**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 формирования постиндустриального общества возрастает значение 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 творческим способностям человека. В большинстве фирм большое внимание уделяется накоплению человеческого капитала, как наиболее ценного из всех видов капитала.

В целом общество уже не просто заинтересовано, а зависит от уровня развития человека. Ведь без неё невозможно нормальное функционирование инновационной экономики, в которой наиболее востребованы интеллектуальные способности человека, его творческие способности и инициатива.

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

Цель данной работы - охарактеризовать сущность человеческого капитала и его роль 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) узнать, 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.

# Глава 1. Теория человеческого капитала

Каждый человек обладает определенными навыками, знаниями в различных областях науки и сферах жизни, образованием, навыками, опытом. Если человек совершенствует и развивает эти способности, они будут приносить ему доход. В настоящее время, когда инновации играют важную роль в производстве и развитии науки, именно творческие способности человека, то есть его интеллект, особенности логического мышления, способность принимать нестандартные решения в сложных ситуациях, даже интуиция, что имеет большое значение. Именно в творческой деятельности ярко выражены главенствующая роль человеческого капитала и вспомогательная, подсобная функция оборудования, станков, инструментов, зданий и сооружений и других видов физического капитала.

Человеческий капитал является одним из основных и базовых понятий экономики, которое может описывать и объяснять многие процессы экономической деятельности через их непосредственную связь с интересами и потребностями человека. Теория человеческого капитала сегодня имеет достаточный научный инструментарий для определения сущности, видов, методов оценки этой научной категории.

В экономике под человеческим капиталом понимается определенный набор знаний, умений, различных умений, а также запас здоровья, который необходим человеку для получения дохода. Словосочетание «человеческий капитал» впервые было введено в 1961 году Теодором Шульцем, а его последователь Гэри Беккер расширил это понятие, создав теорию об инвестировании в эту часть капитала и разработав экономический подход к человеческому поведению, за что был удостоен Нобелевской премии. Премия по экономике.

Существует множество трактовок сущности человеческого капитала.

Американский экономист Лестер Карл Туроу понимает человеческий капитал как способность производить товары и услуги. Его коллеги Э. Долан и Дж. Линдсей под этим понятием подразумевают совокупность знаний, полученных в процессе обучения или посредством практического опыта.

Ф. Нейман обращается к компонентам человеческого капитала, культурным и этническим особенностям, всем видам образования, базовой квалификации.

Наши соотечественники, занимающиеся теорией человеческого капитала, также дали множество интерпретаций этой категории.

Э.В. Ванкевич, помимо воспитания и обучения, неотъемлемыми частями человеческого капитала считает информированность, физиологические и психологические особенности личности, географическую мобильность, мотивацию, ценностные ориентации, движущие потребности человека.

Ю.А. Корчагин считает человеческий капитал важным фактором производства, который не подчиняется закону убывающей отдачи и который накапливается за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, образование, науку и культуру, экономическую свободу, предпринимательский климат и предпринимательскую способность, безопасность и здоровье. людей. Население.

Обобщая все приведенные выше определения категории человеческого капитала, данные зарубежными учеными и отечественными теоретиками, можно выделить несколько основных подходов: большинство экономистов определяют человеческий капитал как совокупность навыков и умений человека, другая часть - как приобретенные знания. в процессе формального образования, а остальные относятся к этому понятию, включающему также социальные, психологические, культурные и этнические особенности людей.

Хотя совокупность навыков и способностей человека в экономике принято называть «капиталом», тем не менее человеческий капитал, в отличие от физического и других видов капитала, имеет ряд специфических черт.

Во-первых, это неотделимость человеческого капитала от его носителя. В отличие от оборудования, станков, недвижимости, ценных бумаг человек в 21 веке не может стать объектом купли-продажи (это свойственно только рабовладельческой экономике). Поэтому на рынке устанавливаются только цены на «ренту» человеческого капитала в виде заработной платы, а цен на его активы нет. В результате ликвидность этого вида капитала минимальна.

Во-вторых, человеческий капитал характеризуется длительным инвестиционным периодом. Лучше всего это видно на примере образования - период обучения граждан РФ обычно длится 12-20 лет.

В-третьих, степень риска инвестирования в человеческий капитал намного выше, если сравнивать с физическим капиталом. Это также связано с отсутствием инструментов страхования рисков, изменениями на рынке труда, а также высокими затратами на мониторинг кредитов, связанными с высокой мобильностью людей, длительными сроками погашения кредита.

В-четвертых, различие между физическим и человеческим капиталом заключается в том, что рентабельность первого медленно снижается по мере его накопления, а второго, наоборот, сначала возрастает до уровня, ограниченного верхней границей трудоспособного возраста, а затем резко уменьшается. Но надо учитывать тот факт, что человеческий капитал может принимать не только денежную форму.

В-пятых, работодатель, покупая право пользования услугами человеческого капитала, вступает в контакт со свободным человеком с правами, что приводит к разнообразию и насыщению рынка труда институциональными структурами.

Таким образом, обобщая все вышеизложенное, изучаемому в данной работе понятию можно дать следующее определение:

Человеческий капитал – это врожденный или приобретенный и накопленный человеком с помощью вложений и капиталовложений запас здоровья, знаний, способностей, в том числе психологических, мотиваций, который используется в сферах общественного производства, влияет на производительность и качество труд. , доход его владельца.

## Классификация видов человеческого капитала

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

1. Классификация по структурному уровню человеческого капитала. В ней различают микро-, мезо- и макроуровни, или другими словами - индивидуальный, коллективный и национальный человеческий капитал. Первый рассматривает человеческий капитал индивидуума. Мезоуровень оценивает человеческий капитал фирмы или группы фирм, то есть рабочую силу в целом. Национальный человеческий капитал, в свою очередь, очень важен, так как является частью национального богатства страны и одним из важнейших факторов экономического роста. Эта классификация является наиболее 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 относит способность физически выполнять любую работу, а также уровень здоровья, а к культурному капиталу - образование, навыки, опыт, характер. . и другие духовные качества человека. которые он может использовать в своей работе.

Причем первый вид капитала также можно разделить на врожденный и приобретенный, так как фонд здоровья с возрастом «дешевеет» (а смерть его полностью обесценивает), а основная задача инвестирования в биологический капитал — увеличение периода активная профессиональная деятельность человека.

3. Формула И.В. Ильинский. Эту классификацию также можно назвать структурной. Похоже на Ю.Г. Быченко, однако И.В. Ильинский делит культурный человеческий капитал на капитал образования и культурный капитал, добавляя к ним еще и капитал здоровья, который также подразделяется на врожденный (наследственный) и приобретенный.

4. Классификация по формам воплощения человеческого капитала. Он делит капитал на живой, неживой и институциональный. Первый воплощается в человеке как носитель знаний, информации, как обладатель определенного количества здоровья. Неживой капитал появляется, когда информация принимает материальную форму. Например, примером неживого человеческого капитала является книга, диск и любая информация, записанная на электронные носители. Институциональный человеческий капитал представляет собой достаточно сложное понятие. Говоря простым языком, это совокупность институтов, помогающих эффективно использовать все виды человеческого капитала.

5. По области применения различают общий и специфический человеческий капитал. К первой относятся знания и информация, представляющие ценность вне зависимости от того, где они были получены. Ко второй, наоборот, относятся умения и навыки, которые ценны только там, где они были приобретены. Проще говоря, формальное образование — это, по большому счету, производство общего человеческого капитала, а обучение на рабочем месте — специфическое.

Таким образом, действительно можно сказать, что существует множество классификаций человеческого капитала по различным признакам, поскольку разные экономисты придавали ему различную структуру и рассматривали его на разных уровнях его применения. Скорее всего, это зависело от того, какую сферу общественной жизни изучали ученые и в каком аспекте рассматривали человеческий капитал.

## Роль человеческого капитала в современной экономике

В современной экономике больше внимания уделяется формированию и развитию знаний и навыков работника, а не накоплению созданного им богатства. Иными словами, происходит смена приоритетов, ведущая к новому типу экономического развития, в основе которого лежит создание, воспроизводство и потребление человеческого капитала.

Можно также сказать, что такие понятия, как человеческий капитал, интеллектуальное богатство общества, являются для любой страны одним 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 никаких инноваций. 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 решения новых задач более сложного уровня и становится своеобразным тормозом экономики.

Накопление человеческого капитала представляет собой процесс увеличения его стоимости в процессе производственной деятельности, приобретения новых навыков, конкретных навыков, повышения квалификации работника с целью возврата вложенных средств в будущем. Процессы накопления человеческого капитала происходят на протяжении всего периода его функционирования.

Определений термина «накопление человеческого капитала» столько же, сколько интерпретаций самой категории «человеческий капитал». Прежде чем перейти к их рассмотрению, было бы уместно разграничить понятия «формирование» и «накопление» человеческого капитала.

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

Накопление человеческого капитала происходит в процессе производства по отношению к уже сформированному человеческому капиталу. Накопление человеческого капитала представляет собой непрерывный процесс увеличения стоимости этого вида капитала в процессе профессиональной деятельности, развития навыков и способностей работника при условии экономической целесообразности, то есть условий возможности возврата вложенных средств. средства. .

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

В макроэкономическом аспекте факторы развития человеческого капитала можно разделить на следующие группы: макроэкономические, производственно-экономические, инновационные, социальные, национально-государственные, демографические, институциональные, экологические, интернациональные, идеологические.

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

Производственно-экономическими факторами являются уровень производительности труда и его динамика, количество отработанного времени за год, уровень заработной платы, технологическое оснащение предприятия, условия повышения квалификации и др.

Инновационными факторами являются численность занятых в науке и НИОКР, доля расходов на науку и НИОКР в ВВП, количество патентов, изобретений, авторских прав, образцов новых технологий и др.

К социальным факторам относятся численность занятого и безработного населения, уровень образования граждан, профессионально-квалификационный состав рабочей силы, состояние здоровья и культуры, средний класс и др.

Национально-государственные факторы: инновационная политика, уровень поддержки предпринимательства, политика общественных благ, экологическая политика и др.

Демографические факторы: численность населения, средняя продолжительность жизни, естественный прирост населения, смертность, миграция и др.

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

Факторы внешней среды: качество пищи, воды, окружающая среда, рекреационные и климатические условия.

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

Международные факторы: степень интеграции страны в международное пространство, уровень иностранных инвестиций, наличие в стране транснациональных корпораций и др.

Таким образом, можно сказать, что проблема формирования и развития человеческого капитала важна как для отдельного работника или компании, так и для экономики страны.

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

И за примерами далеко ходить не надо. Возьмем, к примеру, такую ​​прогрессивную компанию информационных технологий, как Google, основанную в 1998 году. Ее главный актив и символ современности — ее творческая идея. Или Apple, основанная в 1967 году и родившаяся в гараже Стива Джобса, сегодня является одной из самых популярных и дорогих компаний в мире. Успех этих фирм доказывает ценность креативных идей и творческих идей, за которые разные компании готовы конкурировать между собой.

Мы живем в период формирования гражданского общества, в основе которого лежит свободный человек и обеспечивается раскрытие его творческого потенциала и развитие технологий. Это наблюдается как на мировом рынке, где происходит непрерывное движение людей и товаров, так и в отдельной компании, стремящейся создать взаимовыгодное сотрудничество между персоналом и руководством.

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

Эффективность производства во многом зависит от инициативы всех его участников. Каждый сотрудник должен не только быть профессионалом в своей среде, особенно когда речь идет об использовании постоянно обновляемых технических устройств и технологий, но и заниматься самообразованием, совершенствоваться на своем пути, повышать квалификацию, если это необходимо. Есть такое понятие, как «сквозная» компетенция — способность быстро переориентироваться на использование новых технологий. То есть мало того, что человек просто находится на своем рабочем месте. Важнее уровень его потенциала - знаний, умений, здоровья, характера и темперамента, личных качеств и т.д.

В системе современной рыночной экономики человеческий капитал необходимо рассматривать как форму человеческого потенциала, играющую системообразующую роль в определении человеческих ресурсов общества - совокупности трудового, человеческого и информационного капитала. Человеческий потенциал является основой формирования трудового потенциала страны.

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

На основе формирования человеческого потенциала формируется кадровый потенциал, качество которого определяет функционирование отдельных фирм и предприятий, их конкурентоспособность и который сам зависит от этих предприятий, то есть от предоставляемых ими возможностей. Развитие человеческих ресурсов чрезвычайно важно для народного хозяйства, так как непосредственно влияет на изучение социальной инфраструктуры общества и путей ее преобразования, которые способствуют подготовке новых кадров, прогнозированию изменения спроса на различные профессии в сфере труда. рынок, который является значимой областью в области определения и оценки эффективности экономики современного типа.

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

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

Стоимость национального человеческого капитала стран мира на основе затратного метода была оценена специалистами Всемирного банка. Использовались оценки составляющих человеческого капитала по затратам государства, семьи, предпринимателей и различных фондов. Они позволяют определить текущие годовые затраты общества на воспроизводство человеческого капитала. В Соединенных Штатах стоимость человеческого капитала в конце 20-го века составляла 95 триллионов долларов, или 77% национального богатства (НЗ), 26% глобальной общей стоимости человеческого капитала. Стоимость глобального человеческого капитала составила 365 триллионов долларов или 66% мирового богатства, 384% от уровня США. Для Китая эти цифры составляют: 25 трлн долларов, 77% от общего объема НБ, ​​7% от общего объема ЧК в мире и 26% от уровня США. Для Бразилии соответственно: 9 триллионов долларов; 74%, 2% и 9%. для Индии: 7 трлн; 58%, 2%; 7%. Для России цифры таковы: 30 триллионов долларов; 50 %; 8 %; 32%. На страны «большой семерки» и ЕЭС в отчетный период приходилось 59% мирового ЧК, что составляет 78% их национального богатства. Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (за исключением стран ОПЕК). На процентное содержание углеводородов существенное влияние оказывает стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов относительно велика. Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это связано с тем, что инвестиции в ЧК в этих странах за последние полвека значительно опережают инвестиции в физический капитал. В Соединенных Штатах отношение «инвестиций в людей» к производительным инвестициям (социальные расходы на образование, здравоохранение и социальное обеспечение в процентах от производительных инвестиций) составляло 194 % в 1970 г. и 318 % в 1990 г.

Существуют определенные трудности сравнительной оценки стоимости человеческого капитала в странах с разным уровнем развития. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет существенно разную производительность на единицу капитала, а также очень разное качество (например, существенно разное качество образования и здравоохранения). Для оценки эффективности национального человеческого капитала используются методы факторного анализа с использованием страновых международных индексов и индикаторов. При этом значения коэффициента эффективности ЧК для разных стран различаются во много раз, что близко к различиям в их производительности труда. Стоимость российского национального человеческого капитала последние 20 лет снижается из-за низких инвестиций в него и деградации образования, медицины и науки.

## Человеческий капитал в России.

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

Первый период характеризуется глубоким спадом, вызванным трансформацией экономики. В эти годы наблюдался сильный экономический спад, падение производства, заработной платы, рост безработицы, сокращение занятости, дефицит бюджета, высокая инфляция и другие негативные экономические явления. Естественно, это привело к ухудшению социального самочувствия населения и падению уровня жизни граждан страны. Другими словами, произошла деградация человеческого потенциала.

Во время распада СССР большая часть имевшегося на тот момент человеческого капитала просто оказалась бесполезной в рыночных условиях. Такая массовая девальвация человеческого потенциала привела к резкому падению производительности труда и формированию структурного дисбаланса на рынке труда. Многим пришлось сменить работу и деятельность.

Второй период был более благоприятным. Страна постепенно вышла из кризиса, экономика восстановилась и стабилизировалась, улучшились основные показатели рынка труда и качества жизни населения. Почти 10 лет наблюдается устойчивый экономический рост. В результате человеческий капитал России, выделившийся как самостоятельное явление новой рыночной экономики в первый период, вступил в фазу «зрелости».

В течение третьего периода нарушается тенденция к устойчивому росту российской экономики. Это связано с началом мирового финансового кризиса. И если в 2010-2011 гг. было некоторое оживление экономики, затем его сменил застой. Ситуация еще больше усугубляется неблагоприятными политическими и экономическими факторами с 2013 года. Все эти явления негативно сказываются на формировании человеческого капитала страны.

Российская экономика имеет ряд других особенностей. К ним относится, например, человеческий потенциал, обладающий большим запасом «общих» знаний при существенном недостатке «рыночных» знаний. Также следует обратить внимание на особенность предпринимательской инициативы в нашей стране, а точнее на ее недоверие к государству и деловым партнерам. Причина тому – особенность истории страны, где никогда не приветствовалась частная инициатива. Но такой «кризис недоверия» является препятствием для модернизации и реформирования экономики.

На глобальном межгосударственном уровне человеческий капитал России можно оценить на основе Доклада о человеческом развитии за 2016 год Программы развития ООН. Индекс человеческого развития (ИЧР) представляет собой совокупность таких показателей, как ожидаемая продолжительность жизни, грамотность, уровень жизни, образование для стран всего мира.

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

Такое положение, по мнению автора, является удовлетворительным, поскольку стоит отметить, что в 2014 и 2015 годах Россия находилась на 50-м месте и входила в группу стран с высоким уровнем ИЧР. Но надо учитывать тот факт, что во времена Советского Союза наша страна почти всегда была представлена ​​среди стран с очень высоким уровнем развития этого показателя. Только после развала СССР уровень жизни начал снижаться.

Таким образом, резюмируя сказанное выше о человеческом капитале России, можно сказать, что он имеет ряд особенностей и проблем.

Как видно из упомянутого выше Доклада о человеческом развитии за 2016 год Программы развития ООН, человеческий капитал России уступает многим странам Западной Европы, Японии и США.

Причинами такого значительного отставания являются низкое качество человеческого капитала и низкие инвестиции в его составляющие.

За последние 20 лет инвестиции в культуру, образование и науку в России в процентах от ВВП значительно сократились, они одни из самых низких, а коррупция и криминализация экономики — одни из самых высоких в мире.

В рейтинге расходов на образование в процентах к ВВП Россия в 2014 г. находилась на 98 месте из 153, а расходы на образование составили 4,1%. Когда, например, расходы на образование в США составляют 5,4% ВВП, в Финляндии — 6,8%, в Норвегии — 7,3%, в Великобритании — 5,6%.

Ситуация с инвестициями в здравоохранение в России также неблагоприятна; в здоровье граждан страны. По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), расходы на здравоохранение в России в 2013 году составили 7% ВВП. В рейтинге наша страна оказалась на 91 месте. Для сравнения: США-2 место, 17% ВВП, Франция-8 место, 12% ВВП, Германия-11 место, 11% ВВП, Япония-19 место, 10% ВВП.

Низкие инвестиции в здравоохранение, недоступность качественной медицинской помощи для большинства населения определяют повышенную смертность и низкую рождаемость в России. В рейтинге ожидаемой продолжительности жизни 2015 г. Россия занимала 116 место из 190. По рождаемости на женщину в 2016 г. Россия занимала 179 место из 224. А по смертности на душу населения в 2015 г. она занимала печально известное 11-е место. Выше только Центральноафриканская Республика, Афганистан, Намибия, Литва, Чад, Латвия, Гвинея-Бисау, Болгария, Украина и Лесото. По приросту населения в 2012 году Россия находится на очень низком месте - 183 место из 195.

Кроме того, окупаемость инвестиций в науку также крайне низка. Причины – деградация человеческого капитала, слабость и неэффективность российской науки, невостребованность инноваций в экономике. В Российской Федерации практически отсутствуют функционирующие конкурентные рынки, которые являются основным стимулом для создания инноваций.

Стоит отметить, что по объемам военных расходов на 2016 год Россия входит в число 15 стран-лидеров и занимает 3 место. На вооружение армии до 2020 года планируется потратить 20 триллионов рублей. К сожалению, такие цифры не планируются для повышения качества человеческого капитала.

Также деятельность изобретателей и рационализаторов подавляется коррупцией и преступностью.

Возьмем в качестве примера США. Такие известные американские ученые, как Никола Тесла, Томас Эдисон, братья Райт, Роберт Фултон, за сравнительно короткий срок создали развитую, конкурентоспособную промышленность. Многие из этих ученых сами стали бизнесменами и разбогатели. Помощь государства и общественная поддержка сыграли большую роль в их бизнесе, так как они смогли воплотить свои идеи и изобретения в промышленный продукт. Трудно представить себе такую ​​ситуацию в России.

Главной целью государства должно стать повышение качества жизни населения. В противном случае изобретатели и рационализаторы неизбежно уедут за границу, где им комфортнее жить и работать. Выживем ли мы в сегодняшней нестабильной геополитической обстановке и санкциях? Да, конечно. Но остатки качественного российского человеческого капитала будут утекать в более развитые страны мира.

К сожалению, в России действует не конкуренция и творчество, 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 свой менталитет, патриотизм и т.д. Но не стоит забывать, что в это время происходит деградация нашего, российского человеческого капитала, отставание в технологических и духовных условиях .

Новые идеи в обществе генерируются высокообразованными, здоровыми и сытыми людьми. Как уже было выяснено, человеческий капитал является одним из основных факторов развития экономики. Это развитие невозможно без высококвалифицированных специалистов в стране.

Таким образом, становится понятно, что в нашей стране существует множество ограничений роста и развития человеческого капитала. Это означает, что нашему государству необходимо проводить внешнюю и внутреннюю политику, основанную прежде всего на справедливости по отношению к своему народу и имеющую главной целью повышение уровня жизни населения за счет инвестиций в общественные блага, тем самым повышая качество национального человеческого капитала.

## Будущее человеческого капитала в России

Понятно, что в Российской Федерации на сегодняшний день накопилось много проблем, касающихся развития человеческого капитала. Анализ многих современных научных публикаций свидетельствует о том, что наша страна окончательно пришла к осознанию необходимости смены модели экономического развития.

В первую очередь необходимо переориентироваться с сырьевого драйвера экономики на инновационные факторы, которые обеспечат накопление эффективного национального человеческого капитала. Для этого необходимо разработать и реализовать комплекс мероприятий по созданию системы управления человеческим капиталом на макро- и микроуровнях.

На макроуровне, то есть на государственном уровне, можно рассматривать следующие направления с целью повышения качества человеческого капитала:

1. Необходимо пересмотреть цели внутренней и внешней государственной политики и поставить во главу угла укрепление национального человеческого капитала. То есть начать интенсивные инвестиции в здравоохранение, образование, культуру и т.д.

2. Осуществлять регулярный мониторинг состояния человеческого потенциала в разрезе групп: капитал здоровья, капитал образования, мобильность и т.д. В том числе публикуя рейтинги, различные статистические данные, тренды и т.д., информируя столицу о реальном состоянии эти типы.

3. Разработать отраслевые программы, способствующие занятости граждан. Они могут включать в себя оценку численности работников, занятых в той или иной отрасли, и востребованности отдельных профессий, существующей в различных отраслях, и осуществление мероприятий по переподготовке кадров, повышению квалификации и т. д.

Не менее важным является 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 внутри транснациональных компаний (ТНК). Эта практика активно развивается за рубежом. Его успех заключается в том, что на развитие человеческого капитала также влияют культурные барьеры, особенности деловой культуры, различные нормы и требования. В этих структурах, где деятельность компании охватывает несколько континентов, а сотрудники буквально находятся в разных уголках мира, эффективная система управления человеческими ресурсами просто необходима.

2. Совершенствование кадровой политики. Сюда же относится политика в области подбора персонала, мотивации сотрудников и т. д., соответствующая современным рыночным принципам. Это направление особенно важно для России, поскольку в условиях переходной экономики российским компаниям сложно интегрироваться в глобальную систему рыночных отношений, и не все отечественные компании осознали важность реформирования принципов управления персоналом. Особенно «страдает» в российских фирмах внедрение инструментов стимулирования и мотивации сотрудников, которые необходимы, в первую очередь, для роста производительности труда.

3. Развитие системы повышения квалификации работников. Иностранные компании, чтобы усилить свою конкурентоспособность на мировом рынке, активно инвестируют в человеческий капитал и добиваются успеха. Поэтому необходимо ускорить процесс привлечения и обучения специалистов в России, а также стимулировать отечественные фирмы к инвестированию в своих сотрудников. Обучение может осуществляться в форме различных тренингов, мастер-классов, курсов аудирования (например, языковых курсов), а также в форме получения второго высшего образования.

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, можно сказать, что развитию человеческого капитала следует уделять особое внимание как на уровне государства, так и на уровне фирм и организаций. качественный человеческий капитал является залогом высокой конкурентоспособности национальной экономики.

# Заключение

По результатам данной работы можно сделать следующие выводы:

Человеческий капитал – это накопленный человеком запас здоровья, знаний, умений и навыков, который он использует в профессиональной деятельности. Рост качества человеческого капитала, соответственно, приводит к увеличению производительности труда и доходов населения.

Существует огромное количество различных классификаций человеческого капитала по различным признакам, поскольку разные экономисты придавали ему разную структуру и рассматривали его на разных уровнях его применения. Это зависело, прежде всего, от того, какую сферу общественной жизни изучали ученые и в каком аспекте рассматривали человеческий капитал. В данной работе были рассмотрены различные виды человеческого капитала, сгруппированные и обобщенные по определенному признаку.

Также существовало множество подходов к пониманию и изучению концепции человеческого капитала. А. Смит, К. Маркс, У. Петти, Г. Беккер по-разному трактовали эту категорию, расходились разные экономические течения и школы. Ведь сущность человеческого капитала может охватывать сразу несколько наук: не только экономику, но и психологию, социологию и т. д. Это связано с тем, что рассматриваемый вид капитала неотделим от его владельца - человека.

Также была рассмотрена проблема формирования и накопления человеческого капитала, важного как для отдельного работника или фирмы, так и для экономики страны. Формирование человеческого капитала необходимо рассматривать как двусторонний процесс взаимодействия личности и общества.

В современной экономике большое внимание уделяется формированию и развитию навыков работников, а не накоплению материальных благ, то есть происходит смена приоритетов, ведущая к новому типу экономического развития, основанному на формировании, воспроизводстве и потребления человеческого капитала. Человеческий капитал является генератором экономического развития. Кроме того, в условиях формирования информационного общества, где многое решают доступ к информации и ее эффективное освоение, еще более возрастает роль человеческого капитала в экономике. Сегодня эффективность производства зависит прежде всего от инициативы работников. Компании могут добиться успеха в основном благодаря креативным идеям и креативным идеям. Идеи и технологии движут прогрессом.

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

Человеческий капитал России имеет ряд особенностей. Есть также много ограничителей роста его качества. Поэтому в настоящее время в условиях относительной стабилизации макроэкономических показателей остро стоит проблема реформирования системы образования, науки и стимулирования инновационной деятельности. Экономическое и социальное развитие России в будущем во многом будет зависеть от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала.

Если не будут созданы экономические механизмы, обеспечивающие соответствие подготовки кадров потребностям производства, даже при экономическом росте ситуация с занятостью вряд ли кардинально изменится: нехватка рабочих мест вполне может сочетаться со значительным уровнем безработицы. Кроме того, важнейшую роль играет не только количество, но и качество рабочих мест. Увеличение количества рабочих мест при ухудшении их качественной структуры приведет к «утечке мозгов» за границу и увеличению иммиграции в Россию неквалифицированной рабочей силы из соседних стран. К сожалению, такой пессимистичный сценарий вполне возможен. Но, если все же наше правительство осознает важность инвестирования в человеческий капитал, и примет необходимые меры и политику по повышению его качества, то качество населения страны и ее конкурентоспособность на мировом рынке повысится.

# 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>