

д-р МАРИЯ КИЧЕВА - КИРОВА

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ "НЕОФИТ РИЛСКИ", гр. БЛАГОЕВГРАД

СВОБОДНОТО ВРЕМЕ КАТО ФАКТОР ЗА ИНВЕСТИРАНЕ В ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ

USING THE LEISURE AS A FACTOR OF INVESTMENT FOR THE HUMAN CAPITAL

MARIA KICHEVA-KIROVA, Ph.D.

SOUTH-WESTERN UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI", BLAGOEVGRAD

Abstract: The meaning of the investments in the human capital is to prepare the individual for successful realization during his life cycle. The dynamic changes in the world economy constantly change the labour market and especially the labour market in the countries in transition. One of the most important aspects of the transition is the change in all fields of the national economy. The changes in the labour market are very difficult and all linked with this market with its structural changes in the human capital of the nation.

Key words: Human capital, investing process, leisure

Смисълът на инвестициите в човешки капитал е да се подготви индивида за успешна реализация в рамките на жизнения цикъл. Динамичните изменения в икономиката непрекъснато реструктурират трудовия пазар. В още по-висока степен това се отнася до икономиките в преход. Един от най-важните въпроси на прехода е реструктурирането на труда и свързаните с него структурни изменения в човешкия капитал на нацията.

В диалектиката на човешкия труд както е необходимо да се прави разлика между човешкия труд и производството, така и между работно и извънработно време. За разлика от работното време, чиято продължителност е обусловена от развитието на технологиите и характера на обществените отношения, извънработното време е онова време, което служи на работещите за задоволяване на множество техни извънработни, семейни и обществени задължения, докато свободното време, както го определя френския социолог Жофроа Дюмазие, е "дейност, освободена от трудови, семейни и обществени задължения, на която индивидът се отдава по своя воля, било заради почивка, развлечение или пък разширяване на своите знания, заради своето доброволно социално участие и

свободно развитие на своите креативни способности.

В съвременната социология се прави ясна разлика между извънработно и свободно време, както и по-нататъшна диференциация на свободното време на полусвободно и освободено време. Извънработното време не е свободно, тъй като в условията на стопанска и обществена изостаналост често рабещите използват извънработното време, за да участват в разни допълнителни дейности за зарабатване на странични доходи. По този начин се продължава трудовата им дейност, само че в сферата на "сивата икономика" и на т. нар. "черен пазар". Всяко свободно не е освободено време за автентична проява на вътрешните сили на човека. От тук, онази част от свободното време, която продължава да бъде под властта на човешките потребности, произтичащи от репресивната социална организация и култура на задълженията, следващи от това, социолозите наричат полусвободно време. В този смисъл немският автор Ерих Вебер, когато става въпрос за свободното време прави разлика между "негативните" и "позитивните" предписания на свободното време "свободно от" и "свободно за", т.е. свободно от задължителни дейности и свободно за дейности, които човек сам свободно избира обогатявайки обогатя-

вайки по определен начин своята личност. Един от начините за обогатяване на личността е инвестирането в човешки капитал.

Според Атанас Казаков човешкият капитал винаги е субстракт от знание, опит, информация и други присъщи елементи на човешката природа. Всичко свързано с акумулация на познанието, се осъществява на фона на жизнената дейност, която се вмести във времето. Самият жизнен цикъл издава обективирани характеристики на вложенията в човека, които са строго детерминирани. Човешкият капитал се олицетворява най-добре от отделния индивид. Той е главният обект на въздействие и ползите могат да се сведат до самия него, до собствения му статус, както и до мотивацията му да получи по-високо образование и квалификация.

Инвестирането в човешки капитал през свободното време носи ползи в личностен план, ползи за бизнеса и ползи за обществото. Тъй като индивидът се лишава от свободно време за пътешествия, развлечения и удоволствия за сметка на инвестиране в собствения си човешки капитал, то той предварително и преценил ползите от тази инвестиция в личностен план, които се свеждат до:

- индивидуални финансови ползи под формата на доходи;

- възлагане и изпълнение на по-отговорни задачи;

- нематериални алтернативни ползи – разширен избор за работа, кариера, свободно време, контакти, удовлетвореност в професионален и личностен аспект;

- очакване на по-висок социален статус на индивида;

- по-голяма конкурентноспособност на работната сила;

- доказана висока ефективност на индивидуалния труд;

- възможност за обитаване на по-здравословна среда;

- по-голяма сигурност и т.н.

Бизнесът инвестира в човешки капитал от икономическа рационалност, като очаква по-висока производителност – индивидуална и фирмена в резултат от по-високата квалификация, намаляване на текучеството чрез разумна политика на конкурентни заплати в резултат от инвестициите в човешки капитал, по-голяма конкурентноспособност на пазара и др.. Фирмените инвестиции в човека са неизбежни и все повече разширяващи се, защото имат висока възвръщаемост и осигуряват най-важния ресурс на всяка икономическа и социална организация – хората. Безспорно е, че решаващо за дейността на всяка организация е качеството на човешкия капитал, с който разполага. Част от проблемите, отнасящи се до просперитета ѝ се свеждат до натрупванията или до инвестиционните процеси като вложения в обучение на персонала.

Не е за пренебрегване въпросът, колко време е необходимо за съответния инвестиционен процес и кога трябва да се реализира той спрямо критерия жизнен цикъл на индивида. Технологичното време, необходимо за инвестиционния процес, се отнася до продължителността на съответното обучение, обвързано и с възрастовите особености на индивида, с началото и края на трудовата кариера, с квалификацията и преквалификацията, както и с концепцията за перманентното обучение.

Ползите за обществото са свързани с по-богатия статус на обществената среда и с възможностите ѝ да решава по друг начин икономическите и социалните проблеми.

Частните, обществените и фирмените инвестиции формират цялостния инвестиционен процес в човека. Всеки от тези субекти инвестира с цел да подобри своя статус на съответния сегмент на пазара и в тази разногласност много неща зависят от финансовите възможности, мотивацията и целите, традицията, но и от предприемаческите усилия на всеки субект по отделно. В действителност субе-

ктите могат да бъдат много повече или най-малкото със смесена природа, което най-често срещания вариант.

Жизненият цикъл обикновено започва със семейните инвестиции, по-късно се намесва държавата при масовото формално образование или институции от публичен характер и едва по-късно към този процес се включват и усилията на фирмите от бизнеса. За всички тези етапи са характерни и самоинвестициите, тъй като образованието е и самообразование.

Дълбокият смисъл на инвестициите в човешки капитал е да подготвят индивида за успешна реализация в рамките на жизнения цикъл и да се възвърнат в трудовата кариера.

Първоначално инвестиционният процес в човека предхожда другите дейности. По-късно обаче с акумулирането на знание и с възрастта неизбежно настъпва времето, когато двата процеса трябва да бъдат съчетавани. Това са времето за акумулиране на знание и опит и времето за платена работа.

Днешните общества са динамични и предполагат бързи структурни промени и маневреност на икономиката. Това обуславя необходимостта от маневреност при задаването на параметрите на действащия човешки капитал. Ако инвестиционният процес има съответната практическа насоченост, той ще бъде съобразен с повелите на времето и ще създаде материал с качества, имащи практическо приложение за съответните инвестиции. Необходимостта от непрекъсната адаптивност на човешкия капитал спрямо състоянието на физическия поставя и проблема за самообучаващия се индивид. Той трябва да се научи сам да се учи. Самообучението като задача на бъдещето е израз на самоинвестиране и се осъществява през целия живот.

Масовото формално образование трябва благоприятно да се съчетава с началото на трудовата кариера, като е

необходима своеобразна мяра. Това е необходимо защото прекомерното учене чрез организираните форми, без да се изпълнява платена работа, може да скъси периода на трудова реализация, или обратно – недостатъчната подготвеност, може да оцети индивида за цял живот чрез снижаване на параметрите на трудова реализация. Мярата се отнася както до продължителността на периода на обучение, така и до последователно дозираните усилия на непрекъснато повишаване на квалификацията и производствения опит твърди А. Казаков.

Неслучайно още от древността е известно, че образованието е преди всичко самообразование, защото този процес продължава под други форми, организирано или чрез индивидуални усилия, предизвикани от житейската практика. В настоящия момент, а и в бъдеще все повече ще доминира системата на перманентното обучение с навлизането на обществото в новата информационна ера.

Обучението на човешките ресурси в организациите като перманентен процес е предизвикано от обективни изменения, явяващи се външни спрямо човека, но и предизвикани от него. Човекът създава сам тези изменения, започвайки промяната от себе си. Обучението по време на трудовата кариера обикновено е продукт и на индивидуални усилия. Тогава се реализира процес на самообучение, което е по-масово в практиката. Една част от работещите, особено тези, които имат по-висок образователен статус, упражняват и по-творчески дейности, което означава, че те в много по-висока степен са в състояние сами да организират собствени инвестиции. В най-висока степен това се отнася за свободните професии, както и за онези, които изискват по-високи вложения на интелектуален труд. На практика се оказва, че повечето професии са именно такива и за да се поддържа професионално равнище, е нужен режим на перманентно обучение както за юриста, така и за лекаря, учителя, компютърния специалист, счетоводителя,

управленеца на различни равнища и пр. Тях ги обединява вечното осъвременяване на информацията в съответната професионална област. Информационната лавина е огромна и бързо може да остави извън конкуренцията, в съответната професионална област всеки, който не се съобразява с нея. При всички случаи процесът на инвестиции не секва, поради естеството на упражняваните дейности. Причината за това е амортизацията на знанието, както и на самия човешки капитал. Знанието остарява непрекъснато, като критичната точка на необходимостта за възприемането на нов информационен багаж настъпва на всеки 4-5 години.

При частните инвестиции в човешки капитал ефектът или резултатът от тях обикновено се свързва с по-високото и очаквано бъдещо равнище на дохода, с очаквания статус на подрастващите в обществената йерархия, с принадлежността към някоя престижна социална група и други ценностни фактори. Трябва да се отбележи обаче, че човешката природа е по-сложна от чисто икономическото измерение на човешкото битие, така че,

отчитането на мотивацията за инвестиции трябва да се разглежда и от социална гледна точка при отчитане на редица фактори, които имат отношение и към оформянето на съответната ценностна система.

Развитието на този процес при съвременните условия се свързва с по-богатите възможности за избор на инвестиционни инициативи в личностен план, както и с рязкото разрастване на индустрията в тази област. Тези процеси протичат на фона на пазарната свобода която позволява да се осъществява избор, макар, че той е икономически детерминиран. Във връзка с изложеното бе направено изследване чрез анкетно проучване относно инвестиционните инициативи в личностен план на територията на община Самоков, в град Самоков и 5 села. Анкетирани са хора от различни възрасти обхванати в четири възрастови групи от 25 до 55 години, с различна образователна степен и различни професии. Като резултат от направения анализ на изследването се установи следното (вж Таблица 1 и Таблица 2):

Таблица 1

Необходимост от инвестиране в човешки капитал през свободното време

<i>Възраст</i>		<i>Инвестираме в човешки капитал</i>		<i>Не инвестираме</i>
Възрастов период	От – до	чрез самообразование	чрез различни орг-ни форми	
25 - 34 години		20%	20%	60%
35 - 44 години		15%	20%	65%
45 - 54 години		10%	5%	85%
55 - 55 години		5%	3%	92%

Таблица 2

Предпочитания за инвестиране чрез самообразование и чрез различни организационни форми

Възраст	Инвестираме чрез самообразование	Инвестираме чрез самообразование	Инвестираме чрез различни орг-ни форми жени	Инвестираме чрез различни орг-ни форми мъже
	жени	мъже		
25 – 34 год	8%	12%	13%	7%
35 – 44 год	6%	9%	14%	6%
45 – 54 год	3%	7%	3%	2%
55 – 65 год.	2%	3%	2%	1%

Забележка: Анкетираният мъже и жени за всеки възрастов период са 100%.

От направените анализи на проучването се констатира, че мъжете предпочитат самообразование, докато жените имат предпочитание към колективните организационни форми на обучение.

С увеличаване на възрастта при жените и мъжете се наблюдава намаляване на инвестирането в човешки капитал.

Таблица 3

Готовност за използване на част от свободното време за самоинвестиране в човешки капитал в зависимост от завършената образователна степен и реализиране на трудова функция

Готовност за използване на част от свободното време за самоинвестиране в човешки капитал	Завършена степен на образование	В момента на анкетиране реализират трудова функция
41%	Висше образование	Да -
24%	Висше образование	- Не
19%	Средно образование	Да -
14%	Средно образование	- Не
2%	Основно образование	Да -
0%	Основно образование	Не

Данните от таблица № 3 показват, че готови да използват част от свободното си време за инвестиране в човешки капитал са хората, които имат завършена различна степен на висше образование и тези, които в момента на анкетирането реализират трудова функция. За тези, които не работят процентът на готовност за инвестиране е по-нисък.

ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ

В резултат от анкетното проучване освен изводите направени в резултат от посочените данни в таблиците могат да бъдат направени и следните обобщения:

- жените използват по-пълноценно свободното си време за инвестиране в човешки капитал, отколкото мъжете;

- инвестиращите в човешки капитал чрез самообразование, отделят дневно средно около 1 час, 6 дни от седмицата;
- живеещите на село мъже и жени, независимо от възрастта инвестират по-малко в човешки капитал, в сравнение с живеещите в града.

Един от най-важните аспекти на икономиките в преход е реструктурирането на трудовия пазар, а най-трудният за осъществяване в тази област е реструктурирането на труда и свързаните с него структурни изменения на човешкия капитал на нацията. Осъществяване на преквалификация или реструктуриране на заетостта е сложен и труден процес, най-вече, защото е свързан с живи хора, като материален носител на човешкия капитал.

Разработката е представена на Научна конференция на Стопанския факултет при ЮЗУ „Н. Рилски” „Икономика на свободното време”, проведена на 17-19 ноември 2005 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Казаков, А., Човешки капитал, УИ “Стопанство”, 2001, С.
2. Маркович, Д., Sociologia rada, Просвета, 2001, Ниш.