

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Шалимов И.В., старший преподаватель,

Академия госслужбы, г. Курск, Россия

Канищева Е.Е., студент,

Академия госслужбы, г. Курск, Россия

Борцов И.О., студент,

Академия госслужбы, г. Курск, Россия

Аннотация. Человеческий капитал является одним из ключевых факторов экономического роста и развития. Он состоит из знаний, умений, навыков, здоровья и мотивации людей, которые играют важную роль в повышении производительности труда и инновациях. В данной статье рассматривается оценка качества человеческого капитала и его влияние на экономический рост.

Ключевые слова: человеческий капитал, качество человеческого капитала, экономический рост, мотивация, производительность труда, инновации.

Теория человеческого капитала была впервые разработана Гэри Беккером в 1960-х годах. Согласно этой теории, человеческий капитал является важнейшим фактором экономического роста, поскольку он позволяет людям быть более продуктивными и инновационными[1, с. 15]. Качество человеческого капитала определяется уровнем образования, квалификацией, опытом и другими характеристиками, которые влияют на его производительность.

Человеческий капитал можно определить как совокупность знаний, навыков, здоровья и мотивации людей, которые используются для повышения производительности труда и экономического роста[2, с. 84].

Основными компонентами человеческого капитала являются:

1. Уровень образования и профессиональные навыки.
2. Физическое и психическое здоровье населения.

3. Уровень мотивации и вовлеченности работников.

Оценка качества человеческого капитала является важным инструментом для понимания его вклада в развитие предприятия или страны [3, с. 270].

Для оценки качества человеческого капитала используются различные методы:

1. Индекс человеческого развития (HDI). Данный индикатор включает в себя показатели продолжительности жизни, уровня образования и дохода на душу населения.

Формула расчета ИЧП выглядит следующим образом: $ИЧП = (ИОП + ИГ + ИВ) / 3$, где ИОП — индекс ожидаемой продолжительности жизни, ИГ — индекс грамотности, ИВ — индекс ВВП на душу населения.

2. Индекс образования (EI). Показатель позволяет оценивать уровень грамотности и охват населения образовательными услугами.

Индекс образования = $(1/3) * (\text{Индекс средней продолжительности обучения} + \text{Индекс ожидаемой продолжительности обучения} + \text{Индекс грамотности взрослого населения})$.

3. Индекс здоровья (HI). Критерий состоит из показателей смертности, заболеваемости и продолжительности жизни.

Индекс здоровья = $\frac{\text{число людей, ни разу не болевших в течение года}}{\text{общее число людей в группе}}$.

4. Индекс мотивации (MI). Он показывает уровень вовлеченности и удовлетворенности работников.

Индекс мотивации = $\frac{\text{Ценность заработной платы} * \text{Вероятность выплаты зарплаты} - \text{Ценность затрат на работе}}{\text{Ценность затрат на работе}} * 100$.

Качество человеческого капитала оказывает значительное влияние на экономический рост [4, с. 432]. Страны с высоким уровнем человеческого капитала имеют более высокие темпы роста ВВП и более устойчивую экономику.

Влияние оценки качества человеческого капитала на экономический рост в наибольшей степени проявляется в:

1. Образованные и здоровые работники более производительны.
2. Высокий уровень человеческого капитала способствует развитию новых технологий и

инноваций.

3. Улучшение качества жизни и повышение доходов населения.

Для оценки качества человеческого капитала и его влияния на экономический рост могут быть применены на практике и иные специфические методы:

- анализ данных из различных источников, включая статистику по образованию, занятости и экономическому росту;
- регрессионный анализ для оценки влияния качества человеческого капитала на экономический рост;
- изучение конкретных примеров стран, которые добились значительного экономического роста благодаря развитию человеческого капитала (кейс-стади).

Например, высокий уровень образования и здравоохранения в Сингапуре, способствует экономическому росту, а система образования в Финляндии, признанная одной из лучших в мире, способствует инновациям и экономическому развитию[5, с. 275].

Уровень образования в России достаточно высок, однако существует проблема неравенства в доступе к качественному образованию в различных регионах [6, с. 113]. Показатели здоровья населения в России также неоднозначны. Несмотря на улучшение некоторых показателей, уровень смертности и заболеваемости остается высоким. Уровень мотивации и вовлеченности работников в России может быть улучшен за счет повышения уровня социальной защиты, уровня заработной платы и улучшения условий труда, адаптирование новых форматов занятости исходя из современных трендов развития рынка труда.

Таким образом, оценка качества человеческого капитала и его влияние на экономический рост являются важными аспектами для понимания и развития экономики. Высокий уровень человеческого капитала способствует повышению производительности труда, инновациям и снижению уровня бедности. Страны, инвестирующие в образование, здравоохранение и мотивацию своих граждан, имеют больше шансов на устойчивый экономический рост и развитие.

Литература

1. Архипова Н.И. Кадровая безопасность: Учебное пособие. — М.: Российский государственный гуманитарный университет. 2023. - 94 с.
2. Круглов Д.В., Резникова О.С., Цыганкова И.В. Стратегическое управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. - 169 с.
3. Шалимов И.В. Особенности трансформации современного менеджмента в эпоху

цифровизации // Цифровизация экономики и общества: проблемы, перспективы, безопасность: Материалы IV международной научно-практической конференции 24 марта 2022 года. – ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия» / Отв. ред.: к.э.н., доц. И.П. Подмаркова. – Донецк, «Цифровая типография», 2022. - С. 268-272.

4. Шалимов И.В. Особенности инновационного управления человеческими ресурсами в современных условиях // Трансформация процессов управления: менеджмент и инновации, цифровизация и институциональные преобразования: сб. материалов международной науч.-практич. конф. Курск, 25 ноября 2021 г. / под ред. канд. экон. наук, доц. С.А. Гальченко; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2021. - С. 429-434.

5. Шалимов И.В. Специфика использования цифрового подхода в управлении человеческими ресурсами // Цифровизация экономики и общества: проблемы, перспективы, безопасность: Материалы IV международной научно-практической конференции 24 марта 2022 года. – ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия» / Отв. ред.: к.э.н., доц. И.П. Подмаркова. – Донецк, «Цифровая типография», 2022. - С. 272-277.

6. Шереги Ф.Э., Арефьев А.Л. Кадры управления образованием. Социологический анализ. — М.: Юрайт. 2024. - 230 с.