

INVESTICIJOS Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ – ŽINIŲ VISUOMENĖS FUNKCIONAVIMO SĄLYGA

Lina Kušleikienė

Šiaulių kolegija
Aušros al. 40, Šiauliai

Jurgita Palumickaitė

Šiaulių universitetas
Vilniaus g. 88, Šiauliai

Anotacija

Straipsnyje siekiama aptarti investicijas į žmogiškąjį kapitalą teoriniu aspektu. Pateikiama žmogiškojo kapitalo koncepcijų interpretacija, analizuojami investicijų į žmogiškąjį kapitalą teoriniai aspektai, išryškintas investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumas kaip žinių visuomenės funkcionavimo sąlyga.

Raktiniai žodžiai: žmogiškasis kapitalas, žinių visuomenė, investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Ivadas

Pastaraisiais metais viena svarbiausių socialinių problemų Lietuvoje – ribotos gyventojų adaptacijos prie naujų rinkos sąlygų galimybės. Tai lemia socialinius – ekonominius regionų skirtumus, didėjančią pajamų diferenciaciją bei emigracijos srautus. Vertėtų pastebėti, kad žinių visuomenės kūrimas tampa svarbiausiu išsivysčiusių šalių ūkio raidą lemiančiu veiksmu. Tačiau Lietuvoje žmogaus, kaip aktyvios organizacijos, jėgos potencialas yra per mažai vertinamas, manant, kad tik materialiniai išteklių, naujausios informacinės technologijos gali lemti spartesnę organizacijos plėtrą. Žinių visuomenės amžiuje būtina nepervertinti technikos galimybių – jų tobulinimas yra tik žmogaus intelekto „produktas“. Todėl čia ypač svarbūs investicijos į žmogiškąjį kapitalą (Jarumbauskas, 1998). 2000 m. kovo mėn. vykusiame Lisabonos sumite Europos sąjunga iškelė ambicingus tikslus: „per artimiausią dešimtmetį Europa turi tapti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žiniomis paremta visuomene pasaulyje“. Tikslas iliustruoja dominuojantį požiūrį, kad gebėjimas įgyti ir panaudoti žinias, kitaip tariant žmogiškojo kapitalo kaupimas ir didinimas, privalo tapti esminiu konkurencinį pranašumą lemiančiu veiksmu (Building Knowledge Economy, 2002). Lietuvos konvergencija ES lėmė, kad nuo gamybos bei prekybos santykiais paremtos ekonomikos pereita prie žinių ekonomikos, informacinės sklaidos, rinkų aktyvinimo ir partneryste paremto klasterinės ekonomikos modelio. Todėl žiniomis pagrįsta ekonomika tampa Lietuvos prioritetiniu siekiu, o jos piliečiai – svarbiausiais sėkmingo verslo išteklių. Galima teigti, kad žmogiškasis veiksnys daro įtaką naujoms technologijoms, verslo modeliams, o idėjos ir naujovės garantuoja ekonominį augimą. Nuolat kintančioje visuomenėje dėl spartėjančios mokslo ir technikos pažangos darbuotojų kvalifikacijai keliami vis didesni reikalavimai, todėl neišvengiamai reikšmingesnis ir tampa žmonių siekis investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Dėl to didėja nuolatinio mokymosi reikšmė. Akivaizdu, jog žinių visuomenė privalo pasižymėti lankstumu ir mokymusi paremta gamyba, žmogiškojo kapitalo paklausa bei inovacijų, integracijos, naujų verslų kūrimo, rizika grindžiamų strategijų, nuolatinio mokymosi, bendradarbiavimo ir komandinio darbo principais. Svarbiausia žinių visuomenės funkcionavimo sąlyga būtų investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Straipsnio objektas – investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Straipsnio tikslas – aptarti investicijas į žmogiškąjį kapitalą kaip vieną žinių visuomenės funkcionavimo sąlygų.

Straipsnio uždaviniai:

1. Aptarti žmogiškojo kapitalo koncepcijų interpretaciją;
2. Išanalizuoti investicijų į žmogiškąjį kapitalą teorinius aspektus;
3. Išryškinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumą, kaip žinių visuomenės funkcionavimo sąlygą.

Tyrimo metodika remiasi sisteminiu mokslinės bei statistinės literatūros analizės ir apibendrinimo metodu.

Žmogiškojo kapitalo koncepcijų interpretacija

Pradedant žmogiškojo kapitalo ištakų, sąvokų bei raidos teorinę analizę, vertėtų pastebėti, kad „žmogiškasis kapitalas“ skirtingai interpretuojamas arba įvardijamas skirtingais vardais. Koncepcija „žmogiškasis kapitalas“ atsirado kaip pasaulinės ekonominės ir filosofinės

minties genezės rezultatas. Oficialia žmogiškojo kapitalo teorijos gimimo data yra laikoma 1962 metų žurnalo „The journal of political economy“ spalio mėnesį išspausdintų straipsnių serija apie žmogiškojo kapitalo teorijos pagrindines problemas. Teorijos branduolį sudaro teiginys apie analogiją tarp darbo jėgos ir kapitalo formavimo procesų. Neoklasikinėje firmų teorijoje kapitalas yra vienas gamybos veiksnių, atitinkančių praeities investicijų apimtį ekonomikoje. Kapitalo ištekliai padidinami mažiau jo suvartojant dabar ir siekiant padidinti vartojimą ateityje. Žmogiškasis kapitalas atspindi investicijas į tokias veiklas, kaip švietimas, sveikata, mokymasis darbe ir migracija, padidinančias asmens produktyvumą darbo rinkoje (Becker, 1964; Schultz, 1961). Konceptija buvo išplėsta, įtraukiant į ją ir su rinka nesusijusias veiklas (Jorgenson, Fraumeni, 1989; OCED ir kt., 2001). Becker (1993), apibrėždamas žmogiškąjį kapitalą, teigė, jog švietimas, kompiuterinio raštingumo kursai, išlaidos sveikatos priežiūrai ir kt. taip pat turėtų būti laikomi kapitalu, nes jie pagerina sveikatą, padidina uždarbį, ir netgi skatina asmens lavinimosi poreikį. Jo mintys patvirtina tradicinę žmogiškojo kapitalo koncepciją, kadangi išlaidos švietimui, mokymui, sveikatos priežiūrai yra investicijos į žmogiškąjį kapitalą. P. Husz (1998) žmogiškąjį kapitalą apibrėžia taip: „Žmogiškuoju kapitalu mes vadiname atskiro namų ūkio ar net kartos laiką, patirtį, žinias bei sugebėjimus, kurie gali būti panaudojami gamybos procese“. Remiantis jo apibrėžimu, žmogiškasis kapitalas susideda iš keleto komponentų: laiko, patirties ir t. t. P. Husz išskyrė tik žmogiškąjį kapitalą, kuris gali būti naudojamas gamybos procese, tačiau egzistuoja socialinis kapitalas, apimantis ne vien laiką, patirtį ir kt. Todėl, kalbant apie socialinius ryšius, kultūrinės vertybes ar net apie saugumą ar sėkmę, socialinio kapitalo sąvoka tikslesnė. Analizuojant mokslinę literatūrą, pastebėta, kad daugelis autorių taip pat orientuojasi į mokyklinį bei profesinį lavinimą. Toks apibrėžimas gali būti laikomas tikslingu, tačiau tai reiškia, kad žmogiškasis kapitalas yra vien tik gamybos proceso veiksnys. Toks apibrėžimas skiriasi nuo minėtos žmogiškojo kapitalo sąvokos. Apsiribojimas tik mokykliniu ar profesiniu lavinimu sukūrė naują discipliną, pavadintą „švietimo ekonomika“. Ji artima žmogiškojo kapitalo teorijai, tačiau apsiriboja švietimu bei išlaidoms švietimui. Todėl kai kurie autoriai, atsiribodami nuo švietimo ekonomikos, pabrėžia mokymų darbe bei sveikatos apsaugos svarbą. Schonewille (2004) siūlo apibūdinti žmogiškąjį kapitalą, įtraukiant tokius elementus: laiką, patirtį ir t. t., tačiau tai neturi apsiriboti viena mokymo forma. Kiti autoriai darbo jėgą siūlo įtraukti į žmogiškojo kapitalo apibrėžimą, remdamiesi tuo, kad skaičiuojant darbo jėgos reikšmę matuojamas efektyvumas. Todėl efektyvumas yra prilyginamas žmogiškajam kapitalui. Mikulėnienė (2000) mano, jog žmogiškasis kapitalas – tai organizacijos ištekliai. Tačiau pastarasis terminas nepakankamai paaiškina žmonių svarbą ir vietą šiuolaikinėje organizacijoje, kurioje žmogus nėra tik „išteklius“ ar vienas svarbiausių organizacijos išteklių, bet organizacijos konkurencinį pranašumą sukuriantis veiksnys. Akivaizdu, jog ne pats žmogus, bet jo sukauptos žinios ir sugebėjimas tas žinias panaudoti daro organizaciją pranašesne varžovų rinkoje. B. Martinkus (2001) laikosi P. Husz nuomonės ir žmogiškajam kapitalui priskiria išsilavinimą, profesiją, patyrimą, kurie yra gamybos pagrindas. Tai mokymusi ir praktiniu patyrimu sukauptos žinios bei meistriškumas, didinantys žmonių veiklinį produktyvumą (našumą), verslumą. P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000) bene išsamiausiai apibrėžė nagrinėjamą koncepciją, kaip žmogaus kvalifikacijos raišką ar gebėjimą veikti, sąlygotą individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, asmenybės savybių bei vertybių. Akivaizdu, jog žmogiškasis kapitalas neapsiriboja vien tik individualia žmogaus kompetencija. Ne mažiau svarbi kolektyvinės patirties reikšmė formuojant organizacijos intelektualinį kapitalą. Sugretinus šiuos du požiūrius, galima teigti, kad žmogiškasis kapitalas gali susidėti iš tokių veiksnių: individų kompetencijų bei kolektyvinių kompetencijų. Akivaizdu, jog žmogiškojo kapitalo koncepcija yra sudėtinga ir kompleksinė. Įgimtos savybės lemia ir asmens vidinį potencialą įgyti naujus įgūdžius, jos įgyjamos be asmens pastangų ar nuo jo priklausančių aplinkybių, ir kiekvieno asmens yra skirtingos. Įgyjami įgūdžiai atspindi jau turimo žmogiškojo kapitalo atnaujinimą ir yra susiję su asmens pastangomis bei patiriamais kaštais. Kadangi įgūdžių, kuriuos asmuo įgyja gyvenimo laikotarpiu, kiekis priklauso ir nuo įgimtų sugebėjimų, šis potencialas yra labai svarbi žmogiškojo kapitalo koncepcijos dalis.

Apžvelgus mokslinėje literatūroje naudojamas žmogiškojo kapitalo kategorijas, galima daryti išvadą, kad dauguma autorių akcentuoja tam tikrus žmogiškojo kapitalo aspektus – investicijas, įgyjamą išsilavinimą ir įgūdžius ar paties žmogiškojo kapitalo įtaką gerovei. Apibendrinant galima teigti, jog žmogiškasis kapitalas – tai asmens įgimtų ar įgytų sugebėjimų, žinių ir įgūdžių, kuriuos žmogus kaupia viso gyvenimo laikotarpiu, visuma, veikianti asmeninės, socialinės ir ekonominės gerovės sukūrimą.

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą teoriniai aspektai

Daugelis mokslinių darbų apie ekonomikos augimą išsivysčiusiose šalyse teigia investavimo į nematerialinius išteklius svarbą. Matyti, kad pagamintos produkcijos kiekis padidėjo daugiau nei galima būtų paaiškinti vien tik padidėjusiomis darbo ir fizinio kapitalo sąnaudomis. Skirtumai tarp produkcijos padidėjimo ir fizinio kapitalo bei darbo padidėjimo

susidaro dėl daugelio veiksnių. Dalis šių skirtumų priklausytų fiziniam kapitalui. Reikšmingesnis nematerialiųjų žmogaus gebėjimų tobulėjimas. Akivaizdu, jog žmogiškieji išteklių matuojami tiek kokybiškai, tiek kiekybiškai. Kiekybinėms charakteristikoms gali būti priskiriamas žmonių skaičius, atliktų valandų skaičius ir kt. (darbuotojų lytis, amžius, išlaidos gydymui ir sveikatos palaikymui, bendras ir specialusis išsilavinimas, perkvalifikavimas gamyboje, kvalifikacijos kėlimas, naujo darbo paieška, išlaikytinių skaičius, numatoma gyvenimo trukmė ir darbingas periodas, darbo apmokėjimo tarifai ir pajamos, pragyvenimo lygis ir pan.). Kokybinėms charakteristikoms gali būti priskiriami darbuotojų meistriškumas, žinios ir analogiškos savybės, lemiančios žmogaus gabumus bei didinančios darbo efektyvumą (Matiušaitytė, Šarkiūnaitė, 2003). Išlaidos, skirtos šių gabumų didinimui, vadinamos „žmogiškosiomis investicijomis”. McConel ir Brue išskiria tris investavimo į žmogiškąjį kapitalą būdus (McConel, Brue, 1990):

- Išlaidos išsilavinimui – bendram ir specialiajam, oficialiam ir neoficialiam, darbo patirties įgijimui – svarbiausia investicijų į žmogiškąjį kapitalą rūšis;
- Išlaidos sveikatai – pakankamai reikšmingos. Geresnė sveikata – išlaidų medicininei pagalbai, geresnei mitybai, geresnėms namų sąlygoms pasekmė – padidina darbuotojų ilgaamžiškumą bei produktyvumą;
- Išlaidos mobilumui didina darbuotojų produktyvumo panaudojimą. Tačiau ši investavimo forma ne tokia akivaizdi.

Pastebėta, kad iš visų investicijų svarbiausios yra investicijos į švietimą ir sveikatą. Bendrasis ir specialusis išsilavinimas didina žmonių žinias ir gerina jų kokybę, keisdamas žmogiškojo kapitalo apimtį ir kokybę. Investavimas į aukštąjį išsilavinimą lemia kvalifikuotų specialistų gausėjimą. Jų darbas – svarbiausias ekonominio augimo veiksnys. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad investavimo į žmogiškąjį kapitalą procesas turi tam tikrų ypatumų, kadangi reikalauja iš žmogaus ir visuomenės žymių išlaidų. Tai daugiaplanis procesas, todėl investiciniai periodai būna ilgalaikiai, o įdėjimai į žmogiškąjį kapitalą garantuoja ilgalaikį ekonominį – socialinį efektą. Remiantis Z. Tamašauskiene ir V. Damašiene, pagrindinės investavimo į žmogų formos yra tokios: formalus (oficialus) mokymasis, pasirengimas (mokymasis) darbe, neatsitraukus nuo gamybos, medicininis aptarnavimas, migracija, informacijos apie kainas ir pajamas paieškos. Mokymasis mokyklose ir mokymasis darbe padidina individo žinių ir gebėjimų lygį, žmogiškojo kapitalo apimtį, lemiančią individo darbo našumą. Išlaidos mokslui yra laikomos investicijomis į žmogiškąjį kapitalą. Individo mokymosi išlaidos susideda iš dviejų dalių: tiesioginių išlaidų, pvz., knygoms, sąsiuviniams, ir netiesioginių išlaidų, t. y. besimokant prarastų pajamų (Tamašauskienė, Damašienė, 2003). T. Schulz išskiria dvi pagrindines investicijų į žmogiškąjį kapitalą rūšis: į mokymą (plačiaja prasme) ir sveikatą. Mokymas plačiaja prasme gali apimti vaiko auklėjimą bei mokymą šeimoje, ikimokyklinį ugdymą, vidurinį išsilavinimą, profesinį ir aukštąjį mokslą bei nuolatinį visą gyvenimą trunkantį žinių kaupimą bei kvalifikacijos kėlimą. Švietimo išlaidos susideda iš privačių ir visuomenės išlaidų. Jos atspindi tiesiogines švietimo išlaidas ir vadinamuosius „prarastuosius uždarbius” – galimas pajamas, kurias besimokantieji gautų, jei, užuot mokėsi, dirbtų. Todėl, skaičiuojant mokymosi kaštus, reikia iš tiesioginių ir netiesioginių kaštų atimti gaunamas pajamas stipendijų ar paskolų forma (Šileika, Tamašauskienė, 2003). Remiantis Nordhough (1993), investicijos į žmogiškąjį kapitalą gali būti skaidomos pagal svarbą ir išlaidų grupes:

- Sveikatos apsauga. Investicijos į sveikatą mažina susirgimų skaičių ir mirtingumą, ilgina darbingą žmogaus gyvenimą, kartu ir žmogiškojo kapitalo funkcionavimo laiką.
- Oficialus išsilavinimas (pradinis, vidurinis, aukštasis). Oficialus išsilavinimas plečia žmonių žinias ir gerina jų kokybę, didina žmogiškojo kapitalo apimtį ir kokybę, o investavimas į aukštąjį išsilavinimą lemia kvalifikuotos darbo jėgos formavimą.
- Mokymas gamyboje. Tai svarbiausia investicijų į žmogiškąjį kapitalą pasaulyje forma.
- Žmonių ir šeimų migracija, keičiant įsidarbinimo vietas. Ekonomiškai svarbios informacijos paieška. Migracijos išlaidos ir ekonomiškai svarbios informacijos paieškos lemia darbo jėgos persikėlimą, kur darbas geriau apmokamas, t. y. kur žmogiškasis kapitalas našesnis, o jo paslaugų kaina aukštesnė.

Akivaizdu, jog formalusis išsilavinimas nėra pakankamas darbo jėgos rengimo metodas. Diplomo suteikimas bei darbinės veiklos pradžia nėra mokymosi proceso pabaiga (Bagdavičius, 2002). Čia kyla investicijų į kvalifikacijos kėlimą problema. Tačiau šios investicijos mažiau rizikingos, nes investuojama į pakankamai siaurą sritį. Be to, jos duoda grįžtamąją naudą, kadangi įgytos žinios iškart naudojamos profesinėje veikloje. Šios investicijos nėra apribotos laike, todėl gali trukti visą darbingą amžių. Apibendrinant galima teigti, kad žmogiškojo kapitalo investiciniai periodai yra ilgalaikiai, o žmogiškojo kapitalo formavimas reikalauja žymių išlaidų. O efektyvus fizinio kapitalo naudojimas priklausomas nuo žmogaus

gebėjimų. Jeigu investuojama nepakankamai, veikla, kurioje papildomas fizinis kapitalas gali būti produktyviai panaudotas, yra ribota. Investavimas į žmones tampa vis priimtinesnis, o priemonės, kaip jį padidinti, aptiriamos vis dar paviršutiniškai, lyginant su intensyviais tyrimais, kurie buvo atliekami sprendžiant problemas, susijusias su investavimu į fizinį turtą. Pasaulinis patyrimas rodo, kad šalys, kurios neinvestuoja į žmones, neišvengiamai atsilieka nuo kitų šalių. Todėl drąsiai galima teigti, jog investavimas į žmogiškąjį kapitalą yra viena svarbiausių žinių visuomenės funkcionavimo bei vystymosi sąlygų.

Sąlyga

Žmogiškojo kapitalo efektyvumas – esminė žinių visuomenės funkcionavimo sąlyga

Šiuolaikinė žinių visuomenė yra sudėtingas organizmas, apimantis sistemingą – funkcinę organizaciją. Žmogaus vaidmens ir vietos tokioje sudėtingoje socialinių – ekonominių santykių sistemoje neįmanoma apibrėžti vienareikšmiškai. Šiuolaikinė ekonomika pasižymi ypatingu joje vykstančių procesų dinamiškumu bei sudėtingumu, o šiuolaikinėmis sąlygomis gaunama informacija – tai nepaprasti resursai, kurių naudojimas turi didėti bei tobulėti. Tai sukelia žinių visuomenės kūrimąsi bei transformacijas. Akivaizdu, kad šioje terpėje nemenkas vaidmuo skiriamas žmogiškojo kapitalo augimui. Vystantis žinių visuomenei, išryškėja naujos tendencijos: atvirumas ir laisvas priėjimas prie informacijos bei galimybė ja keistis; žiniomis pagrįstos paslaugos tampa pagrindine eksportuojama preke; organizacijos ir firmos tampa vis labiau specializuotomis; pinigų bei informacijos cirkuliacija virsta globaliniu procesu. Žinių visuomenės kūrimas atveria esminius struktūrinius pokyčius investicijų srityje. Remiantis pastarojo laikotarpio empiriniais ekonominio augimo tyrimais, šalies gyventojų įgūdžiai ir žinios tampa labai svarbūs ir lemia šalies ekonomiką. Pavyzdžiui, didesni žmogiškojo kapitalo ištekliai gali paskatinti mažiau išsivysčiusios šalies spartesnę pajamų lygio konvergenciją su išsivysčiusiomis šalimis – greičiau įsivainant tarptautines technologijas ar pasinaudojant imitacijos sugebėjimais (Becker, 1962). Išsilavinimo bei pasiruošimo aktyviai dirbti klausimas ypač aktualus modernioms ekonomikoms, kadangi tyrimai patvirtino, kad tik dėl problemų mokykloje, nestabilių šeimų ir kt. aplinkybių jaunimas, neturintis aukštojo išsilavinimo, nėra pakankamai pasiruošęs darbui modernioje šiuolaikinėje visuomenėje.

Išvados

- Žmogiškasis kapitalas – tai asmens įgimtų ar įgytų sugebėjimų, žinių ir įgūdžių, kuriuos žmogus kaupia viso gyvenimo laikotarpiu, visuma, lemianti asmeninės, socialinės ir ekonominės gerovės sukūrimą. Gal būt dėl šios priežasties dauguma autorių akcentuoja tam tikrus žmogiškojo kapitalo aspektus – investicijas, įgyjamą išsilavinimą ir įgūdžius ar paties žmogiškojo kapitalo įtaką gerovei.
- Žmogiškojo kapitalo investiciniai periodai yra ilgalaikiai, o žmogiškojo kapitalo formavimas reikalauja žymių išlaidų. Formalus išsilavinimas nėra pakankamas darbo jėgos rengimo metodas. Diplomo suteikimas bei darbinės veiklos pradžia nėra mokymosi proceso pabaiga.
- Pastaraisiais metais pastebima tendencija, jog investavimas į žmones tampa vis plačiau priimtinas, tačiau priemonės jam didinti aptiriamos tik paviršutiniškai, lyginant su intensyviais tyrimais, kurie buvo atliekami sprendžiant problemas, susijusias su investavimu į fizinį turtą. Tuo tarpu pasaulinis patyrimas rodo, kad šalys, kurios neinvestuoja į žmones, neišvengiamai atsilieka nuo kitų šalių. Čia kyla bene svarbiausia išvada, jog investavimas į žmogiškąjį kapitalą yra viena svarbiausių žinių visuomenės funkcionavimo bei vystymosi sąlygų.
- Vystantis žinių visuomenei, išryškėja naujos tendencijos: atvirumas ir laisvas priėjimas prie informacijos bei galimybė ja keistis; žiniomis pagrįstos paslaugos tampa pagrindine eksportuojama preke; organizacijos ir firmos tampa vis labiau specializuotos; pinigų bei informacijos cirkuliacija virsta globaliniu procesu.
- Šiuolaikinė ekonomika pasižymi ypatingu joje vykstančių procesų dinamiškumu bei sudėtingumu, o šiuolaikinėmis sąlygomis gaunama informacija – tai nepaprastas resursas, kurio naudojimas sudaro galimybę nuolat keistis bei tobulėti.

Literatūra

1. Bagdanavičius J., 2002, *Žmogiškasis kapitalas*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
2. Becker G. S., 1964, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, part 5, supplement 2.

3. Becker, G. S., 1993, *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, university of Chicago Press: Chicago.
4. *Building Knowledge Economies: Opportunities and Challenges for EU Accession Countries*, 2002. Final Report of the Knowledge economy forum, 3. World Bank.
5. Husz, M., 1998, *Human Capital, Endogenous Growth, and Government Policy*. Peter Lang GmbH: Frankfurt and Main.
6. Jarumbauskas A., 1998, Žmogiškojo faktoriaus vaidmuo įmonės ekonomikoje. *Ekonomika ir vadyba* 98. Kaunas, p. 150-151.
7. Matiušaitytė, R., Šarkiūnaitė, I., 2003, Žmogiškojo kapitalo reikšmė ekonomikoje ir vadyboje. *Tiltai: humanitariniai mokslai*. Priedas 13, T.1. Klaipėda
8. Maconell C. R., Brue S., 1990, *Economics principles, problems and policies*. USA: Mc Graw – Hill Publishing Company.
9. Mikulėnienė R., 2000, Žmogiškojo kapitalo koncepcija ir pagrindinės savybės. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir ekonomika*. Šiauliai: ŠU leidykla.
10. Psacharopoulos G., Patrinos H.A., 2002, *Returns to investment in education – A further update*. The worlds bank.
11. Schultz T. W., 1961, Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51 (1), p. 1–17.
12. Šileika A. Tamašauskienė Z., 2003, Investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir jų efektyvumas. *Ekonomika*. T. 64.
13. Tamašauskienė, Z., Damašienė. V. (2003). Investicijos į išsimokslinimą ir jų pajamų normos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. E. Galvanausko vardo mokslinės konferencijos medžiaga, ŠU, Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.

INVESTMENTS IN HUMAN RESOURCES IS A CONDITION OF KNOWLEDGE SOCIETY FUNCTIONING

The article tries to touch the discussion about investment in human resources under theoretical dimension. The article adduces the conception of human resource interpretation, analyses the theoretical aspects of investment in the human resources, highlights the efficiency of investment in human resources as a condition of behaviour of the knowledge society.