**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Кафедра “Экономическая теория”

**РЕФЕРАТ ПО ЭКОНОМИКЕ**

ТЕМА: «Человеческий капитал и его значение в современной экономике»

Выполнил студент гр. ИВТАСбд-11

**Долгов А. П.**

Проверила к.э.н., доцент

**Филиппова И. А.**

Ульяновск, 2021

**Оглавление**

[Введение 3](#_Toc103633323)

[Глава 1. Теория человеческого капитала 4](#_Toc103633324)

[Классификация видов человеческого капитала 7](#_Toc103633325)

[Роль человеческого капитала в современной экономике 9](#_Toc103633326)

[Глава 2. Данные по человеческому капиталу в мире и в России 14](#_Toc103633327)

[Человеческий капитал в России. 16](#_Toc103633328)

[Будущее человеческого капитала в России 21](#_Toc103633329)

[Заключение 23](#_Toc103633330)

[Список литературы 25](#_Toc103633331)

# Введение

В современных условиях зарождения постиндустриального общества возрастает значимость человеческого фактора. В связи с этим все экономические явления и факторы экономического роста необходимо рассматривать по-новому, во взаимосвязи с человеческим фактором.

Также растёт интерес экономистов к понятию «человеческий капитал», то есть к человеческим созидательным способностям. В большинстве фирм уделяют большое внимание накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала.

Вообще общество уже не столько просто заинтересовано, сколько и зависимо от уровня развития человеческого потенциала. Ведь без него нормальное функционирование инновационной экономики, в которой больше всего востребованы интеллектуальные способности человека, его творческие навыки и инициатива, невозможно.

Стоит отметить, что накопленный национальный человеческий капитал страны показывает уровень и качество жизни ее населения, а также играет существенную роль в определении ее конкурентоспособности на мировом рынке.

Все перечисленные факторы определяют актуальность исследуемой темы.

Целью данной работы является характеристика сущности человеческого капитала и его роли в современной экономике.

В соответствии с поставленной целью, можно выделить следующие задачи:

1) сформулировать понятие человеческого капитала, его сущность и виды;

2) рассмотреть особенности формирования и накопления человеческого капитала;

3) выяснить, какую роль играет человеческий капитал в современной экономике;

4) рассмотреть способы оценки и измерения человеческого капитала;

5) рассмотреть особенности накопления человеческого капитала в России, его перспективы.

Объектом исследования данной работы является человеческий капитал.

Предмет исследования – человеческий капитал и его роль в современной экономике.

# Глава 1. Теория человеческого капитала

У каждого есть определенные умения, знания в различных областях науки и сферах жизнедеятельности, образование, навыки, опыт. Если человек будет улучшать и развивать эти способности, то они ему будут приносить доход. В настоящее время, когда большую роль в производстве и развитии науки, играют инновации, большое значение приобретают именно творческие способности человека, то есть его интеллект, особенности логического мышления, умение принимать нестандартные решения в сложных ситуациях и даже интуиция. Именно в творческой деятельности ярко выражена главенствующая роль человеческого капитала и вспомогательная, подсобная функция техники, станков, приборов, зданий и сооружений и др. видов физического капитала.

Человеческий капитал - одно из основных и главных понятий экономики, которое может описать и объяснить многие процессы экономической деятельности через их непосредственную связь с интересами и потребностями человека. Теория человеческого капитала на сегодняшний день имеет достаточный научный инструментарий, чтобы определить сущность, виды, способы оценки данной научной категории.

В экономике под человеческим капиталом понимают некий набор знаний, навыков, различных умений, а также запас здоровья, в которых нуждается человек для получения дохода. Впервые словосочетание «человеческий капитал» было введено в 1961 году Теодором Шульцем, а его последователь - Гэри Беккер расширил это понятие, создав теорию о вложениях в эту часть капитала и разработав экономический подход к человеческому поведению, за что был награжден Нобелевской премией по экономике.

Существует множество трактовок сущности человеческого капитала.

Американский экономист Лестер Карл Туроу понимает под человеческим капиталом способность производить товары и услуги. Его коллеги, Э. Долан и Дж. Линдсей, под этим понятием подразумевают набор знаний, полученных в процессе образования или через практический опыт.

Ф. Нойманн относит к составляющим человеческого капитала культурно-этнические особенности, все виды образования, главные квалификационные качества.

Наши соотечественники, занимающиеся теорией человеческого капитала, привели также немало трактовок данной категории.

Е.В. Ванкевич, помимо образования и профессиональной подготовки, относит к неотъемлемым частям человеческого капитала информированность, физиологические и психологические особенности личности, географическую мобильность, мотивацию, ценностные ориентиры, движущие потребности человека.

Ю.А. Корчагин считает человеческий капитал важным производственным фактором, на который не действует закон убывающей отдачи и который накапливается за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, воспитание, науку и культуру, экономическую свободу, предпринимательский климат и предпринимательскую способность, безопасность и здоровье населения.

Обобщая все вышеперечисленные определения категории человеческого капитала, данные зарубежными учеными и отечественными теоретиками, можно выделить несколько основных подходов: большинство экономистов определяют человеческий капитал, как набор навыков и способностей человека, другая часть – как знания, полученные в процессе формального обучения, а остальные относят к этому понятию также и социальные, психологические, культурно-этнические особенности людей.

Хоть набор навыков и способностей человека в экономике принято называть именно «капиталом», но всё же человеческий капитал, в отличие от физического и других видов капитала, обладает рядом специфических черт.

Во-первых, это неотделимость человеческого капитала от его носителя. В отличие от оборудования, станков, недвижимости, ценных бумаг человек в двадцать первом веке не может стать объектом купли-продажи (это свойственно только рабовладельческой экономике). Поэтому, на рынке устанавливаются лишь цены за «аренду» человеческого капитала в виде размера заработной платы, тогда как цены на его активы отсутствуют. Как следствие, ликвидность данного вида капитала минимальна.

Во-вторых, для человеческого капитала характерен длительный инвестиционный период. Это лучше всего прослеживается на примере образования - период получения гражданами РФ образования длится обычно 12-20 лет.

В-третьих, степень риска вложений в человеческий капитал значительно выше, если сравнивать с физическим капиталом. Это связано и с отсутствием инструментов страхования риска, изменениями конъюктуры рынка труда, а также с большими затратами на контроль за кредитами, связанными с высокой мобильностью людей, и длительным периодом возврата кредита.

В-четвертых, различие между физическим и человеческим капиталом состоит в том, что доходность первого медленно снижается по мере его накопления, а второго наоборот, сначала возрастает до уровня, ограниченного верхним пределом трудоспособного возраста, а потом резко снижается. Но нужно брать во внимание то, что человеческий капитал может принимать не только денежную форму.

В-пятых, работодатель, покупая право на использование услуг человеческого капитала, вступает в контакт со свободной личностью, обладающей правами, что приводит к многообразию и насыщенности рынка труда институциональными структурами.

Таким образом, обобщив все сказанное выше, изучаемому в данной работе понятию можно дать следующее определение:

Человеческий капитал - это врожденный или приобретенный и накопленный индивидом с помощью вложений и инвестиций запас здоровья, знаний, способностей, в том числе психологических, мотиваций, который используется в сферах общественного производства, влияет на производительность и качество труда, размер дохода его владельца.

## Классификация видов человеческого капитала

Существует великое множество видов, типов человеческого капитала, выделяемых экономистами. В данной работе представлена их обобщённая классификация, группирующая виды человеческого капитала по различным признакам:

1. Классификация по структурному уровню человеческого капитала. В ней выделяют микро-, мезо- и макроуровни или по-другому – индивидуальный, коллективный и национальный человеческий капитал. Первый рассматривает человеческий капитал отдельного человека. Мезоуровень оценивает человеческий капитал фирмы или группы фирм, то есть в целом рабочего коллектива. Национальный человеческий капитал, в свою очередь, имеет очень большое значение, так как он является частью национального богатства страны и одним из важнейших факторов экономического роста. Данная классификация является самой распространенной.

2. Структурная классификация Ю.Г. Быченко. Экономист делит человеческий капитал на биологический и культурный. Другими словами, он разделил способности человека на физические и интеллектуальные, то есть к биологическому капиталу он относит способность физически выполнять какую-либо работу, а также уровень здоровья, а к культурному – образование, умения, навыки, опыт, характер и другие духовные качества человека, которые он может использовать в трудовой деятельности.

Причем первые вид капитала также можно разделить на врожденный и приобретенный, ведь фонд здоровья становится «дешевле» с возрастом (а смерть его обесценивает вовсе), и главная задача инвестиций в биологический капитал – увеличение периода активной профессиональной деятельности человека.

3. Формула И.В. Ильинского. Данную классификацию также можно назвать структурной. Она схожа с классификацией Ю.Г. Быченко, однако И.В. Ильинский разбивает культурный человеческий капитал на капитал образования и капитал культуры, прибавляя к ним также капитал здоровья, который также делится на врожденный (наследственный) и приобретенный.

4. Классификация по формам, в которых воплощен человеческий капитал. В ней капитал делится на живой, неживой и институциональный. Первый воплощен в человеке, как в носителе знаний, информации, как в обладателе определенного запаса здоровья. Неживой капитал появляется тогда, когда информация принимает материальную форму. Например, примером неживого человеческого капитала является книга, диск и любая информация, записанная на электронных носителях. Институциональный человеческий капитал – достаточно сложное понятие. Простыми словами, это комплекс институтов, который помогает эффективно использовать все виды человеческого капитала.

5. По области применения различают общий и специфический человеческий капитал. К первому относятся знания и информация, которые являются ценными независимо от того, где они были получены. Ко второму, напротив, можно отнести навыки и умения, которые ценны лишь там, где они были приобретены. Проще говоря, формальное образование занимается, по большому счету, производством общего человеческого капитала, а подготовка на рабочих местах – специфического.

Таким образом, действительно можно сказать, что классификаций человеческого капитала по различным признакам существует очень много, так как разные экономисты придавали ему различную структуру и рассматривали его на различных уровнях его применения. Скорее всего, это зависело от того, изучением какой сферы общественной жизни занимались ученые и в каком аспекте рассматривали человеческий капитал.

## Роль человеческого капитала в современной экономике

В современной экономике большее внимание уделяется формированию и развитию знаний и умений работника, нежели накоплению материальных благ, созданных им. Другими словами, происходит смена приоритетов, ведущая к новому типу экономического развития, который основан на создании, воспроизводстве и потреблении человеческого капитала.

Также можно сказать, что такие понятия, как человеческий капитал, интеллектуальные богатства общества являются для любой страны одними из решающих факторов экономического роста страны и повышения ее конкурентоспособности в системе международного разделения труда.

И с этим нельзя не согласиться, ведь недостаточно развитый человеческий капитал не воспринимает какие-либо инновации. Проблемы возникают, например, при переходе страны в другую экономическую систему, на другой, более высокий технологический уровень. В таких условиях неразвитый человеческий капитал оказывается непригодным для решений новых задач более сложного уровня и становится неким тормозом для экономики.

Накопление человеческого капитала представляет собой процесс приращения его стоимости во время производственной деятельности, приобретения новый навыков, специфических способностей, повышения квалификации работника с целью возврата вложенных средств в будущем. Процессы накопления человеческого капитала происходят на протяжении всего периода его функционирования.

Определений понятия «накопление человеческого капитала» так же много, как и трактовок самой категории «человеческий капитал». Прежде чем начать рассматривать их, будет целесообразным разграничить понятия «формирование» и «накопление» человеческого капитала.

Формирование человеческого капитала осуществляется за счет инвестиций в способности человека, которые представлены в большей степени не деньгами, а, например, затратами общественного времени и труда на обучение работника. То есть процесс формирования рассматриваемого вида капитала происходит до начала трудовой деятельности.

Накопление же человеческого капитала происходит в процессе производства в отношении уже сформированного человеческого капитала. Накопление человеческого капитала - это непрерывный процесс приращения стоимости данного вида капитала в процессе профессиональной деятельности, развитие навыков и умений работника при соблюдении экономической целесообразности, то есть условия возможности возврата вложенных средств.

Затратной стороной накопления являются затраты на обучение, повышение квалификации, образование, поддержание здоровья. Доходной стороной - увеличение ценности человеческого капитала.

В макроэкономическом аспекте факторы развития человеческого капитала можно разделить по следующим группам: макроэкономические, производственно-экономические, инновационные, социальные, национально-государственные, демографические, институциональные, экологические, международные, идеологические.

К макроэкономическим фактором относятся макроэкономические такие показатели, как реальные доходы населения, темпы инфляции, ВВП на душу населения, покупательная способность национальной валюты, уровень безработицы, уровень экономической свободы и т.д.

Производственно-экономическими факторами являются уровень производительности труда и его динамика, количество отработанного времени в году, уровень оплаты труда, технологической оснащенности предприятия, условия повышения квалификации и т.д.

Инновационные факторы - это численность занятых в науке и НИОКР, доля расходов на науку и НИОКР в ВВП, количество патентов, изобретений, авторских прав, образцов новых технологий и т.д.

К социальным факторам относят численность занятого и безработного населения, уровень образованности граждан, профессионально-квалификационная структура рабочей силы, состояние здравоохранения и культуры, для среднего класса и т.д.

Национально-государственные факторы: инновационная политика, уровень поддержки предпринимательства, политика по обеспечению общественных благ, экологическая политика и т.д.

Демографические факторы: численность населения, средняя продолжительность жизни, темпы естественного прироста населения, смертность, миграция и т.д.

Институциональные факторы: уровень развития профсоюзов, союзов работодателей, уровень развития бирж, рекламных и кадровых агентств.

Экологические факторы: качество продуктов питания, воды, окружающей среды, рекреационные и природно-климатические условия.

Идеологические: социальные ценности и нормы в обществе, национальные приоритеты.

Международные факторы: степень интеграции страны в международное пространство, уровень иностранных инвестиций, присутствие транснациональных корпораций на территории страны и т.д.

Таким образом, можно сказать, что проблема формирования и развития человеческого капитала является важной как для отдельного работника или фирмы, так и для национальной экономики.

На протяжении исторического развития экономики прослеживается переход от экстенсивного способа производства к интенсивному. То есть, если несколько столетий назад главную роль играл простой физический труд, применяемый в основном в сельском хозяйстве или строительстве, то сегодня решающим фактором производства становятся информация и технологии. В век механизации и автоматизации уже не требуется в таком большом количестве работники, как раньше, но в то же время во много раз возросла ценность творческих идей, имеющих спрос в обществе. Только они могут принести большой доход за свою уникальность.

И не нужно далеко ходить за примерами. Взять, например, такую прогрессивную информационно-технологическую фирму, как «Google», основанную в 1998 г. Ее основным активом и символом современной эпохи является творческая идея. Или компания «Apple», основанная в 1967 г. и зародившаяся в гараже Стива Джобса, сегодня являющаяся одной из самых популярных и дорогих фирм в мире. Успех этих фирм доказывает ценность творческих идей и креативных задумок, за которые различные компании готовы бороться между собой.

Мы живем во время формирования гражданского общества, которое имеет в своей основе свободную личность и обеспечивает раскрытие её творческого потенциала и развития технологий. Это наблюдается и на мировом рынке, на котором осуществляется непрерывное перемещение людей и товаров, и в отдельной фирме, стремящей создать взаимовыгодное сотрудничество персонала и руководства.

В современных условиях повышается значение таких навыков, как быстрота принятия решений, самостоятельность работника, в том числе в ситуациях с высоким уровнем риска, принятие незаурядных решений.

Эффективность производства в большей степени зависит от инициативы со стороны всех его участников. Каждый работник должен быть не просто профессионалом в своей среде, особенно если дело касается пользования постоянно обновляющихся технических устройств и технологий, но и заниматься самообразованием, совершенствоваться в своей стези, повышать квалификацию, если требуется. Появляется такое понятие, как «сквозная» компетенция – способность быстро переориентироваться на использование новых технологий. То есть, уже того, что человек просто находится на своем рабочем месте, недостаточно. Более важен уровень его потенциала – знаний, умений, навыков, запаса здоровья, характера и темперамента, особенностей личности и т.д.

В системе современной рыночной экономики человеческий капитал нужно рассматривать в виде формы человеческого потенциала, который играет системообразующую роль при определении человеческих ресурсов общества – совокупность рабочей силы, человеческого и информационного капиталов. Человеческий потенциал образует основу для формирования трудового потенциала страны.

Можно сказать, что человеческий потенциал, а значит и капитал играет решающую роль и насчёт конкурентоспособности страны, которая определяется не только общим уровнем производства и потребления, но и ее технологическим и инновационным развитием.

На основе формирования человеческого потенциала, образуется кадровый потенциал, от качества которого зависит функционирование отдельных фирм и предприятий, их конкурентоспособность, и который сам зависит от этих предприятий, то есть от возможностей, предоставляемых ими. Развитие кадрового потенциала чрезвычайно важно для национальной экономики, так как оно непосредственно влияет исследование социальной инфраструктуры общества и пути ее преобразования, которые способствуют подготовке новых кадров, прогнозированию изменений спроса на различные профессии на рынке труда, что является значимым направлением в области определения и оценки эффективности экономики современного типа.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что в современном обществе именно человек со своими знаниями, способностями и навыками, является самым ценным ресурсом, гораздо более важным, чем даже природно-ресурсный потенциал страны или накопленное национальное богатство. Именно люди обусловливают скорость экономического роста и научно-технического прогресса.

# Глава 2. Данные по человеческому капиталу в мире и в России

Стоимость национального человеческого капитала стран мира на базе затратного метода оценили специалисты Всемирного банка. Использовались оценки составляющих ЧК по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов. Они позволяют определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство человеческого капитала. В США стоимость человеческого капитала в конце XX века составляла 95 трлн долл или 77 % национального богатства (НБ), 26 % мирового итога стоимости ЧК. Стоимость мирового ЧК составила 365 трлн долл или 66 % мирового богатства, 384 % к уровню США. Для Китая эти показатели составляют: 25 трлн долл, 77 % от всего НБ, 7 % мирового итога ЧК и 26 % к уровню США. Для Бразилии соответственно: 9 трлн долл; 74 %, 2 % и 9 %. Для Индии: 7 трлн; 58 %, 2 %; 7 %. Для России показатели равны: 30 трлн долл; 50 %; 8 %; 32 %. На долю стран «семёрки» и ЕЭС на расчётный период приходилось 59 % мирового ЧК, что составляет 78 % от их национального богатства. Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (исключение — страны ОПЕК). На процентную долю ЧК существенно влияет стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов сравнительно велика. Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это связано с тем, что инвестиции в ЧК в последние полвека в этих странах значительно опережают инвестиции в физический капитал. В США соотношение «инвестиций в человека» и производственных инвестиций (социальные расходы на образование, здравоохранение и социальное обеспечение в % к производственным инвестициям) в 1970 году составляло 194 %, а в 1990 году 318 %.

Существуют определённые трудности при сравнительной оценке стоимости ЧК стран с неодинаковым уровнем развития. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет существенно различную производительность на единицу капитала, а также весьма различное качество (например, существенно различное качество образования и медицинского обслуживания). Для оценки эффективности национального человеческого капитала применяются методы факторного анализа с использованием страновых международных индексов и показателей. При этом значения коэффициента эффективности ЧК для разных стран отличаются во много раз, что близко к отличиям в их производительности труда. Стоимость российского национального человеческого капитала снижалась за последние 20 лет в связи с низкими инвестициями в него и деградацией образования, медицины, науки.

## Человеческий капитал в России.

Особенности формирования и развития человеческого капитала России в настоящее время тесно связаны с периодом распада Советского Союза и с процессом перехода к экономике рыночного типа. Траектория развития человеческого капитала России можно разделить на три периода: 1991-1998 гг., 1998-2008 гг. и 2008 г. - настоящее время.

Первый период характеризуется глубокой рецессией, вызванной трансформацией экономики. В эти годы происходил сильный экономический спад, наблюдались падение производства, заработной платы, рост безработицы, сокращение занятости населения, дефицит бюджета, высокий уровень инфляции и прочие негативные экономические явления. Естественно, это привело к ухудшению социального самочувствия населения и падению уровня жизни граждан страны. Другими словами, происходила деградация человеческого потенциала.

В период распада СССР большая часть имеющегося на тот момент человеческого капитала просто оказалось бесполезной в условиях рынка. Такое массовое обесценивание человеческого потенциала стало причиной резкого падения производительности труда и образования структурного дисбаланса рынка труда. Многим людям пришлось сменить место работы и род деятельности.

Второй период был более благоприятным. Страна постепенно выходила из кризиса, происходили подъем и стабилизация экономики, улучшались основные индикаторы рынка труда и качества жизни населения. Почти 10 лет наблюдался устойчивый экономический рост. В результате человеческий капитал России, который выделился в качестве самостоятельного явления новой рыночной экономики в первый период, вступил в фазу «зрелости».

Во время третьего периода нарушается тенденция к устойчивому росту российской экономики. Это связано с началом мирового финансового кризиса. И если в 2010-2011 гг. наблюдалось некоторое оживление экономики, то в последующем оно все равно сменилось стагнацией. Ситуация еще больше усугубилась из-за неблагоприятных политико-экономических факторов с 2013 г. Все эти явления негативно сказываются на формировании человеческого капитала страны.

Российская экономика имеет еще ряд других особенностей. К ним относится, например, человеческий потенциал, обладающий большим запасом «общих» знаний при значительном недостатке «рыночных». Также следует обратить внимание на особенность предпринимательской инициативы в нашей стране, а точнее на ее недоверии к государству и партнерам по бизнесу. Причиной этому является особенность истории страны, где частная инициатива никогда не приветствовалась. А ведь такой «кризис недоверия» является препятствием для модернизации и реформирования экономики.

На глобальном межгосударственном уровне человеческий капитал России можно оценить исходя из «Отчета о развитии человеческого потенциала – 2016» из «Программы развития ООН». Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) является совокупностью таких показателей, как ожидаемая продолжительность жизни, грамотность населения, уровень жизни, образование для государств всего мира.

Россия по итогам 2016 года занимает 49 место в списке из 188 стран с показателем 0,804, входя в группу стран с очень высоким ИРЧП.

Такая позиция, по мнению автора, является удовлетворительной, ведь стоит заметить, что в 2014 и 2015 годах Россия находилась на 50 месте и входила в группу стран с высоким уровнем ИРЧП. Но нужно учитывать то, что во времена Советского Союза наша страна почти всегда была представлена в числе стран с очень высоким уровнем развития данного показателя. Только после распада СССР жизненный стандарт начал стремиться к снижению.

Таким образом, обобщая вышесказанное о человеческом капитале России, можно сказать, что он обладает рядом особенностью и проблем.

Как видно из вышеупомянутого «Отчета о развитии человеческого потенциала – 2016» из «Программы развития ООН», человеческий капитал России уступает многим странам Западной Европы, Японии и США.

Причинами такому значительному отставанию являются низкое качество человеческого капитала и низкие инвестиции в его составляющие.

В последние 20 лет инвестиции в культуру, образование и науку в России в долях ВВП существенно снизились, они являются одними из самых низких, а коррупция и криминализация экономики - одними из самых высоких в мире.

В рейтинге расходов на образование в долях ВВП Россия в 2014 году находилась на 98 месте из 153 и расходы на образование составляли 4,1%. Когда, например расходы на образование в США составляют 5,4% в ВВП, в Финляндии-6,8%, в Норвегии-7,3%, Великобритания-5,6%.

Неблагополучно складывается в России и ситуация с инвестициями в здравоохранение, т.е. в здоровье граждан страны. По данным Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) расходы на здравоохранение в 2013 году в России составили 7% от ВВП. В рейтинге наша страна находилась на 91 месте. Для сравнения: США-2 место, 17% от ВВП, Франция-8 место, 12% от ВВП, Германия-11 место, 11% от ВВП, Япония-19 место, 10% от ВВП.

Низкие инвестиции в здравоохранение, недоступность для большинства населения качественного медицинского обслуживания определяют повышенную смертность и низкую рождаемость в России. В рейтинге по продолжительности жизни в 2015 году Россия расположилась на 116 месте из 190. В рейтинге рождаемости детей на одну женщину в 2016 году – на 179 месте из 224. А по смертности на душу населения в 2015 году - на непочетном 11 месте. Выше только ЦАР, Афганистан, Намибия, Литва, Чад, Латвия, Гвинея-Бисау, Болгария, Украина и Лесото. По приросту же населения в 2012 году Россия на очень низком 183 месте из 195.

Ко всему прочему отдача от инвестиций в науку тоже крайне низка. Причинами являются деградация человеческого капитала, слабость и неэффективность российской науки и невостребованность инноваций экономикой. В РФ практически отсутствуют функционирующие конкурентные рынки, которые являются основным стимулятором создания инноваций.

Стоит заметить, что по военным расходам на 2016 год Россия входит в 15 ведущих стран и занимает 3 место. На вооружение армии к 2020 году планируется потратить 20 трлн рублей. На повышение качества человеческого капитала подобных цифр, к сожалению, не запланировано.

Также активность изобретателей и инноваторов подавляют коррупция и криминал.

Рассмотрим в качестве примера США. Такие знаменитые американские ученые, как Никола Тесла, Томас Эдисон, братья Райт, Роберт Фултон за относительно небольшой период времени создали развитую, конкурентоспособную промышленность. Многие из этих ученых сами становились бизнесменами и богатыми людьми. Большую роль в их деле сыграли государственная помощь и общественная поддержка, раз они смогли довести свои идеи и изобретения до промышленного изделия. Трудно представить себе такую ситуацию в России.

Главной целью государства должен быть рост качества жизни населения. Иначе изобретатели и инноваторы неизбежно уезжают за границу, где им комфортнее жить и работать. Выживем ли мы в условиях современной нестабильной геополитической обстановки и санкций? Конечно, да. Но остатки качественного российского человеческого капитала утекут в более развитые страны мира.

К сожалению, в России действуют не конкуренция и творческие способности, а связи и влияние криминала. Уровень экономической свободы находится на очень низком уровне.

Участвуя в тупиковых международных делах, в бессмысленных войнах, мы можем бесконечно ссылаться на нашу ментальность, патриотизм и т.д. Но не стоит забывать, что в это время происходит деградация нашего же, российского человеческого капитала, отставание в технологическом и духовном плане.

Новые идеи в обществе генерируют высокообразованные, здоровые и сытые люди. Как уже было выяснено, человеческий капитал является одним из главных факторов развития экономики. Это развитие невозможно без наличия высококвалифицированных специалистов в стране.

Таким образом, становится ясно, что в нашей стране имеется много ограничителей роста и развития человеческого капитала. Значит, нашему государству необходимо проводить внешнюю и внутреннюю политику, которая базируется, в первую очередь, на справедливости к своему народу и имеет главной целью повышение уровня жизни населения посредством инвестиций в общественные блага, повышая тем самым качество национального человеческого капитала.

## Будущее человеческого капитала в России

Ясно, что в Российской Федерации на сегодняшний день накопилось много проблем, касающихся развития человеческого капитала. Анализ многих современных научных публикаций свидетельствует о том, что в нашей стране, наконец, пришло осознание необходимости смены экономической модели развития.

Прежде всего, необходимо переориентироваться с сырьевого драйвера экономики на инновационные факторы, что обеспечит накопление эффективного национального человеческого капитала. Для этого нужно разработать и реализовать комплекс мер по созданию системы управления человеческим капиталом на макро- и микроуровне.

На макроуровне, то есть на уровне государства, можно рассмотреть следующие направления в целях повышения качества человеческого капитала:

1. Необходимо пересмотреть цели внутренней и внешней государственной политики и сделать ее первостепенной задачей укрепление национального человеческого капитала. То есть, начать интенсивное инвестирование в здравоохранение, образование, культуру и т.д.

2. Осуществлять регулярный мониторинг состояния человеческого потенциала в разрезе по группам: капитал здоровья, капитал образования, мобильности и т.д. В том числе опубликовывать рейтинги, различные статистические данные, тенденции и тому подобное, осведомляющие о реальном состоянии данных видов капиталов.

3. Разработать отраслевые программы, содействующие занятости граждан. В них может входить и оценка численности работников, занятых в той или иной отрасли, и спрос на определенные профессии, существующий в различных отраслях, и реализация мер по переподготовке кадров, повышению квалификации и т.д.

Не менее важно развитие направлений повышения уровня человеческого капитала в России и на микроуровне, то есть на уровне фирм и организаций. Среди них:

1. Создание глобальной системы управления человеческим капиталом в рамках транснациональных компаний (ТНК). Данная практика активно развивается за рубежом. Успех ее состоит в том, что на развитие человеческого капитала влияют также и культурные барьеры, особенности деловой культуры, различные нормы и требования. В данных структурах, где деятельность компании охватывает несколько континентов, а сотрудники буквально находятся в разных точках планеты, наличие эффективной системы управления человеческими ресурсами просто необходима.

2. Совершенствование кадровой политики. Сюда входит также соответствующая современным рыночным принципам политика в области подбора кадров, стимулирования сотрудников и т.д. Это направление особенно важно для России, ведь в условиях переходной экономики российским компаниям тяжело влиться в мировую систему рыночных отношений, и не все отечественные компании осознали важность реформирования принципов управления персоналом. Особенно «страдает» в российских фирмах реализация инструментов стимулирования и мотивации работников, необходимых, прежде всего, для роста производительности труда.

3. Развитие системы повышения квалификации сотрудников. Зарубежные компании, чтобы укрепить свою конкурентоспособность на мировом рынке, активно инвестируют в человеческий капитал, и имеют успех. Поэтому необходимо ускорить процесс вовлечения и обучения специалистов в России, а также поощрять инвестирования отечественных фирм в своих сотрудников. Обучение может проводиться в виде различных тренингов, мастер-классов, прослушивания курсов (например, языковых), а также в виде получения второго высшего образования.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сказать, что развитию человеческого капитала должно быть уделено особое внимание на государственном уровне и на уровне фирм и организаций, т.к. качественный человеческий капитал - это залог высокой конкурентоспособности национальной экономики.

# Заключение

На основании всего изложенного в этой работе можно сделать следующие выводы:

Человеческий капитал представляет собой накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков и умений, который он использует в профессиональной деятельности. Рост качества человеческого капитала соответственно ведет к росту производительности труда и дохода человека.

Существует огромное количество различных классификаций человеческого капитала по различным признакам, так как разные экономисты придавали ему различную структуру и рассматривали его на различных уровнях его применения. Это зависело, прежде всего, от того, изучением какой сферы общественной жизни занимались учёные и в каком аспекте рассматривали человеческий капитал. В данной работе были рассмотрены различные виды человеческого капитала, сгруппированные и обобщенные по определенному признаку.

Подходов к пониманию и изучению понятия человеческого капитала также было огромное множество. По-разному данную категорию толковали А. Смит, К. Маркс, У. Петти, Г. Беккер, расходились во мнениях различные экономические течения и школы. Ведь сущность человеческого капитала может охватывать сразу несколько наук: не только экономику, но и психологию, социологию и т.д. Все потому, что рассматриваемый вид капитала неотделим от его обладателя – человека.

Также была рассмотрена проблема формирования и накопления человеческого капитала, которая является важной как для отдельного работника или фирмы, так и для национальной экономики. Формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двухсторонний процесс взаимодействия индивида и общества.

В современной экономике большое внимание уделяется именно формированию и развитию умений работника, а не накоплению материальных благ, то есть происходит смена приоритетов, ведущая к новому типу экономического развития, основанный на формировании, воспроизводстве и потреблении человеческого капитала.

Человеческий капитал – генератор экономического развития. Кроме того, в условия становления информационного общества, где доступ к информации и ее результативное освоение решают многое, роль человеческого капитала в экономике возрастает еще больше. На сегодняшний день эффективность производства зависит, прежде всего, от инициативы работников. Компании могут добиться успеха, в основном, только благодаря креативным идеям и творческим задумкам. Идеи и технологии движут прогрессом.

В ходе работы было выяснено, что человеческий капитал можно измерить как на национальном уровне, так и на уровне индивида и фирмы, а также существует множество подходов и методов его оценки. Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгодности инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

Человеческий капитал России обладает рядом особенностей. Имеются и множество ограничителей роста его качества. Поэтому в настоящее время в условиях относительной стабилизации макроэкономических показателей остро стоит проблема реформирования системы образования, науки и стимулирования инноваций. Экономическое и социальное развитие России в будущем в значительной степени будет зависеть от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала.

Если не будут созданы экономические механизмы, обеспечивающие соответствие подготовки кадров требованиям производства, то даже в условиях экономического роста ситуация с занятостью вряд ли кардинально изменится: дефицит рабочих мест вполне может сочетаться со значительными масштабами безработицы. Кроме того, важнейшую роль играет не только количество, но и качество рабочих мест. Увеличение числа рабочих мест при ухудшении их качественной структуры приведет к «утечке умов» за рубеж и росту иммиграции в Россию неквалифицированной рабочей силы из сопредельных государств. К сожалению, подобный пессимистический сценарий вполне возможен. Но, если все-таки нашим правительством будет осознана значимость инвестирования в человеческий капитал, и будут предприняты необходимые меры и политика по повышению его качества, то повысятся как качество населения страны, так и ее конкурентоспособность на мировом рынке.

# Список литературы

1. Г.А. Хмелева. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона [Электронный ресурс]. URL: <http://window.edu.ru/resource/892/79892/files/%D0%A5%D0%BC%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf>
2. Орехова С.В. Человеческий капитал как источник устойчивого конкурентного преимущества фирмы: проблемы применения. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-istochnik-ustoychivogo-konkurentnogo-preimuschestva-firmy-problemy-primeneniya/viewer>
3. Е. Н. Сочнева. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.google.ru/books/edition/%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB/o9SLDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB&printsec=frontcover>