражданского права, общая правовая и экономическая компетентность.

Профессиональная подготовка работников культуры осуществляется в гуманитарных высших учебных заведениях (университеты, академии и институты культуры, факультеты ряда университетов, вузы художественного творчества: театральные, изобразительного искусства, музыки, кинематографии) и средних специальных учебных заведениях (колледжи, училища).

Сфера культуры требует очень ответственного и высоко профессионального подхода к подбору, подготовке и обучению персонала социально-культурных учреждений. Ведь сейчас общество по-настоящему начало осмысливать истинную социальную значимость досуга, его реального, повседневного влияния на все сферы жизнедеятельности человека, включая труд и обучение.

Проблемы, существующие сегодня в досуговой и в целом социально-бытовой, семейной сфере, могут быть решены лишь с помощью квалифицированного специалиста - педагога, психолога, экономиста и юриста.

Жизнь выдвинула задачу подготовки особой категории организаторов досуга - социального педагога, работающего в специфических условиях открытой микросоциальной среды, специализирующегося на вопросах оказания помощи семье, организации разносторонней деятельности детей и взрослых в сфере досуга, решения воспитательно-образовательных задач, коррекции поведения и

социальной реабилитации отдельных групп детей, подростков, молодежи, способного обеспечить допустимое и целесообразное общественно-педагогическое вмешательство в процесс социализации детей и подростков.

Заключение

Человеческий капитал - капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека. Теория человеческого капитала берет свое начало еще в XVII веке, в работах Уильяма Пети и Адама Смита. Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т. Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера.

В настоящее время она предполагает, что умение работника или группы работников добиться лучшего результата приводит к повышению их заработной платы.

Теории «человеческого капитала» стало придаваться большое значение, так как она позволяла с общих позиций изучать многие явления рыночных отношений, выявлять эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств.

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

Трудовые ресурсы на предприятии - это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятия. Особенно роль трудовых ресурсов возросла в период рыночных отношений, а инвестиционный характер производства, его высокая наукоёмкость, изменили требования к работнику - повысили значимость творческого отношения к труду. Сейчас основная задача предпринимателя - руководителя предприятия - хорошо подобранный трудовой коллектив, представляющий собой команду единомышленников и партнеров, способных понимать, осознавать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и

процветания предприятия.

Список использованной литературы

1. Менеджмент в сфере культуры. Учебное пособие. / Под общей редакцией И.М. Болотникова, Г.Л. Тульчинского. СПб: СПб ГУКИ, 2007.
2. Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. Менеджмент в сфере культуры: Учебное пособие. 4-е изд., испр. и доп. -- СПб.: Издательство «Лань»; «Издательство ПЛАНЕТА МУЗЫКИ», 2009. -- 528 с.:
3. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. - Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006
4. Курганский С.А. Человеческий капитал - основное богатство России// Социально-экономические аспекты реформ в России: проблемы, пути их решения: Материалы междунар. науч.-прак. конф. - Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2004. -С. 3-6.