

ИНВЕСТИЦИИ В СФЕРУ ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ МОТИВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Теория человеческого капитала применима в качестве аналитического инструмента при выявлении экономической эффективности образования. Главным результатом экономической отдачи образования остается прирост дохода работника благодаря повышению его образования и профессионального уровня, несмотря на то, что в современном обществе с ростом интеллектуальной составляющей человеческого капитала (знаний, информации), немалую роль в мотивации играют потребности высшего уровня: потребности в самосовершенствовании, самовыражении, самореализации, признании.

Практика показывает, что одних инвестиций, например, в образование, недостаточно. Такие меры дают определенный экономический эффект, но он кратковременный. Капиталовложения в человека при всей их важности формируют лишь способности человека к труду, но без живого труда они не реализуются, а значит, стоимости не создают и не сохраняют.

Государство вложило средства в образование. После пяти лет обучения, например, в вузе, получены определенные знания. Что дальше? Будет ли получен реальный экономический эффект?

Для того, чтобы «капитал» заработал, мало обладать запасом знаний и способностями к их практической реализации. Необходим мотив – внутренняя побудительная сила, человек должен *захотеть* получить и использовать свои знания и способности на благо экономики и общества. Это должно быть выгодно, в первую очередь, человеку лично. Таким образом, образование должно быть востребовано обществом и каждым отдельным его членом.

В настоящее время образование востребуется, но не по тем причинам, по которым хотелось бы и которые способствовали бы, реальному воплощению полученных знаний на практике. С уходом советской экономики в системе образования нашей страны стало не хватать ключевой составляющей – возможности практической реализации полученных знаний. Система производственной практики и послевузовское распределение

обеспечивали необходимую взаимосвязь образования с реальной социально-экономической деятельностью людей, в образование которых государство вложило немалые средства. На сегодняшний день это связующее звено в массовых случаях отсутствует, и образование становится формальным, а стимулом к его получению становятся не знания и практические умения, а получение формальных документов (дипломов), требуемых работодателями.

Поднять престиж и уровень востребованности образования и одновременно добиться ощутимого эффекта от инвестиций в эту сферу в России на современном этапе возможно только путем воздействия, во-первых, на главную мотивационную составляющую человеческого капитала – обеспечение материального достатка, а во-вторых, путем создания системы практической реализации полученных знаний. При этом должна быть четко видна существенная разница в доходах работника, имеющего, например, высшее образование по специальности, и работника, не имеющего такого образования.

Развитие образования как источника накопления человеческого капитала в неразрывной связи с системой условий практической реализации полученных знаний и эффективной системой воздействия на мотивации – это путь к эффективному использованию человеческого капитала, к повышению отдачи, к росту окупаемости инвестиций в эту сферу.

Жученко А.А.,
Екатеринбург

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.

Современная экономика, экономика знаний основана на технологиях пятого, информационного уклада, внедрение которых предполагает наличие высокого человеческого потенциала.

В рамках концепций развития человеческого потенциала выделяется такой важнейший фактор, как образовательный потенциал, характеризующий возможности использования и развития знаний, умений, практических навыков личности.

На современном этапе развития рыночных отношений все более ясно осознаётся то, что образовательный потенциал работников выступает