

ՄԱՐԴԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԱԿՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ

Գ. Ա. ՂԱՐԻՔՅԱՆ, Կ. Ռ. ՍՎԵՏԻՍՅԱՆ

Մինչև 1960-ական թթ. աշխատուժի ձևավորման գործընթացներին վերաբերող հիմնախնդիրները գտնվում էին արևմտյան տնտեսագետների գիտական հետաքրքրությունների շրջանակներում: Այդ ժամանակաշրջանում գերակշռում էր այն տեսակետը, որ աշխատաշուկայում կա աշխատողների անսպառ առաջարկ. տնտեսության հատվածներից որևիցե մեկում աշխատանքային ռեսուրսների պակասորդի դեպքում բավական է այդ հատվածում բարձրացնել աշխատավարձի դրույքները, և կապահովվի աշխատուժի ներհոսք այլ հատվածներից, և ձեռքի տակ կլինի ցանկացած որակավորման կադրերի պահանջվող քանակությունը: Այսինքն՝ գիտնականների ուշադրության կենտրոնում գտնվում էին տրված աշխատուժի ոչ թե ձևավորման, այլ օգտագործման հարցերը:

Սակայն գիտատեխնիկական հեղափոխության պայմաններում աշխատանքի վարձատրման փոփոխությունները բավարար չէին ապահովելու համար բարձր որակավորված կադրերի այնպիսի առաջարկ, որը կկարողանար բավարարել նրանց նկատմամբ արագ աճող պահանջարկը: Անհրաժեշտ էր լուծել բազմաթիվ խնդիրներ՝ կապված որակապես նոր աշխատուժի ստեղծման հետ: Ժամանակակից տնտեսության կառուցվածքային և որակական փոփոխությունները դարձան այն օբյեկտիվ հիմքը, որի վրա զարգացավ «մարդկային կապիտալի» հայեցակարգը: Իսկ որա ստեղծման անմիջական ելակետ են տնտեսական աճի խնդիրներին վերաբերող աշխատանքները, որոնցում բացահայտվեց ռեսուրսների որակի բարելավման հսկայական դերը տնտեսական աճի գործընթացում: Գ. Բեքքերը այդ կապակցությամբ գրում է, որ մարդկային կապիտալի հայեցակարգի առաջացման գլխավոր դրոշիչ գործոնը այն բանի գիտակցումն էր, որ երկրների մեծամասնությունում ֆիզիկական կապիտալի աճը բացատրում է եկամուտների աճի միայն աննշան մասը: Ավելի բավարար բացատրությունների փնտրտուքը հանգեցրեց ֆիզիկական կապիտալի ավելի կատարյալ չափիչների մշակմանը և հետաքրքրություն առաջացրեց այնպիսի երևույթների նկատմամբ, ինչպիսիք են տեխնոլոգիական առաջընթացը և մարդկային կապիտալը՝ Արտադրության գործոններից մեկի՝ աշխատանքի որակի տարբերակման վերաբերյալ հարցադրումից բխեց այդ գործոնի ներքին անհամասեռության պատճառների վերլուծությունը, տնտեսագետների ուշադրությունը դարձրեց այնպիսի երևույթների վրա, ինչպիսիք են կրթությունը և արտադրական փորձի կուտակումը, որոնք ուսումնասիրության օբյեկտներ դարձան «մարդկային կապիտալի» հայեցակարգում: Սակայն սա ամենևին էլ չի նշանակում, որ մարդկային կապիտալի գաղափարը նորություն է: Դեռ ավելի քան 200 տարի առաջ Ադամ Սմիթը առաջադրել է այն գաղափարը, որ ազգի հարստության գլխավոր մասը գտնվում է հենց մարդկանց մեջ: Իսկ Ալֆրեդ Մարշալը, պաշտպանելով նույն տեսակետը, պարզ ու որոշակի գրում է. «Բոլոր կապիտալներից ամենաարժեքավորը այն է, որը ներդրվում է մարդկանց մեջ»:

¹ Str'u G. S. Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, N.Y., 1975, էջ 1:

Մարդկային կապիտալի ժամանակակից տեսության ձևավորումը սկիզբ է առնում XX դարի 50-ականների վերջից 60-ականների սկզբից: Այս տեսության հիմնադիրն է հայտնի ամերիկյան տնտեսագետ, «Հիկագոյի դպրոցի» ներկայացուցիչ Թեոդոր Շուլցը: Հետևելով նրան՝ Գերրի Բեքքերը զարգացնում է այդ տեսությունը և գրում է «Մարդկային կապիտալ» գիրքը (1964 թ.), որը համարվում է մարդկային կապիտալի տեսության դասական աշխատություն: Հետագայում երկուսն էլ այդ տեսության ստեղծման համար արժանացել են Նոբելյան մրցանակի: Շուլցը՝ 1979 թ.-ին, Բեքքերը՝ 1992 թ.-ին:

Ընդհանուր առմամբ մարդկային կապիտալի հայեցակարգը մշակվել է նեոդասական ուղղության շրջանակներում, չնայած որու տնտեսագետ Վ. Ս. Գոլյոն մարդկային կապիտալի հայեցակարգը բնորոշում է որպես նեոքեյնսյան: Նրա կարծիքով մարդկային կապիտալի տեսության կողմնակիցները ելնում են «ներդրումների ամենակարողության» քեյնսյան պոստուլատից²: Սակայն մի՞թե ներդրումների դերի շեշտադրումը կարող է հիմք հանդիսանալ այս կամ այն տնտեսագիտական դոկտրինը քեյնսականներին վերագրելու համար: Ամեն դեպքում, արևմտյան տնտեսագետները, այդ թվում նաև քեյնսականները, մարդկային կապիտալի հայեցակարգը վերագրում են նեոդասական ուղղությանը: Նրանց կարծիքով, աշխատաշուկայի նեոդասական տեսությունն ընդգրկում է. 1) աշխատանքի պահանջարկի տեսությունը, որը ներառում է սահմանային արտադրողականության տեսությունը և դրա հետ կապված արտադրական ֆունկցիաների ապարատը, 2) աշխատանքի առաջարկի տեսությունը, որը ներառում է աշխատանքի և հանգստի միջև ընտրության մոդելը և մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումների մոդելները³: Նեոդասական ուղղության վերլուծական ապարատը օգտագործվեց այն սոցիալական ինստիտուտների (կրթություն, առողջապահություն և այլն) հետազոտության համար, որոնք մինչ այդ գտնվում էին տնտեսագիտական վերլուծությունից դուրս: «Հիկագոյի դպրոցի» կենտրոնական մեթոդաբանական հիմնադրույթը՝ բացատրել տնտեսական գործընթացները անհատների վարքագծի մաքսիմալացման սկզբունքով, տեղափոխվեց մարդու արտաշուկայական գործունեության ամենատարբեր ոլորտներ: Ընդ որում, շեշտը դրվում էր քանակական վերլուծության վրա, մինչդեռ այն գործոնները, որոնք դժվարությամբ էին ենթարկվում քանակական արտահայտման, հետին պլան էին մղվում: Մարդկային կապիտալի կատեգորիայի հետազոտությունը թույլ տվեց տնտեսագետներին ներթափանցել վերլուծության այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսիք են աճի, եկամուտների բաշխման, բարեկեցության, արտաքին առևտրի, միգրացիայի, ընտանիքի պլանավորման տեսությունները և այլն: Ուշադրությունը սոցիալական երևույթների նկատմամբ իրար է մոտեցնում մարդկային կապիտալի տեսաբաններին և ինստիտուցիոնալիստներին: Սակայն եթե վերջիններս տնտեսական գործընթացների բացատրության համար առաջ են մղում սոցիալական գործոնները, ապա առաջինները, ընդհակառակը, տնտեսագիտական և էկոնոմետրիկական կատեգորիաներն ու դրանց վերլուծության գործիքները օգտագործում են հասարակական ինստիտուտների հետազոտության համար:

Քանի որ մինչև մարդկային կապիտալի տեսության ձևավորումը տնտեսագիտության մեջ աշխատուժ կատեգորիայի հիմնահարցերը հետև լուծվում էին ոչ համակարգված, այդ պատճառով ամբողջական երևույթի բազմակողմանի ուսումնասիրության համար անհրաժեշտ վերլուծական գործիքները բացակայում էին: Նման պայմաններում բնական էր դիմել տնտեսագիտության տեսության այն հատվածին, որտեղ վերլուծվում է ֆիզիկական կապիտալի ձևավորման

² St'u В. С. Гойло, *Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы*, М., 1975, էջ 117:

³ St'u Р. И. Капелюшников, *Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы*, М., 1981, էջ 15:

գործընթացը և կոնցեպտուալ ապարատի կարևոր տարրերը փոխանցել այնտեղից: Կապիտալի նշված երկու տեսակների առանձնահատկությունների և ընդհանրությունների մասին դրույթները կազմում են մարդկային կապիտալի տեսության միջուկը: Դա դրսևորվում է այդ տեսության կենտրոնական գաղափարում, որից էլ աճում է աճում հենց հայեցակարգը: Շուրջ հետևյալ կերպ է արտահայտվում. «Դա կապիտալի ձև է, քանի որ հանդիսանում է ապագա վաստակումների կամ ապագա բավարարվածությունների աղբյուր, կամ էլ՝ երկուսը միասին: Այն *մարդկային է*, քանի որ մարդու բաղկացուցիչ մասն է»⁴: Պետք է նշել, որ կան մարդկային կապիտալի բազմաթիվ սահմանումներ, սակայն դրանք միմյանց չեն բացառում, այլև, ընդհակառակը, լրացնում են: Այդ բոլոր սահմանումներն ընդհանրացնելով՝ մարդկային կապիտալը կարելի է հետևյալ կերպ սահմանել. մարդկային կապիտալը բաղկացած է ձեռքբերված գիտելիքներից, հմտություններից, շարժառիթներից ու ընդունակություններից, որոնցով օժտված են մարդկային էակները, և որոնք կարող են օգտագործվել որոշ ժամանակի ընթացքում ապրանքների և ծառայությունների արտադրության համար: Ավելի ժամանակակից տնտեսագետները ավելացնում են նաև առողջությունը, արտադրական փորձը: Մեր կարծիքով, մարդկային կապիտալի ոչ պակաս կարևոր մի մաս է կազմում նաև մարդու, այսպես կոչված, ներքին էներգետիկան, որը շատ դեպքերում պայմանավորում է ոչ միայն հենց այդ մարդու տրամադրվածությունը աշխատանքին, այլ նաև «դրական լիցքեր» է հաղորդում շրջապատին: Այսպիսով, «մարդկային կապիտալ» ասելով հասկանում ենք մարդու առողջությունը, գիտելիքները, հմտությունը, ընդունակությունները, եռանդը և փորձը, որոնք նպաստում են մարդու արտադրողական ուժի աճին:

Աշխատողի արտադրողական որակը և բնութագրիչները համարվեցին կապիտալի հատուկ ձև այն բանի հիման վրա, որ դրանց զարգացումը պահանջում է ժամանակի և նյութական ռեսուրսների էական ծախսումներ, և որ դրանք ֆիզիկական կապիտալի նման իրենց տիրոջը ապահովում են ավելի բարձր դրամական եկամուտ: Այս առումով Բուռնը գրում է, որ այն գաղափարը, թե կապիտալը բաղկացած է միայն ֆիզիկական ակտիվներից, անկում է ապրել. դրա փոխարեն աստիճանաբար հաստատվել է այն տեսակետը, ըստ որի կապիտալ է *ցանկացած ակտիվ՝ ֆիզիկական կամ մարդկային*, որը կարող է առաջացնել ապագա եկամուտների հոսք⁵: Սակայն այս սահմանումները հաշվի չեն առնում որոշ կարևոր դրույթներ, որոնցից պետք է առանձնացնել հետևյալները.

1. գիտելիքների, հմտությունների, ընդունակությունների *կուտակված* պաշար,
2. գիտելիքների, հմտությունների և այլնի *նպատակահարմար* օգտագործում մարդու կողմից,

3. ստացվող *եկամուտների աճ*⁶ պայմանավորված գիտելիքների և այլնի նպատակահարմար օգտագործումով,

4. *ներդրումների հետագա իրականացում* մարդկային կապիտալի մեջ: Ինչպես տեսնում ենք, տվյալ տեսության սահմաններում նահանջ է կատարվում «աշխատանք» կատեգորիայից և անցում՝ «կապիտալ» կատեգորիային: «Զիկագոյի դպրոցը» դա բացատրում է այն բանով, որ մարդը տնօրինում է մի գործոն, որը արտադրության միջոցների նկատմամբ ենթակա դեր չի խաղում, այլ հենց ինքն է հանդիսանում յուրատեսակ «արտադրության միջոց»: Այդ պատճառով բազմաթիվ գուգահեռներ են անցկացվում մարդկային կապիտալի և ֆիզիկական կապիտալի միջև, որոնք առավել վառ են արտահայտվում դրանց բախկացուցիչ մասերի համեմատության ժամանակ:

⁴ Տե՛ս T. W. Schultz, Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities, N.Y., 1975, էջ 5:

⁵ Տե՛ս H. R. Bowen, et al. Investment in Learning, San Francisco, 1978, էջ 362:

Մարդկային կապիտալի շահութաբերությունը որոշելու համար նրանից ստացվող եկամուտները հարաբերում են դրա արժեքին: Այդ ցուցանիշը հայտնի է հատույցի նորմա անվանումով: Ենդոասականների կարծիքով, հատույցի նորման կատարում է նույն ֆունկցիան, ինչ որ շահույթի նորման ֆիզիկական կապիտալի դեպքում. այն է՝ չափում է «մարդկային ներդրումների» արդյունավետության աստիճանը և կարգավորում է դրանց բաշխումը: Մարդու մեջ ներդրումների կարևորագույն ձևերն են համարվում կրթությունը, վարժեցումը արտադրությունում (on-the-job training), բուժապասարկումը, միգրացիան, զենքի և եկամուտների վերաբերյալ ինֆորմացիայի փնտրումը, ծնելիությունը և երեխաների խնամքը: Կրթությունը և վարժեցումը արտադրությունում բարձրացնում են մարդու գիտելիքների մակարդակը, այսինքն՝ մեծացնում են մարդկային կապիտալի ծավալը: Առողջապահությունը, կրճատելով հիվանդացությունը և մահացությունը, երկարաձգում է դրա *ծառայության ժամկետը*: Միգրացիան և ինֆորմացիայի փնտրումը օժանդակում են աշխատուժի տեղափոխմանը այն շրջաններ ու ոլորտներ, ուր աշխատանքը ավելի լավ է վարձատրվում, այսինքն՝ նպաստում են *ռեսուրսների արդյունավետ բաշխմանը*: Ծնելիությունը և երեխաների խնամքը իրենցից ներկայացնում են մարդկային կապիտալի *վերարտադրության* հիմնական ու ելակետային փուլը:

Սակայն առանձնացվում են նաև հատկություններ, որոնք տարբերում են մարդկային կապիտալը ֆիզիկականից.

1. Մարդկային կապիտալի փոքր լիկվիդայնություն, իսկ ավելի ճիշտ՝ գործյական լիկվիդայնություն,

2. Մարդկային կապիտալի ներդրումային շրջանի շատ ավելի երկար տևողություն. առանձին դեպքերում այն կարող է պահանջել 15-20 տարի, օրինակ՝ կրթությունը,

3. Նման ներդրումների հետզման երկար ժամկետ և ռիսկի բարձր աստիճան,

4. Մարդու և հասարակության կողմից մեծ ծախսերի անհրաժեշտություն:

Նման մոտեցումը էապես տարբերվում է մարքայան տեսակետից: Մարքային քննադատում էր այն տնտեսագետներին, որոնք աշխատուժը ինքնին վերցրած դիտում էին կապիտալ: Իր տեսակետը հիմնավորելու համար նա բերում էր երկու հիմնական փաստարկ.

1. Մարդը պետք է աշխատի, որպեսզի մեծ «կապիտալից» տոկոսներ ստանա (սովորական կապիտալի արժեքը աճում է առանց դրա սեփականատիրոջ աշխատանքի մասնակցության):

2. Աշխատուժը չունի կապիտալի արժեք (կրթության ձեռքբերման ծախսերը իրենցից ներկայացնում են աճող և ոչ թե ինքնաճող արժեք):

Փաստորեն, ըստ Մարքսի, աշխատուժը ապրանք է և ոչ կապիտալ: Արտադրության պրոցեսում այն անցնում է կապիտալի տիրոջը, իսկ բանվորին բերում է միայն աշխատավարձ:

Մարդկային կապիտալի ժամանակակից տեսաբանները որպես կապիտալ դիտարկում են ոչ թե մարդուն ընդհանրապես, այլ միայն նրա ձեռք բերած գիտելիքները և ընդունակությունները: Մ. Բլաուզը այլ առումով գրում է, որ իրենք այնքան հեռու չեն գնում, ինչքան Ռիկարդոն, որ պղնձն, թե աշխատող չորի համար սնունդը նույնն է, ինչ մեքենաների համար վառելիքը. մարդկային կապիտալը մարդկանց հմտությունների մեջ արված անցյալ ներդրումների արժեքն է և ոչ թե հենց մարդկանց արժեքը ինքնին⁴:

Մարդկային կապիտալի տեսության տարածումը, բնականաբար, հանգեցրեց արտադրական գործոնների ավանդական դասակարգման վերանայման: Ինչպես գրում է Չվեդացի տնտեսագետ Ա. Լիմդեկը, արտադրության «դասական»

⁴ St' u M. Blaug, An Introduction to the Economics of Education, London, 1970, էջ 19:

երկու գործոնը՝ կապիտալը և աշխատանքը, ըստ երևույթին, կարող են ենթաբա-
ժանվել հետևյալ կերպ. կապիտալը բաժանվում է բնական ռեսուրսների, վերար-
տադրվող նյութաիրային ակտիվների և ֆինանսական ակտիվների, իսկ աշխա-
տանքը՝ զուտ համասեռ աշխատանքի, մարդկային կապիտալի և բնական ընդու-
նակությունների⁷: Արտադրական գործոնների այդ ստորաբաժանումը Լիդերբեկը
ցուցադրում է հետևյալ աղյուսակով.

Գործոններ	Եկամուտներ				
Բնական ռեսուրսներ	ավանդական ռենտա	}	կապիտալ իմաստով	}	
Վերարտադրվող նյութաիրային ակտիվներ	շահույթ				ընդունված
Ֆինանսական ակտիվներ	տոկոս				
Մարդկային կապիտալ	եկամուտ մարդկային կապիտալից	}	աշխատանք ընդունված իմաստով	}	
Բնական ընդունակություններ	ռենտա բնական ընդունակություններից				աշխատանք ընդունված իմաստով
Զուտ աշխատանք	զուտ աշխատավարձ				

Այսպիսով, կարելի է ասել, որ «կապիտալ» հասկացության սահմանները վե-
րացան և անհասկանալի դարձավ, թե ինչ է զուտ աշխատանքը, քանի որ աշխա-
տանքը արդյունք է կամ բնական ընդունակությունների, կամ ձեռքբերված հմտու-
թյունների, կամ երկուսը միասին:

Ռևոլյուցիոն տնտեսագետները՝ մարդկային կապիտալի հայեցակարգի քննա-
դատները, հետևյալ կերպ են մեկնաբանում այդ գործընթացը. Անտոնիոնի
երկար ժամանակ աշխատանքը մեկնաբանում էին որպես սպարանք: Նրանք ներ-
ուծում էին աշխատանքը և աշխատողին իրենց վերլուծական կառուցվածքի մեջ՝
ընդունելով, որ աշխատանքի փոխանակումը աշխատավարձով համազոր է մյուս
բոլոր տեսակի փոխանակումներին... Բայց երեխաների դաստիարակմանը, կրթու-
թյանը, առողջապահությանն ու արտադրությունում վարժեցմանը ուղղվող ռե-
սուրսների ծավալի աստիճանական աճին զուգընթաց՝ անցումը աշխատողի՝ իբրև
կապիտալ բարիքի մեկնաբանմանը, թվում էր անխուսափելի: Մարդկային կապի-
տալի հայեցակարգը թույլ տվեց Անտոնիոնի և Անդրեասի անդրադառնալ այն հիմնա-
րար պատկերացումներին, որոնք դուրս էին մնացել վաղ շրջանի Անտոնիոնի
և Անդրեասի ուշադրությունից: Նախ և առաջ մարդկային կապիտալի հայեցակարգը վե-
րադարձավ աշխատանքի՝ իբրև արտադրված արտադրության միջոցի՝ Ռիկարդո-
յի ու Մարքսի մեկնաբանմանը... Երկրորդ՝ այն հերքեց պարզեցված ենթադրու-
թյունը աշխատանքի համասեռության վերաբերյալ և ուշադրությունը կենտրոնաց-
րեց աշխատուժի բազմաորակության վրա: Երրորդ՝ այդ հայեցակարգը տնտեսա-
գիտական վերլուծության առարկա դարձրեց այն հիմնական սոցիալական ինս-
տիտուտները, ինչպիսիք են կրթությունը և ընտանիքը, որոնք նախօրոք վերաբե-
րում էին զուտ մշակութային ոլորտին: Սակայն այդ հաջողությունը ձեռք բերվեց
թանկ գնով. «աշխատանքը»՝ որպես հիմնարար բացատրող կատեգորիա, անհե-
տացավ և կլանվեց «կապիտալ» հասկացությամբ, որը, իր հերթին, չընդլայնվեց՝
աշխատանքի յուրահատկությունը հաշվի առնելու համար: Առաջանում է անհան-
գիստ մի զգացում. վիրահատությունը հաջող էր, բայց հիվանդը անհետացել է⁸:

⁷ Տե՛ս Ք. Ի. Капелюшников, *Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы*, М., 1981, էջ 26:

⁸ Տե՛ս Ս. Boweles, H. Gintis, *The problem with human capital theory: a marxian critique*, «The American Economic Review», 1975, vol. 65, № 2, էջ 74:

1970-ական թթ.-ին մարդկային կապիտալի տեսությունը քննադատվեց այսպես կոչված ֆիլտրի տեսության կամ «կրեդենցիալիզմի» կողմից (դրա հեղինակներն են այնպիսի հայտնի տնտեսագետներ և սոցիոլոգներ, ինչպիսիք են Ա. Բերգը, Մ. Սպենսը, Ջ. Շտիգլիցը, Պ. Վիլսը, Կ. Էրոուն): Ըստ այս տեսության՝ կրթությունը մի մեխանիզմ է, որը դասակարգում է մարդկանց ըստ իրենց ընդունակությունների մակարդակի: Աշխատողների ավելի կամ պակաս բարձր արտադրողականությունը կապված է լինում ոչ թե ստացած կրթության, այլ նրանց անձնական ընդունակությունների հետ, որոնք անկախ են կրթությունից և ուղղակի բացահայտվում են դրա միջոցով: Ֆիրմաները աշխատողների ընդունակությունների մասին ինֆորմացիան ստանում են անվճար, և այն օգնում է ընտրել աշխատատեղերի համար առավել հեռանկարային թեկնածուներին: Ֆիլտրի տեսությունը կասկածի չի ենթարկում առանձին մարդու համար դիպլոմի առկայության շահավետությունը, սակայն չի արդարացնում այնպիսի թանկարժեք ազդանշանային համակարգ պահելը, ինչպիսին է կրթական համակարգը, քանի որ գործարար հատկությունները ստուգելու համար կան ավելի պարզ ու էժան մեթոդներ: Ֆիլտրի տեսության փաստարկները, ինչպես ցույց տվեցին դրա քննադատները, այդքան էլ համոզիչ չեն: Նույնիսկ որպես ընտրության միջոց՝ կրթությունը կարող է նպաստել արդյունավետության բարձրացմանը՝ օգնելով ապագա աշխատողներին, որոնք չունենին անհրաժեշտ ինֆորմացիա սեփական կարողությունների մասին, ճանաչել իրենց ավելի լավ և տնտեսական համակարգում գրավել համապատասխան դիրքեր: Բացի այդ՝ շուկայական տնտեսության պայմաններում ֆիրմաների մեծամասնությունը անվերապահորեն չի վրստահում կրթության մասին վկայականներին, այլ բավականին մեծ միջոցներ է ծախսում թեկնածուներին տեսավորելու համար: Այս ամենին կարելի է ավելացնել նաև, որ երկրի տնտեսական զարգացումը անմիջականորեն կապված է բարձր ինտելեկտուալ պոտենցիալ ունեցող աշխատուժից, որը դժվար է պատկերացնել առանց հզոր կրթական համալիրի գոյության: Կրթությունը չի կարող ավելցուկային լինել նաև մարդու հոգևոր զարգացման պահանջների տեսանկյունից: Այնուհանդերձ, ֆիլտրի տեսությունը ստիպեց ավելի զգույշ վերաբերվել մարդկային կապիտալի տեսության կողմից մշակված եզրակացություններին ու խորհուրդներին:

Մարդկային կապիտալի տեսության ինչպես կողմնակիցների, այնպես էլ քննադատների դրույթները զարգացնում և կատարելագործում են այս տեսությունը: Վերջին տարիներին հետաքրքրությունը դեպի մարդկային կապիտալի տեսությունը կտրուկ աճել է, ինչը կարելի է նկատել ինֆորմացիոն հասարակությանը և առհասարակ մարդուն նվիրված աշխատությունների աճից⁹:

Г. А. ГАРИБЯН, К. Р. АВЕТИСЯН - Формирование и развитие теории человеческого капитала. - В данной статье рассматриваются некоторые аспекты теории человеческого капитала. В частности, приводятся причины возникновения данной теории, анализируются концепции различных экономических направлений относительно понятия человеческого капитала. В ходе анализа концепции человеческого капитала проводятся аналогии между человеческим и физическим капиталами. Авторы приходят к выводу, что, несмотря на критику теории человеческого капитала (теорию фильтра), она, пройдя путь от разбросанных по работам различных авторов случайных высказываний и формулировок до унифицированного, детально разработанного комплекса теоретических идей, будет и дальше способствовать проникновению ряда ее положений в сферы регулирования экономики.

⁹ St'u, օրինակ, R. Crawford, In the era of human capital, N.Y., 1991, W. Martin, The global informational society, Brookfield, 1995, P. Drucker, Post-capitalist society, N.Y., 1993, H. Schiller, The global informational highway, San-Francisco, 1995, И. В. Ильинский, Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве, СПб, 1996, А. И. Добрынин, Человеческий капитал в транзитивной экономике, СПб, 1999, С. А. Дятлов, Основы теории человеческого капитала, СПб, 2001: