

экономических отношений в связи с развитием производительных сил. Экономическая теория должна исследовать механизм функционирования современной экономики на уровне фирмы, национальной экономики и мирового хозяйства.

Что касается преподавания теории экономики, то оно должно отражать особенности современной экономики, ее главную черту – многоуровневость. Экономика на уровне человечества должна преподаваться в курсе по политической экономии. Экономика на уровне фирмы, национальной экономики и мировое хозяйство должны изучаться в курсе по экономической теории. Однако курс по теории экономики

должен завершаться анализом особенности экономической системы конкретной страны.

В этом случае, в процессе преподавания теории экономики полностью будут реализованы основные методологические принципы: восхождение от абстрактного к конкретному, от общего к частному, единство логического и исторического, единство качественного и количественного анализа, анализ экономических отношений на уровне сущности явления, формы и содержания. Такой курс позволит сформировать системное представление о современной экономике на всех ее уровнях, выявить особенности современной экономической системы РБ.

УДК 330.322

Билевич А.В.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ОБЩЕСТВА

Человек и его способности к труду, его отношения и связи с окружающим миром всегда интересовали ученых, которые посвящали ему свои фундаментальные труды. Ведущие школы изучают «человеческий фактор» и выдвигают всевозможные концепции с целью решения проблемы воспроизводства трудовых ресурсов. В основе этих концепций лежат различные точки зрения по поводу мотивации человека к труду. Сторонники неоклассической концепции утверждают, что материальная сторона в деятельности человека превалирует над духовной. Социоэкономисты считают, что духовные потребности индивида доминируют над материальными.

Выбирая ту или иную профессию, человек мотивирует, прежде всего, желанием накопить так называемый «человеческий капитал». Согласно теории человеческого капитала человек аккумулирует средства, затраченные на его образование. Знания, полученные в процессе образования, являются своеобразным капиталом, который приносит прибыль.

Сущность концепции человеческого капитала состоит в том, чтобы активизировать значение в развитии общества таких категорий, как знание, образование, опыт, квалификация.

Человеческий капитал представляет собой более важную ценность, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Он является краеугольным камнем конкурентоспособности и экономического процветания.

Образование человеческого капитала происходит различными путями. Он может быть приобретен как в процессе образования, так и в процессе труда, по мере накопления опыта. Чем человеческий капитал выше, тем больший доход он приносит обществу. Поэтому, работники, имеющие более высокий общеобразовательный уровень, и получают, в основном, более высокий доход. Хотя этот доход они получают не сразу, а через определенное время.

В настоящее время более высоко оценивается работник не с узкой квалификацией, а с обширными общими знаниями, способный эффективно и быстро решать сложные проблемы, умеющий адаптивно реагировать на меняющиеся экономические условия. Некоторые специалисты, такие как Х.Бауэн, К. Вольпин, Р. Лэйард, Дж. Сахаропулос считают, что избежать безработицы можно путем повышения профессионального мастерства. Подготовка специалистов должна иметь прежде всего общеобразовательный характер, узкой специализации отводится второстепенная роль в обучении. Разносторонне образованному человеку легче переqualificироваться в другую специальность в быстроизменяющихся условиях рынка, чем узкос-

специализированному или неквалифицированному работнику. К тому же возможности узкоспециализированных работников имеют более ограниченный характер, хотя и отличаются большей стабильностью. Следовательно, можно прийти к выводу, чем выше уровень образования «рабочей силы», тем большей экономической мобильностью она обладает, тем больше возможности избежать массовой безработицы.

С повышением общеобразовательного уровня экономическая ценность образования отдельного работника падает. Поэтому, процесс обучения и повышения квалификации должен иметь непрерывный характер. По мнению Беляцкого Н.П., современный сотрудник вынужден сам добывать необходимую информацию и сам выбирать необходимые инструменты работы с ней. Ему необходимо осваивать необходимые знания автодидактически, т.е. независимо от предложений индивидуального развития и при помощи доступных средств овладения информацией. Знания стареют, и чем они специфичнее, тем больше скорость их старения и последующего обновления. Чрезвычайно быстро меняются экономические и хозяйственные ситуации, а также та среда, в которой приходится работать специалисту. В этой связи его компетентность приобретает разветвленную структуру, которая наряду с профессионально-функциональной компетентностью включает также социальную, поведенческую, методическую и стратегическую компетентность. Основная идея новой компетентности специалиста обозначается овладением способами: самообучения; получения информации; управления знаниями.

Мобильные, напористые, умеющие быстро адаптироваться и управлять своими эмоциями, компетентно активные, гибкие специалисты пользуются спросом на рынке рабочей силы.

Понятие «человеческий капитал», ставшее актуальным в рыночной среде, отражает не только возросшую роль человека в общественно-производственном процессе, но и показывает значимость интеллектуальной деятельности человека.

«Человеческий капитал» есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает врожденные способности и талант, а также «образование и приобретенную квалификацию».

Среди экономистов отсутствует единое мнение относительно внутреннего состава человеческого капитала. Существуют две точки зрения по данному вопросу. Исходя из первой теории, капиталом являются не только знания и способности человека, но и он сам как физическое существо. Согласно второй точки зрения человек как физическое существо

Билевич Анатолий Васильевич, старший преподаватель каф. управления, экономики и финансов Института повышения квалификации и переподготовки кадров Учреждения образования «Брестский государственный технический университет».
Беларусь, БГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

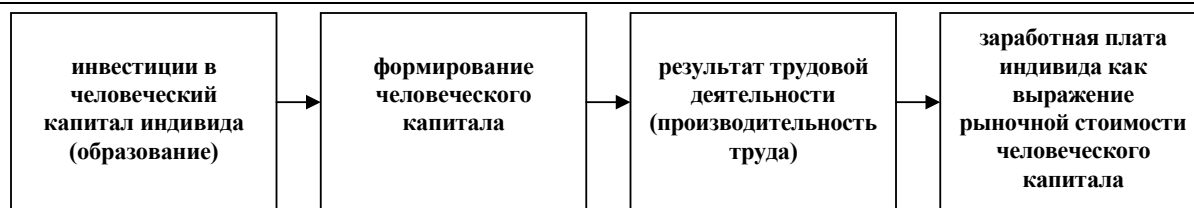


Рис. 1. Взаимосвязь образования, производительности труда и заработной платы.

не относится к капиталу, поскольку он не является объектом купли-продажи, а только его способности к труду. К данной точке зрения присоединяется автор этих строк.

Теория человеческого капитала совершила настоящий переворот в экономике труда. В рамках данной теории получили объяснение структура распределения личных доходов, возрастная динамика заработной платы, неравенство в оплате мужского и женского труда.

Данная теория способствовала изменению отношений к затратам на образование. Инвестиции в образование стали рассматриваться как источник экономического роста.

Термин «человеческий капитал» позволяет рассматривать рабочую силу как материальное воплощение набора навыков, которые могут «арендоваться» работодателем. Знания и навыки, которые приобрел работник с помощью образования и профессиональной подготовки, вносят весомый вклад в развитие производительного капитала. Однако ценность производительного капитала определяется тем, какова цена этих навыков на рынке труда.

Так как в большинстве случаев инвестиции в образование связаны с предложением труда по конкретной специальности, данный аспект теории человеческого капитала дает возможность более детально проанализировать вопросы, касающиеся выбора профессии, текучести рабочей силы и миграции.

Понятие «человеческий капитал» несет в себе не только осознание решающей роли человека в экономической системе общества, но и признание необходимости инвестирования в человека. Образование является одним из основных, наиболее поддающихся анализу направлений инвестиций.

Инвестиции в человеческий капитал можно разделить на три вида:

1. Расходы на образование – включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку по месту работы и т.д. – являются наиболее очевидными и, вероятно, наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал.

2. Расходы на здравоохранение имеют также большое значение. Хорошее здоровье – следствие расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание и улучшение жилищных условий – удлиняет срок жизни, повышает работоспособность и производительность труда рабочих.

3. Расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Кроме выше названных, к инвестициям также относятся расходы на получение экономически важной информации, воспитание и уход за детьми (вложение в будущий человеческий капитал).

Кроме того, образование оказывает влияние на все элементы человеческого капитала.

Можно выделить три канала воздействия образования на производительность труда.

1. Образование делает более продуктивным труд каждого отдельного человека. Оно либо увеличивает производительность работника на данном рабочем месте, либо делает его способным к такому труду, результаты которого представляют большую ценность и который поэтому оплачивается выше.

2. Образование развивает в человеке предприимчивость и предпринимательские навыки. Западные экономисты назвали это «распределительным эффектом образования».

Образование сокращает путь от открытия до его практического применения и поэтому оно повышает общественную производительность труда.

Третий канал заключается в том, что образование увеличивает не только скорость распространения открытий, но и скорость их свершения.

Таким образом, вклад образования в экономический рост осуществляется по трем основным каналам: наделяет рабочую силу определенными знаниями, способствует приобретению новых знаний человеком, способствует процессу производства новых знаний.

Однако, прямое влияние действия образования на производительность осложнено рядом объективных причин: продукты умственного труда не всегда принимают материально-вещественную форму; весьма сложно сделать сравнительный анализ эффективности труда работников, принадлежащих к различным профессионально-квалификационным группам, поэтому нелегко увидеть "чистый" эффект образования.

Непосредственное воздействие образования на производительность труда можно проследить на примере узких групп рабочей силы, сопоставляя результаты их труда. При изучении эффективности функционирования человеческого капитала вместо показателя производительности туда используется категория заработной платы, это придает анализу рыночный характер. Однако, общепризнанно, что существует тесная взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой.

Взаимосвязь образования, производительности труда и заработной платы можно выразить в виде следующей взаимосвязи (рис. 1).

Однако уровень заработной платы зависит не только от образования. Помимо него берутся во внимание такие факторы, как природные способности и социальное происхождение.

Европейские ученые провели довольно значительное число исследований и пришли к выводу: «Существует инвестиционный механизм влияния образования на заработки, который по степени своей важности намного превосходит значение других факторов. Суммарное воздействие всех факторов на уровень доходов за исключением образования, оценивается в 40 процентов. Около 60 процентов разницы в доходах приходится на влияние собственно образования».

Проанализировав исследования, посвященные воздействию образования на экономический рост, можно отметить относительное единство ученых относительно оценки роли образования в экономическом развитии и довольно большой разброс мнений при изучении величины вклада в образование. Однако главный вопрос состоит в том, является ли образование само по себе источником экономического роста, или его необходимо рассматривать как условие формирования человеческого капитала.

Этот вопрос можно сформулировать с экономической точки зрения так: «Сумма инвестиций в образование является ли достаточной причиной для роста объема человеческого капитала и экономического роста общества в целом».

При ответе на данный вопрос можно привести высказывание американского экономиста С. Дреша, который считает, что каждому данному состоянию техники и организации производства соответствует оптимальная структура образования рабочей силы, при которой производительность достигает своего наивысшего уровня. Фактическая структура образования отличается от оптимальной тем, что, приводя их в соответствие посредством инвестирования в человеческий капитал, можно добиться прироста производительности.

Однако прирост производительности будет непродолжительным по характеру. Когда рабочая сила достигнет оптимального состояния, последующее повышение образовательного уровня не будет способствовать повышению производительности труда.

Кроме того, оптимальная структура не всегда предпочтительнее субоптимальной, так как достижение образовательного оптимума приведет к затратам значительных людских и материальных ресурсов.

УДК 336.714

Павлючук Ю.Н., Круглень А.В.

ИМПОРТНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ И ТАМОЖЕННЫЕ ПОШЛИНЫ КАК ЭЛЕМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА

Когда начинается разговор о проблемах экономического развития Республики Беларусь, зачастую затрагивают как одну из краеугольных проблему привлечения прямых инвестиций. Согласно утверждениям многих экономистов без привлечения таковых не мыслимо обновление экономики, основных фондов отечественных предприятий.

С целью обеспечения эффективной государственной политики по созданию благоприятного инвестиционного климата можно предложить исследователям и экономистам обращать внимание не только на опыт стран, добившихся высоких результатов в данной области, но и на поведение транснациональных компаний, на процесс принятия инвесторами управленческих решений по созданию дочерних предприятий и/или сбытовых фирм на территории того или иного государства. Необходимо анализировать причины, побуждающие инвесторов к осуществлению прямых инвестиций, процесс возникновения той сигнализирующей информации, которая побуждает их задуматься над вопросом, как развиваться дальше, изменять ли свое месторасположение («покидать» страну своего базирования) или же «отделаться» только открытием нового сбытового общества. В конце концов, необходимо пытаться моделировать их реакцию на сигналы рынка с учетом внешней среды, изучать, каким образом они выбирают то или иное государство для своей расширяющейся деятельности.

Следует заметить, что многие публикации, посвященные проблеме инвестиционного климата, главным образом направлены на решение вопроса: «Как необходимо изменить деятельность правительства и его экономическую политику, чтобы инвесторы начали вкладывать в экономику страны деньги?». Авторы настоящей статьи придерживаться позиции активного (агрессивного) воздействия на деятельность инвесторов с использованием прямых и косвенных методов.

В данной статье предпринимается попытка рассмотреть импортные ограничения и таможенные пошлины как дополнительные факторы формирования инвестиционного климата страны, теоретически определяется возможность использования их в качестве рычагов, с помощью которых можно было бы влиять на деятельность компаний, осуществляющих прямые инвестиции.

Избыточное предложение образованной рабочей силы приводит к тому, что ее начинают использовать на таких работах, где можно использовать людей с гораздо более низким уровнем квалификации.

В данной ситуации образование выступает не как катализатор, а, наоборот, задерживает экономический рост вследствие непроизводительного использования ресурсов в обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Эринберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издательство МГУ, 1996.
2. Добрынин А., Дятлов С., Коммов В., Курганский С. Производительные силы человека: структура и формы проявления. С-Пб.: Издательство СПбУЭФ, 1993.
3. Макконел К.р., Брю С.Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. М.: Республика, 1992. Т.2.
4. Беляцкий Н.П. Дуальный тренинг – катализатор активности. Газета БГЭУ «Эканаміст», №10 от 08.06.2001.

При обосновании возможности использования импортных ограничений и таможенных пошлин в качестве факторов формирования инвестиционного климата используется тот факт, что целью деятельности инвесторов является получение сверхприбыли и максимизации ее совокупного объема.

Предлагается рассмотрение трех базовых ситуаций, отличных друг от друга формами прямых инвестиций:

- a) инвестиции в сбытовое общество;
- b) инвестиции в производственные фонды по мотивам сбыта;
- c) инвестиции в производственные фонды по мотиву издержек.

Анализ основывается на теоретической модели, представленной в виде графика (рис. 1) с координатными осями $P(q)$ – цена и Q – объем производства. На данном графике $D(q)$ и $DTK(q)$ – кривые спроса и удельных издержек соответственно. В результате суммирования удельных издержек, связанных с производством продукции объемом q_i , получают общие издержки DTK_i .

В точке пересечения прямых спроса и удельных издержек (точка A_0) предприятие получает нормальную прибыль, а в зоне, заключенной между прямой DTK и штриховой линией и расположенной левее точки A_0 , – сверхприбыль.

Объемы совокупной сверхприбыли, получаемые компанией при осуществлении прямых инвестиций в сбытовые общества, производственные фонды по мотивам сбыта и издержек, отличаются, по крайней мере, по качеству своего содержания (величине удельной прибыли).

Рассмотрим ситуацию а), при которой осуществляются прямые инвестиции в филиал по сбыту i (рис. 2). В данном случае экспорт продукции увеличивается в краткосрочном периоде на величину отрезка B_0B_1 , в долгосрочном – отрезка B_0B_2 . Спрос на продукцию предприятия увеличивается в соответствующем размере. Конечным следствием открытия общества по сбыту является увеличение объема сверхприбыли, которое можно характеризовать как разницу площадей фигур $A_2T_1K_2p_0$ и $A_0T_0K_0p_0$.