

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/354993>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Макроэкономика

Введение.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические аспекты анализа человеческого капитала.....	3
1.1. Человеческий капитал: становление понятия, сущность и виды.....	5
1.2 Модели формирования человеческого капитала.....	9
ГЛАВА 2. Реализация человеческого фактора, его воздействие на трансформируемую экономику и его оценка.....	15
2.1. Воздействие человеческого капитала на экономику.....	15
2.2. Индекс развития человеческого потенциала на примере России...	22
2.3. Сравнительный анализ запаса национального человеческого капитала в России и за рубежом.....	28
Заключение.....	32
Список литературы.....	34

Человеческий капитал - это накопленные знания, навыки, опыт, компетенции и таланты, которые имеют люди и которые могут быть использованы в целях повышения эффективности работы организации. Понятие человеческого капитала появилось в экономической науке в середине XX века, и с тех пор оно стало широко распространенным и важным концептом в современном бизнесе.

Понятие человеческого капитала возникло в экономической науке в 1960-х годах. Согласно данной концепции, важным элементом производства является не только материальный капитал, но и человеческие знания и навыки, которые владеют работники. Первым, кто ввел этот термин, был американский экономист Теодор Шульц. Он выделил два вида капитала: физический и человеческий, и описал их как ресурсы, используемые в производственном процессе.

Одним из первых, кто раскрыл данное человеческого капитала в своих трудах, был американский экономист Теодор Шульц в 1961 году в работе «Капитал и экономический рост» (1961 г.). Шульц указал, что человеческий капитал представляет собой знания, умения и навыки работников, которые в результате обучения, опыта и тренировок улучшают свою производительность. Он отметил, что инвестирование в него может привести к увеличению производительности и экономическому росту.

После Шульца данное понятие развивалось и дополнялось другими экономистами, такими как Гэри Беккер, Джордж Боргес, Роберт Лукас, Эдвард Денисон и др. Беккер расширил понятие, включив в него не только образование, но и здоровье и другие факторы, которые могут повысить производительность. Гэри Беккер в 1964 году дал свою трактовку: «Человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта, интеллекта, творческой способности, здоровья и других профессиональных и личностных качеств работников, которые могут быть использованы в производственном процессе и приносят доходы как работнику, так и работодателю».

Боргес уделил внимание культурным и социальным аспектам, влияющим на человеческий капитал. Лукас и Денисон провели исследования, демонстрирующие, что инвестирование в человеческий капитал может привести к долгосрочному экономическому росту.

Таким образом, понятие человеческого капитала стало активно развиваться в экономической науке с 1960-х годов и получило поддержку от различных ученых и экономистов. Они показали, что инвестирование в человеческий потенциал является важным.

Основными характеристиками человеческого капитала являются его качество и количество, а его качество зависит от образования, опыта работы и специализации работников. Количество человеческого капитала определяется численностью работников, их квалификацией и степенью их продуктивности.

Человеческий капитал также имеет многие другие характеристики, такие как возраст работников, их здоровье и мотивация. Они также важны для определения его вклада в экономику. В целом, данный феномен является важным ресурсом для повышения производительности труда и улучшения экономических показателей.

На основе приведенных точек зрения на определение понятия «Человеческий капитал», представим наиболее общую его структуру:

Рисунок 1 - Структура человеческого капитала

Человеческий капитал может быть разделен на несколько видов в зависимости от различных факторов, которые влияют на его формирование и развитие. Один из таких факторов - это уровень квалификации работника. Чем выше квалификация, тем больше специализированных знаний и умений имеет человек, что делает его более ценным на рынке труда.

Еще одним важным фактором, влияющим на его формирование, является опыт работы. Опытные работники могут лучше решать задачи, быстрее адаптироваться к новым условиям и находить более эффективные решения, чем новички. Опытные работники также способны передавать свой опыт и знания новым коллегам, что повышает общий уровень квалификации организации.

Еще одним фактором, влияющим на формирование человеческого капитала, являются знания и навыки. Они могут быть получены как в процессе обучения, так и с опытом работы. Человек, обладающий широким кругозором знаний и навыков, способен быстрее адаптироваться к новым задачам и условиям, что повышает его производительность и эффективность.

Наконец, еще одним видом человеческого капитала являются социально-экономические навыки. Они включают в себя умение работать в команде, общаться с клиентами и партнерами, управлять проектами и решать конфликты. Эти навыки важны для создания продуктивной и эффективной рабочей среды, а также для успешного ведения бизнеса в целом.

Примеры каждого вида можно привести на основе определенных профессий и отраслей. Например, для инженеров и программистов важны специализированные знания и умения, для продавцов - социально-экономические навыки, для врачей - опыт работы и квалификация. Однако все эти виды человеческого капитала не являются независимыми, они взаимосвязаны и влияют друг на друга, что делает работника ценным для предприятия или организации. Например, специалист с высоким уровнем квалификации может также обладать большим опытом и широким кругом знаний, что повышает его ценность в глазах работодателя.

Кроме того, стоит отметить, что некоторые виды человеческого капитала могут быть более важными в определенных отраслях или сферах деятельности. Например, для IT-компании важными могут быть программисты с высокой квалификацией и опытом работы, а для медицинского учреждения - врачи с соответствующим образованием и опытом работы.

Таким образом, понимание различных видов человеческого капитала и их взаимосвязи позволяет работодателям эффективнее использовать ресурсы своих сотрудников и достигать лучших результатов в своей деятельности.

Рисунок 2 – Специфические особенности человеческого капитала

Итак, человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, умений, опыта и квалификации работников, которые могут быть использованы для достижения экономических целей. Важность капитала для экономического развития заключается в том, что с его помощью можно повысить эффективность производства и улучшить качество продукции. Примеры каждого вида могут быть приведены на основе различных профессий и отраслей, однако все виды человеческого капитала взаимосвязаны и влияют друг на друга. Таким образом, понимание и развитие человеческого капитала является важным элементом экономического роста и процветания.

1.2 Модели формирования человеческого капитала

Человеческий капитал - это один из наиболее важных ресурсов для любой экономики. Каждый работник является носителем определенных знаний, навыков и опыта, которые могут быть использованы для увеличения производительности и эффективности производства. Однако чтобы работник мог эффективно использовать свой потенциал, ему необходимо иметь определенный уровень квалификации и знаний. Именно поэтому формирование человеческого капитала является важным элементом любой экономической стратегии. В этом параграфе мы рассмотрим различные модели его формирования и их влияние на экономику.

Процесс формирования человеческого капитала - это длительный и непрерывный процесс, который включает в себя приобретение и развитие знаний, навыков и опыта работника в процессе образования, тренингов, профессионального опыта и других форм обучения и практики. В результате формирования у работника появляются новые компетенции и навыки, что позволяет ему работать более эффективно в своей профессии.

Рисунок 3 - Процесс формирования человеческого капитала

В настоящее время в экономической науке существуют различные модели формирования человеческого капитала, которые помогают лучше понимать процесс его возникновения и значение для экономического развития. Рассмотрим три основные модели: модель «Черного ящика», модель состава и модель структуры. Каждая из этих моделей представляет собой уникальный подход к изучению процесса формирования человеческого капитала и помогает выявить основные факторы, влияющие на его развитие.

1. Модель «Черного ящика» предполагает, что человеческий капитал формируется под воздействием внешних факторов, а сам процесс его формирования непрозрачен и не может быть наблюдаемым напрямую. Согласно этой модели, мы можем наблюдать только входные и выходные данные в процессе образования человеческого капитала, тогда как между этими данными скрыт сам процесс формирования.

Рисунок 4 – Модель «черного ящика»

Входными данными являются такие факторы, как социальное окружение, образование, семейный бэкграунд, доступность и качество здравоохранения и т.д. Эти факторы влияют на формирование человеческого капитала через процесс обучения, обучение на рабочем месте, самообразование и т.д. Выходными данными являются, например, заработная плата, уровень образования, навыки и опыт работы и т.д. В основе модели «Черного ящика» лежит предположение, что внутренние механизмы формирования человеческого капитала неизвестны и не могут быть изучены.

2. Вторая модель - модель состава. Она уделяет внимание компонентам, из которых складывается человеческий капитал. Эта модель предполагает, что качество и количество капитала зависят от соотношения основных составляющих: знаний, умений и навыков, опыта работы и образования.

1. Гиматудинова, Р. Ф. Особенности и содержание управления человеческим капиталом, проблемы современных методик оценки человеческого капитала / Р. Ф. Гиматудинова // Финансовая экономика. - 2022. - № 4. - С. 196-198.
2. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2017. - № 4. - С. 13 - 25.
3. Кобзистая Ю.Г. Исследование методов оценки величины человеческого капитала // Фундаментальные исследования. - 2016. - № 5. - С. 148-155.
4. Кунц, Г., О'Доннел, С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций [Текст] / пер. с англ.; общ. ред. акад. Д. М. Гвишиани. - М., 1981
5. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. Серия «Высшее образование». - М. - Московский экономический институт. Ростов - на Дону: Издательство Феникс, - 2018. - 448 с.
6. Паспорт национального проекта "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (Протокол от 24 декабря 2018 г. №16)) // [Электронный ресурс]. - URL:<https://base.garant.ru/72185938/>
7. Редько Л.Л. Воспроизводство человеческого капитала: философско-экономический анализ: Монография //Изд-во СГПИ, 2015. - 180 с.
8. Сорокина, О. В. Человеческий капитал как определяющий фактор экономического роста России в современных условиях / О. В. Сорокина, Ю. В. Богданов // Kant. - 2020. - № 1(34). - С. 93-98.
9. Семенова, В. В. Развитие человеческого капитала: влияние образования и знаний на структуру человеческого капитала / В. В. Семенова, С. А. Калитко, Л. Д. Гурцкой // Институциональная трансформация социально-экономической системы России. - ФГБУ "РЭА" Минэнерго России, 2020. - С. 363-368.
10. Токарева В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России). - Мичуринск-Наукоград РФ : Изд-во Мичурин. гос. аграр. ун-та, 2017. - 186 с.
11. Филатова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Филатова. - Москва, 2018. - 26 с.
12. Цатурян, Л. Э. Человеческий капитал, теории и методы: значение системы здравоохранения в формировании человеческого капитала региона / Л. Э. Цатурян, Л. К. Чеснюкова // Вестник УГМУ. - 2022. - № 2(57). - С. 86-98.
13. Шобанов А.В. Управление человеческим капиталом: теория и практика / А.В. Шобанов, О.Н. Покусаев // Этап: экономическая теория, анализ, практика. - 2017. - № 2. - С. 110-123.
14. Ashraf Q., Weil D.N., Wilde J. The effect of fertility reduction on economic growth // Population and Development Review. 2013. Vol. 39. No. 1. P. 97-130. [Электронный ресурс]. - URL:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4267474/>
15. Barro R.J. Human capital and growth // American Economic Review. 2001. Vol. 91. No. 2. P. 12-17. [Электронный ресурс]. - URL: <https://translate.google.com/translate?hl=ru&sl=en&u=https://www.jstor.org/stable/2677725&prev=search>
16. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. - Chicago, 1964; Заде, Ф. Жизнь и путешествия с отцом нечеткой логики от Фей Заде [Текст] / Фей Заде. - Баку, 2001.
17. Becker, Gary S. Human Capital. - N.Y. : Columbia University Press, 1964.
18. Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education: A Global Update // World Development. 1994. Vol. 22. No. 9. P. 1325-1343.
19. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. - N.Y., 1968. - Vol. 6.
20. Shultz, T. Investment in Human Capital. - N.Y.; London, 1971. - P. 26-28; Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. - N.Y., 1968. - Vol. 6.
21. Williamson, O. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. - N.Y., 1985; Портер, М. Конкуренция [Текст] / Портер Майкл. - М. : Вильямс, 2003; Портер, М. Конкурентная стратегия [Текст] / Портер Майкл. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2006.
22. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/>

23. Официальный сайт Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.un.org/ru/>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/354993>