

the other hand, the demonstration effect of the neighboring countries might trigger off the process of cooperation.

The process might start from holding meetings and discussions about the need of cooperation. This is the first step but it helps to develop positive attitude towards and clear understanding of the need to cooperate. That is where trust building starts to shape up.

The apparent primitiveness of the first-step measures shall not be underestimated. As long as companies do not share a sense of community, as long as they view each other as competitors only, any potential for co-operation and cluster formation can be ruled out. A critical role here, however, can be played by national mentality. Studies show, that some countries had tough time addressing the problem.

Alternatively, once a cooperation initiative transforms into at least a loose cluster, a snow-ball effect might incur. Clusters reinforce cooperative linkages among its (previously wary) members. As a result of the process a spill-off effect of trust building among national agents might take place. The step is still to be reached by Belarusian companies and Belarusian society.

Literature:

1. Porter, M.E. On competition / M.E. Porter. – Harvard Business Review, 2008. – 576 p.

2. Raiser, M. Trust in transition: cross-country and firm evidence / M. Raiser, A. Rousso, F. Stevens // EBRD Working paper. – 2003. – No.82. – 21 p.

М.А. Волчецкая

*УО «Белорусский государственный технологический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Человеческий капитал занимает важное место в развитии экономики стран и всецелом развитии общества. Причиной тому является то, что возможности эксплуатации всех ресурсов не бесконечны. Единственный ресурс, возможности разумного использования которого практически безграничны, – производительные способности людей, реализующиеся в современных условиях в форме человеческого капитала, значительная часть которого «изношена», от-

сутствуют источники и резервы его замены и накопления. В этой ситуации человеческий капитал расценивается как наиболее ценный производительный ресурс по сравнению с капиталом материальным.

Развитие теории человеческого капитала привело к тому, что основным источником доходов сегодня являются способности людей. Высокая квалификация работника ценится на успешных фирмах и предприятиях. Значительные капиталовложения и инвестиции сегодня идут на среднее и высшее образование населения, так как необходимы высококвалифицированные кадры на предприятиях. Благодаря теории человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения, например, капиталоемкое совершенствование организации использования разных устаревших технологий [1].

Появление теории человеческого капитала связано с научными трудами Вильяма Пэтти, Адама Смита, Альфреда Маршалла. Теоретические основы были сформулированы американским экономистом Теодором Шульцем. Т. Шульц одним из первых ввел понятие человеческого капитала как производительного фактора и сделал многое для понимания роли человеческого капитала как главного двигателя и фундамента индустриальной и постиндустриальной экономик. Базовая же теоретическая модель была разработана Гэри Беккером. Беккер первым осуществил статистически объективный подсчет экономической эффективности процесса образования, определив отдачу от вложений в обучение как отношение доходов к расходам. По оценке Г. Беккера, эффективность составляет 12 – 14% годовой прибыли [2].

Получение образования и начало трудовой деятельности является начальным этапом формирования индивидуального человеческого капитала. Следующий этап является более длительным. Он основан на приобретении профессиональной квалификации и жизненного опыта. Человеческий капитал представляет собой неимущественные блага длительного пользования, которые накапливаются и реализуются в результате производственной деятельности людей во времени. Наиболее важной чертой капитала является то, что он сам является продуктом производства. Человеческий капитал как продукт производства представляет собой накопленные в процессе

обучения и трудовой деятельности знания, умения и навыки. Человеческий капитал, как и любой другой, способен накапливаться. Накопление человеческого капитала начинается с дошкольного образования и продолжается в течение всей общественной деятельности.

Человеческий капитал является главной производительной силой, человек должен быть вооружен средствами производства и знаниями, то есть быть достаточно образованным. В настоящее время все большую ценность приобретает интеллектуальный труд, генерирующий знания. Именно поэтому в современной экономике человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста.

Наращивание интеллектуальных преимуществ является залогом достижения успеха. Эффективность развития предприятия и экономики государств в целом в огромной степени зависит от того, сколько средств и в какой момент времени они направляются на развитие человеческого капитала. Данный вид вложений приносит значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономико-социальный эффект, поэтому является наиболее выгодным с точек зрения человека, предприятия и всего общества в целом. По данным сайта auditfin.com в развитых странах 60% прироста национального дохода обусловлены приростом знаний и образованности общества [3, 4].

Теория человеческого капитала приобрела значительное общественное распространение и признание в мировой научной мысли. Постоянно проводятся научные исследования, выходит множество научных публикаций по данной тематике. Однако, вопросы, связанные с исследованием проблем формирования, сохранения и повышения эффективности использования человеческого капитала Беларуси, являются одними из самых неисследованных в общей структуре экономической науки.

Литература:

1. Волгин, Н.А. Опыт развития человеческого капитала / Н.А. Волгин. – Москва, 2006. – 504 с.
2. Воловская, А.М. Экономика и социология труда / А.М. Воловская. – Москва, 2005. – 355 с.

3. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: СПбУЭФ, 2004. – 469 с.
4. Дайновский, А.Б. Экономика высшего образования / А.Б. Дайновский. – Москва, 2006. – 316 с.

Э.М. Гусейнова

*УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для поиска лучших управленческих решений в системе предпринимательства наряду с имитационными и экспертными моделями применяются оптимизационные модели. Процесс, при котором осуществляется выбор варианта, лучшего из всех возможных, называется процессом оптимизации, а сам такой выбор – условием оптимальности.

При моделировании предпринимательской деятельности свойство оптимизации особенно важно. Осуществляя процесс оптимизации предпринимательских решений, наиболее важно использовать верные, научно-обоснованные критерии. В более узком смысле критерием является не только признак, но и показатель, на базе которого осуществляется оценка и выбор варианта. Широко распространен термин “критерий оптимальности”. Критерием оптимальности является количественный показатель, имеющий предельную меру, и пригодный для сравнительной оценки различных вариантов.

В отношении общего подхода к построению критерия оптимальности мнения ведущих отечественных и зарубежных представителей научных школ отличаются редким единством. Их внимание сконцентрировано на показателе эффективности, выразителе интенсивного роста и развития любого объекта.

Эффективность – качественная категория. Связанная с интенсивностью развития предпринимательства – динамической качественной категорией, она отражает глубинные процессы совершенствования, происходящие во всех его элементах, и исключает механистические подходы. Для определения принципов и методов