

<http://dis.podelise.ru/download/text-34171/34171.doc>

Международный фонд

Н. Д. Кондратьева

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И
РОССИЙСКАЯ СПЕЦИФИКА

Тезисы XVI Кондратьевских чтений



Москва - 2008

Структура сборника

Римашевская Н. Качество человеческого капитала в России

Соболева И. Человеческий капитал нового тысячелетия: тенденции, проблемы, вызовы для России

1. Глобальная экономика и тенденции развития человеческого капитала

Марцинкевич В. О проблематике исследований человеческого потенциала

Иванова Р. К вопросу о теории человеческого капитала

Гладких И. Роль человеческого капитала в формировании длинной волны постиндустриальной экономики

Тарасевич В. Человеческий капитал или человек в эпоху глобальных инноваций?

Кузьменко В. Теория человеческого и социального капитала

Акьюлов А. Современные аспекты теории человеческого капитала

Ефимчук И. Теоретическая и практическая ценность категории человеческий капитал

Валиуллин Х. Капитализируемость пространства Homo Oeconomicus

Клюкин П. Человеческий капитал как понятие из фетишизированного мира

Мачин К. Креативность, как компетенция и ключевой элемент человеческого капитала

Погребинская Е. Роль человеческого капитала в сетевой организации экономики

Биктимирова З. Безопасность человека как основа стратегии развития человеческого капитала

Арутюнов А. Поведение потребителя как фактор человеческого капитала

Курносова М. Противоречия концепции человеческого капитала: философско-этический аспект

Богатырева Т. Структурные факторы формирования человеческого капитала

Дунаев Ю. Значение человеческого капитала при переходе к инновационной экономике

Ковальчук К., Ковальчук Д., Лебедева В. Государственное регулирование вложений в человеческий капитал в контексте глобальных тенденций развития рынка труда

Юсов А. Влияние инновационной экономики на рынок труда

Клинов . Динамика численности и качественных характеристик рабочей силы

Коваль О. Новое качество трудовых отношений и формы их реализации

Козина И. Глобализация и трудовые отношения на предприятиях ТНК

Кристиневиц С. Формирование институциональной среды воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике

Рубинштейн А. Формирование информационной экономики и особенности совершенствования человеческого капитала

Дегтерев Д. Глобальные концепции оказания международного содействия развитию. Роль человеческого капитала, созданного при участии России (СССР) в НРС

2. Человеческий капитал России: оценка, эффективность, конкурентоспособность

Александрова О. Социальное государство: кто заплатит за человеческий капитал?

Сухарев О. Проблема эффективности человеческого капитала

Белозерова С. Проблемы оценки человеческого капитала: российская специфика и мировые тенденции

Минеева Н. Проблема оценки человеческого капитала

Михайлов Ф. Оценка человеческого капитала в свете стратегических перспектив развития производственных организаций

Иванов М., Пастушенко Т. Человеческий капитал: социально-нравственный феномен для России

Коллин К. Человеческий капитал России как стратегический фактор ее инновационного развития

Нешитовой А. Человеческий фактор – основа экономического развития

Ворожжихин В. О взаимосвязи проблем развития России и личности

Кондратьев С. Конкурентоспособность человеческого капитала в России: тенденции и перспективы

Захаров А., Коротяев М. Роль человеческого капитала в развитии высокотехнологичной экономики РФ

Кулагина Е. Кадровый потенциал российской экономики: современные тенденции занятости и их влияние на экономический рост

Овчинникова Ю. Особенности непроизводительной природы накопления человеческого ресурса населением современной России: следствия для конкурентоспособности страны

Соболев Э. Утечка умов как фактор снижения человеческого капитала в России

Савченко П., Федорова М. Монополия человеческого капитала

Токсанбаева М. Нарушение трудовой мотивации в условиях многоукладной экономики

Анисимова Г. Вынужденная мотивация к труду как фактор обесценения качества человеческого капитала

Никонова О. Роль мотивации и стимулирования труда в управлении человеческими ресурсами

Онопrienко В. Потенциал человеческого капитала НКО

Барбашин Е., Устинович Е. Низкий уровень информационной компетентности российских государственных служащих как сдерживающий фактор роста человеческого капитала в современной России.

Филипова Л. Отраслевые особенности оценки эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве

Ягуткин С. Методика анализа и оценки величины человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий

Амельченко Я. Влияние показателей человеческого капитала на экономическую эффективность гостиниц

Киселева Я. Система показателей профессионализма работников туристических фирм

3. Стратегии накопления человеческого капитала

Маслова И. Ограничители использования теории человеческого капитала в российской практике

Павленко Ю. Механизмы мобилизации человеческого капитала современной России

Бараненкова Т. Проблемы сохранения и приумножения человеческого капитала в России

Белова Г. Человеческий капитал как уровень развития страны

Долматова Стелла Проблемы формирования среднего класса в современной России сквозь призму человеческого капитала

Еремينا Е. Условия развития человеческого капитала в России

Калинкина Н. Особенности формирования и реализации трудового потенциала человека в России

Колмыкова Т. Человеческий потенциал в формировании инвестиционной политики государства

Свирина Л. Формирование кадрового потенциала для развития инновационной экономики

Шишкова Г. Проблема человеческого потенциала – единство стратегии и тактики развития экономики России

Гамбурицев А. Улучшение здоровья человека и биосферы для сохранения и расцвета человеческого капитала (взгляд не экономиста)

Суркова С. Биодемографические аспекты устойчивого развития человеческого капитала

Июдина Е. Человеческий фактор и экологически приемлемое развитие

Доброхлеб В. Демографическое старение и экономическая модернизация

- Кубишин Е.** Трудовая миграция в Россию как фактор формирования человеческого капитала
- Лылова О.** Теория человеческого капитала и социально-демографическое состояние населения России
- Сутырина Т.** Институты и культура как ключевые факторы формирования человеческого капитала
- Казанников А.** Воспроизводство сельского населения как основа развития сельского хозяйства
- Бурганов Р.** Проблемы концентрации семейного капитала
- Волосникова Е.** Взаимоотношения государства и семьи как основа формирования человеческого капитала
- Сидорина Н.** Развитие творческих способностей трудящихся в системе российского образования
- Дунаева Н.** Снижение образовательного потенциала российской молодежи
- Ягуткина Е.** Особенности формирования человеческого капитала у российской молодежи
- Стельмах А.** Роль региональных фондов поддержки образования в развитии человеческого капитала России
- Калинкина Е.** Инновационные процессы в образовании и проблема развития профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации
- Шурупова Р.** Профессиональная ориентация в системе управления карьерой
- Макарова И., Шурупова Р.** О некоторых проблемах долгосрочных тенденций развития непрерывного экономического образования
- Франц О.** Государственно-частное партнерство в сфере образования как фактор коррекции демографических процессов и условие повышения конкурентоспособности человеческого капитала
- Капустина Н.** Риски в процессе управления человеческим капиталом организации
- Краковская И.** Методы управления процессами инвестирования в человеческий капитал организации
- Бердникова Т.** Развитие моделей поведения потенциальных инвесторов фондового рынка в культурогенезе человеческого капитала
- Веселитская Н.** Интеллектуальная собственность как способ присвоения человеческого капитала
- Виленский А.** Государственная политика подготовки кадров для малого и среднего предпринимательства России (на примере Москвы)
- Орловская С.** Подготовленность человеческого капитала к инновационному развитию
- Плотинский Ю.** Проблемы развития когнитивного капитала

4. Человеческий капитал регионов

- Акопов В.** Особенности развития человеческого капитала в Республике Коми
- Гаджиев Ю.** Инвестиции в человеческий капитал в регионах севера
- Мустафаев А.** Концептуальные аспекты развития человеческого капитала АПК Северного региона
- Когай Е.** Социокультурный потенциал Курского края
- Некрасов В.** Новая стратегия нефтегазового региона: развитие человеческого капитала
- Рахаев Б., Рахаева Л.** Пути повышения конкурентоспособности человеческого капитала в депрессивных регионах.
- Татаринцева И.** Воспроизводство человеческого капитала в условиях инновационного развития региона
- Шарипов Ш.** О роли кадрового потенциала в развитии сельского хозяйства.
- Чирков М., Тарасова Е.,** Демографические процессы как фактор развития человеческого капитала в Алтайском крае

*Римашевская Н.,
член-корр. РАН*

Качество человеческого капитала в России.

Тезисы доклада.

1. Главное богатство страны – это человеческий потенциал; государство с большим демографическим ресурсом обладает и более значимой совокупной мощью. Человеческий фактор является основой экономического развития, поскольку сегодня на две трети он определяет рост ВВП.

2. В конце XX века сформулирована новая исходящая из приоритета человеческой жизни парадигма общественной динамики, идея которой состоит в том, что объемы производства есть лишь условие развития. Она исключает трактовку людей в рамках человеческого капитала, признавая, однако, их решающую роль в процессе роста производительности труда. Экономика расширяет возможности индивида, но люди не являются лишь инструментом для производства, и жизнь ценна отнюдь не потому, что личность может создавать материальные блага и услуги для удовлетворения человеческих нужд. Пока общество четко не осознает, что основное богатство – это население, граждане, человек - озабоченность объемами производства будет заслонять конечные цели стратегического развития страны.

Концепция человеческого капитала по существу трансформировалась в концепцию расширения человеческих возможностей (А.Сен). Цель поступательного движения не только и не столько в том, чтобы увеличить производство и потребление, а чтобы открыть для человека новые просторы выбора. Развитие – это вопрос свободы, а не валовый национальный продукт, значение которого естественно нельзя умалять. Человеческий потенциал – не уровень дохода, а расширяющиеся возможности человеческого выбора, направленные на решение трех ключевых проблем: прожить долгую и здоровую жизнь; приобрести всесторонние знания для активной деятельности; иметь доступ к ресурсам для реализации своего достойного положения. На такой базе возникают политические и социальные свободы, включая передвижение, определение места жительства, создание семьи, реализации творчества, гарантии прав человека, уважение окружающих.

3. Человек – это венец общественного развития; будучи участником производства, он испытывает на себе все более высокие требования, одновременно ориентируясь на удовлетворение развивающихся и развивающихся потребностей. Человеческий потенциал – это совокупные возможности общества и государства, определяющие его могущество не только сегодня, но завтра и послезавтра. Человеческий капитал – это способность экономически активного населения (или отдельной личности) участвовать в создании общественного продукта и приносить доход его собственнику; для улучшения качества и соответствия требованиям экономического развития он нуждается в постоянных инвестициях.

Демографический ресурс общества, определяющий в равной мере человеческий потенциал и человеческий капитал имеет не только количественное, но не менее важное качественное измерение. Вектор качественного состояния населения приобретает все большее значение в развитии страны, определяя параметры человеческого капитала, обуславливающего конкурентоспособность рабочей силы, российского бизнеса,

производительности труда и развития экономики в целом. Он позволяет противостоять усложняющимся жизненным условиям, когда под воздействием нарастающего ритма и напряженности современного производства неизмеримо возрастают нервно-психические нагрузки, а быстрое устаревание знаний заставляет работника в течение всей жизни постоянно обновлять и пополнять их запас. Структурные трансформации экономики чаще требуют изменения места работы и проживания, а высокий динамизм экономических перемен подрывает стабильность условий жизни и труда, подвергая коррозии культурные и моральные ценности.

Качественные характеристики населения в зависимости от аналитических и прогностических целей их использования имеют макро- и микро показатели.

Для макрооценки применяется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), базирующийся на интеграции трех индикаторов: а) ожидаемая продолжительность предстоящей жизни, б) масштабы образованности, в) уровень материальной обеспеченности. Сила и ограниченность данного показателя в том, что он хорош лишь на популяционном уровне при сравнении разных стран и регионов.

Для решения конкретных задач, ориентированных непосредственно на рост качества человеческого потенциала, необходимы микроуровневые оценки, способные дать характеристики отдельных социально-демографических групп, в том числе маргинальных, страдающих социальной дезадаптацией. Особое значение подобный подход имеет применительно к детям и престарелому населению. Качественные индикаторы на микроуровне включают три фундаментальные компоненты:

- физическое, психическое и социальное здоровье;
- профессионально-образовательный ресурс и квалификационно-интеллектуальный потенциал;
- социо-культурная активность и духовно-нравственные ценности.

4. Качественные показатели населения характеризуются нисходящей тенденцией, усилившейся за последние пятнадцать лет как следствие социально-экономических реформ, которые осуществлялись без необходимых социальных амортизаторов. Об этом свидетельствует и динамика ИРЧП: в 1990г. Россия занимала 26 место в мире по этому показателю, а в 2006г. – 64.

Наиболее резкие изменения коснулись здоровья. Шоковая модель трансформационных преобразований шла в разрез с процессами медико-биологической адаптации человека к меняющимся условиям жизни, вызывая чрезмерный стресс, снижающий сопротивляемость организма и вызвавший слом динамического стереотипа высшей нервной деятельности. Это явилось главной причиной роста заболеваемости и высокой смертности, особенно мужчин в трудоспособном возрасте. Вызывают озабоченность болезни социальной этиологии, а среди них – туберкулез, а также неблагоприятные перемены в картине психического здоровья (психические расстройства, наркомания и алкоголизм, суицид).

В таких условиях особая опасность возникает в связи с интенсивной маркетизацией медицинских услуг, что разделило систему здравоохранения на «медицину для бедных», резко снизившую свою доступность и качество, и «медицину для богатых», обслуживающую не более одной десятой населения.

Радикальное повышение здоровья населения неразрывно связано не только с существенным ростом жизненного уровня, включая значительное увеличение оплаты труда, снижение социальной поляризации, а также повышение репродуктивного потенциала. Решающую роль играет реформирование системы здравоохранения по двум направлениям: а) расширение использования новых технологий в производстве медицинских услуг и в организации здравоохранительного обслуживания; б) увеличение объема финансирования системы здравоохранения при оптимальном сочетании трех его составляющих - государственный бюджет, социальное страхование, семейные доходы.

Закон должен четко определять границы и гарантировать реализацию программ бесплатных медицинских услуг.

Абсолютно настоящим становится осуществление специального проекта по внедрению самосохранительного поведения в культуру повседневной жизни, прежде всего у мужчин трудоспособного возраста, с целью преодоления девиантности, упрочения витального образа жизни и ликвидации привычных стремлений конвертировать здоровье в более высокую заработную плату и доходы.

5. Второй круг социальных рисков связан с интеллектуальным потенциалом населения, уровнем его образования и квалификационно-профессиональной подготовки. Образование становится одним из факторов экономического роста страны, ее социокультурного развития, а для личности выступает как социальное благо, основа формирования и совершенствования человека. Снижение масштаба интеллектуального потенциала страны происходит по трем основным направлениям: а) внешняя и внутренняя «утечка умов», б) сокращение масштабов общего образования (2 млн. детей в разных возрастных группах не посещают школу, 1 млн. не может получить стандартной подготовки по состоянию здоровья), в) ухудшение его качества, особенно в сравнении с инновационными требованиями.

Высокие технологии нуждаются в обновлении знаний у большинства специалистов один раз в 5-7 лет. Не может не вызывать положительной оценки интенсивное развитие высшего и послевузовского образования, несмотря на то, что значительная часть его прироста осуществляется на платной основе.

Присоединение России к Болонскому процессу с переходом к двухуровневой модели с трансформацией третьего уровня подготовки специалистов высшей квалификации может создать иллюзию, решения проблемы подготовки кадров, отвечающих инновационной реструктуризации страны и высокотехнологичным отраслям экономики. Главная задача здесь состоит в строгом соблюдении отечественных традиций на всех этапах деятельности образовательных структур, начиная с общего начального и заканчивая подготовкой кадров высшей квалификации.

На этом фоне введение единого государственного экзамена в России под предлогом равной доступности для всей молодежи высшего образования, является на самом деле способом скрытой дискриминации детей: чем дальше от федерального центра и ближе к «глубинке», тем меньше шансов не только вступить на путь получения высшего образования, но также иметь качественное среднее.

6. Повышение качества человеческого капитала невозможно без укрепления культурно-нравственного здоровья нации, усиления потенциала ее духовности, который интенсивно размывается под натиском «вестернизации». Активно формируется индивидуальный прагматизм и ориентация на личную выгоду, а также культ насилия, жестокости и агрессии. Основой негативных тенденций является глубокая и все усиливающаяся социальная поляризация, пропагандирующая образцы идеологии потребительства, материального преуспевания, бездуховности, утраты подлинных идеалов гуманизма и всеобщих ценностей.

Отрицательную роль играют гендерные стереотипы, провоцирующие не только домашнее насилие, но дискриминацию и сегрегацию женского труда, в результате чего человеческий и интеллектуальный капитал либо используется недостаточно и неэффективно, либо вообще не используется, несмотря на его высокое качество; общество в связи с этим несет громадные потери.

7. Прогнозы человеческого капитала определяются не только численностью и половозрастной структурой населения России, но состоянием детей и молодежи, сложившимся на сегодняшний день под воздействием демографического кризиса. Все те,

кто через 10-15 лет будут составлять основную трудоспособную часть, уже родились, и от них непосредственно зависит состояние общества завтра.

Если режим демографического воспроизводства не изменится радикальным образом, то население страны в середине текущего столетия сократится до 100-110 млн. человек. Демографическое «эхо» реформ, касающееся в равной мере, как рождаемости, так и смертности, будет проявляться на всем протяжении текущего столетия подобно «эху» войны 1941-1945 г.г., что четко просматривается на данных половозрастной пирамиды.

За последние 15 лет в связи с падением рождаемости и ростом смертности «поле детства», его человеческий и социальный потенциал сжимаются как «шагреновая кожа». Это чревато не только проблемами демографического воспроизводства. Непосредственно через трудовые ресурсы оно связано с экономической жизнью страны, ее конкурентоспособностью на мировом рынке. 80% новейших технологий устаревает в течение 10 лет, они осваиваются именно молодыми, а их сокращение в трудовом потенциале несет реальную угрозу стране и обществу.

Наиболее острая проблема детства – это состояние физического, психического и социального здоровья: а) менее трети детей признаны здоровыми; а 16% имеют хронические заболевания, расширяя масштабы инвалидизации; б) более 30% детей рождаются уже больными и в процессе жизненного цикла не реабилитируются; в) каждое последующее поколение слабее, чем предыдущее: наши дети менее здоровы, чем мы, а их дети обладают, еще меньшим потенциалом.

Основной груз нездоровья, определяемый состоянием родителей и, прежде всего, матери, витальностью ее поведения, качеством условий жизни, степенью позитивного отношения к появлению ребенка, человек приносит с собой при рождении. Индивидуальный потенциал здоровья женщин существенно ниже, чем здоровье мужчин, несмотря на то, что ожидаемая продолжительность жизни, напротив, больше у женщин; это связано с гендерными особенностями ролевых и биологических функций супругов; существенно снижается репродуктивное здоровье беременных и кормящих матерей.

Чтобы позитивным образом изменить ситуацию в состоянии российских детей, необходима комплексная программа действий, нацеленная на решение наиболее острых проблем: а) физическое, психическое и социальное здоровье; б) развитие и закрепление интеллектуальных способностей на базе широкой системы бесплатного образования; в) воспитание нравственности и моральных принципов.

Соболева И.,

д.э.н.,

зав. сектором развития человеческого потенциала

Института экономики РАН

Человеческий капитал нового тысячелетия: тенденции, проблемы, вызовы для России

Современный этап социально-экономического развития проходит под знаком, по крайней мере, двух тенденций. Во-первых, резко возрастает вклад нематериальных факторов – способности производить, накапливать и адаптировать знания, предпринимательской активности, качества социальных отношений, институциональных структур и инвестиционного климата и т.д. в экономическое развитие. Все эти факторы в конечном итоге замыкаются на способностях и возможностях человека, на качестве человеческого потенциала. Не только для узких групп профессионалов-исследователей, в среде которых полвека назад получила развитие теория человеческого капитала, но и для политических деятелей, представителей бизнеса, широких слоев общественности становится очевидным, что исходной и конечной инстанцией общественного богатства и

прогресса является накапливаемый из поколения в поколение запас общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности населения.

Это проявляется в укреплении позиций общественного сектора (а в его структуре – национальных и международных некоммерческих организаций), всемерном поощрении и институционализации социальной ответственности бизнеса, развитии государственно-частного партнерства в социальной сфере. Такой поворот обусловлен стремительным расширением объективно нерыночных сфер деятельности, связанных с удовлетворением социальных потребностей, которые в современных условиях образуют ключевое звено воспроизводственных процессов. Важнейшие области воспроизводства человека: образование и воспитание, культура, фундаментальная наука – по природе своих функций относятся к некоммерческой, нерыночной сфере. Поэтому для эффективного развития они требуют использования присущих им методов руководства, политического и юридического регулирования и весьма осмотрительного, ограниченного применения рыночных рычагов.

Происходит стихийное переосмысление неоклассического подхода к человеческому капиталу, абсолютизирующего рыночную модель воспроизводства квалифицированной рабочей силы и человеческого поведения вообще. Пробивает дорогу тенденция к его расширительной метафорической трактовке, рост интереса нерыночными сторонам и механизмам воспроизводства человека, к использованию в качестве социально-экономических ориентиров натуральных показателей, характеризующих состояние физического и нравственного здоровья, мотивацию, качество социальных связей, социальную защищенность населения, что фактически выходит на более широкую проблематику человеческого потенциала.

Второй важнейшей тенденцией, активно и неоднозначно формирующей воспроизводственные процессы на уровне мирового пространства в целом и отдельных стран, стала глобализация. С одной стороны, она расширяет возможности распространения и восприятия не только передовых технологий, но и лучших мировых образцов социально-экономических практик, стандартов, норм, институтов, воздействующих на человеческое развитие. С другой стороны, ее важнейшее проявление – резкий рост конкуренции национальных экономик за ресурсы человеческого капитала, доступные на мировом рынке. Способность привлекать и удерживать квалифицированную рабочую силу выступает в современных условиях одним из ключевых факторов конкурентоспособности той или иной страны. Лидерство по этому параметру прочно удерживают США, куда только на протяжении последнего десятилетия прошлого века иммигрировало около 900 тыс. специалистов высшей квалификации. Это в значительной мере позволяет им компенсировать провалы национальной системы образования.

Перспективы сохранения и восстановления конкурентоспособности национального человеческого потенциала России во многом зависят от того, в какой мере и насколько оперативно страна сумеет вписаться в изменившиеся воспроизводственные реалии сегодняшнего дня и ответить на вызовы глобализации.

На протяжении первого десятилетия реформ социальные аспекты воспроизводства фактически игнорировались, преобладал подход, базирующийся на идеях неоклассического мейнстрима, приоритетности рыночных механизмов и интересов в сфере человеческого развития. Результатом стихийного рынка стал системный кризис, разрушение трудовых и социальных гарантий, снижение качества занятости, обострение проблемы бедности и деградация системы потребностей широких слоев населения. Примитивизация занятости привела к невостребованности, и соответственно, к недоиспользованию значительной части накопленного в населении человеческого капитала в течение продолжительного времени. В результате значительная его часть была утрачена. Иными словами произошел системный сбой: деградация производства

нарушила естественный процесс накопления опыта – «морального износа» человеческого капитала с положительным знаком.

Преодоление экономического спада позволило переломить тенденцию падения жизненного уровня населения, а улучшение мировой экономической конъюнктуры обеспечило приток ресурсов в бюджетную систему. Ощутимо расширились финансовые возможности для развития социальных отраслей. Однако перспектив полнометражной реализации этих возможностей пока что не просматривается. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, разработанная Минэкономразвития России, декларирует необходимость концентрации усилий на создании экономических и социальных условий для реализации творческого потенциала человека и формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Однако она предусматривает очень скромное увеличение инвестиций в сферу нематериального производства и, что не менее важно, не предлагает жизнеспособных и эффективных механизмов выявления и реализации социальных потребностей.

ИмPLICITно предполагается обеспечение некоторого уровня базовых гарантий населению за счет государственного финансирования и более полное и индивидуализированное оказание услуг на коммерческой основе. Между тем специфика потребностей, удовлетворяемых в сфере нематериального производства такова, что не только по соображениям социальной справедливости, но и, исходя из экономической рациональности, при их выявлении целесообразно ориентироваться непосредственно на потребность, а не на косвенный показатель платежеспособного спроса. Это отчетливо видно на примере ключевых социальных отраслей – здравоохранения и образования.

Важное обстоятельство, диктующее приоритет нерыночных и квазирыночных механизмов в выявлении и удовлетворении потребности в услугах здравоохранения, связано с определением категорий населения, для которых эта потребность является наиболее острой. Современные исследования показывают, что наиболее острое влияние на состояние здоровья человека оказывают социально-экономические факторы, на долю которых приходится более половины совокупного вклада внешней среды и внутренних генетических особенностей. Среди них ключевую роль играет качество питания, а также уровень образования, условия и режим труда, психосоциальные стрессы, связанные с нестабильностью занятости и дохода. Существует устойчивая прямая зависимость уровня заболеваемости от уровня материального достатка семьи.

Поэтому большой риск потери здоровья и, следовательно, более острую потребность в услугах здравоохранения имеют менее благополучные категории населения, располагающие относительно низкими доходами и концентрирующиеся в неблагоприятных сегментах рынка труда. В то же время именно у этих категорий самый низкий платежеспособный спрос на эти услуги. Таким образом, фактическая потребность и платежеспособный спрос изменяются в противоположных направлениях.

Иными словами, рынок сильно искажает реальную структуру совокупной потребности в услугах здравоохранения, не выявляет оптимальные точки приложения усилий. Поэтому опора на рынок в данном случае неизбежно приведет к нерациональному распределению ресурсов, и следовательно к снижению макроэкономической эффективности инвестиций. Дополнительный вклад в снижение эффективности в условиях чрезмерно высокой доли коммерческого здравоохранения являются такие факторы как асимметрия информации, объективно обусловленная недостаточная компетентность потребителей, которые относятся ко второму слагаемому эффективности (эффективности на микроуровне) и требуют применения квазирыночных механизмов.

Провалы рыночной модели организации здравоохранения иллюстрирует сопоставление структуры затрат и конечного результата, характеризуемого показателями продолжительности жизни и состояния здоровья населения различных стран.

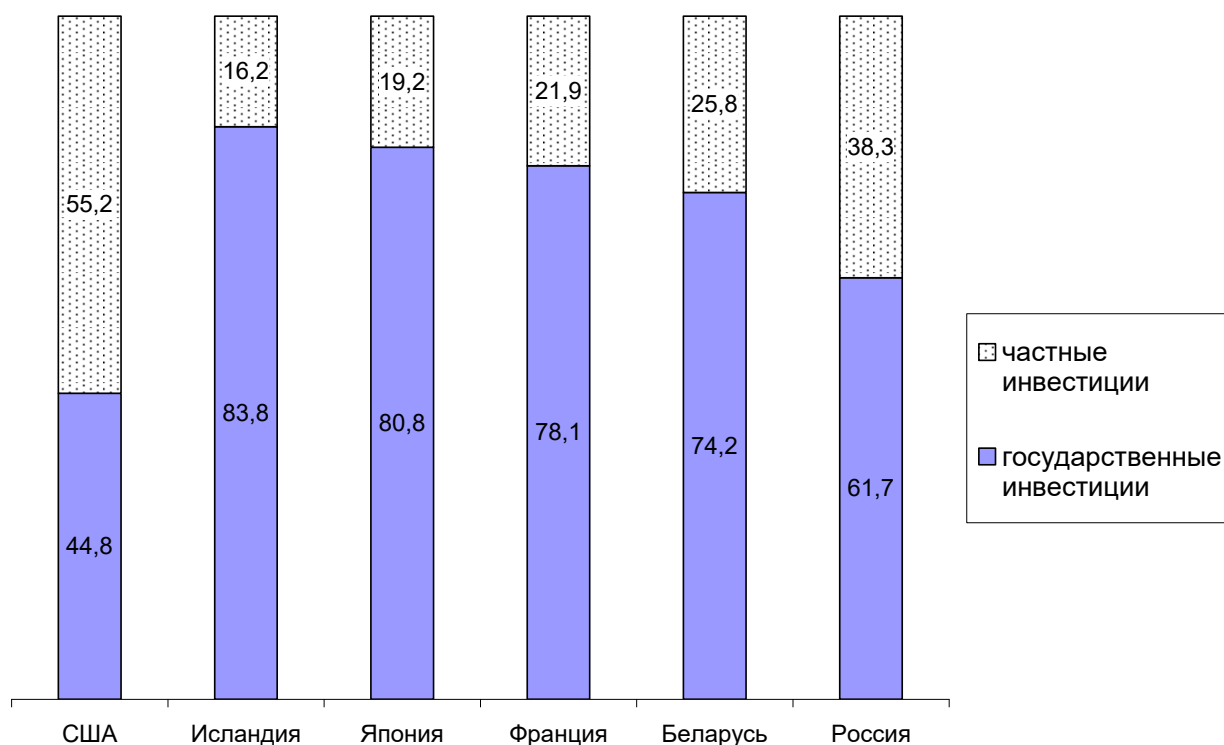
Страна	Расходы на здравоохранение			На душу населения (\$ ППС)	Ожидаемая продолжительность жизни (лет)	Вероятность не дожить до 60 лет (%)
	Доля в ВВП (%)					
	всего	государственные	частные			
США	15,4	6,9	8,5	6096	77,9	11,6
Исландия	9,9	8,3	1,6	3294	81,5	5,9
Япония	7,8	6,3	1,5	2618	82,3	6,9
Франция	10,5	8,2	2,3	3040	80,2	8,9
Беларусь	6,2	4,6	1,6	427	68,7	24,8
Россия	6,0	3,7	2,3	583	65,0	32,4

Расходы на здравоохранение и продолжительность жизни в некоторых странах в 2005 г.

Рассчитано по: Human Development Report, UNDP, 2007-2008
<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2007-2008>

Среди всех стран мира абсолютным лидером как по доле совокупных затрат на здравоохранение в ВВП, так и по средним затратам в расчете на душу населения являются США, где в отличие от большинства развитых стран, последовательно реализуется рыночная модель организации здравоохранения. Однако, несмотря на то, что удельные затраты на здравоохранение в США в два с лишним раза выше, чем в Европе и в Японии, там на несколько лет ниже ожидаемая продолжительность жизни, выше заболеваемость и смертность от болезней сердца, диабета, раковых заболеваний. Причины этого эксперты связывают со значительной дифференциацией доступа к услугам системы здравоохранения различных групп населения в зависимости от их материальной обеспеченности. Действительно, в структуре затрат на здравоохранение в европейских странах и Японии доля государства составляет около 80%, в то время как в США – менее половины.

Сопоставление двух реформирующихся экономик – России и Беларуси дает аналогичный результат. Более бедная и располагающая относительно скромными ресурсами Беларусь, хотя и отстает от России по абсолютному уровню среднедушевых расходов на здравоохранение, тем не менее демонстрирует значительно более обнадеживающие тенденции в области продолжительности жизни. В рейтинге ВОЗ Беларусь занимает 72, а Россия – лишь 130 место.



Структура расходов на здравоохранение в некоторых странах в 2005 г.

Human Development Report, UNDP, 2007-2008 (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2007-2008>)

Таким образом, даже в относительно благополучных и богатых странах, отличающихся высоким уровнем оплаты труда и среднедушевых доходов населения, увеличение доли частного сектора в здравоохранении не только ведет к негативным социальным последствиям, но и снижает эффективность использования ресурсов, привлекаемых в эту сферу. В России, где уровень доходов населения ниже, а их дифференциация высока, обеспечить эффективное развитие здравоохранения возможно только на основе его преимущественно государственного финансирования и нерыночных критериев предоставления основной части услуг.

Не менее проблематичная с точки зрения перспектив сохранения и накопления национального человеческого капитала картина сложилась сегодня в сфере образования. Обострение проблем связано как с новыми вызовами, обозначившимися в связи с процессами глобализации, становления информационного общества, вступления России в европейское образовательное пространство, так и с выбранной стратегией реформирования, которая не учитывает специфические особенности этой отрасли нематериального производства. Коммерциализация образования в России, сопровождается обострением структурных диспропорций на рынке труда, сбоем механизмов привлечения и отбора контингента в системе профессионального образования, и, самое главное – поляризацией системы при снижении качества массового образования на всех ступенях от начальной школы до вуза.

Формирование пропорций внутри системы профессионального образования все в большей мере происходит под влиянием семейного сектора и до некоторой степени бизнеса. Однако, во-первых, эти субъекты экономических отношений не обладают достаточной информацией ни о качестве предоставляемого образовательного продукта, ни о долговременных тенденциях изменения структуры спроса на различные категории работников. Во-вторых, они не являются носителями общественного интереса. С учетом того, что инвестировать в образование готовы, прежде всего, крупные компании, которые в сегодняшней России сосредоточены преимущественно в добывающих отраслях, бизнес

объективно формирует пропорции внутри образовательной системы в соответствии с потребностями сырьевой экономики.

Обоснованием максимального расширения рыночных отношений в сфере образования стала теория человеческого капитала. Незамысловатая мысль, почерпнутая из этой теории, заключалась в том образование – это ценный актив, в приобретение которого выгодно вкладывать средства. В тоже время специфике человеческого капитала как особого смешанного блага, равно как и специфике процесса его накопления значения не придавалось. Между тем оба эти обстоятельство заслуживают теоретического осмысления и имеют конкретные практические последствия.

В отличие от накопления традиционного капитала, приобретение знаний, навыков и компетенций представляет собой интерактивный процесс, предполагающий не только инвестирование материальных и финансовых ресурсов, но, прежде всего, значительный вклад собственного труда студента-инвестора. Объем образовательного капитала, накопленного в процессе обучения, зависит не только от качества преподавания, но и от его собственных трудовых усилий, мотивированности и природных задатков. Эффективность этого процесса при прочих равных условиях будет тем выше, чем лучше соответствие природных задатков обучающихся специфике профиля обучения, чем сильнее их мотивированность к усвоению нового, трудолюбие, целеустремленность.

В наиболее развитых странах большие усилия затрачиваются на то, чтобы сделать более органичной связку «природные способности - человеческий капитал», вывести на роль ключевого критерия доступа к тому или иному специальному образованию его соответствие природным способностям и склонностям индивида. В большинстве европейских стран высшее образование практически полностью финансируется государством. В США, где система высшего образования функционирует преимущественно на платной основе, существует, тем не менее, множество видов финансовой помощи студентам и их семьям. К их числу относятся гранты, долгосрочные кредиты, налоговые льготы на оплату обучения для студентов и их семей, программы академической занятости в качестве помощников преподавателей и исследователей. Это позволяет снять значительную часть финансовых барьеров, затрудняющих доступ к образованию. Гораздо сложнее преодолеть социальные барьеры, связанные с отсутствием сформированных потребностей и мотиваций к учебе у представителей низших социальных групп.

В России престиж образования традиционно высок. На протяжении большей части периода реформ (за исключением короткого спада в начале 1990-х годов) устойчиво расширяется спрос на высшее образование среди представителей всех социальных и доходных групп, который оперативно удовлетворяется бурно растущим коммерческим сектором. По данным различных обследований, по крайней мере, две трети выпускников школ ориентированы на его получение, при этом в вузы поступают около 90% абитуриентов. По числу студентов вузов на 10 тыс. человек населения, Россия сегодня уступает только Финляндии и Польше. Однако вместе с неконтролируемым разбуханием системы высшего образования был запущен механизм эрозии его качества, представляющий серьезную угрозу, как в экономическом, так и в социальном плане.

Механизм эрозии качества образования действует одновременно по нескольким направлениям. Во-первых, происходит распыление и без того скудных ресурсов, выделяемых на развитие этой сферы. Удельные затраты государства в начальном и общем среднем образовании в 2-2,5 раза ниже, чем в среднем по странам ОЭСР, в третичном сегменте (среднее профессиональное и высшее образование) они ниже в 10 раз. Многие образовательные учреждения испытывают недостаток как материальных ресурсов (оборудованные под учебный процесс помещения, библиотека, компьютерная техника), так и нематериальных ресурсов – компетентных и мотивированных преподавателей. По экспертным оценкам, чтобы привлечь квалифицированный персонал в систему образования, средняя заработная плата по отрасли должна в полтора раза превышать

среднюю по экономике в целом. Оплата школьного учителя должна быть на 25-30% выше среднего заработка в стране, профессора – в 2 раза выше, чем учителя или начинающего преподавателя вуза¹. Сегодня заработная плата в образовании едва дотягивает до двух третей средней по экономике.

Во-вторых, на этапе зачисления в вузы критерий отбора наиболее способных, мотивированных и подготовленных абитуриентов постепенно замещается критерием платежеспособности. В результате система профессионального образования сталкивается с проблемой неравномерности контингента, так как требования к поступающим на коммерческое отделение несопоставимо ниже, чем к конкурирующим за бесплатные бюджетные места. Разделение студентов на коммерческих и бюджетных стимулирует формирование двойного стандарта требований в процессе обучения.

Далее, существенным фактором снижения качества является постепенная утрата стимулов к добросовестной работе, как у преподавателей, так и у учащихся. Низкие заработки учителей заставляют их не только работать на полторы-две ставки, что приводит к износу рабочей силы и снижению качества уроков, но и строить учебный процесс таким образом, что значительная часть учащихся не в состоянии усвоить материал на уроке, создавая стимулы для перекрестного репетиторства. В свою очередь старшеклассники утрачивают стимулы к усвоению знаний, так как вероятность успешного поступления в вуз все в большей мере зависит не от их усилий, а от платежеспособности семей. Таким образом, происходит эрозия нормативных установок, поддерживающих нормальное протекание учебного процесса.

Наконец, если в классическом случае потребитель заинтересован в возможно более высоком качестве предоставляемых ему благ, то потребитель «образовательных услуг» при определенных условиях может быть прямо заинтересован в снижении их качества. Эта возможность связана, с одной стороны, с многоплановостью потребностей, удовлетворяемых в сфере образования, с другой – с интерактивным характером образовательных услуг, а проще говоря – с необходимостью затрачивать собственный труд в процессе образовательной деятельности. Именно такая совокупность условий, к сожалению, сложилась сегодня в России.

Традиционно ведущим мотивом получения образования выступала потребность в получении знаний и навыков, развитии способностей (накопление человеческого капитала). Формирование социальных связей (накопление социального капитала) воспринималось как естественный и желаемый сопутствующий результат, а приобретение формального статуса – аттестата, сертификата, диплома (накопление символического капитала) существовало «на задворках мотивации». Именно такая иерархия потребностей считалась легитимной (социально одобряемой), вписывалась в сложившуюся в обществе систему ценностей, установок и норм и способствовала поддержанию стандарта качества в системе образования.

Ситуация, сложившаяся сегодня в социально-экономическом пространстве страны, активно формирует структуру индивидуальной мотивации, обратную традиционной. В условиях избыточного и непрерывно растущего предложения выпускников вузов на рынке труда работодатели повышают формальные требования к принимаемым на работу молодым людям. Наличие диплома о высшем образовании постепенно становится фильтром при отборе претендентов на практически любые вакансии кроме самых непривлекательных. По данным опросов работодателей при отборе на должности специалистов любого уровня диплом вуза требуют 90%, при отборе на должности рабочих – более 50%. Таким образом, все более широко распространенным мотивом получения

¹ Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская практика // МЭиМО, 2005. № 9.

высшего образования становится обретение формального статуса, подтверждаемого наличием аттестата, сертификата, диплома.

Согласно экспертным оценкам преподавателей различных вузов, от 50% до 90% студентов ориентированы не на получение знаний, а на получение диплома как необходимого атрибута для продолжения карьеры. Тем самым высшее образование из эффективного механизма накопления человеческого капитала постепенно превращается в формальный барьер, который необходимо преодолеть для получения любого более или менее приличного рабочего места.

Однако, чем выше качество образования, тем больших инвестиций (не только финансовых, но и натуральных – в форме собственных трудовых усилий) требует его получение. Чем менее качественно предлагаемое на рынке образование, тем меньше труда надо вложить, чтобы получить символ – диплом, дающий пропуск к достойным рабочим местам.

В этих условиях для значительной части потребителей наиболее рациональной является стратегия ориентации на более дешевое (по совокупности затрат собственного труда и материальных ресурсов) образование, что означает прямую заинтересованность в низком качестве приобретаемой «образовательной услуги». Сегодня рынок предлагает образование «на любой карман» и многие семьи делают для своих детей выбор в пользу дешевого высшего образования, гарантирующего университетский диплом, пусть и слабо подкрепленный реальными знаниями и компетенциями.

Такая ситуация стимулирует распространение мягких форм коррупции, связанных со снижением стандартов качества, прежде всего в системе массового высшего образования, по обоюдному согласию производителя (образовательного учреждения) и потребителя (студента).

Ситуацию усугубляет отсутствие институциональных механизмов контроля качества профессионального образования. Россия не участвует в международных тестированиях студентов, на основе которых сопоставляются успехи различных стран. Однако существуют косвенные свидетельства ухудшения качества образования. Так, по данным опроса работодателей в рамках Мониторинга образования ГУ ВШЭ, более половины респондентов определенно заявили, что выпускники начала 2000-х гг. отличаются более слабой подготовкой по сравнению с выпускниками начала прошлого десятилетия. По заключению вице-президента РСПП И. Юргенса, «система образования, особенно на уровне профессиональных учебных заведений, не справляется с подготовкой кадров и формированием необходимых квалификаций человеческого капитала».

Согласно заключению рабочей группы по подготовке вступления России в Болонский процесс лишь около 10% российских вузов выпускают сегодня специалистов, отвечающих глобальным параметрам конкурентоспособности, сложившимся в информационной экономике. Однако эта элитная категория молодых специалистов, в отличие от основной массы, имеет широкие возможности доступа на мировой рынок труда. Условия, предлагаемые им российскими работодателями (уровень вознаграждения, технико-технологическое и информационное обеспечение трудовых процессов, система защиты прав интеллектуальной собственности) сплошь и рядом существенно уступают тем, которые могут предложить западные фирмы.

По результатам опросов студентов старших курсов ведущих естественно-технических вузов (МГУ, МФТИ, МИФИ, МАИ и других), более половины из них желали бы эмигрировать, а 10-15% до окончания учебы уже получили конкретные предложения работы за границей. В итоге наша страна не только обеспечивает высокоразвитые государства сырьевыми ресурсами, но и отдает в их пользу элитный продукт национальной системы образования.

Сегодня безусловно актуальна задача повышения привлекательности профессиональных и карьерных перспектив в национальной экономике, выстраивания системы антистимулов для безвозвратной утечки умов. Однако продвижение в этом

направлении будет очень непростым, в том числе и в силу наличия определенного сопротивления со стороны российского бизнеса, который видит здесь угрозу своей конкурентоспособности².

В то же время с учетом реалий сегодняшнего дня особый акцент целесообразно делать не на поддержку элитных университетов, а на повышение среднего «общественно нормального» качества образования, сокращение образовавшейся пропасти между элитными и остальными учебными заведениями. В отличие от США Россия вряд ли может сегодня рассчитывать на внешний ресурс для восполнения провалов собственной образовательной системы.

Квазирыночные механизмы. Специфика большей части социальных потребностей, играющих сегодня ключевую роль в воспроизводстве человеческого потенциала, которых состоит в том, что их удовлетворение на основе рыночных взаимодействий либо недостаточно эффективно, либо вовсе невозможно. Это обуславливает необходимость государственного регулирования и поддержки отраслей нематериального производства при строго дозированном допуске рыночных коммерческих отношений. Перспективным направлением регулирования является формирование и запуск так называемых квазирыночных механизмов, предполагающих наличие посредствующего звена между поставщиками и потребителями нематериальных благ.

В современных российских условиях, характеризующихся слабым развитием гражданского общества и некоммерческого сектора, таким звеном может выступать, прежде всего, государство. Только на государственном уровне (возможно с привлечением некоммерческих организаций) может быть отрегулирован адекватный сложности производимых здесь благ механизм оценки качества, который неминуемо потребует дополнительных финансовых затрат.

При этом отношения между государством как посредником и производителями социальных благ допускают довольно широкое использование рыночных рычагов, в то время как его отношения с потребителями должны строиться преимущественно на нерыночной основе и ориентироваться на сбалансированное удовлетворение индивидуальных и общественных потребностей.

Сохранившиеся до сегодняшнего дня конкурентные преимущества, связанные с образованием, в значительной мере унаследованы от дореформенного периода, когда повышение уровня общего и специального образования населения было не только декларативно, но и *de facto* включено в систему стратегических приоритетов государства. В то же время задачу сохранения, накопления и модернизации ресурсов человеческого капитала невозможно решить усилиями автономного реформирования и развития системы образования. Отдача на человеческий капитал на всех уровнях от индивида до общества в целом зависит не только от его качества *per se*, но и от того, в какой мере он будет востребован национальной экономикой. От этого же зависят и перспективы его сохранения и накопления на протяжении трудовой жизни.

Параллельно с реформированием образования необходимо создание привлекательных условий реализации навыков, знаний и компетенций, накопленных населением страны, облагораживание спроса на национальном рынке труда. Только в

² Позицию крупного бизнеса четко формулирует И. Юргенс: «Необходимо изменять институты рынка труда таким образом, чтобы сократить издержки компаний на сокращение персонала, сократить издержки найма и увольнения работников, а также максимально расширить возможности предприятий по использованию рабочего времени. Понятно, что такая постановка вопроса в нашей стране, пережившей период колоссального высвобождения рабочей силы, представляется достаточно жесткой. Но, тем не менее, гибкость компании, в том числе в кадровых вопросах, является важным фактором для развития инновационных производств... В случае, если государство откажется от модернизации трудового законодательства, бизнес вынужден будет заменить формальные институты неформальными правилами и наметившаяся тенденция «обеления» заработной платы и трудовых отношений в целом как минимум замедлится».

этом случае можно рассчитывать на то, что Россия получит свою долю социально-экономических выгод от глобализации и сумеет укрепить конкурентоспособность национального человеческого потенциала.

1. Глобальная экономика и тенденции развития человеческого капитала

Марцинкевич В.,

д.э.н,

главный научный сотрудник ИМЭМО РАН

О проблематике исследований человеческого потенциала

Главные сферы современного воспроизводства, а именно образование и наука – это особые отрасли, кардинально отличные от производства продукции и услуг, ориентированных на текущее потребление. Это области деятельности инвестиционного характера, которые Е.Громов еще в конце 60 годов определил как сферы производства нематериальных форм богатства. ("США: сфера услуг в экономике", М., Наука, 1971, глава 1; МЭиМО, 2005, №9, с. 29-40). Чтобы осознать важность исследований человеческого потенциала и огромные масштабы этой задачи, стоит вспомнить, как долго и подробно изучалась в прошлом веке материально-вещная составляющая экономики: основные фонды и капиталовложения, тенденции капиталовооружённости и т.д. Человекоцентричная экономика более сложна ввиду необходимости учета активной и комплексной природы человека, а также наличия пропасти между единством человеческой природы в глобализирующемся мире и неравномерностью условий жизни в различных странах, на которую накладывается мощное воздействие конфликтности современного сочетания различных цивилизаций. Категория человеческий капитал принадлежит к системе формальной логики теории факторов производства, которая исчерпала свои возможности, поскольку она уравнивает человека в производстве с основными фондами, а как потребителя – с рефлекторным предъявителем рыночного спроса. Этот инструментарий несовместим с творческим трудом и с инновационными потребностями, с качественной динамикой, которая является стержнем развития современного воспроизводства. При сравнении детальных статистических методологий (западным образцом которых могут служить методы Э.Денисона) с современными расчетами Всемирного банка, которые включают в "человеческий капитал" расходы на обувь, одежду, коммунальные услуги и т.п., невольно возникает мысль о деградации подхода к изучению человеческого потенциала. Ослабление анализа качественных аспектов накопления человеческого потенциала закрывает путь к определению оптимальных масштабов и структуры затрат на человека, что не способствует ликвидации остаточного принципа их финансирования. Основой подсчета накопленного населением и рабочей силой страны "фонда образования" является статистически обоснованная гипотеза о том, что удельные издержки обучения можно рассматривать как достоверный экономический индикатор качества образования. Эта постановка потребовала строгой детализации стоимости года обучения от начальной школы до аспирантуры и на разных профилях. В исследованиях человеческого потенциала прослеживается равнозначность общего и специального образования с точки зрения воздействия на производственную ценность работников и формирование личности. Достоверность данных о величине человеческого потенциала требует четкого проведения различия между устареванием полученных конкретных знаний и ростом производственной ценности работника в течение жизни за счет накопления опыта. Это явление, принципиально ограничивающее материальные фонды от фонда образования

можно характеризовать как "моральный износ с обратным знаком". Статистика показывает, что в целом по стране масштабы и ограничения накопления опыта полностью зависят от уровня образования работников. Решающей по масштабам и значимости частью образовательных издержек, которая подлежит общественному признанию и возмещению, является собственный труд учащихся в образовательном процессе. Реальным результатом (продукцией) сферы образования является разница между личными характеристиками учащихся на входе в систему и выходе из неё. По отношению к собственной трудовой активности учащихся кадры преподавателей и оборудование являются, говоря упрощённо, но точно, лишь средствами для повышения производительности (результативности, эффективности, качества, общественной полезности), собственного труда учащихся. К сожалению, и в экономических, и в педагогических исследованиях общих проблем образования дело обстоит наоборот: доминирующим и исходным пунктом выступает самодовлеющий анализ кадровых и материальных проблем образовательных учреждений. Измерение структурированной величины образовательного потенциала даёт выход на исследование сложности труда, которое не практикуется в западной литературе. Феномен сложности актуализируется вместе с обострением проблем глобализации, когда встал вопрос о соизмерении вклада в мировое развитие стран богатых природными ресурсами и стран – инновационных лидеров постиндустриальной экономики. Принципиально новой задачей является создание показателей приоритетности образования на основе определения размеров долговременного ущерба от низкого качества образования и от его нестыковки с потребностями производства, общества и людей. Абсолютное белое пятно представляет теоретическое обобщение роли творческого труда, на котором построена конкурентоспособность инновационной экономики.

*Иванова Р.,
д.э.н., проф.,
Институт экономики РАН*

К вопросу о теории человеческого капитала

Широко распространённая в западных экономических исследованиях и получающая всё большее распространение в постсоветский период в России теория «человеческого капитала» требует, на наш взгляд, осмысления в аспекте правомерности и значимости. Главная идея данной теории сводится к тому, что люди тратят на себя ресурсы не только для удовлетворения текущих потребностей, но и для получения будущих денежных и неденежных доходов.³ Прежде всего, бросается в глаза идентификация человека с капиталом, т. е. стоимостью, приносящей прибыль, что вполне соответствует стадии развития, характеризующейся всеобщностью системы капиталистических производственных отношений, когда всё что приносит прибыль, рассматривается как капитал. Необходим весьма высокий уровень развития капитализма, его производительных сил, чтобы произошла «модификация» категории рабочей силы, т. е. способности человека к труду, в категорию «человеческий капитал».

Возникновение концепции человеческого капитала относится ко второй половине XX века, и это не было случайностью. Оно было связано с радикальными изменениями в капиталистическом воспроизводстве индустриально развитых стран,

³ Блауг М. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют. М. 2004. с.318

главной особенностью которого, оказавшей и оказывающей воздействие на мировые экономические процессы со второй половины XX века, явилось завершение перевода экономик этих стран на преимущественно интенсивный тип расширенного воспроизводства (США – 60-е годы, другие страны 70-80-е годы). По мере изменения пропорции между экстенсивными и интенсивными процессами в расширенном капиталистическом воспроизводстве в пользу последних, и переходом функциональной роли основного источника расширения производства от прибавочного продукта к фонду амортизации замедлялся рост основного капитала, ускорялось обновление основного капитала в действующем производстве на новой технологической основе за счёт ускоренной амортизации (инновационная экономика), адекватной тенденциям развёртывающейся научно-технической революции.

Одновременно с изменениями в капиталистическом воспроизводственном процессе увеличивалась экономическая возможность финансирования науки как на уровне государства, так и на уровне корпораций. Это, в свою очередь, повышало стимулы развития науки, способствовало дальнейшему развёртыванию НТР. Главным в содержании НТР является радикальное изменение связей между наукой и производством. Вместо отдельно существовавших науки и производства во всех развитых странах шёл процесс становления нового производства, где наука, соединяясь с производством, становится его функцией, а производство, в силу этого приобретает наукоёмкий характер. Серьёзные технико-технологические прорывы во второй половине XX века явились следствием, изменения функциональной роли науки. Изменение взаимосвязи науки и производства, ускоренная реализация производством научных открытий и изобретений превратили конкуренцию как на внутреннем, так и на мировых рынках в конкуренцию научно-технических идей и разработок, реализованных в технологиях и товарах. Для эффективного функционирования в новых условиях потребовалась качественно новая рабочая сила.

Освобождение значительной части прибавочного продукта от функции накопления капитала создавало материальную основу для разрешения всё более углубляющегося по мере развёртывания НТР, противоречия в развитии производительных сил – между субъективными и объективными факторами.

Новые поколения техники и технологии потребовали качественно нового работника, с соответствующим уровнем развития интеллекта, образования, здоровья, психологическими качествами, ценностными ориентациями и главное – творческой личности, способной ориентироваться в быстро меняющихся технологических и социальных условиях. Объективно возникла необходимость огромных вложений в развитие человека. Ускоренное формирование и развитие в индустриально развитых странах блока социальных отраслей, форсированное вложение средств в развитие человеческого потенциала во второй половине XX века явилось, с одной стороны, способом разрешения внутреннего противоречия в развитии производительных сил, с другой, явилось следствием использования всё большей части прибавочного продукта, освобождённого от функции накопления капитала, на эти цели. Результатом было формирование нового поколения людей, разносторонне развитых, высоко профессиональных, творчески относящихся к своему делу. Стоимость, создаваемая ими в процессе труда, а соответственно и получаемые доходы несоизмеримы со стоимостью создаваемой работниками массовых профессий, от которых требуется стереотипное выполнение традиционных трудовых функций и, соответственно, с их доходами.

Теория человеческого капитала, таким образом, с одной стороны, отражала коренные качественные изменения, происходящие в воспроизводстве рабочей силы развитых капиталистических стран под воздействием НТР и перевода экономик на

преимущественно интенсивный тип расширенного воспроизводства, с другой, выполняла прагматическую роль стимулирования вложений средств в развитие молодых поколений. На что непосредственно откликнулся институт семьи снижением рождаемости и увеличением расходов на воспитание и образование детей: «лучше меньше детей, но выше качеством». Данная переориентация явилась важнейшим фактором адаптации «продукта» института семьи к новым требованиям. На ограниченность теории человеческого капитала было обращено внимание в отечественной литературе,¹ однако, вопрос о правомерности замены концепции «человеческого потенциала» концепцией «человеческого капитала» пока не ставился. Между тем, в практическом плане данная теория уже показала свою историческую ограниченность и в определённой мере искусственность. Выделение вложений в человека, которые будут в будущем приносить прибыль, от затрат, которые требуются на воспроизводство человека в аспекте современных требований к нему, на наш взгляд, является искусственным. Об этом косвенно свидетельствуют исследования Дж. Кондрича, американского экономиста, считающего затраты на содержание детей до трудоспособного возраста элементом инвестиций в «осязаемый человеческий капитал», а также применяемая Всемирным банком методология, на основе которой к инвестициям в человеческий капитал относятся расходы на обувь, одежду, коммунальные услуги и т. п.

Гладких И.,
аспирант БАГСУ,
руководитель дирекции региональной отчетности
по МСФО, ОАО УРАЛСИБ (Уфа)

Роль человеческого капитала в формировании длинной волны постиндустриальной экономики

Область, где вклад теории человеческого капитала оказался особенно весом, – это анализ проблем экономического неравенства. Учитывая, что неравенство, как изменение состояние равновесия, есть краеугольный камень теорий цикличности, можно сказать, что исследователи теории длинных волн уделяли большое внимание влиянию человеческого капиталальных его составляющих. Основоположник теории длинных волн Н.Д.Кондратьев в своем конъюнктурном анализе, например, большую роль уделяет показателям заработной платы в сельском хозяйстве и промышленности.

В результате своих исследований Н.Д.Кондратьев отмечает, что уровень заработной платы подвержен циклическим изменениям: «Таким образом, несмотря на всю скудость материалов о заработной плате, в ее движении наблюдается несомненное существование больших циклов, причем их периоды достаточно близко совпадают с периодами циклов в товарных ценах и проценте на капитал». И, конечно же, Н.Д.Кондратьев увязывает большие циклы с «подготовкой новых кадров квалифицированного труда». Как продолжение своей научной деятельности, Н.Д.Кондратьев разрабатывает теорию научного предвидения и методологию перспективного планирования. Сами методы и основа теории, как социогенетика или генетический подход, являет собой неоспоримое

¹ Соболева И. В. Воспроизводство человеческого потенциала: теория, методология, приоритетные направления. Автореферат диссертации на соискание учёной степени доктора экономических наук. М. 2006 г.

подтверждение факта значимости человеческого капитала и того значения, которое ученый сумел «рассмотреть» еще в 20-е годы прошлого века. В дальнейшем, исследователи теории длинных волн, также уделяли большое внимание человеческому капиталу (Й.Шумпетер, С.Кузнец, Г.Меньш, К.Фримен и др.). Но особый интерес вызывают работы представителей интеграционного подхода, к которым можно отнести Й.Дельбеке, К.Перес, Э.Тайлкоута. Э.Тайлкоут продолжая теорию синтеза К. Перес, уже в основном понятии своей эволюционной концепции – определении технологического метода, вводит элементы человеческого капитала.

Особый интерес вызывает сопоставление Э.Тайлкоутом волнообразных колебаний с семейными отношениями и миграцией. Продолжая работы представителей интеграционного подхода, С.Ю.Глазьев разработал теорию технологических укладов в экономике, в которой также большое влияние уделял человеческому капиталу, отмечая, необходимость соответствующих изменений в социальных и институциональных системах, как условие замещения технологических укладов.

Можно сделать предположение, что цикличность экономической динамики сохранится в постиндустриальной экономике, но сегодня уже существуют определенные факты изменения классического вида длинной волны и ее регулярности. С этими фактами необходимо согласиться, однако можно предположить, что проблемы существования и изменения характера длинных волн постиндустриальной экономики, в большей мере находятся в плоскости человеческого капитала и рассматривать эти, по сути, экономические проблемы необходимо в соприкосновении с социальными, политическими и культурными тенденциями развития постиндустриального общества. Взаимосвязь изобретательских, инновационных и экономических циклов исследовали в 70–80 годы 20 века Г.Меньш, А.Клайкнехт, Ю.В.Яковец. Но это все виды циклов или существуют еще другие большие циклы? Для ответа на этот вопрос необходимо более подробно рассмотреть, отличные от индустриальной экономики, новые черты постиндустриальной экономики. Например, влияние демографического фактора на циклические факторы инновационной активности связано с законом смены поколений. Или в отношении цикличности человеческого капитала выделяют три типа циклов. Третий тип – длинный цикл оборота представляет собой форму воспроизводства национального человеческого капитала, в которой потребности (потребление) и способности (производство) изменяются кардинально. Необходимо также говорить о взаимосвязи инновации и человеческого капитала посредством, потребительского сектора экономики, который также подвержен цикличности.

Трудно говорить о продолжительности циклов потребительского сектора, но можно предположить, исходя из теории технологических укладов С.Ю.Глазьева, что есть определенное соответствие с традиционными большими циклами с поправкой на изменение характера длинных волн в постиндустриальной экономике. В итоге можно видеть, что существуют, различные большие циклы с примерно одинаковой периодичностью, механизмом существования и развития. Это циклы традиционной группы – экономические большие циклы (или длинные волны), инновационные и изобретательские циклы, взаимосвязь которых уже была изучена известными учеными. Также были выделены и другие большие циклы – научные (циклы научных открытий), образовательные, демографические (циклы поколений), циклы человеческого капитала и циклы потребительского сектора, взаимосвязь которых между собой и с циклами традиционной группы еще не была достаточно изучена. Все вышеперечисленные большие циклы (или длинные волны) в условиях

постиндустриальной экономики не могут существовать в отдельности. Основываясь на предсказаниях Питирима Сорокина можно сделать предположение о существовании «интегральных длинных волн» в постиндустриальной экономике. «Интегральные длинные волны» путем взаимодействия и трансформации соединяют в себе все вышеперечисленные большие циклы. Человек, его потенциал, человеческий капитал путем взаимопроникновения в постиндустриальную экономику преобразует традиционные большие циклы Кондратьева в «интегральные длинные волны».

Тарасевич В.,

д.э.н., проф.,

зав. кафедрой, Национальная металлургическая академия Украины

Человеческий капитал или человек в эпоху глобальных инноваций?

Совершенство и развивая безусловно плодотворную теорию человеческого капитала, следует, в то же время, четко осознавать ее ограничения. Во многом она продолжает традиции ресурсного подхода к человеку. От «говорящего орудия» к рабочей силе (трудовому ресурсу) и далее – к ресурсу-капиталу – таковы важнейшие этапы эволюции человека-ресурса и в истории, и в теории. Признание неадекватности указанной традиции передовым цивилизационным тенденциям гуманизации, экологизации, знанизации, креатизации и информатизации, а также попытки выхода за ее пределы демонстрируют многочисленные концепции и модели человека: социологического, психологического, творческого, контрактного, институционального, политического, идеологического, информационного, экологического и др. Но какой человек способен к глобальным инновациям?

В современной экономике глобальных инноваций человек-ресурс, как и ортодоксальный homo oeconomicus, чувствует себя все менее уютно. В ходе дискуссий по инновационной проблематике становится все более очевидным, что инновации, как синтез традиционных и (или только) нетрадиционных, пионерных очеловеченных и/или опредмеченных сущностных человеческих сил, являются по своей природе не сугубо экономическими, а универсумными образованиями, синергией духовного, социального, экономического, экологического и политического начал человека. Инновации создает целостный в многообразии человек, человек во всем богатстве своей биосоциальной природы, в противоречивом единстве многих ипостасей – субъекта, объекта, условия и результата, цели и средства, творца и потребителя. Глобальные инновации рождаются в процессе саморазвития, самотворения такого человека. Хорошо знакомые и привычные внешние инновации являются всего лишь необходимым продолжением внутренних инноваций человека. Только инновацируя себя, он инновацирует окружающий его мир. Такова доминанта. Как понять такого человека? Целостный человек, как индивидуальность или ассоциация индивидуальностей, рождает инновации – сверхсложные человекообразные системы универсумного типа. Человек и инновации – универсумны, а потому не могут быть адекватно изучены и поняты лишь с помощью отдельных, пусть даже и суперсовременных, методов. Их исследованию имманентен универсумный подход. Но за отсутствием (не разработанностью) такового, целесообразно использование интеграционных подходов, объединяющих, к примеру, деятельностный, институциональный, эволюционный, синергетический и др. Характер и состав соответствующего интеграционного подхода должен определяться диктуемой предметом и задачами исследования степенью универсумной полноты объекта. Таковым может быть уже «почти» целостный человек – актер, интегрирующий исследовательски требуемые характеристики.

Взять, к примеру, проблему адекватности социально-экономического генотипа

(менталитета) постсоветских экономических акторов современным инновационным процессам, строению и структуре пионерных инноваций. Опыт Японии, Китая, Индии, юго-восточных «тигров» убеждает, - чтобы стать глобально инновационными, не нужно делаться протестантами или католиками. Конкурентоспособное предпринимательство староверов демонстрирует имманентность инновативности православию, тем более – секуляризованному.

Дело за «малым» - в умении обнаружить и активизировать инновационный потенциал национальных протоинститутов (в категориях неoinституционализма – неформальных институтов: традиций, привычек, обычаев и т.п.) , в том числе и некоторых из тех, которые успешно использовались при разработке пионерных советских инноваций оборонного значения. Если же в очередной раз ограничиться импортом «таких институтов, которые стимулировали бы экспериментирование и инновации, при этом ограничивая возможные злоупотребления и хеджируя риски» , то столь же очередная коллизия импортированных собственно институтов и отечественных протоинститутов может лишь ухудшить ситуацию. Имеющиеся в литературе немногочисленные и по преимуществу эксклюзивные соображения на этот счет, хотя и весьма полезны, но уже недостаточны. Таким образом, императивны щедро финансируемые государством и бизнесом соответствующие фундаментальные меж- и трансдисциплинарные исследования инновационной составляющей менталитета постсоветских экономических акторов и механизмов ее актуализации.

Кузьменко В.,

к.э.н., доц.,

государственный эксперт,

Национальный институт проблем международной безопасности СНБО Украины

Теория человеческого и социального капитала

Теория человеческого капитала через понятие инвестиций в этот капитал впервые была создана почти полвека тому назад, в 1961 году, выдающимся американским ученым Теодором Шульцом, который стал нобелевским лауреатом уже в 1979 г. за исследования экономических процессов в развивающихся странах, к которым, к сожалению, относится сейчас и Украина. В его Нобелевской лекции “Экономика пребывания в бедности” было обращено внимание на все сферы социальной жизни человека и, прежде всего, на его образование, которое формирует экономику знаний. Еще до вручения ему нобелевской премии другой известный американский экономист-статистик Джон Кендрик на основе методологии Шульца рассчитал совокупный капитал США. Именно его книга под названием “Совокупный капитал США и его формирование” впервые была переведена с английского языка и издана в СССР еще 30 лет тому назад - в 1978 году. Уже тогда человеческий капитал в структуре совокупного капитала США занимал более половины, что характеризовало его высокую оценку в этой стране, учитывая и инвестиции в образование и знания людей, которые формируют их интеллектуальный капитал. Попытка исчисления величины человеческого капитала Украины была сделана мной вместе с аспиранткой Татьяной Шиптенко еще 16 лет тому назад. Результаты наших исследований были опубликованы в статье “Производственно-ресурсный потенциал Украины и эффективность его использования” в журнале «Экономика Украины» в 1992 г., то есть в первый год независимости Украины. Тогда оценка человеческого капитала занимала в структуре совокупного капитала Украины меньше трети, но не была столь малой, какой она стала в последующие кризисные 90-е годы падения ее экономики. Тогда минимальная заработная плата трудящихся не только упала ниже прожиточного минимума, а довольно

часто вообще не выплачивалась работодателями, нарушая конституцию страны. С тех пор, хотя зарплата и существенно выросла, ее минимальный уровень по-прежнему ниже прожиточного минимума, а средний уровень – на порядок ниже, чем в развитых странах ЕС. И пока в Украине да и в России не будет введена система трипартизма, когда государство в качестве третьей стороны защищает наемных работников от работодателей, ждать существенного улучшения оценки человеческого капитала не приходится.

Через три года после пионерной статьи Т.Шульца у другого выдающегося американского ученого Гэри Беккера, которому присудили Нобелевскую премию по экономике в 1992 г. за распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение, вышла статья “Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ”. В ней он как раз и рассмотрел влияние инвестиций в человеческий капитал на заработную плату трудящихся. Еще через три года вышла в свет другая его статья “Человеческий капитал и личное распределение доходов: аналитический подход”, в которой он, рассматривая проблему оптимизации инвестирования в образовательные знания с точки зрения распределения личных доходов людей, по сути, впервые обратил внимание на социальную составляющую человеческого капитала. Собственно говоря, он и определял суть своего научного поиска как «Экономический подход к социальным вопросам». По определению ВБ, социальный капитал — это институты, отношения и нормы, которые формируют, качественно и количественно, социальные взаимодействия в обществе. Близкое его понимание еще раньше высказал современный американский социолог Джеймс Коулмэн, который рассматривает социальный капитал как одну из форм человеческого капитала, и утверждает, что помимо навыков и знаний человеческий капитал состоит и в способности людей составлять друг с другом некую общность. Причем эта часть человеческого капитала имеет принципиальное значение не только для хозяйственной жизни, но и буквально для каждого аспекта социальной жизни в целом. Социальный капитал Дж. Коулмэн определяет, как внешние, так и внутренние связи фирмы (организации). Другой американский социолог Фрэнсис Фукуяма считает, что социальный капитал есть определенный потенциал общества или его части, возникающий как результат доверия между его членами. Иными словами, социальный капитал представляет собой форму материализованного доверия, а недоверие, распространенное в нашем обществе, налагает на всю его экономическую деятельность дополнительный налог, который обществам с высоким уровнем доверия платить не нужно. И вот этого доверия в социальном капитале постсоветского общества сейчас как раз очень не хватает, особенно, в общественной самоорганизации интеллектуального капитала в процессах рыночной трансформации экономик стран СНГ, тем более, что и правовая защита интеллектуальной собственности и трансфера технологий в них пока что очень слабая, хотя законодательная база для этого уже создается. Лидер украинской научной школы эволюционного (эндогенного) циклизма профессор Арнольд Куликович в своей недавней статье “Велимир Хлебников и Иван Шарапов”, пишет: “В переведенной на русский язык книге «Великий разрыв» (1999) Ф. Фукуяма дает ответ на вопрос о причинах развала Советского Союза и начале «Конца Истории». Он полагает, что это произошло «из-за неспособности контролировать и использовать в собственных целях знания своих граждан». Мне кажется, переводчик не вполне адекватно перевел этот фрагмент текста: английский термин “control” означает не только «контроль» («надзор»), но и - в первую очередь - «управление», «руководство», причем управление рачительное, руководство заботливое. В книге «Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию» Ф. Фукуяма анализирует, в частности, принципиальную для обществоведения категорию «человеческий капитал», что, как нетрудно догадаться, означает способности людей, их знания. По его мнению, неумение советских руководителей толково распорядиться этим бесценным сокровищем и привело, в итоге, к

краху великого государства. С этим воззрением трудно не согласиться. Разумеется, могут быть указаны и другие причины «Конца Истории», но несомненно: бездарный «оборот» человеческого капитала значительно ускорил агонию СССР». Кстати, в украинском издании этой же книги сделан более точный перевод вывода Ф. Фукуямы: «Советский Союз и Восточная Германия пропали с карты мира потому, что не могли больше контролировать и приумножать знания своих граждан».

Акьюлов Р.

к.соц.н.,

старший научный сотрудник,

Институт экономики УрО РАН

Современные аспекты теории человеческого капитала

Экономика страны в настоящее время находится в переходном периоде развития. В условиях продолжающегося демографического кризиса и связанного с ним дефицита кадров, особенно актуальной становится проблема оптимизации использования имеющихся человеческих ресурсов. Дальнейшее развитие теории человеческого капитала предполагает разработку новых концепций, понятий и методологий. На наш взгляд, наиболее перспективным является разработка и изучение такого понятия как «человеческие ресурсы» применительно к мезо- и макроэкономическому уровню (региональный, национальный). До настоящего времени данная категория активно разрабатывалась западными специалистами на микроуровне – на корпоративном уровне, рассматривая управление человеческими ресурсами в контексте кадровой политики предприятий. Понятие «человеческие ресурсы» появилось впервые в американском менеджменте в начале 70-х годов XX века и впоследствии стало ключевым в управленческой науке. Человек стал рассматриваться как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовой функции, социальных отношений, состояния работника.

Для выявления взаимосвязи и отношений между понятиями человеческий капитал, человеческий потенциал и человеческие ресурсы обратимся к общепринятым научным трактовкам собственно понятий «капитал», «потенциал» и «ресурсы». В научной литературе понятие «ресурсы» интерпретируется как «денежные средства, ценности, запасы, возможности, источники средств, доходов (например, природные ресурсы, экономические ресурсы)»⁴. Потенциал – это «источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области (например, экономический потенциал)»⁵. И ресурсы и потенциал включают термины запасы, возможности. Вместе с тем просматривается и различие, заключающееся в том, что ресурсы характеризуются больше как источники средств, а потенциал – как средства. Человеческий потенциал предполагает, скорее, возможность для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях. Человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств. Это и есть специфика человека, который выступает и средством производства прибыли, и источником средств, как в смысле воспроизводства

⁴ Большой энциклопедический словарь: В 2-х т./ Под ред. А.М. Прохорова. - Изд-во Советская энциклопедия, 1991. Т.2. С. 261.

⁵ Указ. соч. С. 188.

детей, новых поколений рабочей силы, так и в смысле совершенствования своих умений, навыков, являющихся источником прибыли самого работника и его работодателя. Таким образом, понятие «человеческие ресурсы» семантически более точно отражает эту двуединую природу человека, необходимую для развития экономики и всего социума.

Человеческие ресурсы, включая в себя как занятое, так и незанятое в экономике как трудоспособное, так и с ограниченной трудоспособностью население, предполагают наличие четырех категорий ресурсов. Первая - трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая - работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Данные группы выступают носителями человеческого капитала, приносящего конкретную и реальную пользу, прибыль работодателям и экономике в целом в виде оуществленного труда. Третья категория – неработающее по тем или иным причинам трудоспособное население. Четвертая – неработающая часть населения с ограниченной трудоспособностью. Последние две выступают в большей степени носителем человеческого потенциала.

Количественный аспект характеризуется следующими параметрами:

а) общей численностью экономически активного населения; б) количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественный аспект определяется следующими показателями:

а) состоянием здоровья, физической дееспособностью экономически активного населения; б) уровнем его общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки; в) уровнем креативности.

Человеческий ресурс имеет свою стоимость, как и любой ресурс. В связи с депопуляцией и снижением здоровья и качества населения в целом (ВИЧ, алкоголизм, наркомания, падение культуры, кризис образования) теряя человеческие ресурсы и их потребительские свойства, регионы и государство терпят убытки.

Резюмируя вышеизложенное, предлагаем следующее определение данного понятия. Человеческие ресурсы региона - это экономическая категория, характеризующая население конкретной, выделенной на формально-правовой и социально-экономической основе территории, объединяемое экономическими, трудовыми, социально-психологическими отношениями, возникающими в ходе производства, распределения, обмена, потребления труда, а также демографического развития в целом.

Сложность рассмотрения понятия «человеческие ресурсы» в качестве открытой системы, заключается в том, что ее подсистемами и элементами являются как социальные группы, так и отдельные индивиды, дифференцированные по возрасту, полу, национальной и профессиональной принадлежности, уровню образования, здоровья, трудоспособности, компетенций, социальной мобильности, взаимосвязи которых разнообразны и многосложны. Понятие «человеческие ресурсы», будучи социально-экономической категорией, позволяет наиболее полно отразить основной объект управления социально-экономического развития территорий, регионов и страны в целом.

Литература

1. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т./ Под ред. А.М. Прохорова.- Изд-во Советская энциклопедия, 1991. Т.2. С. 261

Ефимчук И.,

д.э.н., доц.,

проф. каф. экономической теории

Нижегородского государственного университета

Теоретическая и практическая ценность категории «человеческий капитал»

Категория «человеческий капитал» получила широкое распространение в современной экономике. Такая популярность позволяет не замечать содержательные противоречия, которые снижают научную ценность данного понятия, искажают его количественную оценку и качественное наполнение. Количественная оценка. Человеческий капитал рассчитывается как капитализированные потребительские расходы на формирование рабочей силы (человеческий вещественный капитал) и капитализированные расходы на образование, переподготовку, охрану здоровья, а также текущих затрат на НИОКР (человеческий невещественный капитал). В таком плане понятие человеческого капитала отражает расходы на подготовку современных трудовых ресурсов, а также тот факт, что доля этих расходов возрастает, а доля инвестиций в средства производства снижается. Вложения в человека рассматриваются по аналогии с долгосрочными инвестициями в капитальные блага. В микроэкономике применяется понятие трех факторов производства: труда, земли и капитала. На макроуровне им соответствуют три вида капитала: человеческий, природный, воспроизводимый материальный. Все оценки национального богатства, фиксирующие повышение роли человеческого капитала и сокращение доли природного и свободно воспроизводимого капиталов, относятся к макроуровню. На микроуровне остается не ясным, чем является заработная плата: амортизацией человеческого капитала или процентным доходом на капитал? Дополнительная проблема: как оценивать практику перманентного образования, постоянно требующую новых финансовых вложений? Как «ускоренную амортизацию» человеческого капитала или, наоборот, убыточность первоначальных капиталовложений (расходов на получение высшего образования)? Третья количественная проблема: величина затрат на подготовку современных высококвалифицированных трудовых ресурсов. Она определяется, во-первых, стоимостью жизни в каждой конкретной стране и, во-вторых, величиной платы за получение высшего образования. Фактически в основу оценки человеческого капитала положен затратный подход, который, как известно по опыту советской экономики, не знает границ. Чем выше уровень затрат, тем выгоднее всем, причастным к формированию стоимости. Самый наглядный пример – сверхрасточительное американское здравоохранение. Одинаковый или даже более высокий уровень здоровья населения многие развитые страны обеспечивают при гораздо более низких удельных затратах на медицину.

Качественная оценка. Человеческий капитал трактуется как интеллектуальный капитал, как совокупность знаний человека и умение оперировать с этими знаниями. Высококвалифицированному специалисту на современном рынке труда предъявляются следующие основные требования:

- 1) Знание языка международного общения – английского.
- 2) Владение информационными технологиями: либо умение писать программы, либо навыки работы с существующим программным обеспечением в избранной сфере деятельности (бухгалтерскими, сметными, конструкторскими, дизайнерскими, лингвистическими и т.п. программами). Именно освоение информационных технологий делает работника конкурентоспособным на рынке труда, позволяет получать наибольшую отдачу от средств, вложенных в образование, и трактуется как рост интеллектуального капитала. Освоение культурного богатства человечества остается за рамками понятия «человеческий капитал», поскольку не гарантирует финансовой отдачи на вложенные средства. В современном мире физики победили лириков, а основную ценность приобрели естественнонаучные знания, которые можно применить либо для создания простейших «улучшающих» инноваций, либо для их использования. Но работа с информационными технологиями, если способствует активизации творческих

наклонностей человека, то в минимальной степени. Наоборот, многими философами и психологами трактуется как упрощение реальности и ограничение аналитических способностей человека. Наука фиксирует возвращение к господству правополушарного (образного) мышления, господствовавшего в традиционных обществах. Функции левого полушария у большинства населения атрофируются из-за неостребованности. Среди современных школьников, с детства пользующихся компьютером, распространена дислексия – неспособность овладеть навыком чтения из-за нарушения церебральных процессов. Из анализа человеческого капитала выпал критерий «всестороннего развития личности», который отражает необходимость гармонизации духовного и интеллектуального развития человека. Самая рациональная нагрузка категории «человеческий капитал» – это отражение необходимости вложения значительных средств в подготовку квалифицированных кадров. Без инвестиций в образование, здравоохранение и культуру бессмысленно ждать какой-либо отдачи от трудовых ресурсов. Финляндия стала мировым эталоном в сфере подготовки специалистов, когда стала тратить на образование 8% ВВП. Самую масштабную и долгосрочную отдачу дают именно вложения в человека, но только при условии, если количество инвестиций дополняется качеством жизни.

Валиуллин Х.,

к.э.н., доц.,

Университет Дубна

Капитализируемость пространства Homo Oeconomicus

Экономическая теория есть теория экономических отношений между совокупностью субъектов и объектов – отношений собственности, владения, мена, дарения и т.д. В силу того, что указанные объекты и субъекты выказывают, с одной стороны, пространственное проявление (т.е. занимают, заполняют, а также активизируют собой некое 'единичное', обособленное экономическое пространство), а с другой стороны имеют некую относительную меновую или потребительную ценность (полезность), то мы вправе говорить о пространственном распределении таких 'единичных' ценностей. Исследование объективно существующего материального пространства с экономических позиций требует рассмотрения его в качестве универсального вместилища различных форм полезностей, ресурсов, благ, а также более качественных их форм - капиталов. Данное обстоятельство делает предварительным необходимым раскрытие сущности столь часто используемого нами понятия 'капитал'. Капитализируемость человеческого пространства связана с тем, что данное пространство есть в первую очередь социализированное пространство, в котором непосредственными оценщиками текущей и будущей ценности находящихся в данном пространстве объектов (а равно и связей между ними и информации о них) выступают сами люди в функциональном образе homo oeconomicus. Они являются фактическими оценщиками и капитализаторами объективного, физического пространства. И постоянная выработка подобной оценки экономической, капитальной значимости заполненного материально важными для человека объектами и отношениями есть часть процесса социализации этого физического пространства. В итоге социальное пространство немислимо без экономического его измерения и невозможно без трансверсально вошедшего в него экономического пространства. Обращаясь за методологической помощью к т.н. модели пяти капиталов (Five Capitals Model) теоретической конструкции, разработанной в своё время британской организацией «Форум будущего» мы обнаруживаем, что совокупный капитал общества составляют пять

ключевых видов капитала: естественного, человеческого, социального, финансового и инфраструктурного (произведённого). Буквальное толкование словосочетания человеческий капитал предполагает наличие человека некоторой капитализируемой стоимости как у любого экономического ресурса. Понятие человеческий капитал является понятием относительным и его адекватное толкование зависит от масштабности экономического субъекта, в отношении которого применяется данное понятие. В частности, будучи конкретно рассматриваемым на корпоративном уровне человеческий капитал неизменно представляет собой весь аккумулированный на данный момент времени объём индивидуальных и коллективных знаний и опыт всего персонала фирмы, его интегральную профессиональную компетенцию как приобретённое знание, творческие способности, технологические и управленческие навыки и т. п. Экономическое пространство как социальное определённым способом стратифицировано, т.е. оно по определённым социально-экономическим критериям структурно состоит из ряда пластов, слоёв, ярусов или уровней, каждый из которых представляет собой внутренне однородный по выбранным характеристикам контингент субъектов - индивидов, групп, коллективов, классов и т.п. Степень стратифицированности определяется при этом количеством слоёв и дистанцированностью между ними по определяющим их характеристикам, а профиль стратификации - распределением страт во всём социальном пространстве, по соотношению общего числа индивидов, вошедших в различные страты. Социальные страты формируются на основе таких характеристик (критериев) как имущественное положение, доходы, образование, власть, престиж и т.д. Экономической стратификации подлежат как отдельные индивиды как работники и служащие, как homo oeconomicus, так и отдельные группы работников, коллективы, компании, города, регионы и даже страны. При этом при возрастании масштабности формируемых страт может меняться и перечень используемых для их формирования критериев. В условиях постиндустриальной экономики можно обратиться к процессу экономической стратификации на основе наукоёмкости производимой продукции, на делении всех работников на белых и серых воротничков, на работников физического и умственного труда и т.д. Особую социально-экономическую страту образуют в формирующемся в настоящее время постиндустриальном обществе те предприниматели, которые зарабатывают исключительно на торговле знаниями, технологиями и идеями, т.е. интеллектуальной, знаниевой продукцией, отличающейся своей нематериальной, 'бестелесной' формой. Посредством капитализируемости наполняющих хозяйственное пространство экономически значимых объектов и систем пространство в интегративном порядке капитализируется. Пространственно распределённым капиталом выступают как природные ресурсы, геологически неравномерно расположенные в физическом пространстве, так и человеческие (трудовые) ресурсы, созданные человеком основные производственные фонды, территориально размещённые полуфабрикаты и готовая продукция. Особняком в данном контексте следует рассматривать производимые (оказываемые) услуги, пространственное позиционирование которых в ряде случаев существенно затрудняется самим содержанием этих услуг. В рамках рассмотрения вопроса капитализации отдельных территорий особый интерес может занимать проблема перекапитализации или декапитализации этих участков пространства. Природная неоднородность пространства трансформируется под воздействием целенаправленных и продолжительных усилий, прилагаемых её капитализаторами-субъектами в собственных интересах. При этом местонахождение капитализаторов-субъектов может отличаться от местоположения капитализаторов-объектов (материальных ресурсов), причем первых может быть несколько и они могут иметь далеко не одинаковые интересы, намерения, понятия и возможности. В силу этого в контексте проблематики управления пространственным развитием экономики обостряется

вопрос об оптимальном соотношении вышеуказанных интересов как в региональном и отраслевом, так и в макрорегиональном аспекте. В практических целях можно предусматривать стратификацию всего пространства по уровню экономической значимости (ценности) расположенных в нем объектов, систем и их инфраструктур. Кадастровая, бонитетная неоднородность пространства неизбежно динамична в силу трансформирующегося со временем 'прейскуранта' мировых, региональных и национальных цен на местные природные ресурсы. Цены определяют привлекательность различных участков пространства, а сам прейскурант предопределяется достигнутыми технологиями. В свою очередь, привлекательность того или иного региона или отрасли сказывается в объеме привлекаемых в них инвестиций, главным образом – прямых, что позволяет говорить о потенциальной капитализируемости пространства. В соответствии с достигнутым уровнем экономического развития производственно-технологической базы и соответствующей ей инфраструктуры можно говорить об уровне относительной капитализированности (недо- или перекапитализированности) отдельных участков хозяйственно задействованного пространства (региона, области, города и т.п.). Открытие новых технологий изменяет степень востребованности как уже используемых в производстве ресурсов, так и оставшихся до этого момента практически невостребованными - технологические инновации неизбежно деформируют матрицу привлекательности экономических ресурсов.

Клюкин П.

к.э.н., доц.,

ГУ-ВШЭ,

старший научный сотрудник Института Экономики РАН

Человеческий капитал как понятие фетишизированного мира

Стало общепринятым возводить создание теории человеческого капитала к трудам Г. Беккера, а начатки ее усматривать еще в «Богатстве народов» А. Смита, в той главе, где говорится о составных частях основного капитала и о пользе приобретенных человеком способностей как для него лично, так и для всего общества⁶. Однако при этом не замечают, что фундаментальной предпосылкой развития теории стало *новое* со времен маргиналистской революции понимание природы человека и механизма его поведения в обществе. С конца XIX в. человек понимается как существо, неотъемлемыми атрибутами которого стали свобода выбора, рациональное, т.е. максимизирующее поведение и способность ранжировать свои предпочтения. Такое определение, однако, воздвигая своеобразную робинзонаду, пытается осуществить редукцию макроэкономического понимания общественной системы всецело к микроэкономическим основаниям.

Здесь возникает весьма продуктивная аналогия между тезисом Маркса о том, что рабочий при капитализме тоже *формально* свободен, и нашим случаем с человеком, обладающим свободой выбора (способности максимизировать поведение и ранжировать предпочтения мы здесь оставляем без рассмотрения). Свободному рабочему у Маркса ничего не остается, как продать (или арендовать) свою рабочую силу капиталисту и стать пленником производства прибавочной стоимости. В этом процессе человек на время превращается в товар, но этого времени достаточно, чтобы в нем появилась его

⁶ «Приобретение таких способностей... представляет собой основной капитал, который как бы реализуется в его личности» (Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. Кн. II. С. 294-295).

неоплаченная часть, представляющая не затрату, а прибыль капиталиста. Иными словами, куда бы рабочий не устроился работать, он все равно проиграет. В шахматах есть понятие пугцванга, когда любой ход ведет только к ухудшению положения. В математике можно наблюдать целый класс таких задач: сколько бы ни было у игрока альтернативных стратегий, конечный результат *в любом случае* оказывается худшим, чем в первоначальном положении. Примером могут служить лотереи, когда конечный макроэкономический результат известен независимо от распределения выигрышей отдельных участников.

Человек, обладающий свободой выбора, имеет в своем распоряжении два ресурса, которые он может потратить, как захочет: время и деньги. Но можно убедиться, что как бы он не расходовал их, возникает разделение обоих ресурсов на две части: базисную и небазисную; базисная отвечает за удовлетворение жизненно важных потребностей, небазисная – за удовлетворение потребностей «условно-роскошных». Если человек устраивается на работу, то его время естественно распадается на рабочее и свободное; если он тратит деньги на товары, то часть денежной суммы автоматически оказывается базисной (предметы первой необходимости, оплата жилищных расходов и т.д.), а другая часть – небазисной. По неоклассической теории, свободно выбирая, человек выбирает или между трудом и досугом, или между базисными и небазисными товарами в целях максимизации полезности⁷. Но это упрощение проблемы; рынок труда нужно соединить с рынком потребительских товаров и рассматривать их вместе, потому что в денежной заработной плате также есть «условно-роскошная» часть. В результате возникает не две части единого целого (ср. главу о рабочем дне в «Капитале»), из которых выбирают, а три: 1) базисная заработная плата, 2) небазисная заработная плата, 3) свободное время. Сумма 1 и 2 дает рабочее время; сумма 2 и 3 – свободное время, как «условно-роскошную» часть человеческой жизни. Отличие 2 от 3 состоит в принципе платности услуг, которые человек может получить. Степень богатства общества определяется суммарным или отдельным размером величин 2 и 3, в динамике – соотношением 2 и 3 между собой и/или с величиной 1.

Теперь взглянем на понятие человеческого капитала в свете данной схемы. В «экономике знаний» оно означает авансирование знаний в собственную голову через систему платного образования. Интерес рынка образования реализуется в трансформации элемента 3 в элементы 1-2, т.е. бесплатной услуги в платную в целях получения прибыли. Конкретного человека хотят убедить, что обучение есть выгода для него лично, т.к. открывает для него перспективы повышения 1 и 2. Для этого ему предлагается *на время* уменьшить части 3 и 2.

Не вдаваясь здесь в психологию личности, т.е. в вопрос о динамике уровня базисности потребностей (элемент 1), выскажем предположение, что при сложившейся структуре экономических отношений согласование интересов человека и рынка только кажущееся; баланс среднестатистического вкладывающего в свой человеческий капитал не сойдется, и он проиграет, по крайней мере на территории собственной страны; отношение 2 к 3 возрастет (скорее пространственная характеристика), следовательно, возрастет и отношение суммы 1 и 2 к 3 для достижения одного и того же уровня благосостояния.

Мы имеем в затратах разнородные, но конвертируемые одна в другую части 2 и 3, а в выпуске *перспективное* увеличение частей 1 и 2. Человек в любом случае *уже сейчас* теряет часть свободного времени 3, потому что это затраты только для *него*; для рынка же это, наоборот, возможность извлечь прибавочную прибыль, обратив ее из бесплатной части в платную. В пересекающейся, общей части 2 человек проигрывает, если *нет*

⁷ Разумеется, при предположении, что базисная часть материальных средств (для воспроизведения жизни) уже обеспечена.

никаких гарантий выгодного трудоустройства, а их обычно нет; выдается бумажка, которая ничего не стоит. Кроме того, динамика роста товарных цен сильнее динамики процента на этот вложенный, т.н. человеческий капитал - в силу переориентации нашей экономики на производство небазисных товаров, а последние не требуют порой никакого умственного усилия. Примитивизация экономики в том и состоит, что небазисные товары системно производятся как будто бы они базисные, и наоборот.

Но рынок образования от такой метаморфозы выигрывает однозначно: он имеет возможность, превратив, в свою очередь, базисный товар (образование) в небазисный, получать прибыли от эксплуатации свободного времени и учеников, и учителей, а также от динамики цен данного товара. Как бы вкладывая свой капитал в чужие головы, он наперед знает, что те никогда не получают соответствующей ожидаемой отдачи, кроме той, которую преследует цель выживания. Если бы в экономике было все благополучно, то почему капиталисты не вкладывали бы средства в самих себя или вообще не сделали образование бесплатным для получения гораздо большей производительности труда на своих фирмах?

Мачин К.,

к.э.н., доц.,

ГОУ ВПО Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова

Креативность, как компетенция и ключевой элемент человеческого капитала

Современная динамика внешней среды предприятий вынуждает их руководство усложнять организационную структуру внутреннего пространства и совершенствовать качество основных движущих элементов социально-экономических и эргодических его подсистем – персонала. Основной характеристикой качества персонала сегодня следует считать уровень его компетенций, который определяет соответствие человека профессиональным требованиям и трудовым функциям, а также способности человека решать поставленные перед ним задачи (проблемы) наиболее эффективно. Именно эффективное решение задач, т.е. с минимальными затратами ресурсов и максимальными результатами, является существенным в определении качества персонала согласно компетентностному подходу. Новые общественные вызовы реальной действительности, характеризующиеся всевозрастающей сложностью и динамизмом, приводят к парализации старых способов и методов решения проблем и порождают необходимость решения новых проблем новыми средствами. В связи с этим на первый план выходит такая компетенция, как профессиональная креативность в трудовой деятельности, т.е. творческая способность персонала в определенной сфере деятельности решать возникающие проблемы, создавая новые средства более адекватные и эффективные в текущей ситуации. Посредством минимизации упущенной выгоды данная компетенция должна быть одной из ключевых составляющих человеческого капитала. Основной проблемой связанной с формированием креативной компетенции является перцепция и когнитивность творчества. Если таким ключевым компетенциям, как политические и социальные, связанные с жизнью в многокультурном обществе, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией, связанные с возрастанием информатизации общества и способностям учиться на протяжении жизни, возможно научиться в процессе социализации и профессионального обучения, посредством нравственных и законодательных норм, то компетенции креативность научиться нельзя. Но данную компетенцию, по мнению автора, возможно культивировать. Так как творчество в практической деятельности разделяют на три уровня, по мере его влияния на

трансформацию ментальных представлений общества, рационализацию, изобретательство и открытие, то важным становится вопрос: как человек может перейти с уровня рационализации к открытию. Огромное количество существующих методов, такие, как погружение в проблему, идеальное моделирование, переход в надсистему, инверсия, промежуточное поле и т.д. не учитывают такие факторы, как индивидуальные характеристики человека, процесс его развития (становления), влияние окружающей среды и ее изменение, его опыт, который зачастую становится основным тормозом в генерации нового. Поэтому данную проблему, как никакую другую следует решать исключительно творческим подходом (клин, клином). От рождения каждый человек обладает равными способностями (исключая гениев), но в течение жизни развиваются только те способности, которые имеют актуализацию и которые человек стремится развить и самостоятельно закрепить. Совершенно очевидно, что способности к рационализаторству, необходимые и в обыденно-бытовой жизни, а соответственно постоянно актуальные сохраняются практически у большинства людей и являются среднестатистическими. Изобретательство, а также открытие, как способности не актуальные у большинства людей вплоть до трудоспособного возраста и момента достижения определенного достаточно высокого интеллектуального уровня деградируют, и в соответствующий момент, когда эти способности становятся необходимы в практике, они практически утеряны индивидом. Построение трехуровневой системы оценки знаний учащихся школ дает анализ результата обучения, но не анализ развития творчества учащихся. Система вузовского профессионального образования подвергающаяся сегодня трансформации в соответствии с переходом к стандартам третьего поколения и формированию профессиональных компетенций студентов на практике оставляет в стороне процесс профессионального творчества, как генерацию нового. Все строится на обучении: методам и приемам, их теории и практике, но не на развитии и создании нового, а ведь только постоянное совершенствование творчества в различных аспектах профессионального приложения может приводить к качественным скачкам в развитии человека и открытиям. Только актуализация творческого процесса на всем протяжении жизни человека может привести к формированию креативной компетенции и ее органичной трансформации в профессиональном ключе, способствуя росту ценности человеческого капитала для развития организации и повышения ее уровня рентабельности. Именно креативность, как компетенция является ключевой в процессе адаптации предприятия к турбулентной динамике внешнего окружения, способствует формированию условий его выживания и эффективного функционирования.

Погребинская Е.,

д.э.н., доц.,

проф. каф. экономической теории МГТУ им. Н. Э. Баумана

Роль человеческого капитала в сетевой организации

Неспособность традиционных институтов и организаций решить проблемы в современной экономике побуждает людей устанавливать сетевые контакты за рамками иерархических структур, хотя раньше многие из этих связей были направлены внутрь структур. Это стало началом возникновения сетевых структур. Вопрос, насколько сети являются «институтциализирующими» экономическими структурами, можно рассмотреть, сравнивая их с институтами:

- 1) Институты обеспечивают предсказуемость результатов определенной совокупности действий (т.е. социальной реакции на эти действия) и таким образом приносят в экономическую деятельность устойчивость. Спонтанный порядок в сетях имеет место только при соблюдении некоторых вполне определенных условий, во многих ситуациях

его либо не удастся воплотить, либо он приводит к ситуациям, которые неприемлемы с точки зрения общества в целом. Существует ряд причин, по которым общества не всегда способны принимать решения и предсказывать их результаты с помощью спонтанной организации.

2) Институты наследуются, благодаря свойственному им процессу обучения. При отсутствии социального капитала иерархические организации имеют большое значение и фактически могут оказаться единственным средством, благодаря которому общество с низким уровнем доверия может быть организовано. Самоорганизующиеся сети с наибольшей вероятностью возникают в экономиках с сильными общественными институтами и не разделяются по классам, национальностям, вероисповеданию, расе или другим признакам.

3) Институтам присуща система стимулов, без которой они существовать не могут. Участие в сетях способно предоставить индивиду множество преимуществ, за исключением преимущества от признания статуса, так как в горизонтально структурированном образовании статусные позиции практически уравниваются. Во всяком случае, извлечь пользу из своего особенного статуса в сетевой структуре невозможно – сети эгалитарны.

4) Институты обеспечивают свободу и безопасность действий индивида в определенных рамках, что исключительно высоко ценится экономическими агентами. В сетях, чтобы спонтанный порядок установился, важно определить четкие границы членства в группе. Если люди смогут вступать в группу и выходить из нее по собственному желанию или если не ясно, кто является членом группы (и, следовательно, кто имеет право пользоваться общими ресурсами группы), то индивиды будут иметь меньше мотивов заботиться о своей репутации. Поэтому уровень преступности обычно выше, а количество социального капитала меньше в районах с высокой текучестью населения – как в городских районах, переживающих быстрые экономические изменения.

5) Институты сокращают транзакционные затраты (т.е. затраты на поиск информации, ее обработку, оценку и специфическую защиту того или иного контракта) точно так же, как технологии сокращают производственные затраты. Что касается сетей, то в них транзакционные затраты зачастую связаны с размером. В своей «Логике коллективного действия» М. Олсон указывал на то, что проблема человека, эгоистически пользующегося общественными ресурсами, становится более острой по мере того, как размер группы увеличивается, потому что становится все более трудным вести наблюдение за поведением каждого отдельного индивида. Информация о том, кто является ответственным, честным, ленивым или активно асоциальным, быстро распространяется по неформальным сетям, и контроль осуществляется самой группой без привлечения специальных агентов.

Однако сети как эволюционно более поздняя структура по сравнению с традиционными организациями и институтами, имеют ряд недостатков. Некоторые футурологи – такие, как М. Кастельс, автор книги «Становление общества сетевых структур» – утверждают, что мы находимся на пороге кардинального сдвига от авторитарной иерархии к сети и другим радикально демократизированным властным структурам. Сеть – это современная корпоративная версия спонтанной организации. Мечта о корпоративном мире, в котором решения принимаются на добровольной, эгалитарной, равноправной основе, является привлекательной и порождает утопии, в которых власть государства полностью заменена добровольными сообществами и внутренними ограничениями. Этот эгалитаристский порыв объясняет популярность биологических метафор в современных теориях менеджмента организаций, где механическое управление сверху вниз рассматривается как нечто отрицательное, а самоорганизация снизу вверх рассматривается как безусловно положительное. Таким образом, современные сетевые структуры в экономике можно рассматривать как форму социального капитала, в которой индивиды связаны друг с

другом общими нормами и правилами в дополнение к экономическим и институциональным связям.

Биктимирова З.

к.э.н.,

старший научный сотрудник *Института экономики Уральского Отделения РАН*

Безопасность человека как основа стратегии развития человеческого капитала

Несомненным достижением экономической науки в последние десятилетия является возобновление интереса к теории человеческого капитала, что представляет собой отражение возросшей роли человека в обеспечении экономического роста. Следует, однако, отметить следующее. Подход с позиций теории человеческого капитала позволяет более полно отразить параметры человеческого развития в аппарате макроэкономического анализа. В то же время ограниченность теории человеческого капитала, характерная для неоклассического подхода, – человек трактуется не как цель, а как средство, – сохраняется и в новых моделях экономического роста. Подход к развитию как достижению экономических целей продолжает оставаться главенствующим. Человек по-прежнему в экономических теориях трактуется лишь как средство производства, «человеческий фактор», «человеческий капитал». Это способствовало появлению и развитию негативных тенденций в развитии человека и общества. Более перспективным является, на мой взгляд, развитие теории человеческого капитала в контексте гуманистического подхода. Это предполагает, что проблема развития человеческого капитала ставит прежде всего задачу обеспечения безопасности человека. Безопасность человека это основа стратегии накопления конкурентоспособного человеческого капитала в XXI веке. При этом стратегия развития самого человека должна исходить из предпосылки, что человек - это личность и цель экономического роста. Подходы, при которых человек рассматривается только как капитал или ресурс следует признать не только ограниченными, но и представляющими угрозу для его выживания и развития. А это означает, что именно те государства, в которых социальное, экономическое и политическое развитие будет подчинено интересам развития личности станут наиболее конкурентоспособными и смогут создать то качество жизни для своего населения, которое обеспечит его выживание, развитие и расцвет. При этом следует учесть, что в современных условиях одной из важнейших угроз становится информационная безопасность человека. Необходима защита человека от технологий, представляющих опасность с точки зрения развития его как личности и здоровья человека на информационно-энергетическом уровне. Поскольку в современных условиях человеческий капитал является одним из ключевых факторов успешного социально-экономического развития и конкурентоспособности экономики, а также развития человека и общества, то проблема предотвращения рисков и угроз безопасности человека возрастает и приобретает особую значимость. Важнейшей угрозой развития человека и накопления человеческого капитала является угроза манипулирования общественным сознанием. В формировании общественного сознания значительное место занимают средства массовой информации. Преимущества развития современных информационных и коммуникационных технологий могут быть использованы не только в благих целях: создаются благоприятные условия для манипулирования общественным сознанием. Монополия на средства массовой информации способствует распространению идей, ценностей, установок, отвечающих интересам контролирующих лиц и может представлять опасность для развития общества. Неэффективность современной модели развития с позиций безопасности человека и

накопления человеческого капитала можно обосновать на основе известной в экономической теории пирамиды Маслоу. Она объясняет особенности мотивации здорового человека. Анализ ситуации с применением пирамиды Маслоу позволяет объяснить информационную угрозу и рассматривать рекламу не только как двигатель торговли, но и создание потребителя, потребляющего в интересах ТНК. То есть ставит проблему регулирования информации с точки зрения позитивного развития человека и повышения качества жизни. Обеспечение позитивного развития человека, общества и государства требует особых форм регулирования информации. В настоящее время негласный контроль осуществляется в интересах влиятельных групп, а не прогресса в развитии человека и общества. Позитивное развитие человека, общества, государства может быть осуществлено на уровне удовлетворения потребностей высшего порядка. Неограниченное стимулирование материальных потребностей неблагоприятно отражается на развитии потребностей высшего порядка. Пирамида Маслоу позволяет также объяснить предстоящие тенденции с точки зрения удовлетворения потребностей. Безопасность человека – базовая потребность. Современные тенденции развития не обеспечивают даже удовлетворения этой потребности, или сводят развитие только к удовлетворению потребностей первого порядка. Для развития и удовлетворения потребностей высшего порядка и соответственно позитивного развития государства необходима другая модель потребления.

Арутюнов А.,

младший научный сотрудник ИНП РАН

Поведение потребителя как фактор человеческого капитала

Текст тезисов: Человеческий капитал – в широком смысле слова, в экономической науке, означает или понимается как способность людей к участию в процессе производства, т.е. совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал лауреат Нобелевской премии Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

При изучении человеческого капитала важно знать не только исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала, его методологические и теоретические основы (человеческий капитал и проблема распределения доходов, факторы дифференциации заработков, альтернативные теории человеческого капитала, случайные причины неравенства доходов, общая модель анализа выгод и издержек при инвестициях в человеческий капитал, оценка выгодности инвестиций в образование и т.д.), точки зрения экономистов XIX-XX веков, например взгляды К. Маркса на воспроизводство рабочей силы и возможности использования его подхода сегодня, а также идеи (по данному поводу) меркантилистов, кейнсианцев и др. экономических направлений. Но также важно знать и понимать модели жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления. Важен анализ жизненного цикла типичного потребителя. А для изучения жизненного цикла потребителя (ЖЦП) потребуются знания больше в области психологии, нежели экономики, т.к. эта область когнитивных наук. В последние 10-15 лет ЖЦП стал предметом изучения маркетологов. Понятие «поведение» следует рассматривать на психофизиологическом уровне, т.к. оно показывает реакцию человека (в данном случае потребителя или «экономического субъекта») на те или иные возникающие ситуации т.е. говоря на языке психофизиологии «раздражение», вызванное внешними факторами. Поведение потребителя прямо зависит от этих внешних факторов (событий), т.к. именно они определяют и формируют поведение потребителя. А ответом «человеческого мозга» на те или иные ситуации есть принятие им (экономическим субъектом) некоего решения. А

данное решение прямо зависит от степени полноты информации, которым в данный момент времени владеет экономический субъект. Более чем в 70% случаев, при принятии некоторого решения человек сталкивается со случаем неполной информацией, т.е. с неопределенностью. А на данном этапе возникает одна из главных проблем человеческого капитала и экономики в целом, а именно поведение потребителя или любого экономического субъекта в условиях неопределенности. Именно фактор поведения в условиях неопределенности формирует понятие «человеческого поведения».

В исключительно редких случаях человек, группа, организация или любой другой субъект экономической деятельности обладает полным контролем над событиями. При решении или постановке даже самых тщательно продуманных задач почти всегда сталкиваемся со скрытым или явным сопротивлением или противодействием. Причиной этого может быть все что угодно: от скрытых интересов субъектов экономических отношений до форс мажорных обстоятельств. Но главной причиной является естественное, природное и социальное различие лиц, принимающих решение, во взглядах и оценках на одну и ту же проблемную ситуацию, связанную с поведением как минимум двух сторон. Фундаментальной чертой подобных ситуаций является то, что решения, принимаемые какой-либо одной заинтересованной стороной, так или иначе зависят от выборов, осуществляемых другими сторонами. Такие ситуации принято называть конфликтными и относить к исключительной компетенции теории игр. Однако классическая теория игр, созданная в середине 40-х годов прошлого столетия Дж. фон Нейманом и Оскаром Моргенштерном и Дж. Нэшом, несмотря на многочисленные усовершенствования, оказались малопригодными для анализа конфликтных ситуаций, типичных для практического менеджмента. В течении последних тридцати лет было предпринято несколько основательных теоретических попыток развить теорию игр таким образом, чтобы в ее терминах можно было эффективно анализировать конфликты любого вида.

Лауреат Нобелевской премии Герберт Саймон был первым, кто осознал и внушил экономистам, что люди (экономические субъекты) не способны вести себя подобно рациональным существам, поведение которых можно отразить при помощи стандартных моделей рационального выбора. Саймон, являясь первым исследователем в области искусственного интеллекта, осознал это в процессе попыток поручить ЭВМ «порассуждать» о проблеме. Он открыл, что когда любой экономический субъект сталкивается с вопросом, ставящим в безвыходное положение, то очень редко принимаются решения на основе изолированного (автономного) рассмотрения только данной ситуации.

Но есть и другая сторона теории Саймона — скорее, отрицающая принципы модели рационального выбора. Исследование, осуществленное под руководством психологов Даниеля Канемана и Амоса Тверски [1] продемонстрировало, что даже при наличии очевидно простых проблем люди часто попирают фундаментальные аксиомы модели рационального выбора.

Функции ценности Канемана и Тверски обладают двумя важными особенностями: 1) люди асимметрично толкуют доходы и потери, придавая при принятии решений потерям больший вес, чем доходам; 2) люди сначала оценивают отдельные события, а затем суммируют эти оценки. Первая из этих особенностей не обязательно подразумевает иррациональное поведение. В конце концов, нет ничего противоречивого в том, что ощущение потери гораздо сильнее ощущения радости от аналогичного по величине дохода. Иррациональна вторая особенность — когда каждое событие трактуется отдельно, а не с точки зрения их общего эффекта.

Существует еще один способ восприятия и обработки информации, который важен при решении экономических проблем без возникновения состояния конфликта, который в свою очередь способствует принятию наиболее рациональных решений экономическими субъектами. Происхождение его связано с так называемым законом Вебера — Фехнера из области психофизики.

Закон Вебера - Фехнера — свойство восприятия, посредством которого едва заметная разница в явлении (стимуле, раздражении) стремится быть соразмерной с величиной явления (стимула, раздражения).

В целом, исследование поведения потребителя в условиях неопределенности с точки зрения рационального выбора требуют знания теории по управлению конфликтом, теории игр и равновесие Дж. Нэша в играх N лиц с неполной информацией.

Литература

1. Арутюнов А. Л. Конфликтология и поведение потребителя. Научные труды ИПП РАН. М., Макс Пресс 2008

Курносова М.,

Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова

Противоречия концепции человеческого капитала: философско-этический аспект

Распространение понятия человеческого капитала в экономической теории и практике, наметившееся в последние десятилетия, на первый взгляд, говорит об усилении роли человека в хозяйственной системе. Как правило, это выражается в количественном аспекте как повышение доли человеческих ресурсов (или капитала) в различных показателях - от статей расходов компании до национального богатства и структуры государственного бюджета. Однако, значительно меньше внимания уделяется тому, что человек предстаёт в совершенно новом качестве – капитала, ресурса, фактора производства, что несёт в себе глубокие подвижки и противоречия в понимании человека, требующие философского осмысления. Уже в самом понятии «человеческий капитал» интуитивно прослеживается некое несоответствие, связанное с овеществлением, приданием человеку определённых свойств, а при более глубоком рассмотрении – и ценностей, связанных с подчинённой ролью личности и вытекающих из этого следствий. Картина проясняется, если увидеть её корни в гораздо более ранней концепции «экономического человека». Действительно, если иметь дело с человеком «экономическим», то обнаруживается сходство в центральном аспекте – вопросе целеполагания, а именно стремлении к максимизации полезности (в случае homo economicus) и прибыли (в случае капитала). Кроме того, возможность использования «человеческого капитала» более одного производственного цикла формально уподобляет человека основному капиталу. Однако даже на этом уровне сравнения, с точки зрения функционирования в производстве, проявляется коренное различие свойств «человеческого» и вещественного капитала. Человек, в отличие от некой материи, сам может задействовать свои способности, влияя тем самым на эффективность использования капитала и, как правило, самосовершенствуясь, а не снашиваясь в процессе «функционирования». То есть, говоря экономическим языком, «человеческий капитал» помимо определённой отдачи (как правило большей, чем материальный фактор, и зачастую решающей для компании), наращивает свою стоимость в процессе эксплуатации. Безусловно, есть некие скрытые за внешней видимостью факторы, делающие использование человеческого труда заведомо более выгодным – в первую очередь, его творческая природа. Поэтому приравнивание его к использованию в качестве капитала якобы разрешает эту проблему сущностного несоответствия, отрицая при этом наличие собственных, независимых задач развития личности. Это важно для выявления

выгодоприобретателе, коими выступают работодатели или собственники ресурсов, поскольку позиционирование трудовой деятельности человека лишь как одного из факторов облегчает решение задачи максимизации прибыли, сводя на нет проблему её особенной природы. Хуже всего ситуация складывается для обладателя (или носителя) человеческого капитала, которому, в условиях игнорирования иных целей нежели работы на процветание компании, остаётся стремиться к повышению своего дохода или его обратной стороны - рыночной стоимости капитала. Отсюда вырастает совершенно особая система ценностей и мотивов поведения. Развивая логику уподобления человека капиталу, получаем, что задача «набивания» себе «цены» эквивалентна стремлению как можно выгоднее «продаться» на рынке труда, что осуществляется через повышение именно меновой, а не потребительной стоимости, то есть улучшение «упаковки» или «товарного вида», а вовсе не раскрытие внутреннего творческого потенциала. Здесь проглядывают черты «рыночной личности», описанной Э. Фроммом в качестве типажа, схожего с homo economicus, но выведенного на основе психологических исследований, показавших тенденцию к доминированию в современном обществе «рыночного» характера. Интересно, что олицетворением достигнутой цели для «рыночной личности», равно как и обладателя человеческого капитала, служит понятие успеха, отражающее востребованность рынком, ориентацию полностью на заданные извне параметры. Обратной стороной погони за «внешними» благами оказывается внутренняя пассивность, нивелирование роли личности как таковой, а не фактора, собственности или стоимости, пусть и самовозрастающей. Это противоречие Фромм наглядно демонстрирует, противопоставляя лозунг «быть довольным собой», характерный для рыночно-ориентированного «человека-капитала» более естественному «быть собой», указывающего на раскрытие человеческой сущности. В итоге вырисовывается портрет индивида, отчужденного от самого себя, скрывающего бесплодность и собственный примитивизм под маской успешности, оптимальности и эффективности – критериев, «работающих» по сути лишь на эффективность самого рынка. Всё сказанное приводит к выводу о том, что распространение теории человеческого капитала и её внедрение в практическую сферу должно сопровождаться дискуссией о целях человеческого развития и их приоритетном статусе наряду с задачами эффективности функционирования экономической системы в целом, дабы не оставить за бортом «корабля современности» сам смысл человеческого существования.

Богатырева Т.,

д.э.н., проф.,

зам. зав. кафедрой, Российская академия государственной службы при Президенте РФ

Социокультурные факторы формирования человеческого капитала

Инвестирование в человеческий капитал как единственная мера активизации социальной политики может обернуться архаикой эконоцентристского подхода. Перспективы общественного развития, в значительной степени определяются культурой. Современный тип личности не может сформироваться без образовательной, эстетической, этической компоненты как условия ее совершенствования, никакие изменения в обществе невозможны, если в практической деятельности не учитываются специфика обычаев, нравов и традиций каждого народа, не ведется работа по повышению творческого потенциала личности и ее общей культуры, развитию интеллектуальных навыков, духовного здоровья нации в целом. Стратегии, игнорирующие сохранение и обогащение культурных ценностей людей, этнического наследия, нормальную совместную жизни

социальных групп, базирующуюся на их самобытности и чувстве общности, являются тупиковыми. Отношения между поколениями, морально-этические характеристики состояния общества, состояние таких механизмов социальной регуляции, как нормы, мотивации, стереотипы поведения людей в конкретном обществе, уровень социальной интеграции имеют важное значение с точки зрения оценки готовности общества к реформированию в целом, и, в частности, к участию в рыночной трансформации, наличия соответствующей трудовой мотивации, возможностей восприятия идей индивидуальной ответственности. Очевидно, что если, например, в обществе живут сильные традиционалистские предпосылки, консервативные нормы, то это не может не определять особенности функционирования социальных институтов, предназначенных для развития человека; возникают трудности усвоения ценностей, связанных с формированием новой динамичной личности, предпринимательского поведения.

В периоды общественных перемен усиливается «спрос» на выработку инноваций – новых идей, образов, моделей чувствования, поведения. Все это предъявляет особые требования к устройству человеческой личности. Внимание переносится на ее динамичную позицию, свободу самовыражения личности. Повышается значимость самоорганизации личности на основе самостоятельности и творчества. Формирование в обществе такого типа личности является своего рода залогом, чтобы развитие не обрело реставрационные или изоляционистско-националистические формы. В ряде исследований самореализующиеся креативные личности рассматриваются в качестве опоры существования открытого общества. При этом не менее важно, чтобы сама культура содержала бы в себе устойчиво воспроизводимые предпосылки коммуницируемости позитивного опыта личностной самоактуализации, ее каналы. В эпоху быстрых изменений человеческий капитал должен рассматриваться с позиций творчества. Узкому пониманию творчества только как творчества в искусстве, культуре сегодня приходит на смену видение его как неотъемлемого компонента решения задач управления, политики, технологических проблем. Как создаются в обществе предпосылки для креативности – важный объект современных, в том числе междисциплинарных исследований. С философской точки зрения динамика творческих процессов зависит от интенсивности процесса овладения новыми сферами осмысливаемой реальности, с развитием способности восприятия действительности сквозь призму образов-символов, характером ассоциативных связей. В этом смысле большое значение имеет то, как формируются в сознании человека внутренние концептуальные структуры, как фиксируются традиции сообщества, элементы научной картины мира, стереотипы.

Общепризнанной теории, которая исследовала бы проблемы связи креативности и культуры нет, но сама такая взаимосвязь не подвергается сомнению. Направления исследований здесь касаются порой достаточно деликатных сфер, например связанных с изучением соотношения культуры определенного этноса и креативных возможностей ее представителей. Среди других острых вопросов – вопросы особой эвристической ценности углубленного изучения опыта иных культур, что позволяет отказаться от многих стереотипов собственной картины мира и обратиться к другим культурам, которые можно рассматривать как хранилища альтернативного знания. Среди психологических подходов, исследующих источники творчества, важен социально-личностный ракурс, который обращен к индивидуальным различиям, разнообразию мотиваций и социокультурному окружению. Любопытно, какой набор черт выделяется среди тех, которые потенциально относятся к творчеству: «самостоятельность суждений, уверенность в себе, способность находить привлекательность в трудностях, эстетическую ориентацию и способность рисковать». В разных культурах существуют значительное разнообразие в средствах выражения творчества, и сами культуры отличаются тем, какое место уделяется творческой предприимчивости.

Проблема связи культуры и креативности связана также с таким наглядным признаком современного искусства как стремление художника приобщить зрителя к самому

творческому процессу. Такого рода «соавторство» имеет отношение к приобщению к творческим импульсам в любой профессии. Задачей, насущной для человеческого развития в России, является создание окружающего человека инновативного культурного «контекста», который выполняет формообразующую функцию для всей человеческой деятельности.

В создании необходимого пространства и климата для развития творческих способностей людей и выработки инноваций, открытия возможностей трансляции инновационного опыта по каналам коммуникации в общества очень важны усилия, которые предпринимаются государством по эффективной деятельности культурных институтов, в целом такая культурная политика, которая поддерживает инновации.

Дунаев Ю.,

студент 4-го курса бакалавриата,

МГУ им. М. В. Ломоносова, экономический факультет

Значение человеческого капитала при переходе к инновационной экономике

В период становления и развития постиндустриальных обществ, базовой основой которых становится, внедрение инновационных знаний и технологий и интеллектуализация производства, а не потребление природных ресурсов, проблема эффективного развития и использования человеческого капитала выдвигается на передний план. Знания, навыки, уровень культуры, которым обладает население той или иной страны, становятся решающим фактором экономического успеха. В результате основной движущей силой в экономической теории периода постиндустриализма становится человек, его накопленный капитал.

Человеческий капитал – это долговременный человеческий ресурс в виде накопленного конкретным человеком запаса здоровья, знаний, навыков, приносящего доход благодаря инвестициям в те отрасли и сферы, которые обеспечивают улучшение качественных параметров человека. Истоки идеи человеческого капитала прослеживаются на самых ранних этапах развития экономической теории. Одна из ее первых формулировок обнаруживается в "Политической арифметике" У.Петти. Позднее она нашла отражение в "Богатстве народов" А.Смита, "Принципах" А.Маршалла, работах многих других ученых. Однако как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала оформилась только на рубеже 50--60-х годов XX века благодаря научным исследованиям Т.Шульца. Базовая теоретическая модель была разработана Г.Беккером в книге "Человеческий капитал" (1964 г.), которая была признана классикой современной экономической науки и стала основой исследований в данной сфере для многих других экономистов. В отечественной экономической литературе дореформенного периода идея анализа экономической отдачи от созидательных способностей человека не нашла должного отражения.

Введение категории «человеческий капитал» заменило тезис об однородности человеческого труда, оправданный в индустриальном обществе, на тезис о его разнокачественности и наличии возможностей для нематериального накопления в структуре рабочей силы. Наиболее существенной долгосрочной тенденцией в изменении содержания труда стало растущее значение творческого фактора - креативности. Поменялись ценности и мотивация человеческой деятельности в отношении природы. От «человека экономического» идет развитие к «человеку творческому», стремящемуся не только потреблять, но и реализовать свои созидательные качества.

В теории человеческого капитала впервые была научно обоснована экономическая целесообразность стратегических вложений в накопление нематериальных активов, воплощенных в человеке, что привлекло государственных и частных инвесторов те сферы

и отрасли национальных экономик, где происходит улучшение качественных характеристик личности. Применение термина инвестиции к затратам на формирование качественно новой рабочей силы способствовало отходу от восприятия этих расходов как потребительских. Данные затраты были признаны как производительные, так как вложения в человека приносят ощутимый долговременный экономический эффект, несмотря на то, что человеческий капитал имеет более продолжительные сроки окупаемости и более длительный период оборота по сравнению с физическим капиталом. При этом равные объемы инвестиций не гарантируют одинаковых объемов и видов отдачи, что зависит от природных задатков и способностей индивида (эффект дифференциальной ренты), от его индивидуальных трудовых усилий и целого ряда других факторов, основным из которых является время, затраченное на создание и дальнейшее увеличение человеческого капитала. Чем раньше начинается процесс его формирования, тем более высока вероятность его выгодности и ликвидности в будущем. К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал: расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте; расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий; расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Вложения в человеческий капитал осуществляются как со стороны отдельных личностей, их семей, отдельных коллективов, так и общества в целом, а также в рамках государственной институциональной системы. Вложения в человеческий капитал ведут к получению определенных выгод для всех участников инвестиционного процесса. Работники стремятся к повышению зарплаток, улучшению условий и характера труда, повышению конкурентоспособности и самооценки. Работодатели хотят обеспечить рост производительности и эффективности труда, модернизации производства. Целью государства является рост валового дохода и благосостояния граждан. Все большее значение в развитии человека приобретают социальные условия и факторы, расширение социальных функций государства, возрастающий вклад гражданского общества, семьи и бизнеса.

Ковальчук К., д.э.н. проф.,

Ковальчук Д.,

Лебедева В., к.э.н., доцент,

Национальная металлургическая академия Украины

Государственное регулирование в человеческий капитал в контексте глобальных тенденций развития рынка труда

В настоящее время категория «человеческого капитала» едва ли не наиболее употребляемая, когда речь идет о будущей социально - ориентированной экономике. Нередко она упоминается и в связи с инновационной экономикой или перспективами постиндустриального общества. Обращает на себя внимание широта трактовки этой категории: от отождествления с совокупностью знаний и творческих способностей работников до смешения с переменным капиталом вообще, то есть с любыми затратами на рабочую силу.

Представляется целесообразным, прежде всего, обратиться к историческим истокам и первоначальному экономическому контексту этой категории, чтобы прояснить её действительный смысл и конструктивное значение в свете мировых тенденций с учетом российской специфики. Теория человеческого капитала была предложена Т.У. Шульцем и развита Г.С. Беккером, Дж. Кендриком и Дж. Коулменом. Свою Нобелевскую лекцию

Т.У. Шульц назвал «Экономика пребывания в бедности». Аргументируя пути борьбы с бедностью, он в качестве главного фактора выделил «не размеры страны, энергетические мощности или площадь пахотных земель; главное – это повышение качественного уровня населения страны». Свою концепцию Т.У. Шульц строит, исходя из представления о качестве как дефицитном ресурсе, имеющем экономическую ценность и требующем определенных затрат на его приобретение. Причем, это стратегический ресурс, полезность которого сохраняется на длительном интервале времени.

В структуре человеческого капитала Т.У. Шульц выделяет капиталовложения в здравоохранение и в образование. Улучшение здоровья населения и увеличение продолжительности жизни он считает наиболее значительным достижением с точки зрения качества населения. Не без оснований, Т.У. Шульц отмечает, что большая длительность жизни дает дополнительный стимул к получению образования в большем объеме.

Выдающимся достижением автора теории человеческого капитала является идея рассматривать все расходы на образование и здравоохранение не как текущее потребление, а как капиталовложения, приносящие прибыль. Он называет ошибкой восприятие образования как потребительского товара и считает не оправданным отнесение расходов на образование к категории расходов на «благополучие», уменьшающих «сбережения» и потенциальные капиталовложения. То же касается и расходов на здравоохранение.

Выведение затрат на здравоохранение и образование за рамки сугубо потребительских расходов позволяет не только взглянуть на них, как на частные капиталовложения домохозяйств в расчете на будущую выгоду. Расходы на эти цели корпораций и государства также приобретают иной экономический смысл. Это не «выброшенные на ветер» деньги и не «средства на благотворительность». Это вложения в качество населения, которое, по мысли Т.У. Шульца, и является главной движущей силой экономического роста.

Отсюда весьма перспективным представляется опыт компаний, не ждущих «погоды» у «моря» конъюнктуры рынка труда, а регулирующих решение своих кадровых проблем. Известно, что промышленный спад 90-х годов прошлого века привел к падению спроса на высококвалифицированных технических специалистов и сокращению подготовки их в высшей школе. Образовался некий разрыв в преемственности поколений такого рода специалистов. В ряде случаев это может в ближайшее время поставить под угрозу саму возможность производства в реальном секторе экономики. С целью избежания подобных угроз руководством Днепропетровского завода «Красный Профинтерн» были выделены средства на предоставление соответствующего высшего образования выпускникам школ по специальной программе, предусматривающей, овладение рабочими профессиями на первых курсах обучения параллельно с учебным процессом, организованном на территории предприятия с приглашением преподавателей вузов соответствующего профиля. В этих условиях рабочие – студенты имеют сокращенный рабочий день и учебные занятия во вторую смену. Им выплачивается достаточно высокая стипендия и заработная плата за отработанное время. На старших курсах студентам уже предоставляются управленческие должности среднего звена управления. По окончании учебы, согласно контракту, выпускник обязан отработать на предприятии определенное время, что при высокой зарплате он воспринимает вполне позитивно как гарантию занятости. Программа рассчитана на период укомплектования предприятия необходимыми кадрами. Средства, выделяемые на неё, рассматриваются на предприятии как эффективные вложения в человеческий капитал.

Очевидно, что технологическая и социальная модернизация российской экономики требует растущих вложений в человеческий капитал, как частных, так и государственных. Вряд ли в этих условиях можно считать оправданным предполагаемое сокращение числа высших учебных заведений в России с примерно 1500 до 150. Один вуз на почти миллион

населения – это недостаточно, чтобы сформировать и развивать инновационную экономику. Проблему дефицита рабочих кадров необходимо решать не искусственным «выдавливанием» населения в эту сферу, а путем подготовки специалистов с высшим техническим образованием, владеющих одновременно и рабочей профессией. Кстати, в СССР был опыт, например, обязательного получения в строительных вузах одной из рабочих строительных специальностей. При современной неустойчивой конъюнктуре рынка труда поливалентность, многофункциональность работника выступает все более насущным требованием и одной из глобальных тенденций развития рынка труда.

В связи с этим государство также призвано расширять вложения в здравоохранение и образование, рассматривая их не как «балласт» бюджета, а как долгосрочные эффективные инвестиции. Соответствующую мотивацию с помощью финансово-кредитных рычагов оно должно создать и для корпораций. При этом, конечно, весьма важен достоверный прогноз конъюнктуры рынка труда. Мониторинг со стороны государственной службы занятости может быть дополнен мнением независимых экспертов, которые в частности, на ближайшие 10 – 20 лет в качестве самых востребованных выделяют такие профессии, как: альтернативная энергетика, диетология, геронтология, виртуальное конструирование, биоинженерия, робототехника, космический туризм, киногаллография.

В контексте теории человеческого капитала Т.У. Шульца прогноз относительно появления новой группы «капиталистов» - собственников человеческого капитала должен, по – видимому, означать, что в постиндустриальном обществе должны появиться такие «предприниматели», для которых улучшение здоровья населения, увеличение продолжительности жизни в стране и реализация креативного потенциала каждого человека станут целью и смыслом деятельности.

Юсов А.,

к.э.н., доц.,

Российская академия государственной службы при Президенте РФ

Влияние инновационной экономики на рынок труда

Текст тезисов: Те изменения, которые принято считать признаками инновационной экономики, оказывают огромное влияние на всю социально-трудовую сферу, и на рынок труда, в частности.

Ввиду того, что в развитых странах остаются только конечные высоко технологичные стадии производства и наукоёмкие стадии воспроизводственного процесса (НИОКР, маркетинговые исследования и пр.), а также предприятия послепродажного обслуживания сложной бытовой и офисной техники, для которых требуются высококвалифицированные кадры, на рынках труда этих стран существенно возрастает доля высококвалифицированной рабочей силы. Наибольшими темпами растёт занятость работников с высшим образованием. Например, занятость так называемых "белых воротничков" в последние годы 20 столетия росло темпами выше средних. Также доходы лиц с учёными степенями растут быстрее, чем доходы лиц просто с высшим образованием. В настоящее время в США к "белым воротничкам" можно отнести не менее 60% всех работающих, а неквалифицированные работники составляют не более 2,5% рабочей силы. В европейских странах группа "белых воротничков" составляет около 50%, в том числе наиболее высококвалифицированные работники - около четверти рабочей силы. Таким образом, значительную часть персонала современных корпораций в странах экономических лидерах представляют интеллектуальные работники (knowledge-workers). Западные исследователи относят к этой категории не менее 30% всей рабочей силы, используемой в народном хозяйстве развитых стран, причем этот показатель весьма

устойчив и зависит скорее от масштабов предприятия, чем от его отраслевой принадлежности. Однако и неквалифицированный труд в этих странах тоже требует достаточно высокого образовательного и культурного уровня. То есть на рынках труда развитых стран абсолютно не востребованы низкообразованные работники.

Формируется глобальный рынок высококвалифицированных рабочих и инженеров. Межстрановое перемещение рабочей силы приобретает все более масштабный характер.

Для поддержки международного рынка высококвалифицированной рабочей силы созданы и функционируют специальные институты. Так, существует мировой рынок молодых специалистов, только что получивших степень PhD (Philosophy Doctor - первая ученая степень в области гуманитарных наук, в том числе в области экономики). Этот глобальный рынок открывается в первую неделю года в одном из городов США, где собирается несколько тысяч соискателей и работодателей.

В последние годы получил распространение институт посредников в поиске квалифицированных кадров. Это так называемые хэдхантинговые фирмы, специализирующиеся на поиске, подборе специалистов (особенно в области менеджмента) по заказу. Имеются случаи, когда такие фирмы, чтобы заполучить нужного специалиста, компенсировали расходы, понесенные компанией, теряющей специалиста.

Изменяется и информационная инфраструктура рынка труда. Современные информационные технологии дают возможность использовать прежде недоступные источники информации о рынке труда, что приводит к сглаживанию информационной асимметрии на этом рынке.

Преимущества и поиска работы, и поиска сотрудников в глобальной сети интернет имеют и работодатели, и соискатели. Простота поиска, оперативность данных, минимум усилий, все это послужило толчком для бурного роста сетевых кадровых служб и агентств.

За последние годы число резюме возросло более чем в 100 раз. Появились даже маркетинговые компании и разработчики программного обеспечения, которые занимаются исключительно проблемами сетевого рекрутинга.

Ведущие корпорации из года в год планируют тратить не менее 52% своего запланированного на эти цели бюджета на поиск новых сотрудников через Интернет, в то время как на традиционные СМИ и агентства отводят не более 31%.

Согласно данным крупнейшего лондонского агентства по трудоустройству Reed, уже сейчас более 80% нанимателей в первую очередь рассматривают кандидатуры соискателей, представивших свое резюме в электронном виде, поскольку это, в частности, свидетельствует об их компьютерной грамотности. Сами соискатели также хорошо осознают преимущества электронного резюме - более половины опрошенных Reed компаний уже сегодня получает свыше 90% заявок о приеме на работу именно в такой форме.

Интернет, кроме всего прочего, имеет огромный инвестиционный потенциал. В развитых странах за счет рекламы, размещенной на сайтах служб занятости, и других платных услуг данные службы не только тратят бюджетные деньги, но и самим их зарабатывают.

Доходы от размещения резюме в Сети приносят западным рекрутинговым агентствам и службам занятости примерно миллиард долларов, в основном за счет показа разного рода рекламы.

Государственные службы занятости Канады и Соединенных Штатов первыми разработали и внедрили множество Web-сайтов, содержащих информацию о рынке труда. В Соединенных Штатах Web-сайт America's Career InfoKe (ACINET), содержащий информацию о рынке труда в общенациональном масштабе, дополняет национальные базы данных открытых вакансий и базы данных о лицах, ищущих работу: Американский банк рабочих мест (America's Job Bank - AJB) и Американский банк талантов (America's Talent Bank - ATB). В большинстве штатов страны также создаются подобные Web-сайты по информации о рынке труда, которые в гибком формате предоставляют широкий спектр статистических данных о рынке труда в штатах и на местном уровне. Кроме того, имеется

несколько специализированных сайтов с информацией о профессиональном росте и продвижении по службе.

Федеральное агентство по развитию людских ресурсов Канады (Human Resources Development Canada - HRDC), в рамках которого функционирует государственная служба занятости, также сопровождает множество Web-сайтов, соединяющих общенациональную, региональную и местную информацию о рынке труда с информацией для желающих сделать карьеру или усовершенствовать свой бизнес.

Создание в Соединенных Штатах информационной сети занятости по профессиям и профобучению (O*NET) может служить примером очень мощного нового средства доступа к информации о рынке труда, о каком еще десять лет назад нельзя было и мечтать. Сеть O*NET помимо того, что эта новая автоматизированная база данных является более гибкой и легче обновляется, она содержит гораздо больше информации по конкретным профессиям и, особенно, по квалификационным требованиям, чем прежний словарь профессий (Dictionary of Occupational Titles), изданный в виде книги. O*NET также позволяет пользователям получать информацию в виде отдельных файлов, чтобы они могли самостоятельно работать с данными и извлекать полезную для них конкретную информацию.

Инновационная экономика влияет и на организацию труда и заработной платы. Всё большее распространение получают гибкие формы занятости, ориентированные на индивидуальные двухсторонние договоры, к которым относятся: счета рабочего времени; рабочее время, основанное на взаимном доверии; аморфное рабочее время; телетруд. Увеличивающаяся популярность частичной занятости связана с тем, что она позволяет сочетать карьеру с достижением других жизненных целей - воспитанием детей, получением, либо продолжением образования и т.д.

Применение счетов рабочего времени позволяет гибко организовать индивидуальное рабочее время конкретного работника. На предприятии вводится своеобразная система учета рабочего времени для всего персонала либо отдельной категории работников. При этом для каждого создается так называемый личный счет, на который зачисляется разница между нормативным рабочим временем (которое должен отработать сотрудник по договору) и фактически отработанным (в днях или часах).

Благодаря счетам рабочего времени существенно расширяется возможность варьировать границы целодневного, недельного и месячного рабочего времени, что дает ряд преимуществ и работодателю, и работнику.

Счета рабочего времени успешно используются на многих предприятиях ФРГ - АО "Немецкая почта", "Стекольные ремесленные мастерские Нижней Саксонии", "Пивоварни земли Северный Рейн-Вестфалия" и др.

Аморфное рабочее время устанавливает исключительно объем рабочего времени, который должен отработать сотрудник предприятия за определенный промежуток времени. Распределение же времени (длительность, последовательность его отдельных составляющих) сознательно остается свободным.

Телетруд - это трудовая деятельность, опирающаяся на информационные технологии, при этом работник может находиться вне предприятия. Существуют различные организационные формы телетруда. В настоящее время наиболее используемые формы - это чередующийся, коллективный и мобильный.

Если работник регулярно выполняет часть работы дома, а часть - на рабочем месте на предприятии, это - чередующийся телетруд. Как правило, участник телетруда (телеработник) приходит на предприятие как минимум один раз в неделю. Чаще всего три дня он работает дома и два - на рабочем месте на предприятии.

Коллективный телетруд объединяет различные рабочие места для телеработников в бюро или офисе. К данной форме относятся так называемые соседствующие бюро и бюро спутников. Бюро спутников - это "дочерние" предприятия или организационные единицы с рабочими местами, близкими к местам проживания работников и к клиентам.

Соседское бюро объединяет работников различных предприятий под одной крышей, предоставляя рабочие места, близкие к местам их проживания.

Другими формами коллективного телетруда являются сервисные центры, а также телецентры. Если предприятие арендует для телеработников помещение с коммуникационной инфраструктурой, речь идет о телецентре. В сервисных центрах работники обслуживают клиентов, поддерживая связи с головным предприятием.

Мобильный телетруд подразумевает использование современных средств связи для работы (ноутбук, мобильный телефон, факс). В данном случае совершенно необязательно, чтобы рабочее место было связано с основным предприятием территориально: работник может выполнять трудовые задания в поезде, гостинице и т.д. (то есть подразумевается высокая географическая мобильность занятых). В случае мобильного телетруда следует говорить о виртуальном предприятии. Оно существует в том случае, когда вообще нет основного "материнского" предприятия, а сотрудники работают дома, либо мобильны, либо используют бюро спутников и общаются между собой посредством телекоммуникационной связи.

Как показывают опросы, дилемма "дополнительный заработок - свободное время", в странах Западной Европы, всё чаще решается в пользу последнего. Среди частично занятых в 11 европейских странах полный рабочий день хотели бы работать лишь 19.3% опрошенных (в том числе 22.2% мужчин и 17.9% -женщин).

В начале 21 столетия в США на условиях сокращенного графика работали 18.3% всех занятых, в странах Западной Европы 15.6%. Лидируют по удельному весу неполной занятости - Нидерланды (30%), Австралия (25.9%), Швейцария (24.2%), Великобритания (23%) и Испания (20%) . Причём США принадлежит рекорд по доле мужчин занятых не полный рабочий день – 10%.

В некоторых странах Западной Европы увеличение численности работающих по сокращенному графику сопровождалось уменьшением рабочих мест с полным рабочим днем. В целом в странах – экономических лидерах - вклад частичной занятости в общее число работающих в среднем составил 50-52% всего прироста - от 20-35% в США, Греции, Великобритании и Испании, до 70-80% в Австралии, Японии, Германии и Ирландии.

Чаще всего неполное время работают занятые в сфере услуг - в странах ЕС около 33.8% против 4.6% производственных рабочих и 5.6% управленцев и специалистов.

Также увеличивается доля лиц с длинной рабочей неделей (по международной классификации - свыше 45 часов). Это, прежде всего люди с ненормированным рабочим временем - специалисты, менеджеры и т.п.

Доля этой категории занятых среди мужчин увеличилась в Австралии до 38%, в Великобритании – до 41%, в Канаде - до 24%. Небольшой прирост наблюдался также в Швеции, Италии, Ирландии, Дании, Норвегии, США.

Доля этой категории занятых среди женщин существенно возросла даже в Японии, для которой характерна низкая экономическая активность женщин, и стала самой высокой среди всех экономически развитых стран. Такая продолжительность рабочей недели была у 16% работающих японок.

Клинов В.

д.э.н., проф.,

МГИМО (У) МИД России

Динамика численности и качественных характеристик рабочей силы

Мировые тенденции снижения рождаемости, старения населения и изменения характера труда под влиянием НТП создают определённые проблемы, требующие своего решения с помощью социально-экономической политики

Во-первых, в рабочей силе сокращается доля самой молодой компоненты, наиболее высокообразованной и восприимчивой к нововведениям. В частности, по оценке исследовательского центра журнала Economist, в Японии за 10 лет, к середине второго десятилетия 21-го века доля работающих в возрасте от 20 до 30 лет сократится на 1/5.

Во-вторых, ухудшается соотношение численности работающих и пенсионеров. Нынешнее соотношение 4/1 уменьшится в Японии и Италии до 2/1 к 2030г. и – до 3/2 в 2050-ом. С подобными проблемами сталкиваются уже сейчас страны Центральной и Восточной Европы, от Германии до России, страны Северного Средиземноморья и Восточной Азии.

Процесс старения населения связан с увеличением продолжительности жизни. В 20-ом веке, и особенно в его второй половине, продолжительность жизни быстро увеличивалась в большинстве стран мира. По данным Всемирной организации здравоохранения, ожидаемая при рождении продолжительность жизни, составлявшая в мире в среднем 48 лет в 1955г., увеличилась до 65 в 1995г., и может увеличиться до 73 в 2025г. В 2007г. этот показатель оценивался в 65,8 лет, в том числе в России – 65,9; в «большой семёрке» - от 78,0 в США до 82,1 в Японии.

По оценке американского геронтолога Дэвида Демко, названный показатель в странах «большой семёрки» может достигнуть в 2050г. следующих значений (в скобках показатели 2007г.): в США – 82,9 (78,0); ФРГ – 83,1(79,0); Великобритании – 83,8 (78,7); Канаде – 85,3 (80,3); Италии – 86,3 (79,9); Франции – 87,8 (80,6); Японии 90,9 (82,1).

Процесс старения населения отражается в показателе среднего возраста населения. По данным ООН, этот показатель в мире повысился с 23,9 лет в 1950-ом до 26,7 – в 2000-ом и 28,0 – в 2005г. В более развитых регионах произошло повышение от 29,0 в 1950-ом до 37,4 в 2000-ом и - 38,6 в 2005-ом; в менее развитых – от 21,5 в 1950-ом до 24,1 в 2000-ом и 25,5 в 2005-ом. К 2025г. мировой показатель может повыситься, согласно базовому сценарию ООН, до 32,7 лет, и к 2050г. – до 38,1, а, при минимальном росте, - соответственно, до 34,5 и до 41,6.

Процесс старения идёт быстрее в менее развитых регионах, но показатели среднего возраста остаются выше в более развитых регионах на всю обозреваемую перспективу. Согласно сценарию медленного роста численности населения, средний возраст населения в менее развитых регионах может достичь в 2050г. 41,9 лет, увеличившись почти вдвое по сравнению с серединой 20-го века. В более развитых регионах, соответственно, средний возраст может достичь 51,7 лет, что означает прирост почти на 80% за 100 лет.

В докладе Об экономическом росте, подготовленном под эгидой Всемирного банка, отмечалось, что в странах со стареющим населением производится около 70% мирового ВВП.

Наиболее конструктивным подходом к решению проблем, происходящих от старения населения, эксперты журнала Economist считают создание условий для работы людей старших возрастов. Такая постановка тем более оправдана, что изменение отраслевой структуры хозяйства и характера труда под влиянием информационно-коммуникационных технологий объективно расширяют возможности для использования труда, как женщин, так и лиц пожилого возраста. Прогресс в улучшении качества жизни и здравоохранении позволяет раздвинуть границы трудоспособного возраста.

В числе предлагаемых мер отмена возрастного порога обязательного прекращения трудовой карьеры, повышение возраста, дающего право на получение государственной пенсии и уравнивание в этом отношении мужчин и женщин. В новых условиях при найме на работу и установлении ставки заработной платы основным критерием должен быть не возраст, не физическая сила, а интеллектуальные способности, профессионализм и заинтересованность в труде.

Соответствующие меры, а также меры, облегчающие совмещение трудовой карьеры с воспитанием детей, и использование рабочей силы иммигрантов, требуют значительных государственных и частных расходов на образование, здравоохранение, детские учреждения и другие формы социальной поддержки.

В 2003г. расходы на образование в странах ОЭСР составили 6,3% от их суммарного ВВП. Наиболее высокие нормы расходов на образование, свыше 7% ВВП, отмечались в США, Кореи, Дании и Исландии..

Уровень образования (населения старше 25 лет), исчисляемый средним количеством лет, проведенных в школе всех уровней, неуклонно повышался во второй половине 20-го века во всём мире. По данным Центра международного развития при Гарвардском университете, за период с 1960 по 2000г. названный показатель увеличился в мире почти в 1,5 раза, с 4,61 до 6,72. В развивающихся странах он повысился в 2,7 раза, от 1,79 до 4,89, а в развитых – в 1,4 раза, от 6,97 до 9,80. В странах переходной экономики уровень повысился с 7,17 до 9,95. Однако показатель 2000г. был ниже 1990-го - 10,02.

Анализ динамики повышения уровня образования от десятилетия к десятилетию свидетельствуют о прогрессивном замедлении после 1970г. темпов повышения уровня образования, оцениваемого по количеству лет, проведённых в школе, во всех группах стран и о перспективе существенного сближения данного показателя в развитых и развивающихся странах к середине 21 века. В развитых странах он может достигнуть 11 лет к 2025г. и 12-и к 2050-му. В группе развивающихся, соответственно, - 7, а затем – 9 лет. Во всяком случае, к первому рубежу средний количественный показатель уровня образования в развивающихся странах может сравняться с показателем группы передовых стран 1960г., а ко второму сроку, превысить средний уровень развитых стран 1980г.

Что касается качества образования, то оно будет повышаться. Этого требуют меняющиеся условия труда для возрастающей части рабочей силы. Для этого создаются возможности благодаря использованию в образовании информационно-коммуникационных технологий и опережающему росту расходов на образование по сравнению с ростом численности населения.

Повышению качества образования способствует рост расходов на исследования и разработки. В передовых странах уже несколько десятилетий этот показатель удерживается в диапазоне от 2-х до 3-х процентов ВВП. В 2004г. средний по ОЭСР показатель был равен 2,3%. В Японии, Швеции и Финляндии он превысил планку в 3% ВВП. Особенно важным для повышения качества высшего образования и, соответственно, для накопления и использования научно-технического потенциала является опережающий рост ассигнований на фундаментальные исследования. В США расходы на фундаментальные исследования превысили 0,4% ВВП, приблизившись по своим масштабам к ассигнованиям на прикладные исследования. Более половины расходов на исследования и разработки приходится на последнюю составляющую. Начало 21 века ознаменовалось ускоренным ростом на ИиР в ряде развивающихся стран. В частности, в Китае они достигли в 2005г. 1,3% против 0,9% ВВП в 2000г.

Расходы на социальные нужды (без учёта образования) в странах ОЭСР увеличились за период с 1980 по 2003г. с 16 до 21% ВВП. Эти расходы включают пенсии (8% ВВП), здравоохранение (6%), социальную поддержку населения рабочих возрастов (5%). Государственные расходы на поддержку семей, имеющих детей, увеличились до 2% ВВП. В скандинавских странах последний показатель достиг 3%. В целом же масштабы социальной поддержки населения весьма различаются в рамках ОЭСР, её доля в ВВП колеблется в пределах от 5-6% в Мексике и Корее до 31-го – в Швеции.

Для повышения участия лиц старших возрастов в рабочей силе требуется обеспечение большей доступности и качества медицинских услуг. Это во многом зависит от роста государственных ассигнований на здравоохранение и развития системы медицинского страхования, прежде всего, в развивающихся странах. Повышению качества медицинских услуг будет способствовать использование достижений информационно-коммуникационных технологий, особенно в части улучшения диагностики, а также в области биотехнологий и геномной инженерии для разработки более точных и эффективных методов борьбы с недугами различного рода.

Для России характерно снижение расходов на науку, образование и здравоохранение по сравнению с советским периодом, тогда как число учащихся в высшей школе значительно увеличилось. Это не могло не сказаться на качестве. Однако ещё в большей степени снижение качества образования обусловлено недостатком спроса на высококвалифицированные кадры. Необходимо создать стимулы для развития обрабатывающей промышленности в целом. Установить на минимальной отметке по мировым меркам плоскую шкалу налога на прибыль не только в наукоёмких отраслях, создающих передовую технику, но и в отраслях её применяющих. Иначе народное хозяйство России не получит отдачи от принимаемых мер в области улучшения финансирования науки, образования и здравоохранения.

Коваль О.,

к.э.н.,

старший преподаватель каф. экономической теории ФГУ

МГУ им. М. В. Ломоносова

Новое качество трудовых отношений и формы их реализации

Научное осмысление проблем и возможностей достижения национальной экономикой роста, характеризующегося высокими и количественными и качественными показателями, неизбежно приводит к необходимости анализа уровня развития экономических отношений и производительных сил в обществе. Отталкиваясь от закона соответствия типа экономических отношений ступени развития производительных сил, рассмотрим трудовые отношения, как элемент экономических отношений, на предмет их соответствия уровню развития производительных сил. При этом под трудовыми отношениями мы понимаем отношения между работодателем и работником, возникающие в процессе его трудовой деятельности.

Отстающие в своем развитии от производительных сил трудовые отношения способны существенно тормозить развитие экономики. При этом помимо противоречия между трудовыми отношениями и производительными силами может иметь место противоречие между формами и содержанием трудовых отношений.

Современный работник стремится к повышению своего благосостояния при сокращении времени занятости и увеличении времени отдыха и соответственно пытается выстраивать свои взаимоотношения с работодателем. Достижение данной цели возможно только в результате интенсификации труда. Наблюдаемые нами изменения в средствах производства, технологиях производства (особенно изменения, которые несет так называемая «третья информационная революция») как раз и позволяют более эффективно использовать единицу рабочего времени. При этом следует отметить, что замена менее эффективных методов производства более эффективными не делает труд избыточным, если существуют ресурсы, использование которых способно повысить благосостояние человека. При этом современный работник не только хочет много зарабатывать и много отдыхать, но и вообще отказывается не только от тяжелого, но и вообще от физического труда, отдавая предпочтение интеллектуальному. И это желание современного человека также осуществляется благодаря увеличивающейся автоматизации производственных процессов и все более активному развитию и внедрению безлюдных технологий.

В свою очередь, новое качество (содержание) трудовых отношений требует и их нового оформления. Каковы же эти формы? Здесь также уместно исходить из наблюдаемых изменений отношения работника ко времени и пространству, или, говоря более привычными категориями, к рабочему времени и рабочему месту. Все больше современный работник ценит свое время и мобильность. Время и мобильность – своеобразные идола постиндустриального человека. Весьма популярными становятся

книги наподобие труда Т. Феррисса «4-часовая рабочая неделя: откажись от присутствия с 9 до 5, живи где хочешь и стань нуворишем».

Изменения в отношении к рабочему времени проявляются в отказе от строго нормированного графика работы, например с девяти часов утра до шести часов вечера пять дней в неделю. При этом нельзя не признать, что и раньше были определенные категории работников, на которых подобный режим работы не распространялся; особенно это касалось людей творческих профессий. Современный этап развития человечества характеризуется тем, что в категорию таких не строго нормированных профессий попадают и такие традиционно привязанные к строгому графику работы профессии, как бухгалтер, юрист, экономист, программист и другие.

Изменения в отношении к пространству проявляются в трансформации отношения к расположению рабочего места. Работодатель дает все больше свободы своим работникам, не требуя от них обязательного присутствия на работе с девяти до шести, а выставляя главным требованием качество работы и сроки ее выполнения.

Справедливо заметить, что данные процессы более характерны для развитых стран. В США работа с помощью систем удаленного доступа через домашний компьютер уже рядовое явление. Так, в США в компании IBM программисты работают дома четыре дня в неделю. В Citibank - три, в других компаниях вообще не снимают офисы. 10 лет назад около 40 миллионов американских служащих, работали дома. Многие экономисты говорят, что в сегодняшней Америке чуть ли не треть работы можно выполнять вне офиса.

Между тем, большинство российских компаний продолжает работать в традиционном режиме, характерном для индустриальной эпохи. Потребуется не одно десятилетие, чтобы преодолеть косность мышления российских работодателей, живущих категориями индустриальной эпохи 20 века или вообще эпохи средних веков. Учитывая значительное влияние трудовых отношений на качество развития национальной экономики, для России важнейшей стратегической целью является необходимость в ближайшее время гармонизировать трудовые отношения и не допускать в будущем развития противоречий между содержанием трудовых отношений и формами их реализации, а также между трудовыми отношениями и господствующими в обществе производительными силами.

Козина И.,

к.с.н.,

зам. директора Института управления соц. процессами Гу-ВШЭ

Глобализация и трудовые отношения на предприятиях ТНК

За последние 20 лет мировая экономика претерпела значительные изменения, связанные с глобализацией и возрастающей ролью транснациональных корпораций (ТНК). Используя рабочую силу разных стран, ТНК предъявляют к ней универсальные требования и, таким образом, играют важную роль в интернационализации рынка труда. В сфере организации труда ТНК действуют по принципу «приводного ремня», внедряя свои практики ведения бизнеса в экономику, что, в свою очередь влияет на стандарты и систему регулирования трудовыми отношениями. Для России и стран СНГ, где новые международные тенденции совпали во времени с переходом от плановой экономики, изменения в системе трудовых отношений весьма существенны. С одной стороны, приход иностранного собственника вызывает целый ряд вполне позитивных изменений во внутренней среде предприятия. Инвестиции в производство определяют рост технической оснащенности и модернизации оборудования. Внедрение международных стандартов производственной деятельности и корпоративного управления сопровождаются укреплением производственной дисциплины и улучшением условий труда. С другой стороны, последствиями внедрения новых управленческих практик является обострение противоречий в трудовой сфере

предприятия между новыми требованиями и сложившимися трудовыми практиками, конфликт трудовых культур, повышение ожиданий от профсоюзов.

Оплата и интенсивность труда. Устанавливается значительная дифференциация заработной платы по группам работников. Новые системы оплаты опираются на повышение тарифной части и сокращение системы премиальных выплат (низкий уровень тарифной части в российской сдельно-премиальной схеме оплаты рабочих, превращал систему премирования в систему штрафных санкций). Работа, не предусматривающая никаких премиальных за выполнение и перевыполнение плана, русским рабочим кажется неестественной. Высокая интенсивность труда на заводах ТНК вытесняет старшее поколение работников, поскольку нормы выработки и стандарты работы рассчитаны на здоровых молодых людей. В то же время выход на пенсию для простого россиянина, если он не госслужащий или депутат, как известно, шаг в нищету. Поэтому работают практически «на износ». Ключевым моментом является усиление контроля над производственным процессом, что положило конец автономности рабочих на рабочих местах и привело к сокращению власти линейных менеджеров - важными характеристиками дореформенной системы организации производства.

Социальные льготы. Процесс модернизации политики льгот заключается в постепенном переходе от исторически сложившейся модели коллективных льгот к политике индивидуальных льгот для выбранных компаний работников. Эти льготы больше не являются правами, они персонафицированы, то есть предоставляются каждому работнику в отдельности и предполагают использование принципов солидарного участия работников в финансировании своего отдыха, санаторно-курортного лечения, пенсионного обеспечения и пр. Одновременно натуральные льготы заменяются стандартным набором монетизированных льгот на страховой основе.

Занятость. Стремление повысить гибкость в работе с персоналом и снизить издержки на рабочую силу приводит к активному использованию лизингового труда. В мировой практике все больше известных и прибыльных компаний предпочитают не обременять себя персоналом, вплоть до создания самых «невесомых» корпораций, практически полностью ликвидировавших собственное производство. Уход крупных компаний с рынка труда приводит к существенному сокращению постоянных рабочих мест. Работники привлекаются на условиях временных контрактов, не получают медицинскую страховку, не участвуют в процессе профессионального роста, что связано с повышением зарплаты в связи с повышением разрядов. Как временные работники они не могут вступать в профсоюз. Это влечет за собой серьезные проблемы, прежде всего, в плане снижения мотивации и лояльности персонала.

Корпоративная культура. ТНК предлагают привлекательную модель корпоративной солидарности, в рамках которой на первый план выходит общность интересов собственников, менеджеров и рабочих в конкурентной борьбе Корпорации. Но, когда высокая интенсивность и жесткий режим труда не компенсируется высокой оплатой, культивация идеи корпоративной солидарности только раздражает работников. Когда ТНК еще только приходили в Россию, ожидания были вполне радужные: наконец-то появятся инвестиции, а с ними новые технологии, улучшатся условия труда, откроются новые рабочие места. В массовом сознании преобладал довольно идеализированный образ работы в ТНК, когда иностранные корпорации набирали работников на свои предприятия, конкурс был как в престижный вуз. Теперь это не кажется такой привлекательной перспективой: несмотря на относительно неплохие заработки, люди плохо привыкают к новым условиям труда: жесткому иерархическому порядку, интенсификация труда, ужесточению требований к дисциплине, выполнению производственных заданий, качеству продукции, постоянной угрозе сокращения штатов. Если российская система организация труда давала возможность вариативности – можно меньше работать и меньше получать - новая система это практически полностью исключает.

Кристиневич С.,

аспирант,

Брестский государственный технический университет

Формирование институциональной среды воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике

В области теории человеческого капитала относительно мало внимания уделяется институциональным аспектам, особенно механизмам взаимодействия институциональной среды и человеческого капитала в условиях инновационной экономики.

В процессе деятельности человек не изолирован от влияния факторов социального окружения, он встроен в социокультурную среду и связан с обществом, что ставит перед исследователями важный вопрос о роли институтов в поведении человека. Только при наличии соответствующего комплекса институтов производительные способности человека становятся капиталом. И именно институциональный подход позволяет более точно очертить круг факторов, оказывающих реальное влияние на процессы воспроизводства человеческого капитала. На основании такого подхода могут быть получены более реалистичные результаты анализа состояния и динамики человеческого капитала.

Институты присутствуют практически во всех областях жизни человека и также практически все они оказывают влияние на воспроизводство человеческого капитала. Чтобы выделить те институты, которые наиболее значимы, мы считаем целесообразным, рассмотреть воспроизводство человеческого капитала по его структурным элементам. Используемый в данном случае диалектический метод, на наш взгляд, позволяет рассмотреть предмет исследования, не только, во-первых, как развивающееся целое; во-вторых, в причинно-следственной взаимосвязи и внутренней противоречивости его элементов (сторон), но и, в-третьих, во взаимодействии различных форм движения.

На макроуровне активной созидательной силой в формировании институциональной среды обладает государство, т.к. оно создает значительную часть формальных правил игры в виде правовых норм, законодательных актов, системы принуждения их соблюдения. Институциональный подход к теории человеческого капитала подчеркивает значительную роль государства в его формировании не только путем разработки и реализации государственной социальной политики, направленной на приоритет финансирования здравоохранения, образования и культуры, но и комплексное глобальное решение институциональных проблем.

Формальные институты будут отражать тот комплекс учреждений и законов, которые относятся к регулированию данной области воспроизводства человеческого капитала. Неформальные - те институты, которые не зафиксированы в формальном виде, но, тем не менее, являются принятым способом действий в той или иной области воспроизводства человеческого капитала.

Исходя из этой таблицы, можно сделать вывод о том, что если формальные институты распространяют действие в основном лишь на тот элемент человеческого капитала, для регулирования которого они были созданы, то институты неформальные имеют более широкое, размытое влияние, сказывающееся практически во всех областях формирования человеческого капитала.

Формируя элементы своего человеческого капитала, индивид оказывается включен не только в систему формальных институтов, регулирующих данную сферу деятельности, но и в систему институтов неформальных.

Формальные институты будут проявлять свое действие, устанавливая правила, ограничения и направления в поведении человека. То есть то, что человеческая деятельность будет регулироваться в рамках институциональной структуры общества не

вызывает сомнений. Более того, действия человека будут направляться еще и действием неформальных институтов, отражающих нормы, ценности, традиции и привычки. Они могут влиять на поведение человека в любой сфере деятельности и относиться как к микро-, так и к макроуровню институциональной системы воспроизводства. То есть проявлять свое воздействие как в рамках конкретных организаций или объединений индивидов, так и в сфере общего институционального воздействия.

Трансформация институциональной среды стимулирует носителей человеческого капитала к его изменению, ориентируя их на адаптацию к новым условиям хозяйствования, приобретение и накопление опыта экономической и политической деятельности в условиях инновационной экономики и новых общественных отношений, приобретение новых знаний, творческую генерацию и реализацию нововведений. Это в свою очередь, вызывает качественное изменение содержания человеческого капитала, накопление новых производительных способностей, формирование новой институциональной среды путем изменения институциональных соглашений, активного законотворчества, реализации человеческого капитала в организационных структурах.

Более того, практика показывает, что переход страны к инновационной модели развития практически невозможен без осуществления расширенного воспроизводства национального человеческого капитала, а также его эффективного использования

Рубинштейн А.

к.э.н.,

Институт экономики РАН

Формирование информационной экономики и особенности совершенствования человеческого капитала

В условиях формирования информационной экономики возникают новые требования к совершенствованию человеческого капитала. Ведущая роль в соотношении вещных и невещных элементов капитала переходит к их второй части, то есть связанной человеческими ресурсами.

В воспроизводственном процессе главная роль постепенно переходит к основной цепочке: получение информации – ее обработка и выработка знаний – использование полученных знаний для создания новых технологий.

Информация становится доступна многим, но ее использование зависит от способностей человека, от особенностей человеческого потенциала. Таким образом, информация становится необходимым и обязательным сырьем для воспроизводственного процесса, знания – частью человеческого потенциала, а новые технологии – результатом, прежде всего, воспроизводства новых знаний, результатом использования человеческого капитала в информационной экономике.

Наша страна значительно отстает по показателям использования электронной техники от стран большой восьмерки. По числу персональных компьютеров и по численности пользователей сети Интернет на 1 тыс. человек населения мы уступаем этим странам примерно в 4 – 5,7 раза .

Поэтому, несмотря на значительное отставание в материально-техническом обеспечении информационно-коммуникационной сферы нашей страны, но, учитывая высокие темпы внедрения новых технологий, есть надежда, что за сравнительно короткое время по этим показателям мы сможем несколько приблизиться к наиболее развитым странам мира.

Но при всей важности развития материально-технической базы применения информационных технологий, на первое место выдвигаются требования по совершенствованию человеческих ресурсов, получающих информацию, а также ее

анализирующих и использующих. Умение рационального применения информации и знаний становится главным качеством человеческого капитала.

В Лиссабонском меморандуме (март 2000 г.), в котором были определены основные ориентиры вступления в эпоху знаний для стран Европейского Союза, отмечается новый набор необходимых базовых знаний, умений, навыков. В него входят: владение родным языком и иностранными языками, математическая грамотность, базовые знания наук и технологий, компьютерная грамотность и умение работать с Интернет-технологиями, компетенции для осуществления межличностного и общегражданского общения, предпринимательская и культурная ориентация.

Но чрезвычайно важно помимо овладения базовыми знаниями также умение и возможность постоянно учиться, умение адаптироваться к переменам и правильно ориентироваться в потоке информации.

Расходы на развитие человеческого капитала, в том числе и в области совершенствования владения информационными технологиями, в большинстве высокоразвитых стран начинают рассматривать не как затраты, а как инвестиции.

Инвестиции в человеческий капитал приводят к росту производительности труда точно так же, как инвестиции в основной капитал и оборудование. Расчеты показывают, что приращение в среднем одного года в образовательном уровне населения страны приводит к росту производительности на 5% в краткосрочной перспективе и еще на 2,5% - в долгосрочной. Кроме того, развитие образования положительно влияет на состояние занятости, здравоохранения, общей социальной атмосферы, на уровень гражданской ответственности населения. Поэтому можно согласиться с мнением о том, что необходимо укрепление связей мира образования и профессиональной подготовки с работодателями. Каждая сторона должна как можно больше знать о нуждах и потребностях другой.

По мнению европейских реформаторов образования, люди не должны покидать свой родной город или сельскую местность, чтобы получить качественное образование.

Информационные технологии в этом плане представляют огромные возможности получения качественного образования без больших затрат и в любом отдаленном месте. Используя дистанционное обучение, люди могут иметь постоянный круглосуточный доступ к образованию, где бы и когда бы они не решили продолжать свое обучение.

Подчеркивается также важная роль компьютерных технологий в дальнейшем развитии предпринимательских качеств у молодежи, в применении творческих методов деятельности и в мотивировании личной инициативы.

Серьезным сдерживающим моментом в росте и совершенствовании человеческого капитала России, по нашему мнению, является сохраняющаяся до настоящего времени низкая стоимость рабочей силы. Пока стоимость рабочей силы в России будет отставать в десятки раз от развитых стран, заинтересованность в результативности использования человеческого потенциала, а также интеллектуальной собственности будет низкой, а «утечка мозгов» высшей квалификации может продолжиться.

Дегтерев Д.

*руководитель магистерских программ по направлению «Экономика»
МГИМО (У) МИД России*

Глобальные концепции оказания международного содействия развитию. Роль человеческого капитала, созданного при участии России (СССР) в НРС

Текст тезисов: Ведущие промышленно развитые страны мира имеют мощные системы оказания содействия международному развитию, прежде всего наименее развитым странам (НРС). Крупнейшими донорами традиционно являются США и Япония, несколько меньшую помощь оказывают Великобритания, Германия и Франция. Все они входят в Комитет содействия развитию (КСР) ОЭСР.

Безусловно, ОПР оказывает благоприятное долгосрочное воздействие на двусторонние торгово-экономические связи между донором и реципиентом, особенно если средства, ассигнуемые правительствами на помощь развитию, направляются на объекты экономической инфраструктуры. В соответствии с классификацией ОЭСР в зависимости от того, из каких стран компании могут участвовать в конкурсных торгах на поставку товаров/услуг в рамках ОПР, выделяют несвязанную, частично несвязанную и связанную помощь. В 2001 г. была принята рекомендация КСР сделать несвязанным весь объем помощи НРС, на которые традиционно приходится около трети всей ОПР. Большинство стран-членов КСР последовало данной рекомендации и в настоящее время общий объем несвязанной помощи на двусторонней основе стран-членов Комитета составляет 92%.

По мере того, как значение связанной ОПР в мире сокращалось, наиболее ожесточенные дискуссии перемещались в сторону критериев географической избирательности помощи развитию. В частности, ряд стран-доноров обвиняют в следовании узконациональным интересам при выборе круга стран-реципиентов, что негативно сказывается на эффективности такого рода ОПР.

Понятие эффективности помощи не является однозначным, поскольку существует множественность целей ее оказания.

Наибольшее распространение в мире на данном этапе получила оценка эффективности помощи развитию в зависимости от качества проводимой страной-донором экономической политики. При этом показателем эффективности выступает темп прироста ВВП, а общая формула расчета эффективности помощи имеет следующий вид:

$$g = f(X, A, P, A*P, A2\dots),$$

где g – темп роста подушевого ВВП; X – набор переменных, характеризующих начальные условия в стране-реципиенте (подушевой ВВП, уровень развития образования и здравоохранения, финансовой системы и пр.); A – объем помощи по отношению к ВВП; P – синтетический показатель, характеризующий качество проводимой политики и институтов страны-реципиента.

Формула была подвергнута критике экспертов, поскольку определение эффективной экономической политики носит субъективный характер. Кроме того, увеличение подушевого ВВП не является единственным показателем, характеризующим эффективность помощи. В этой связи рядом исследователей предприняты попытки выявить и доказать наличие других факторов (помимо качества экономической политики), существенно влияющих на эффективность помощи развитию. В частности, речь идет о факторе подверженности экономики внешнему воздействию (динамике цен на основные продукты экспорта, колебаниям валютного курса), политической нестабильности, качестве инфраструктуры и образования. По мнению данной группы экспертов, предельная эффективность помощи в целом выше в странах с неблагоприятными исходными условиями.

Россия как член «Большой восьмерки» также наращивает содействие международному развитию. Утверждена Концепция оказания содействия международному развитию. Для оказания помощи странам СНГ создано Федеральное агентство по делам СНГ. Тем не менее, Россия только формулирует региональные и глобальные подходы к оказанию официальной помощи развитию.

Представляется целесообразным сохранение преемственности в оказании помощи СССР и Россией, в частности учет того человеческого капитала, который был создан при участии СССР в НРС. Вторым важным критерием (после торгово-экономических интересов России в субрегионе) при определении географической избирательности российской ОПР должно быть количество выпускников российских вузов, проживающих в данных странах (см. Таблицу 1). Это тот человеческий капитал, в развитие которого СССР (и Россия) вложила значительные средства и в отличие от объектов инфраструктуры, построенных

при содействии СССР (многие из которых уже пришли в негодность), он обладает исторической памятью, представляя благоприятную почву для продвижения национальных торгово-экономических и политических интересов. По аналогии с Францией, реализация такого рода политики оказания ОПР требует подведения мощной доказательной базы под тем углом, что эффективность помощи существенно увеличивается, если она направляется в страны, где уже имеется сформированный при нашем участии человеческий капитал.

Всего для стран Африканского континента подготовлено более 480 тысяч человек, в том числе: 250 тысяч специалистов - в учебных заведениях и центрах, созданных в странах Африки при содействии СССР, 150 тысяч специалистов и квалифицированных рабочих - в ходе строительства и эксплуатации объектов сотрудничества, более 80 тысяч человек - в высших и средних специальных учебных заведениях Советского Союза. Наибольшее количество выпускников советских (российских) вузов имеется в Гвинее и Мали, значительное количество также в Гане, Нигерии и Сенегале (см. табл. 1).

Таблица 1

Выпускники советских (российских) вузов в странах Западной Африки

СТРАНА КОЛИЧЕСТВО

Бенин 2500

Буркина-Фасо 1000

Гана 4000

Гвинея 5000

Гвинея-Бисау 2000

Кабо-Верде 800

Кот-д'Ивуар 400

Мали 5000

Нигерия 4000

Сенегал 3000

Того 1500

Источник: По материалам докладов МИД России «Русский язык в мире» 2002-2006 гг. и Международного Координационного Совета выпускников учебных заведений «ИНКОРВУЗ-XXI»

2. Человеческий капитал России: оценка, эффективность, конкурентоспособность

Александрова О.,

к.э.н.,

старший научный сотрудник ИСЭПН РАН

Социальное государство: кто заплатит за человеческий капитал?

Экономика знаний, о стремлении к которой столько говорится с разных трибун, и которая на самом деле есть единственное средство не только для создания прочной основы народного благосостояния, но и для обеспечения самого суверенитета России, невозможна без наличия человеческих ресурсов с соответствующими знаниями и мотивацией. Поэтому естественна постановка вопроса о состоянии человеческого капитала и способах его приведения в вид, адекватный стоящим задачам.

Оценивая сегодня состояние человеческого капитала, можно, пользуясь экономическими терминами, говорить о снижении запасов и качества этого ресурса. Старшие и средние поколения, получившие образование и опыт работы в экономике, пусть административно-командной, но производящей и наукоемкой, а не торгово-посреднической, постепенно уходят. А с «поколением next» ситуация пока не слишком обнадеживающая. Та часть молодого поколения, что могла бы стать основным ресурсом экономики знаний - наиболее способные, верные призванию и трудолюбивые представители точных и естественных наук, получающие образование в лучших российских вузах, продолжает «утекать». Их менее талантливые и потому обойденные иностранными рекрутерами коллеги частично замещают прежнюю генерацию педагогов, частично – работают по специальности на чуждой ниве российской науки и промышленности, большая же часть перепрофилируется в соответствии с запросами деиндустриализирующейся экономики и с соответствующим снижением квалификации и интеллектуальности труда. Согласно нашим данным, среди выпускников вузов с 5-7-летним стажем доля тех, чья работа не имеет абсолютно никакого отношения к полученному в вузе образованию, в таких специальностях, как электроника, приборостроение, математика, физика, химия и т.п., выходит далеко за половину, при этом почти 40% наших респондентов указывают, что для выполнения их нынешней работы высшего образования и не требуется.

Причины подобной ситуации очевидны: наукоемкие отрасли не способны сегодня конкурировать за квалифицированных и целеустремленных молодых работников, тем более в условиях диктата растущих потребительских стандартов. И без устранения отраслевой дискриминации, делающей научно-производственную сферу заведомо нерентабельной с подобной, связанной с деинтеллектуализацией труда деградацией человеческого капитала не справиться.

Как невозможен качественный рост человеческого капитала без реального движения в сторону социального государства. Ведь в отличие от того, как это нередко подается, социальное государство – не столько затратный «собес», сколько генератор социального и экономического развития, и значит – человеческого капитала.

Действительно, любой капитал возникает и прирастает, если кто-то делает соответствующие вложения. Иначе говоря – каковы вложения, таков и капитал. В развитых странах, являющихся тем или иным вариантом социального государства, основным «вкладчиком» – это видно по соотношению государственных и частных расходов на социальную сферу - является государство. Кроме того, в рамках реализуемой социальным государством политики доходов оно путем вмешательства в различные сферы (антимонопольным регулированием; управлением подконтрольными государству инфраструктурными и коммунальными предприятиями; регулированием оплаты труда; поддержкой не сулящих быструю отдачу инфраструктурных проектов, научно-технической сферы, программ регионального развития; созданием эффективного спроса с помощью социальных трансфертов; защитой национальных товаропроизводителей и т.п.) поддерживает структуру экономики, востребующую качественные трудовые ресурсы. Именно подобный комплекс мер наряду с прогрессивным налогообложением, обеспечивающим государство средствами на реализацию вышеперечисленных вложений, составляет сущность социального государства и позволяет ему воспроизводить и приумножать человеческий капитал.

А что в России? Анализ социально-экономической политики - бюджетно-финансовых приоритетов государства, его антимонопольной деятельности, готовности использовать наработанные цивилизацией механизмы перераспределения доходов и т.п. - говорит о том, что реального поворота в сторону социального государства, как государства,

принимающего на себя финансирование значительной доли социальных расходов и создающего условия для эффективной и приемлемо оплачиваемой занятости массы населения в научно-производственных, высокотехнологичных отраслях, пока не происходит.

Вспоминая известную шутку позднесоветских времен: «государство делает вид, что нам платит, а мы делаем вид, что работаем», о нынешней российской ситуации можно сказать так: пока государство лишь «делает вид», что заботится о приведении структуры экономики в адекватный вид и печется о социальной сфере и доходах населения, все остальное, включая отвечающий современным требованиям человеческий капитал, также будет лишь видимостью.

Сухарев О.

д.э.н., проф.,

старший научный сотрудник Института экономики РАН

Проблема эффективности человеческого капитала

Представим здесь три подхода к оценке эффективности человеческого капитала: 1) инвестиционный (чистая дисконтированная стоимость обучения и срок окупаемости); 2) качественный; 3) экстернальный.

1. Подход, основанный на оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал:

$$K_{\text{Opt}} = \frac{Z_{\text{max}}}{D_{\text{max}}},$$

где K_{Opt} – коэффициент общей рентабельности инвестирования в человеческий капитал; Z_{max} – максимальные затраты на инвестирование в человеческий капитал; D_{max} – максимальный полученный доход.

Осреднённый коэффициент оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал:

$$\bar{K}_{\text{EIH}} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{z}_i^j}{\sum_{i=1}^n \bar{d}_i^j},$$

где K_{EIH} – коэффициент оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал; \bar{z}_i^j – средние затраты i -й семьи j -й децильной группы; n – число семей в выборке; \bar{d}_i^j – средний доход i -й семьи j -й децильной группы, i – номер семьи в выборке из n семей; j – номер децильной группы.

Если применить первую формулу для общей рентабельности к определению эффективности инвестиций в человеческий капитал, сделав при этом выборку из семей из различных социальных групп (предположим, что таких децильных групп будет десять), то получим следующее выражение:

$$K_{REIH} = \frac{\sum_{j=1}^{10} \sum_{i=1}^n \bar{z}_i^j}{\sum_{j=1}^{10} \sum_{i=1}^n \bar{d}_i^j}$$

Можно отметить, что срок, за который окупаются вкладываемые в человека средства, зависит от отрасли экономики, в которой после обучения будет работать человек. В разных отраслях оплата труда находится на разном уровне, следовательно, можно говорить о различии во времени, за которое окупятся вложения. Так как отрасли с наиболее высоким уровнем оплаты труда не могут обеспечить работой всех, а значит надо активно проводить политику выравнивания цены разных видов капитала, с учётом эффекта замещения, включая и стоимостную оценку трудового капитала – заработной платы.

Срок окупаемости в каждом отдельном случае должен определяться исходя из равенства дисконтированных капитальных затрат в системе образования величине экономических результатов, достигаемых к t -ому году:

$$\sum_{t1}^{t2} (R_t - Z_t) \cdot \alpha_t = K_d^{T=t2-t1},$$

где: R_t — экономические результаты, достигаемые на t -м; Z_t – затраты в году t , без учёта капиталовложений; α_t — коэффициент дисконтирования; K_d - сумма дисконтированных капиталовложений за срок окупаемости $T = t2 - t1 \rightarrow \min$.

Оценка эффективности инвестиций в человека, согласно предложенным коэффициентам, является необходимым, но недостаточным. Необходим анализ срока окупаемости как основного показателя оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Причина этого в том, что инвестиции в человека носят долгосрочный характер, а эти коэффициенты эффективности всё-таки слабо отражают временной аспект, так как на долгосрочных этапах и затраты, и доходы должны дисконтироваться. Чем длиннее интервал времени, тем неточность выше.

2. «Качественный» подход предполагает количественную оценку качественных изменений в системе с человеческим капиталом, оценку качественных характеристик.

Для оценки соответствующих изменений в параметрах эффективности системы важно оценить изменение доли заработной платы работников в общих затратах системы, а также доли затрат на заработную плату, занятых в НИОКР в общей величине затрат на заработную плату. Важным показателем эффективности выступает снижение трудоёмкости на единицу продукции и выпуска и общий рост производительности труда.

3. «Экстернальный» подход заключается в оценке дополнительных положительных эффектов, которые обеспечивает система образования и обучения кадров как основные системы воспроизводства человеческого капитала:

$$E_o = \frac{\sum_{i=1}^T E_{+i}}{Z_{i+n}}$$

где: E_o – эффективность системы с человеческим капиталом; Z – затраты системы образования за время учёбы; E_{+i} – положительный экстернальный эффект в i -ом году на промежутке времени T , пока он не будет исчерпан, поскольку со временем без переобучения и повышения квалификации данный эффект для агентов, прошедших обучение на интервале $i+n$, где n – срок обучения, ко времени T может стать равен нулю.

Экстернальный эффект должен оцениваться от момента начала учёбы до момента ухода обучаемых как экономически активных агентов. Но даже находясь на пенсии, не работая, обученные люди обеспечивают экстернальный положительный эффект у себя в домохозяйствах. Тем самым, данное обстоятельство то же должно учитываться при расчетах.

При снижении трудоёмкости в результате обучения, когда оборудование не менялось, становится ясно, что только обучение могло вызвать такой эффект. Следовательно, учесть повышение эффективности в таком случае не сложно. Аналогично можно измерить эффект при повышении таких социальных индикаторов экономической системы, как её аварийность, институциональные нарушения (оппортунизм), вследствие обучения и повышения уровня образованности и квалификации экономических агентов.

Белозерова С.

К. Э. Н.,

ведущий научный сотрудник Института экономики РАН

Проблемы оценки человеческого капитала: российская специфика и мировые тенденции

Восстановление и модернизация промышленности потребуют привлечения специалистов не только профессионально подготовленных, но и обладающих определённым уровнем творческого потенциала к новым разработкам, способностями к реализации научных идей и т.д.

В широком плане для перехода экономики на инновационное развитие необходима более полная реализация человеческого капитала с учётом его индивидуальных качеств. В этой ситуации потребуется несколько иной подход к оценке профессиональных, деловых и творческих способностей личности. Соответственно потребуется отражение этих качеств в оценке труда. К сожалению происходящие изменения в технологиях и качестве рабочей силы пока не находят отражения в действующей системе оплаты труда.

Проблемы в том, что в нынешней организации оплаты труда сохраняются устаревшие подходы в практике формирования заработной платы. Она по-прежнему основана на тарифной системе, которая значительно деформирована и не включает нарастание сложности труда, изменение функций работника, его индивидуальные затраты. Главное, в ней сохраняется низкая оценка труда. В действующих системах оплаты труда значительно снижен компенсационный механизм за дискомфорт среды, утрачена стимулирующая функция зарплаты. Надбавки, как правило, распределяются централизованно по подразделениям. Здесь работник целиком попадает в экономическую зависимость от руководителя, при этом не учитываются его индивидуальные качества и интересы.

В связи с этим, при выработке основных направлений инновационного развития, должны полнее увязываться интересы человека. Эти интересы должны находить отражение не

только в оплате, но и в стимулировании мотивации труда. Вместе с тем, в числе основных задач, необходимо предусматривать меры по обеспечению условий для развития человеческого капитала с учетом возрастания его социального капитала.

На этой основе в развитых странах, при переходе на инновационное развитие, произошла эволюция в оценке персонала. Если в индустриальном производстве оценка способностей работника - происходила при найме его на работу, на основе которой ему устанавливался тариф (оклад) в зависимости от квалификации, то в условиях инновационного процесса устанавливалась предварительная оценка качественной характеристики личности с определением его творческого потенциала и социального капитала. В этих условиях особое значение приобретала сама оценка труда, поддержка воспроизводственных процессов для личности и стимулирование индивидуальной мотивации труда.

Принципы оценки труда в условиях инноваций включают несколько позиций. Прежде всего, они учитывают главные функции работника, влияние их на прибыль, издержки, объем и качество продукции. Наряду с основными функциями учитывается соотношение фактических результатов со стандартами исполнения, творческое решение задач и степень ответственности за ведение техпроцесса. Для квалифицированных категорий работников оценивается «индивидуальный» вклад в достижение цели.

В практике ряда Европейских стран получила распространение «оценка по факторам результативности». То есть в результатах производства оцениваются личный вклад и индивидуальные качества работника, такие как: профессионализм, производственные навыки, умение ставить задачу, анализировать процесс. Кроме того, оцениваются: инициативность, способность к риску, склонность к сотрудничеству и др. качества личности.

Однако принятая система оценок работника не позволяла выявить его потенциал, определить возможные резервы роста, поскольку результаты оценки фиксируют лишь нынешнее состояние работника. Для определения гибкости мышления, способности к новаторству, предприимчивости, рациональному экономическому поведению используются специальные тесты по определению требований к кадрам, на основе которых рассчитываются коэффициенты доплат. При этом существуют некоторые различия между американским, японским, европейским подходом к набору деловых качеств, однако все они направлены на выявление способности к работе в условиях инноваций.

В соответствии со «способностью работника к инновациям» определяется стимулирование новаторской деятельности. Практика ведущих фирм развитых стран показывает, что материальное вознаграждение остается главным стимулом к творческой деятельности.

Согласно с принятой системой стимулирования формируется система оплаты труда, в которой значительную часть составляют «выплаты» от доходов. Однако не всегда даже высокие оклады влияют на мотивацию работника. В значительной мере на мотивацию влияет наличие воспроизводственных условий, реализация личностных ожиданий, расширение полномочий в управлении и распределении прибыли.

Следует отметить, что создание таких условий в разных странах, перешедших на постиндустриальное развитие, проходило на различных основах с учетом исторического развития, культуры, традиций и моделей экономического роста.

Минеева Н.

К.Э.Н.,

научный сотрудник Института экономики УрО РАН

Проблема оценки человеческого капитала

В рамках функционального подхода к распределению доходов в структуру традиционных факторов производства включается человеческий капитал как доходобразующий фактор. Исторически теория человеческого капитала опирается на принцип сходства между процессами формирования физического и человеческого капитала: накапливаться, становиться запасом могут не только материально-вещественные активы, но и способности людей. Знания людей, их навыки и производственный опыт могут превратиться в долговременный капитальный актив, который приносит доход. Аналогично физическому капиталу человеческий капитал способен не только накапливаться, но и материально и морально изнашиваться. Навыки, умения, знания человека становятся капиталом на том основании, что обладают свойством накапливаться через процесс инвестирования и обеспечивают своему владельцу получение дохода в виде более высокой заработной платы. Поэтому многие отечественные и западные экономисты под формированием человеческого капитала понимают процесс создания производительных способностей. Подобный взгляд основан на технократическом подходе и не раскрывает сущности человеческого капитала.

По своему экономическому содержанию человеческий капитал не имеет принципиальных отличий от других форм и видов капитала, поскольку также обеспечивает получение прибыли. Вместе с тем, этот вид капитала не отражается в учете как источник средств (пассив) предприятия. Связано это, прежде всего, с проблемой оценки человеческого капитала, которая изначально более субъективна и подвержена частым колебаниям, что не позволяет применять единые критерии такой оценки.

Отсутствие адекватной оценки человеческого капитала обуславливает отсутствие учета размеров доходов работодателя от использования человеческого капитала (труда, интеллекта, профессиональных качеств, производственных навыков и т.д. наемных работников). По этой же причине становится невозможным и определение размера доходов работника от использования труда и человеческого капитала, синтезированных в заработной плате, в структуре которой выделяются два факторных элемента: рента на человеческий капитал (результат сложного труда) и плата за использование живого труда работника (результат простого труда).

Следствием этого является тенденция обесценения человеческого капитала, она которую в настоящее время указывают многие наблюдатели.

Обесценивание человеческого капитала коснулось как общего человеческого капитала (знаний, навыков, способов восприятия, которые люди получают в системе образования), так и специфического человеческого капитала (знаний и умений, которые они приобретают непосредственно на рабочих местах), что не могло не сказаться на производительности труда и стало одним из главных факторов ее резкого снижения. Как следствие, возник глубокий разрыв между фактическими и желаемыми запасами человеческого капитала на уровне каждого отдельного человека.

Человеческий капитал повышает шансы не только на получение более высоких заработков, но и на получение работы как таковой, усиливает конкурентные позиции работников. Накопление общего человеческого капитала обеспечивает огромные преимущества, многократно усиливая конкурентные позиции работников на рынке труда.

Прослеживается закономерность, имеющая практически универсальный характер: чем выше образовательный потенциал, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица и меньше доля тех, кто покинул рынок труда после длительных безуспешных поисков (эта закономерность нарушается лишь в одном-единственном случае – для работников с незаконченным высшим образованием). Также лица с высшим образованием имеют больше шансов сохранить работу по сравнению с лицами со средним образованием (0,5% против 2,9%).

Со специфическим человеческим капиталом ситуация не столь однозначна. Стандартным показателем, измеряющим объемы накопленного специфического человеческого капитала, является специальный стаж, то есть время, в течение которого человек работает

на данном рабочем месте, в данной фирме. В России он составляет около 7 лет против 10-12 лет в странах Западной Европы или Японии. Это означает, что в российской экономике наблюдается высокая текучесть рабочей силы, которая в связи с этим, имеет недостаточные по международным меркам запасы специфического человеческого капитала.

Еще одним отрицательным следствием отсутствия адекватной оценки человеческого капитала, является период его окупаемости. Пик заработков в процессе трудовой карьеры человека обычно приходится на возраст 50-55 лет – именно в этом возрасте отдача от инвестиций в специфический человеческий капитал достигает своего максимума. Однако в России пик заработков достигается где-то между 35 и 40 годами, то есть на 10-15 лет раньше. То есть, миновав этот рубеж, трудоспособное население уже не может рассчитывать на прежние доходы, вследствие чего и уровень жизни неуклонно снижается. Можно утверждать, что на российском рынке труда прослеживаются все основные закономерности, характеризующие взаимосвязь человеческого капитала с заработками, экономической активностью, занятостью и безработицей, которые известны из опыта других стран. Высокий уровень образования и квалификации, усиливает конкурентные позиции работников – стимулирует участие в рабочей силе, повышает шансы на нахождение работы, снижает риск безработицы. Вместе с тем, говорить о полноценном использовании человеческого капитала на российском рынке труда и его окупаемости было бы преувеличением.

Михайлов Ф.

к.э.н., доц.,

каф. Труда и управления персоналом КГФЭИ

Оценка человеческого капитала в свете стратегических перспектив развития производственных организаций

Практика современного менеджмента убедительно доказала, что человеческий капитал является ключевым фактором роста постиндустриальной экономики. Факт осознания и практического применения основных положений теории человеческого капитала представляется одним из наиболее примечательных моментов развития управления в организациях разной отраслевой принадлежности во всём мире.

Теория человеческого капитала является научным достижением XX века. Сегодняшнее обращение к ней кроме научно-практической значимости имеет и определенный церемониальный смысл, так как прошло сто лет с момента появления и вхождения понятия «человеческий капитал» в категориальный аппарат экономической науки. Как известно, это понятие ввел в научный оборот американский экономист Ирвинг Фишер в книге «Ставки процента» (The Rate of Interest) в 1907 году. Капитал он рассматривал как определенный запас не только вещественных факторов производства, но и профессиональных навыков, которые, собственно, и представляли в его теории человеческий капитал. Формой дохода с человеческого капитала выступала заработная плата, которая представлялась Фишером в виде процента от данного капитала, характеризую его эффективность.

Й. Шумпетер в «Теории экономического развития» рассмотрел этот подход и сделал критические выводы, упомянув при этом новое понятие («Menschenkapital»), чем, думается, не мало способствовал его известности. В дальнейшем содержание понятия «человеческий капитал» получило своё развитие в трудах американских учёных Минсера Джейкоба, Теодора Шульца и Гэри Беккера, создавших теорию человеческого капитала является одним из самых больших достижений американской экономической мысли.

Идейные направления этой теории нашли наиболее полное обобщение в работах Беккера, который акцентировал особое внимание на проблемах воздействия инвестиций в человеческий капитал на производительность и экономический рост. В своей Нобелевской лекции он высказал предположения о возможности создать более общую теорию человеческого капитала, которая рассматривала бы как фирмы, так и индивидов, и которая затрагивала бы макроэкономические аспекты этого явления.

В этой связи особый интерес представляет разработка стратегии вложений в человеческий капитал на уровне фирмы, то есть на микроэкономическом уровне. Именно на уровне производственной организации точность оценки человеческого капитала и выбор стратегического направления инвестиций имеет критическое значение. Речь идет о том, что величина оценки человеческого капитала как отдельного работника, так и организации в целом, зависит от конъюнктуры на рынке труда, которая, разумеется, обусловлена общей экономической конъюнктурой. Ее циклические изменения очень часто ведут и к изменениям приоритета тех или иных профессиональных компетенций персонала применительно к целевым задачам производства. Одни компетенции теряют свою актуальность, другие, напротив, приобретают более высокую значимость. В условиях перехода к инновационному типу экономики данный процесс существенно активизируется. В этой связи очевидна актуализация задачи создания самообучающихся организаций. Ее основными достоинствами является потенциальная способность проводить активную политику развития персонала в быстро меняющихся условиях внешней среды. Уже сейчас в мировой практике управления человеческими ресурсами наблюдаются существенные изменения в ее системе. Подразделение, занимающееся развитием персонала, выделяются в отдельные службы, приоритетные задачи которых становится стратегическое управление профессиональными компетенциями персонала, иначе говоря, развитием человеческого капитала компании. Следует отметить, что тенденции, связанные с востребованностью тех или иных профессий на рынке труда могут иметь различную направленность. Так, например, в настоящее время на наших машиностроительных предприятиях наблюдается большой спрос на станочников и, прежде всего, токарей, способных работать на универсальной механизированной технике. Обслуживание такой техники требует от работника отнюдь не современных знаний, а скорее, большого производственного опыта работы в среде традиционных технических систем. Понятно, что при работе с такой техникой знание современных технологий оказываются мало востребованными, что, отчасти, объясняет парадокс снижения оценки человеческого капитала специалистов в области обслуживания современных автоматизированных систем производства.

Подытоживая сказанное, следует отметить, что оценка человеческого капитала в системе микроэкономических отношений нуждается в особых методах, способных обеспечить его динамическую характеристику и разработать оптимальные программы развития человеческого капитала организации.

Иванов М.,

к.э.н., доц.,

Пастушенко Т.,

к.э.н.,

Институт экономики РАН

Человеческий капитал: социально-нравственный феномен для России

В последние десятилетия в российской экономической литературе имеет место широкое распространение ссылок на концепции западной экономической мысли без должного критического осмысления их содержания по существу, приемлемости их переноса на российскую почву. Причём количество ссылок на зарубежных авторов постепенно становится критерием оценки значимости того или иного исследователя, его эрудированности, независимо от того работают источники, на которые он ссылается, на раскрытие исследуемой им проблемы или нет. Собственные результаты уходят на задний план. Ориентация на изучение западных авторов правомерна и необходима, поскольку восполняет многолетний вакуум, существовавший в советский период, когда сверху задавалась направленность на классиков марксизма-ленинизма, а изучение западных авторов проводилось в аспекте критики буржуазных теорий.

Однако, отсутствие должного осмысления содержания концепций западных авторов, условий, в которых они возникали, их функциональной роли и задач, которые решались с их помощью в конкретных исторических условиях, не обеспечивает правомерности перенесения данных концепций на российскую почву. Более того, опыт показывает, что реализация ряда концепций в России уже принесла немалый вред. Так, внедрение в России концепции диверсификации источников финансирования образования, разработанной специалистами Всемирного банка для третьих стран, нанесло серьёзный ущерб интеллектуальному потенциалу страны, резко ослабило конкурентные позиции России на рынке образовательных услуг, продолжает разрушительно действовать в системе образования. Реализация в России западной концепции, изложенной в Британской энциклопедии, о том, что на смену политической экономии приходит «Экономикс», запрещение с начала 90-х годов в высшей школе преподавания политической экономии, замена её «Экономиксом» нанесли серьёзный ущерб подготовке специалистов, да и в целом российской экономической науке.

В последние годы с необыкновенной лёгкостью в экономической литературе стал использоваться термин «человеческий капитал», которым нередко заменяют термины «трудовой потенциал», «человеческий потенциал». Причём, как правило, используется данный термин без раскрытия его содержания, без обоснования правомерности его использования. Раз термин используется в западной литературе, почему бы в российской его не использовать?! Это ещё один пример некритического перенесения концепций западных авторов на российскую почву без учёта последствий.

Возникновение теории человеческого капитала в западной экономической мысли относится ко второй половине XX века, когда под влиянием научно-технической революции в индустриально развитых странах был совершён переход на новый технико-технологический способ производства: от комплексно-механизированного к комплексно-автоматизированному производству, потребовавшего нового работника, с развитым интеллектом, высокообразованного, обладающего хорошим физическим и психическим здоровьем с развитыми способностями к творчеству. Эффективное использование новой техники и технологии всё в большей степени зависело от формирования качественно новой рабочей силы, что требовало значительных вложений средств в образование, здравоохранение и другие социальные сферы. Теория человеческого капитала отражала, с одной стороны, объективно возникшую потребность вложений в человека, с другой тот факт, что эти вложения формируют такого профессионала, доход которого будет неизмеримо больше дохода стереотипного работника, а всё, что приносит прибыль, является капиталом. Таков менталитет западного общества. Теория человеческого капитала адекватна этому менталитету и функционально играет большую стимулирующую роль на всех уровнях. Однако, с точки зрения прибыльности капитала, вложения в человека эффективны тогда, когда он здоров и имеет способности к развитию, в противном случае эти вложения будут убыточны. Вместо того чтобы решать назревшую задачу по всестороннему развитию личности всех членов общества, материальные условия для решения которой созданы переводом экономик западных стран на

преимущественно интенсивный тип расширенного воспроизводства, капитал прагматически ограничивает развитие человека только такими качествами, которые ему необходимы для эффективного функционирования (получения максимальной прибыли). С помощью теории человеческого капитала, таким образом, происходит подмена общечеловеческих задач, возникающих на новом этапе развития производства, прагматическими задачами капитала. Перенесение на российскую почву данной теории означало бы, во-первых, насаждение концепции, чуждой менталитету российского народа; во-вторых, ориентировало бы на такой путь развития общества, который бы резко понизил ценность человека как такового, а не как только необходимую рабочую силу, обладающую определёнными профессиональными и психофизическими качествами способную приносить большой доход; в-третьих, прагматически ограничило бы вложение средств на развитие человека (его профессиональных качеств) без гуманистической составляющей, включающей нравственные аспекты личности; в-четвёртых, отделение затрат на человека, которые в будущем обеспечат получение дополнительного дохода, от общих затрат на выращивание, воспитание, образование, формирование личностных качеств подрастающего поколения является искусственным, а потому неправомерным. Реальная практика не вписывается в рамки данной теории, о чём свидетельствует применяемая Всемирным банком методология, на основе которой к инвестициям в человеческий капитал относятся бытовые расходы и коммунальные услуги.

Колин К.

д.т.н., проф.,

главный научный сотрудник Института проблем информатики РАН

Человеческий капитал России как стратегический фактор ее инновационного развития

Исследования показывают, что в современном мире важнейшим компонентом национального богатства является человеческий капитал. По данным ООН, доля человеческого капитала в конце 20 - го века составляла более двух третей общего объема мирового богатства, в то время как природные ресурсы и вся производственно-технологическая инфраструктура в совокупности не превышали одной трети. От того, как используются людские ресурсы в той или иной стране зависят сегодня все ее достижения в области социально-экономического развития, уровень жизни населения и место этой страны в мировом сообществе. При этом все более актуальной становится проблема качества этих ресурсов. Ведь известно, что две трети мирового валового продукта создается сегодня за счет квалифицированного труда.

Характерной чертой современности является стремительный прогресс в области создания и использования новых технологий, совокупность которых многие исследователи вполне обоснованно характеризуют как технологическую революцию. По имеющимся прогнозам, приоритетными направлениями этой революции будут нанотехнологии, биотехнологии и новые информационные технологии, связанные с получением, хранением, поиском и распространением знаний. Развитие этих технологий происходит практически одновременно. При этом возникает весьма существенный и принципиально важный синергетический эффект их взаимного проникновения и совместного использования. Можно ожидать, что в дальнейшем этот эффект будет усиливаться и приведет к созданию технологий нового поколения. Их широкое применение станет основой новой экономики, которую и следует называть *инновационной экономикой*, а развитие страны на базе этой экономики – *инновационным развитием*.

Ниже приведены некоторые оценки эффективности различных моделей экономики по критерию стоимости одного килограмма конечной продукции. Они показывают, что различия

Тип модели экономики	Виды продукции	Стоимость 1кг продукции (\$)
<i>Сырьевая экономика</i>	Необработанная древесина	0,1
	Сырая нефть	0,5-0,8
<i>Технологическая экономика</i>	Обработанная древесина	1
	Легковые автомобили	15 - 30
	Компьютеры	100 - 500
	Электронная техника	500 - 2000
	Микропроцессоры	10 - 20 тыс.
<i>Инновационная экономика (высокие технологии на основе новых знаний)</i>	Авиационная техника	1 - 20 тыс.
	Новые лекарства	1 - 50 тыс.
	Космическая техника	100 - 500 тыс.
	Искусственные материалы	> 1 млн.

в стоимости одного килограмма продукции для сырьевой, технологической и инновационной моделей экономики измеряются не процентами, а десятичными порядками. В особенности это относится к таким видам продукции, как новые лекарственные препараты, авиационная и аэрокосмическая техника, искусственные материалы, т.е. ко всем тем достижениям научно-технического прогресса, которые получили в последние годы название *высоких технологий*. Однако необходимо помнить, что инновационная экономика предъявляет самые высокие требования к качеству и эффективности использования человеческого потенциала. Ведь она предполагает не только широкое использование современных наукоемких технологий, но также и их создание на основе достижений фундаментальной науки. Поэтому данный тип экономики может быть сформирован только в тех странах, где развитие науки и образования являются приоритетными в государственной политике и получают необходимую поддержку общества. Этого, к сожалению, сегодня нельзя сказать о России, хотя ее интеллектуальный потенциал все еще остается одним из самых высоких в мире.

Исследования показывают, что квалифицированные человеческие ресурсы для развития инновационной экономики в России есть и они вполне достаточны не только для удвоения ВВП, но и для достижения куда более высоких экономических показателей. Поэтому поставленная сегодня задача инновационного развития страны представляется вполне реалистичной. Необходимы лишь решительные действия по изменению сырьевой ориентации экономики нашей страны и переходу сначала к технологической, а затем и к инновационной экономике, которая и является наиболее перспективной для России.

В последние годы активно обсуждается принципиально новое направление в экономике - *экономика знаний*. Это такая модель экономики, при которой знания становятся главным фактором развития страны, ее наиболее ценным и стратегически важным ресурсом. Формирование экономики знаний существенно зависит от уровня развития и использования новых ИКТ. Поэтому можно ожидать, что создание новых поколений этих технологий придаст новые импульсы этому процессу и вызовет большие изменения во многих сферах жизнедеятельности общества. Однако это, в свою очередь, потребует и соответствующих изменений в сфере науки, образования и культуры общества, которые должны стать адекватными новым условиям существования человека в информационном обществе.

Нешистой А.

*к.э.н., проф.,
ведущий научный сотрудник Института экономики РАН*

Человеческий фактор – основа экономического развития

Современное экономическое развитие характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю знаний, воплощенных в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в развитых странах приходится от 70 до 80% прироста ВВП.

Интеграция России в современную высококонкурентную среду мирового экономического развития невозможна без развития высокотехнологического сектора, внедрения наукоёмких и информационных технологий, без существенного подъема уровня жизни населения, адекватно достижениям научно-технического прогресса, выравнивания качества жизни с постиндустриальными странами. При этих условиях экономика приобретает качественно прогрессивное инновационное развитие.

В основе такого развития находится способность и потенциал человека к труду – человеческий капитал (ЧК) и его высшая форма интеллектуальный капитал (ИК).

Общей же тенденцией в России в годы реформ было, как известно, существенное ухудшение ЧК по всем его параметрам. Численность населения уменьшилась с 148,2 млн. чел. на 01.01.91 г. (начало перестройки) до 142 млн. чел. на 1 января 2008 г.

Сократилось количество занятых в экономике и возросло число безработных. Среднегодовая численность занятых в экономике в 1990 г. составляла 75,3 млн. чел., в 2007 г. – 67,7 млн. чел. или 89,9% от уровня 1990 г. Численность безработных возросла соответственно с 3,9 млн. чел. до 4,2 млн. чел. Уровень безработицы увеличился с 5,2% до 6,2%.

Произошли значительные структурные изменения в составе численности занятых в экономике по видам деятельности.

По статистическим данным, удельный вес численности занятых в материальном производстве (промышленности, сельском хозяйстве, строительстве) и в научной сфере за годы реформ сократился в 1,5-2 раза и одновременно резко возросла доля занятых в торговле, финансах и управлении (в 2–2,5 раза).

Широкомасштабные изменения в структуре занятости отражают соответственно масштабные негативные процессы, происшедшие в экономике, где идет неуклонная утрата экономического потенциала.

Так, продукция промышленности (в сопоставимых ценах) в 2007 г. по сравнению с 1990 г. сократилась на 21%; количество промышленно-производственного персонала за этот период уменьшилось более чем в 1,5 раза.

Решающим пороком экономических реформ в стране является невостребованность интеллектуального труда (ИТ) и интеллектуальной собственности (ИС).

По разным оценкам, научно-технический потенциал в стране определяется от 200 до 400 млрд. долл. Официальной методики расчета ИС в стране, к сожалению, не существует. Попытка восполнить этот пробел предпринята ГПП РФ, где разработана методика оценки рыночной стоимости российской ИС. По ее расчетам, она составляет 220–250 млрд. долл. Конечно, это впечатляющая величина. При этом, однако, 1/3 ИС вообще не востребована, стареет и утекает за рубеж. Еще столько же представлено зарубежными патентами и товарными знаками, зарегистрированными в России, но принадлежащими иностранным компаниям. Власть в «экономике знаний», как видно, плавно перетекает иностранным бизнесменам.

По оценкам Института сертификации и оценки ИС и бизнеса, в России реальное вознаграждение от своего ИТ получают лишь 5% тех, кто реально участвует в процессе создания и реализации ИС. В развитых же странах мира из направляемых в целом на оплату труда 60–70% выручки предприятий, половина идет на оплату творческого труда.

Не случайно, что ныне ежегодно в нашей стране регистрируется лишь примерно 20 тыс. и действует более 106 тыс. патентов на изобретения, а в США и Японии, для сравнения, ежегодно выдается более 200 тыс. патентов и действует в каждой из этих стран более миллиона .

Совокупный доход от продажи товаров высокотехнологического бизнеса в мире ныне превышает 2,5 трлн. долл. Из них 40% приходится на долю США, по 20% – Японии и Германии, а Россия имеет около 1% .

Как видно, главный источник экономического роста и конкурентоспособности экономики – интеллектуальная собственность в России не задействован. К тому же он ещё и находится в «тени» по причине несовершенства экономического механизма налогообложения, способствующего, по сути, сокрытию ИС и позволяет собственнику эксплуатировать ИТ. Так, налог на прибыль от ИС, если она показана в отчете, уплачивается, по сути, за будущую прибыль. Поэтому, естественно, ИС не находит полного отражения в отчетах и стоимости товаров, не участвует в коммерческом обороте. Так, в стоимости активов нематериальные активы (ИС) занимают, как правило, в официальных отчетах компаний и даже наиболее крупных из них, скажем, бывшее РАО «ЕЭС России», «Мосэнерго» или «ЛУКОЙЛ», сотые доли процента. В то время как у ведущих зарубежных фирм доля ИС – это 2/3, а иногда и более, их активов.

Оценки показывают, что при изменении государственного подхода к использованию накопившегося в стране ИК экономика России может развиваться с темпами прироста до 15% в год. Необходимо перестроить механизм налогообложения и стимулирования, с тем, чтобы вывести из «тени» ИС, ввести ее в цену товаров, обеспечить справедливое распределение дохода от реализации творческого труда.

Социально-экономический прогресс непосредственно связан, как известно, с новыми знаниями, получаемыми работниками научно-исследовательских организаций и учреждений и осваиваемыми в дальнейшем в сфере образования и профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Затраты на ЧК в долговременном плане являются самыми эффективными. Исследования показывают, что отдача от вложений в ЧК существенно превышает отдачу от вложений в основной капитал. По имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества .

Повышение качества ЧК предполагает создание условий для повышения уровня реальных доходов населения, развития социальной сферы, обеспечивающих более высокое качество жизни всех граждан страны.

Необходимы решительные меры по сокращению резкой дифференциации в уровне доходов между группами населения.

Исследования Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН) свидетельствуют, что в уровне неравенства есть определенный оптимум как для интенсивного развития экономики, так и для решения демографических проблем.

Оценки ИСЭПН показывают, что при нормальном неравенстве Россия (при норме, если доходы богатых больше, чем у бедных не выше 7-9 раз, а не 15-20, как ныне) уже в 2007 году имела бы ВВП на 30-35% больше нынешнего, а население может составить к 2050 году около 160 млн. человек. Если же сохранить нынешнее избыточное неравенство, то число жителей страны сократится в лучшем случае до 124 миллионов .

Исследования ИЭ РАН показывают, что деградация в России человеческого и научно-технического потенциала не являются закономерной. Всесторонне научно обоснованный стратегический курс и механизм подходов к его осуществлению позволяет выйти из сложной ситуации. При этом в его основе, безусловно, должны находиться целевые установки на повышение уровня и качества жизни, ориентация на человека и знания как основную движущую силу преобразований.

Предлагаемая ИЭ РАН стратегия , опирающаяся на модель социального рыночного хозяйства, предполагает принятие в качестве концептуальных следующих принципов:

комплексное решение задач формирования человеческого потенциала и нового качества жизни; комплексное решение задач, связанных с формированием технологического базиса экономики и человеческого потенциала; опережающее развитие науки, образования, здравоохранения, культуры по сравнению с другими элементами, обеспечивающими позитивную динамику экономического роста; формирование единого социального пространства для решения задач, связанных с качеством жизни и человеческим потенциалом; признание основополагающей роли государства в формировании, воспроизводстве и качественном совершенствовании человеческого потенциала; минимизация рисков и ущербов; этапность решаемой проблемы в увязке с экономической динамикой.

Ворожихин В.

к.э.н.,

генеральный директор АПЭ ЦФО

О взаимосвязи проблем развития России и личности

Развитие всегда было связано с концентрацией капитала. Вся история развития человечества – изъятие излишка сильнейшим и использование его по своему усмотрению. Злейшим врагом человечества Диоген называл изобретателя сохи, позволившей человеку производить больше, чем нужно для пропитания – это вызвало несправедливую экспроприацию. Однако обратная сторона – развитие науки, культуры, искусств, пространств человечества. Развитие одной части общества происходило за счет обнищания другой.

Сегодня впервые Россия решает вопросы перехода на инновационный путь развития и повышения качества жизни совместно. Такая постановка задачи возможна только на этапе постиндустриального развития, когда меняется природа основного капитала, появляются новые экономические ресурсы, кардинально изменяется соотношение стоимостей экономических ресурсов. Будущее принципиально отличается от прошлого, процветание или неудовлетворительный уровень жизни создаются на протяжении жизни одного поколения. Нематериальные активы крупнейших предприятий мира уже сегодня имеют стоимость, на порядок превосходящую стоимость их материальных активов. Список тем НИР развитых стран – это страницы из научно-фантастических произведений. Скорость роста парка роботов – 7,5 % в год - заставляет размышлять над вопросом, как наиболее продуктивно использовать высвобождающийся из сферы производства человеческий капитал.

Происходящие изменения приводят к кардинальному изменению экономических процессов и систем их оценки и описания. Носителем нового капитала становится личность. На постиндустриальном периоде развития, переходе к экономике знаний впервые качество жизни и инновационное развитие оказываются взаимосвязанными. Общество начинает обретать черты сетевого. Металлург оказывается у экрана компьютера, как и водитель машины. Растет осознание взаимозависимости, капитал из частного рискует обратиться в личностный: основа капитала – знания, которые неотделимы от личности и ее развития.

Каковы шансы России встроиться в процесс развития, основанный на знании и развитии личности? Риски России состоят в неудачной предыстории. Ее экономика полукриминальная, коррупция проникла во все сферы жизни и вертикаль управления, реализуется возможность внеэкономического извлечения доходов. Зачем трудиться, развиваться, если можно отнять или потерять плоды труда? А для России всегда было характерно наличие дихотомии «холоп-воевода», пусть с разными названиями, но с

привычным результатом: одному считать незачем, другому – нечего. Вопрос об экономическом развитии привычно подменялся вопросом о власти.

Значительно развились силовые структуры, как формализованные, так и теневые. В силу подобия методологии существования и деятельности, в силу общности объектов интереса, они были обречены на взаимодействие. Формализованные и неформализованные структуры стали совладельцами малого и среднего бизнеса, давление на экономику внешних факторов стало предельным.

При формировании сырьевой структуры экономики на результатах это сказывалось слабо, при построении инновационной экономики знаний этот барьер либо будет разрушен, либо станет причиной потери независимости страны. Сегодня на выходе из индустриального этапа мы имеем систему управления экономикой, ориентированную на 50 крупнейших компаний и 1500 крупных. При такой схеме управления фактически не использован ресурс населения и территорий, большей части природных ресурсов, рыночная стоимость которых близка к нулю из-за их недоступности. Происходит депопуляция малых городов, территорий, которые ранее были обжитыми. Малые города ощущают свою оторванность, незаинтересованность в них. Происходит трансформация интересов удаленных территорий, любыми способами старающихся уйти от нищеты, действующих иногда вопреки экологическим ограничениям, долгосрочным интересам страны.

Научные школы России находятся в кризисе. Утрачено важнейшее свойство науки как предельно конкурентной среды идей. В кризисе находится мировая экономическая теория. Не развивать ее могут страны, нащупавшие практически работающие экономические механизмы, сумевшие построить из полукаторжных стран наиболее развитые экономики мира.

Россия обречена либо на потерю своей территории в любых различных формах воплощения этого процесса, либо на решение задачи построения новой экономики, разработки новой экономической теории и инструментов развития, ликвидации разрыва в развитии с передовыми странами мира, более 50 лет успешно строящих инновационную экономику.

Пока мы принципиально отстаем, и разрыв в развитии с передовыми странами мира увеличивается. Нужны активные меры. Интеллектуальный потенциал страны должен развиваться, соответственно, необходимо создать условия востребованности потенциала населения. Природные и интеллектуальные ресурсы должны быть капитализированы. Необходима реализация инновационно-прогнозной схемы развития страны, построение стратегической вертикали власти, использование рейтингов развития личности в системе назначений.

Кондратьев С.

Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей, г. Москва

Конкурентоспособность человеческого капитала в России: тенденции и перспективы

Развитие национальной системы образования, ускоренное формирование человеческого капитала становятся ключевым элементом глобальной конкуренции. В проекте «Концепции долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации» среди ключевых показателей реализации поставленных задач в сфере образования выделено создание условий для обеспечения участия в непрерывном образовании не менее 50% граждан трудоспособного возраста ежегодно.

В настоящее время в Российской Федерации действует значительное количество федеральных, отраслевых и региональных программ. Среди них можно прежде всего выделить приоритетный национальный проект «Образование», Федеральную целевую

программу развития образования на 2006 - 2010 годы с объемом финансирования более 60 млрд. руб., федеральную целевую программу "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2009 - 2013 годы с объемом финансирования более 90 млрд. руб.

Вместе с тем вопросы кадрового обеспечения экономики длительное время оставались без должного внимания со стороны органов государственного управления, что на фоне демографического спада привело к катастрофическому кадровому обеспечению инновационного пути развития страны и невозможности достичь поставленных целей без принятия существенных мер. В результате острой конкуренции между отраслями экономики за такой важнейший ресурс успешного развития бизнеса как кадры, в выигрыше оказались: финансовая сфера, ресурсные отрасли, строительный сектор. Научное воспроизводство и инновационная сфера, образование по-прежнему обеспечиваются ресурсами по остаточному принципу, хотя при этом сами готовят, создают и развивают кадровый потенциал страны.

Задачу формирования человеческого капитала в кратчайшие сроки способна решить система дополнительного профессионального образования (ДПО), в которой ежегодно проходит обучение свыше 1,5 млн. специалистов. Именно системе ДПО, включающей в себя образовательные учреждения и подразделения дополнительного профессионального образования, принадлежала и принадлежит важная роль в совершенствовании и обновлении знаний специалистами на протяжении всего периода их профессиональной деятельности в соответствии с изменяющимися образовательными стандартами и требованиями научно-технического прогресса. Однако проведенные в 1997, 2005, 2006 гг. реорганизации системы ДПО, как правило, путем присоединения к вузам, и ликвидации образовательных учреждений ДПО привели к значительному сокращению объемов деятельности по программам ДПО, потере отраслевой направленности дополнительных образовательных программ или прекращению вообще этого вида образовательной деятельности. Государство (в лице Федерального агентства по образованию), начиная с 2005 года, самоустранилось от проведения федерального мониторинга в сфере ДПО.

Существующие противоречия между различными уровнями образования в конкуренции за ресурсы и роль в построении инновационной экономики не позволяют эффективно решать поставленные государством задачи. Львиная доля ресурсов направляется в образовательные учреждения на программы первого высшего образования, изначально предназначенные для фундаментальной подготовки специалистов и в меньшей степени для подготовки кадров в области инновационной деятельности. Законодательная база, действующая в сфере образования, в значительной степени ограничивает или устраняет конкурентность в отношении образовательных учреждений ДПО, других образовательных учреждений, в том числе и в зависимости от их организационно-правовой формы и вида собственности. Эти вопросы проанализированы Экспертным советом при Федеральной антимонопольной службе России по развитию конкуренции в сфере образования и науки.

Формирование человеческого капитала является нетривиальной задачей из-за имеющихся нестыковок уровней образования, несовершенства законодательства и нормативно-правовой базы. Существует множество других преград для полноценного развития системы непрерывного образования в стране, преодоление которых нельзя затягивать на десятилетия.

Захаров А.,

д.э.н., проф.,

Коротаев М.

аспирант

МГИМО (У) МИД России

Роль человеческого капитала в развитии высокотехнологичной экономики РФ

Проблема построения высокотехнологичной экономики является одной из приоритетных задач государственного строительства в России. Основной причиной острой необходимости диверсификации российской экономики является постоянное истощение запасов углеводородов и других полезных ископаемых, однако в долгосрочной перспективе следует учитывать, что сферы связанные с добычей и экспортом полезных ископаемых малоперспективны с точки зрения многопрофильного развития науки и технологии, а следовательно не способствуют сохранению и развитию человеческого капитала.

Более того, технологическое развитие данных отраслей носит узкоспециализированный характер и не оказывает весомого влияния на развитие других научных направлений. Помимо узкоспециализированной направленности технологий данной сферы это объясняется нежеланием предпринимателей брать на себя избыточные издержки, связанные с проведением фундаментальных междисциплинарных исследований. Существующий уровень технологического развития и квалификации сотрудников позволяет за счет высокой стоимости полезных ископаемых поддерживать желаемую рентабельность. Я поддерживаю таких ученых, которые придерживаются не сырьевого сценария развития экономики России, так как сырьевой сценарий представляется малоперспективным с точки зрения развития человеческого капитала. Хотя многие и склонны говорить о том, что на сегодняшний день Россия не может представить на мировой рынок высокотехнологичной продукции конкурентоспособных товаров и технологий. С определенной долей уверенности можно утверждать, что в некоторых сферах, таких как, например, авиастроение, где именно человеческий капитал позволяет российской продукции уверенно конкурировать на мировом рынке. Так российская продукция военного и двойного назначения является одним из лидеров мирового рынка. Высокий авторитет России в данной сфере объясняется не только относительно низкими ценами, но и уникальным опытом конструкторских и научных исследований, то есть человеческим капиталом. Именно высокий уровень человеческого капитала делает перспективным инвестиции в такие сферы как авиастроение, химия, машиностроение, энергетика, производство продукции военного назначения. Конечно сложно отрицать, что в сложный для страны период 90х, российская промышленность и наука перенесли серьезный кризис. Однако, при определенном влиянии со стороны государства и бизнеса на мощном фундаменте человеческого капитала, возможно создание промышленного комплекса 21 века.

Сегодня можно говорить о первых важных шагах на этом пути. Создание государственных корпораций «Ростехнологии» и «Роснотехнологии», призванных консолидировать усилия отдельных предприятий и научно-исследовательских центров. Оказать экономическую и политическую поддержку созданию и продвижению новых технологий. С социальной точки зрения необходимо повышение статуса ученого в обществе, разрушение стереотипов сложившихся во 90е. Расширение и достаточное финансирование создания и восстановления научной и промышленной инфраструктуры, создание технопарков и технополисов.

Кулагина Е.

К.Э.Н.,

старший научный сотрудник ИСЭПН РАН

Кадровый потенциал российской экономики: современные тенденции занятости и их влияние на экономический рост

Развитие российской экономики в течение более чем длительного периода времени требует проведения качественных изменений народного хозяйства, в том числе в плане сохранения и укрепления его человеческого и кадрового потенциала. Значительное число экспертов подчеркивают, что агрегированные экономические показатели - объем ВВП, уровень инфляции, уровень безработицы - не являются адекватной оценкой реального экономического развития страны, поскольку скорее отражают рост доходов от валютной выручки, чем качественное улучшение основных факторов экономического роста. Как правило, реальный рост экономики должен сопровождаться рядом обязательных последствий, предполагающих переход экономики в другое качество. Прежде всего, следовало бы говорить о решении вопросов, направленных на увеличение реальных доходов населения, развитие образования и здравоохранения, культуры и науки, достижение эффективности производства, конкурентоспособности продукции и услуг, производимых в стране. Кроме того, высокое качество экономического роста должно было бы указывать на преобладание в структуре факторов роста наукоемких технологий и научно-технического прогресса. В то же время, процессы, наблюдаемые в стране, отражают обратные тенденции, противоречащие целям экономического роста как с точки зрения показателей уровня жизни населения, так и в плане развития научно-технического прогресса. Несмотря на происходящее в последние годы оживление экономики, анализ ее общего состояния раскрывает падение объемов производства с высокой добавленной стоимостью, низкий уровень производительности труда, высокую степень износа основных фондов, «утечку» кадров из высокотехнологичных отраслей и видов экономической деятельности и, как следствие, технологическое отставание. Одновременно обращают на себя внимание колоссальная социально-экономическая дифференциация населения, сопровождающаяся резким падением уровня жизни основной его части, рост смертности и снижение продолжительности жизни.

Одной из фундаментальных причин экономического отставания России является недооценка роли труда и его интеллектуальной составляющей. Уровень заработной платы и, как следствие, производительности труда не создают стимулов для прогрессивных сдвигов в экономике. Если по производительности труда российская экономика отстает от США в 5-6 раз, то по уровню заработной платы уже в 10-12 раз. Согласно показателям соотношения начисленной заработной платы работников организаций к среднероссийскому уровню, наиболее высоко оценены в экономике страны виды деятельности, имеющие отношение к сырьевым и финансовым ресурсам («финансовая деятельность» - 262% от средней по стране и добыча топливно-энергетических ископаемых - 260%), к развитию сферы услуг («транспорт и связь» - 126%) и к государственному управлению (127%). В то время как показатели ниже средних по оплате труда в экономике разделяют обрабатывающие производства (96% от средней по стране), деятельность в образовании (66%) и здравоохранении (76%). В итоге, существующая система оплаты труда, перемещающая в разряд «третьесортных» промышленность, образование и здравоохранение, не создает стимулов для инновационного развития страны не только в плане укрепления её научно-технического, но и кадрового потенциала. Распределение численности занятых по видам экономической деятельности с учетом возрастных групп показывает, что стратегии населения в молодых возрастах чутко реагируют на структурно-трансформационные процессы отечественной экономики, поскольку в большей степени соответствуют её развивающимся направлениям. В то же время занятость в стагнирующих и проблемных секторах народного хозяйства в большей степени сохраняется за населением старших возрастов. Так, сектор экономики в сфере торговли, управления, финансов и кредита остается более привлекательным для молодежи, численность которой сохраняется стабильно высокой и имеет тенденцию к росту. В возрастной структуре занятых этими видами экономической деятельности доля молодежи до 29 лет достигла к 2006 году – 32,9% в торговле, 34,2% в финансовой

деятельности, 33,4% в государственной управлении. В свою очередь, деятельность в обрабатывающих производствах в значительной степени обеспечивается за счет трудового ресурса старшего поколения, доля которого превалирует, начиная с 40-49 лет - 28,2%, и остается еще достаточно высокой в возрасте с 50 до 59 лет - 22,6% . Таким образом, сферы экономики, включающие труд в обрабатывающих производствах, отвечающие за инновационное развитие, все больше опираются на стареющее население с выработанным трудовым потенциалом. В условиях продолжающейся деградации наукоемкого промышленного производства и постепенной утраты профессионально-квалификационного потенциала, вопрос перехода отечественной экономики в сторону инновационного сценария развития остается по-прежнему далеким и призрачным.

Овчинникова Ю.

младший научный сотрудник ИС РАН

Особенности непроизводительной природы накопления человеческого ресурса населением современной России: следствия для конкурентоспособности страны

Роль человеческого ресурса в определении конкурентоспособности страны чаще всего рассматривается, как поиск детерминант уже зафиксированных показателей макроуровня. С точки зрения прогнозирования развития макроситуации не менее важным оказывается вопрос исследования особенностей накопления этого ресурса отдельными индивидами. Краеугольным в отношении человеческого ресурса становится вопрос мотивов его накопления – производительных, т.е. связанных с осознаваемой калькуляцией издержек и выгод индивидами, предпринимающими те или иные действия по его накоплению, или непроизводительных, обусловленных влиянием разделяемых социальных норм поведения или являющихся просто «сопутствующим» результатом действий по накоплению других ресурсов (например, наращивания социального или властного ресурсов). Иначе говоря, необходимо понимать, не только для чего индивиды накапливают человеческий ресурс, но и почему они это делают или, напротив, отказываются от него в пользу других ресурсов.

Чем обусловлена такая постановка вопроса? Закономерность, связывающая два параметра, – экономический рост и человеческий ресурс – в настоящее время сформулирована довольно четко: население с более высоким уровнем образования делает экономику более производительной [1]. У такой постановки проблемы есть неявная, но сильно влияющая на принятие практических решений исходная предпосылка. Здесь предполагается, что человеческое развитие в значительной степени обусловлено внешними факторами – более или менее благоприятными условиями жизни, которые соответственно усиливают или ослабляют интенсивность протекания процессов в нужном направлении. Однако однозначность такого соответствия, по крайней мере, в отношении образования, должна быть поставлена под сомнение. Ведь взаимосвязь между повышением уровня образования населения и ростом производительности экономики должна базироваться на осознании самими людьми связи обучения с экономической отдачей, подкрепленной реально наблюдаемой тенденцией, и стремлении влиться в этот мейнстрим. Другими словами, показатели экономического роста на макроуровне по сути являются отражением индивидуальных усилий. Как отмечают исследователи, это утверждение в значительной степени верно для развитых стран, в которых прослеживается зависимость между уровнем образования и получаемым на него доходом [2]. Что касается России, то в условиях планового хозяйства причинно-следственная связь между индивидуальными усилиями в сфере образования и уровнем дохода была достаточно слабой. Однако исследования последних лет в этой области свидетельствуют о росте зависимости между образованием и экономическим благополучием [3]. Вероятно, именно данный факт провоцирует

заявления подобного рода: «Ни для кого сегодня уже не секрет, что в свое образование выгодно вкладывать не только время и силы, но и деньги» [4]. Наряду с этим отмечается, что, даже обучаясь на наиболее продвинутых программах, например, МВА, современные «российские студенты часто не ставят перед собой конкретной цели – зарабатывать больше после окончания программы. Для многих ценность представляет само образование» [5].

Результаты специального исследования на данных общероссийских репрезентативных опросов ИКСИ РАН и ИС РАН 2003 и 2008 гг. позволяют говорить о том, что, в отличие от ожидаемой производительной роли человеческого ресурса, связанной с повышением уровня производительности труда более высоко образованного населения (в свою очередь, также об этом знающего), скорее речь идет о целерациональном поведении в отношении социальных сетей взаимопомощи. При всей положительной роли социальной поддержки, очевидно, что для усиления позиций нашей страны на мировой арене требуется другое направление инвестиций – человеческий ресурс, накопление которого, весьма вероятно, по данным исследования, в отличие от социального ресурса, поддерживается действующими социальными нормами и связано с получением образования, как элемента социального статуса.

Более того, расчет дополнительных индексов позволил выявить в динамике стагнирующее состояние человеческого ресурса, как запаса, на протяжении 2003-2008 гг. с ярко выраженным сокращением реальных индивидуальных инвестиций в его накопление.

Таким образом, накопление человеческого ресурса в массовом масштабе в настоящее время скрывает под собой непроизводительную природу, что служит тормозом в усилении конкурентоспособности России на мировой арене, ставит под вопрос производительную роль человеческого ресурса для отечественной экономики в целом и становления экономики знаний в частности.

Примечания:

1. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса / Под общ. ред. Проф. В.П. Колесова и Т. Маккинли. М.: Права человека, 2000. С. 280.
2. См., например, Майбуров И. Экономическое обоснование накопления человеческого капитала // Общество и экономика. 2006. № 7-8. С. 245-263.
3. См. например, Тихонова Н.Е. «Новые капиталисты»: кто они? // Общественные науки и современность. 2005. №2. С. 29-39.
4. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: теория и практика // Образование и общество. 2004. №2.
5. Там же.

Соболев Э.

к.э.н.,

ведущий научный сотрудник Института экономики РАН

Утечка умов как фактор снижения человеческого капитала в России

Если за период с 1971 по 1986 г. из СССР выехало 360 тыс. человек, то в 1990-2005 гг. в результате безвозвратной миграции Россия потеряла свыше 1 млн. граждан. Если же учесть достаточно высокие качественные характеристики большинства выезжающих из России, то ущерб, наносимый человеческому капиталу страны, приобретает черты национального бедствия, сравнимый по своим последствиям с русской

послереволюционной эмиграцией, когда страну покинул цвет российской интеллигенции. Среди мигрантов из России 1/3 составляют те, кого можно отнести к специалистам потенциальным (аспиранты, стажеры, студенты). В 2004 г. высшее образование имели 19% эмигрантов, тогда как в населении страны старше 14 лет его имеют 16%. После стажировок и практики до 10% студентов российских ведущих вузов остаются за рубежом.

Наши соотечественники добились ощутимых успехов за рубежом. Так, в США 27% новых иммигрантов из России окончили магистратуру (против 9% населения США в целом); 3,8% новых русских американцев имеют ученую степень (во всем населении - 1%); средний доход семьи недавних иммигрантов - 35 тыс. долларов в год; недавних иммигрантов из России - около 59 тыс. долларов. Только 10 - 15% хотят вернуться в Россию навсегда. Высказывается позиция, что мы должны гордиться успехами наших эмигрантов, а не обижаться на них, что, мол, с общечеловеческой точки зрения неважно, в какой стране реализует свой талант наш соотечественник. Но дело не в обиде. Отток за границу наиболее талантливых, образованных и активных людей означает объективное снижение интеллектуального потенциала России, и в целом ослабление ее конкурентоспособности по сравнению с другими странами.

Наряду с физическим оттоком российских специалистов за рубеж все большее распространение получает виртуальная утечка умов. Специалисты-разработчики из Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска сотрудничают с компаниями «Intel», «Microsoft» и, по существу, работают на США. Российские компании разрабатывают программ-продукты для европейской компании «Airbus» и американской компании «Boeing». Перспектива превращения отечественной науки в исследовательский филиал зарубежных компаний прослеживается как в сфере естественных, так и в сфере общественных наук. В области общественных наук спонсируются исследования, проводящие либеральную идеологию Мирового банка. Результаты и рекомендации финансируемых извне разработок, делающие основной упор на развитие рыночных механизмов при минимизации роли государства, как правило, работают на глобальный оптимум, но во многих случаях противоречат национальным интересам России.

Отставание нашей страны по уровню инвестиций в человека произошло еще в советское время, но тогда наличие «железного занавеса» препятствовало массовой эмиграции специалистов и компенсировало отставание по абсолютному уровню затрат на оплату труда и материальное обеспечение образования и науки. К тому же наиболее способные специалисты находили работу в ВПК, который в принципе обеспечивал сопоставимый уровень развития высоких технологий. Падение «железного занавеса» и переход к открытой экономике оставили стране лишь одну цивилизованную возможность для снижения масштабов отъезда национальных кадров за границу. Это формирование условий для закрепления высококвалифицированных специалистов в народном хозяйстве, прежде всего посредством стимулирования оплаты их труда и создания соответствующих рабочих мест.

Необходимо повысить престиж научного труда и, соответственно, его оплату, создать нормальные условия для реализации исследовательских проектов. Полученные знания и результаты научных исследований должны активно применяться в промышленном производстве. Экономика знаний, о которой сейчас много говорят, без применения в производстве – это, собственно, пустой звук, и можно продавать идеи другим странам, но основным элементом развития этой экономики является возможность эффективного использования этих идей в той стране или в той экономической системе, где они созданы. Поэтому задача предотвращения «утечки умов» на Запад в содержательном плане совпадает с задачей стимулирования возвращения на Родину уехавших ранее. Среди факторов, которые могли бы стимулировать возвращение выпускников вузов домой, - высокая заработная плата, наличие высокопрофессиональной среды, условия для профессионального роста и карьеры, международные профессиональные контакты,

зарубежные поездки, доступ к современному оборудованию, информационные и коммуникационные возможности, независимость, свободный рабочий график, долгосрочная и стабильная занятость. Очевидно, что большинство из этих условий пока не выполнимы, но двигаться в этом направлении совершенно необходимо, если мы не желаем оставаться в качестве сырьевого придатка развитых стран.

Савченко П., д.э.н.

Федорова М., д.э.н.

Институт экономики РАН

Монополия человеческого капитала.

1. Под монополией человеческого капитала понимается реализация интересов отдельного лица или группы лиц посредством их исключительного (монопольного) положения в определенной области деятельности. Это исключительное (монопольное) положение может основываться, с одной стороны, на выдающихся творческих способностях людей, их предприимчивости, умении работать сплоченной командой, а с другой стороны, на занятии бюрократической должности, позволяющей контролировать финансовые потоки, владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, разрабатывать и принимать законы и нормативные акты. Монополия человеческого капитала – противоречивое явление. Она является одним из условий реализации способностей человека к труду и предпринимательской деятельности. В то же время она создает условия для коррупции и злоупотребления властью.
2. В современных корпорациях монополия человеческого капитала выступает как единство капитала-собственности и капитала-функции. Топ-менеджеры извлекают и присваивают управленческую ренту из несовершенства общественного механизма и институциональных ограничений. В этом состоит их специфический предпринимательский риск. Топ-менеджер, опираясь на свои связи и знания «как что делается», предпринимает определенные действия, приносящие ему доход и укрепляющие правовое, институциональное и финансовое положение близких к нему групп людей и клановых образований. Образуется социальная группа, обладающая сильным консолидированным интересом.
3. В повышении конкурентоспособности корпораций особую роль играет единство мотиваций топ-менеджера как управляющего и как собственника. В настоящее время в России доходы топ-менеджеров от прибыли (бонусы, премии, опционы, дивиденды и т.п.) имеют тенденцию к опережающему росту по сравнению с жалованьем. Кроме того, существуют внушительные привилегии, связанные с должностью. Однако заинтересованность топ-менеджеров в росте прибыли не всегда приводит к росту производства, поскольку на прибыль в значительной мере влияют рост цен и инфляция. При снижении инфляции возрастет заинтересованность топ-менеджеров в развитии производства как средства увеличения своих доходов.

Одной из причин коррупции является монополия рабочего места чиновников в структуре органов государственного и муниципального управления. Государство предоставляет полномочия отдельным чиновникам самостоятельно принимать решения по выдаче лицензий, разрешений, предоставлению льгот и т.п. Чиновники, монополизировав свои полномочия и деловые связи, создают коррумпированные группировки и получают административную ренту. Сговор представителей государства и бизнеса – явление давно известное и существующее во всем мире. Особенность современной России состоит в том, что административная монополия часто играет ведущую роль по отношению к

экономической монополии. Альтернативой административно-экономической (государственно-олигархической) монополии является развитие государственно-частного партнерства на основе законодательных и нравственных норм.

Токсанбаева М.

д.э.н.,

ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН

Нарушение трудовой мотивации в условиях многоукладной экономики

Трудовая мотивация принципиально отличает работника от прочих производительных сил, от нее первостепенным образом зависит эффективность его функций в современной экономике и конкурентные позиции как самого работника, так и производства. К важным условиям обеспечения эффективной трудовой мотивации относятся гарантии восстановления трудоспособности занятых по найму и достойного уровня жизни их семей, поддержка стимулов к труду с высокой отдачей и к профессионально-должностному росту, реализация принципа социальной справедливости распределения заработной платы, в соответствии с которым заслуженными признаются и свои, и чужие доходы.

Проблема необеспеченности социальных гарантий в сфере труда и прежде всего минимальной заработной платы на уровне не ниже прожиточного минимума представлена в исследованиях достаточно глубоко и подробно. Меньше изучены, но не менее значимы вопросы нарушения стимулирования труда, которые связаны с различиями хозяйственного статуса производства. Эти различия вызваны тем, что российская экономика представляет собой многоукладное образование с автономными циклами воспроизводства всех видов ресурсов, включая трудовые. Хозяйственные уклады формируются под воздействием монопольных преимуществ части производимых благ и услуг, технологической многоуровневости производства, некоммерческого характера ряда видов деятельности. В этих условиях воспроизводство трудовых ресурсов приобретает сегментированный характер, одним из отличительных признаков которого выступает неодинаковая оплата труда работников сопоставимой квалификации.

Сегментация воспроизводства трудовых ресурсов приводит к нарушению стимулирования труда и его эффективной мотивации, что проявляется в двух основных аспектах. Во-первых, это реализация трудовой активности в формах, противоречащих рациональному использованию трудовых ресурсов. Во-вторых, это формирование социальной пассивности работников, которая является одной из причин асоциального поведения и может доходить до полной утраты экономической активности.

Нерациональные формы трудовой активности во многом обусловлены тем, что межукладные различия заработной платы качественно сравнимого труда нередко превосходят межквалификационную дифференциацию. Данные различия отчетливо проявляются на поселенческих рынках труда, которые состоят из слабо пересекающихся сегментов, принадлежащих к разным хозяйственным укладам. Например, в Москве расхождения зарплаток инженеров индустриального производства доходят до 6 раз, бухгалтеров (не главных) – до 7 раз, юристов-специалистов – до 15 раз. В такой ситуации стимулы к внутрифирменному профессионально-квалификационному росту ослабевают, зато приобретает размах межукладная трудовая мобильность. К ее нерациональным формам относится переход на другое предприятие с выигрышем в оплате труда, но с понижением квалификационного статуса. Такого рода перемещения охватывают до половины лиц, меняющих место работы, и приводят к деградации накопленного человеческого капитала.

Межукладная дифференциация заработной платы является также одной из причин формирования социальной пассивности работников. Нарушая стимулирующую функцию оплаты труда, она деструктивно влияет на мотивацию и тех, кому не доплачивают, и тех, кому переплачивают. Эти процессы хорошо прослеживаются на внутрифирменном уровне. Работодатели вынуждены завышать заработки высококвалифицированного персонала из-за опасений его ухода на предприятия более статусного уклада и вследствие этого снижать различия в оплате труда работников средней и низкой квалификации, по нашим исследованиям, вплоть до полной уравниловки. В этой ситуации особенно сильно страдают стимулы и соответственно мотивация среднеквалифицированного персонала. Если у него нет реальных возможностей повысить квалификацию или сменить место работы, происходит пассивная адаптация, проявляющаяся в индифферентном отношении к труду. Такого рода адаптация затрагивает и другие квалификационные группы. Нарушение трудовой мотивации в форме социальной пассивности приводит к использованию работодателями репрессивных методов стимулирования. Они в основном реализуются через систему премий и доплат, которые лишаются поощрительной функции и представляют собой негарантированную часть заработка, урезаемую при отклонениях от нормативных и нередко завышенных требований. Более того, в переменную часть заработка могут быть включены элементы его основной (тарифной) части, не подлежащие сокращению в зависимости от индивидуального трудового поведения. В результате противодействие социальной пассивности усугубляет подрыв трудовых стимулов и мотивации работников и обуславливает значительное недовольство работой. Эти процессы больше характерны для укладов невысокого статуса, предприятия которых остро нуждаются в модернизации. Однако с пассивным персоналом ее проведение столкнется с большими проблемами.

Анисимова Г.

к.э.н., доцент,

ведущий научный сотрудник Института экономики РАН

Вынужденная мотивация к труду как фактор обесценения качества человеческого капитала

(Материал подготовлен при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 07-02-00179а)

Важнейшей характеристикой качества человеческого капитала является трудовая мотивация работников. Как показывает исторический опыт экономические достижения общества прямо зависят от выраженности у людей, образующих это общество, мотивации достижения. Решение проблем, связанных с формированием эффективной системы мотивов и стимулов, побуждающих работников предприятий к высокопроизводительному труду, является одной из важнейших экономических и социальных задач.

Рыночные преобразования в России в 90-х годах прошлого века не способствовали превращению труда в определяющий фактор развития российской экономики. Напротив, они усилили отчуждение труда от собственности, расхождение личных и коллективных интересов. Среди массовых групп российский наемных работников преобладает вынужденный тип отношения к труду. Вынужденную мотивацию к труду можно рассматривать как внутреннее побуждение к труду под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы выбора трудового поведения и слабой правовой защиты в целях удовлетворения, прежде всего, потребностей выживания, что является важнейшим фактором снижения трудовой активности, творческих потенциалов работников.

Вынужденная мотивация распространена достаточно широко и проявляется даже в достаточно благополучных отраслях и секторах экономики, что свидетельствует о неблагоприятном действии общих институциональных факторов. Важными факторами экономического принуждения к труду является страх потери работы как основного источника средств к существованию, а также усиление бедности, увеличение доли населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума. Усилению экономического принуждения к труду способствует крайне слабая система социальной защиты.

Сохраняется и даже усиливается технологическое принуждение к труду. Роль работника как «придатка производственного процесса» в монозаводских городах стала еще очевиднее, так как смена места жительства для таких работников с развитием рынка жилья стала практически невозможной. Стагнация производства, устаревание оборудования, кризисное состояние многих предприятий производственной сферы резко ухудшают условия приложения труда работников, обедняют содержание труда, усиливают технологическое принуждение к труду.

Децентрализация управления трудом привела к усилению принуждения к труду на уровне организации, практически полной правовой незащищенности работника в отношениях с работодателем. Прежде оплата труда в определенной мере выполняла роль критерия оценки общественной значимости человека, сейчас произошло полное разрушение связи между оплатой, затратами труда, его результативностью, то есть эти характеристики труда - ликвидированы.

Заработная плата во многом утратила свою мотивационную функцию. В реальной экономике встречаются факты, когда на отстающих, убыточных предприятиях заработки более высокие, чем на платежеспособных; в одном и том же населенном пункте работники аналогичных предприятий или одинаковых профессий получают за однородную по содержанию и интенсивности работу резко различную заработную плату. Таким образом, главный недостаток в области заработной платы сегодня, то, что она во многом утратила свою экономическую природу - быть стимулом в трудовых отношениях, отражать результаты труда.

Необходимость создания эффективной системы мотивов и стимулов к труду обусловлена реально существующим противоречием: с одной стороны, высокими требованиями к квалификации, профессионализму, отношению к своим обязанностям, которые предъявляются к современному работнику, а с другой - снижением социальной ценности труда и обесценением самого понятия «труд» в условиях российской действительности.

Правительству и предпринимателям следует учитывать, что, во-первых, формирование классов наемных работников в условиях рыночной экономики требует соответствующего, достойного члена цивилизованного общества уровня оплаты труда, а, во-вторых, за эффективность производства, за хозяйственный риск отвечает не наемный работник, а его организатор - собственник средств производства.

Разнообразие форм собственности предполагает коренное изменение в мотивационном механизме, суть которого состоит в том, что современная мотивационная система должна включать: распределение по труду, по паевому взносу, по капиталу и стоимости рабочей силы, по результатам индивидуального производства. Разнообразные формы отношений распределения могут проявляться как в частном, так и в смешанном виде, и направлены на стимулирование материальной заинтересованности любого производителя в повышении эффективности, результативности своего труда.

Никонова О.

К.Э.Н.,

старший преподаватель,

Российская академия государственной службы при Президенте РФ

Роль мотивации и стимулирования труда в управлении человеческими ресурсами

В настоящее время в современной экономике человек труда, его потенциал, человеческий и интеллектуальный капитал вызывают повышенный интерес. Распределение человеческого капитала осуществляется посредством системы рынков труда и используется в производстве товаров и услуг. Остается актуальной проблема соответствия между потребностями и запросами индивида, как обладателя человеческого капитала, с одной стороны, и организации, рынка труда и общества, с другой.

Управление человеческими ресурсами связано с реализацией целей функционирования и стратегического развития организации, наиболее эффективным использованием работников. Работники рассматриваются как один из важных ресурсов организации, необходимый для достижения ее целей. Поскольку от работников зависят возможности организации, постольку признана необходимость их эффективного использования, сохранения и развития как достояния организации.

Мотивация и стимулирование труда являются важными аспектами в управлении человеческими ресурсами. Если согласиться с одной из аксиом управления людьми о том, что «работник и работодатель - равные партнеры, имеющие свои цели», то логичным выглядит вывод о том, что человек приступает к работе для того, чтобы удовлетворить свои потребности, т. е. что-либо делать он будет только при наличии у него мотива.

Под мотивом понимается все то, что вызывает действия человека. Это могут быть как внешние, так и внутренние силы. Мотивы к труду разнообразны. Выделяют следующие виды мотивов к труду: стадность - потребность быть в коллективе; мотив личного самоутверждения, самостоятельности, надежности или стабильности; мотив приобретения нового; мотив справедливости и состоятельности.

Мотивация означает побуждение человека к действиям для достижения поставленных целей. Мотивация труда является внутренней характеристикой человека, внешнее же ее проявление выражается посредством определенного трудового поведения. Под мотивацией труда обычно понимают совокупность внутренних побудительных сил: потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил – трудовой ситуации и различного рода стимулов.

Мотивы труда формируются, если: в распоряжении общества имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека; для получения этих благ необходимы личные трудовые усилия работника; трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Следует отметить, что в трудовой деятельности возможна ориентация непосредственно на: общественную значимость труда, когда работник стремится выполнять наиболее важную и нужную для общества работу, даже если она не всегда интересна с точки зрения содержания труда или выгодна с точки зрения его оплаты; содержание труда, когда работник стремится найти наиболее интересную, разнообразную, творческую работу, открывающую возможности для повышения квалификации; заработную плату, когда работник стремится работать сверхурочно или выполнять высокооплачиваемые работы для увеличения своего заработка; условия труда, когда работник стремится к работе с нормальными условиями труда, с удобной сменностью, хорошим микроклиматом в коллективе, даже при более низкой оплате или невысокой содержательности труда.

Стимулами выступают любые блага, получение которых предполагают трудовую деятельность, т.е. благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. Таким образом, говоря о мотивах труда, речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), а говоря о стимулах, - об органах управления, обладающих набором благ, необходимых работнику и предоставляющих их ему при условии эффективной трудовой деятельности.

Стимулирование связано с предоставлением работнику благ организацией при осуществлении им эффективной трудовой деятельности. Цель стимулирования труда работника заключается не в том, чтобы заставить его работать, а в том, чтобы побудить работника работать производительно, эффективно, качественно.

Существует классификация стимулирования, в которой выделяются такие его виды, как материальные денежные, материальные не денежные (натуральные), моральные, организационные стимулы, забота о работнике (патернализм), участие работников в совладении и управлении.

Стимулирование труда выполняет экономическую, нравственную и социальную функции: экономическая функция проявляется в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, повышению производительности труда и качества продукции; нравственная функция выражается в том, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию работников; социальная функция стимулирования труда поддерживает определенный уровень доходов работников организации.

Раскрывая данный вопрос, следует определить, что стимулирование - это набор инструментов воздействия на работника, который имеет либо негативный, либо позитивный результат, и не предполагает выбора работника при возникновении негативного результата. Мотивация же такой побудитель, который предполагает добровольный выбор человека. Например, «будешь лучшим в соревновании – получишь ценный подарок». Между стимулированием и мотивацией есть тесная связь: в «блоке» позитивных результатов они совпадают. Таким образом, между стимулированием и мотивацией нет как иерархии, так и полного расхождения, они просто «перекрывают» друг друга по ряду направлений.

Например, премирование является как стимулирующим, так и мотивационным инструментом в части прироста заработка за результат. В части же «депремирования», т.е. «срезания» заработка за упущения – это только стимулирующий инструмент. Однако здесь надо оговориться: часто система гибкой платы труда построена так, что переменная часть воспринимается как «законный» заработок, а не дополнительная сумма за сверхнормативные усилия или особенные достижения. Тогда премия будет скорее стимулирующим механизмом, а не мотивационным. И поскольку мотивация направлена на поощрение личных усилий, то можно говорить о ее присутствии в той или иной системе оплаты труда, если заработок зависит от личных результатов.

Ответная реакция работника включает объективные (качество труда, производительность, трудовая активность и т.п.) и субъективные показатели (удовлетворенность трудом, отношение, работоспособность, настроение), которые тесно связаны и предопределяют друг друга.

Таким образом, создание эффективной системы стимулирования труда для любой организации - специфический и сложный процесс, требующий профессионального понимания сущности трудовой мотивации, знаний и опыта.

Оноприенко В.

К.э.н.,

старший научный сотрудник Института экономики РАН

Потенциал человеческого капитала НКО

Проблема ускоренного и оптимального развития гражданского общества - одна из важнейших проблем, стоящих перед мировым сообществом и, как следствие, перед Россией. Прежде всего, потому, что происходит стремительная переоценка ключевых, базовых ценностей, которая ведет за собой радикальные изменения в политике и

экономике государств. Кроме того, следствием совершенствования институтов гражданского общества является резкий рост экономической и социальной эффективности, качества государственного управления, оптимизация расходов, а в целом - стремительная модернизация общества и государства.

Исторически обусловлено, что у каждого государства наблюдается своя специфика стимулирования ускоренного созревания гражданского общества, в т.ч. и свои приоритеты, ценности, исторические и культурные особенности, но в общем плане выигрывает то общество и то государство, которые будут обладать наиболее совершенной и разветвленной системой институтов гражданского общества. Иными словами, государство прямо заинтересовано - и экономически, и политически, и социально - в эффективном развитии гражданского общества.

Для развития демократической России, заинтересованной в развитии институтов гражданского общества, есть две важные особенности: во-первых, относительная молодость российской демократии, и, во-вторых, необходимость развивать собственные, а не привнесенные извне, институты гражданского общества.

Отсталость институтов гражданского общества – современная особенность слабой конкурентности страны. Чтобы наше общество было устроено демократически и было сильным действующим лицом в мировой политике, необходимо развивать демократию. Общество, в котором прочны демократические институты, которое опирается на массовую политическую базу, такую, как местное самоуправление, политические партии, само по себе более устойчиво к угрозам, в том числе экстремизму и его наиболее опасной форме - терроризму.

Велика и роль неправительственных организаций. Власть принципиально считает, что для развития неправительственных организаций следует создать благоприятные условия, поэтому было принято решение о создании Общественной палаты – новой формы развития возможностей сотрудничества между государственными структурами и общественными организациями. Однако, следует признать, что на этом пути наше общество делает только первые шаги.

Развитие институтов гражданского общества, приобретение ими новой политико-экономической роли и значения превратилось в первом десятилетии XXI века в ведущую глобальную тенденцию развития.

Таким образом, проблема развития институтов гражданского общества, их роли в современном мире приобрела огромную цивилизационную и практическую значимость. Развитие институтов гражданского общества стало ведущей тенденцией в развитии стран-лидеров. Эти институты постепенно вытесняют и замещают государственные институты. Это сказывается как на повышении эффективности управления обществом, так и на экономической эффективности. Общественное и государственное устройство стран-лидеров, эффективность их политики будут прямо зависеть от развития институтов гражданского общества.

Это - новая важнейшая закономерность развития глобальных процессов: роль институтов гражданского общества становится не просто важным, но и решающим фактором политического, экономического и научно-технического развития страны. В России очевидна недооценка роли этого фактора. Хотя в 2004-2005 годах В.Путин предприняли заметные шаги по ускорению этого процесса (был создан Совет при Президенте Российской Федерации по содействию развитию институтов гражданского общества и правам человека, принят Закон и сформирована Общественная палата России, выделено 500 млн. рублей на финансирование институтов гражданского общества с 2006 года, увеличено финансирование партий и усилена их роль в политической системе страны и т.д.), радикальных изменений, к сожалению, пока не произошло. А нужны именно быстрые изменения. Не менее быстрые, чем в экономической и политической областях.

В нынешних условиях НКО направлены на развитие потенциала человеческой личности, поскольку воздействуют на развитие и утверждение прав человека и гражданина на

достойные социально-экономические условия жизни; политическую свободу; предпринимательскую свободу; образование; получение (доступ) и использование информации; продолжительную обеспеченную жизнь; право получать заработанное по труду.

Именно на общественном уровне возможна максимальная реализация прав человека и его потенциала, самореализация каждой отдельной личности.

Права личности сегодня должны быть в центре внимания государства, однако их полномасштабная реализация возможна только при развитой системе институтов гражданского общества и местного самоуправления, а те, в свою очередь, зависят от потенциала развития каждой отдельной личности.

Этот замкнутый круг не может быть разорван без целенаправленных и последовательных усилий со стороны государства. Необходимы серьезные инвестиции в человеческий капитал, в первую очередь, в здравоохранение и образование, базовые отрасли, определяющие потенциал личности. Резко возрастает также роль науки и культуры, информации и коммуникации. Все эти направления, так или иначе, входят в приоритетные национальные проекты.

Принципиально новые возможности, рожденные современной цивилизацией, доступ к достижениям мировой науки и культуры создают новое качество жизни и новые условия для развития человеческого потенциала. Этим необходимо в полной мере воспользоваться. Неизбежен и рост социальной активности новых слоев населения. Нарождающийся "креативный класс" сам формирует свою активную гражданскую позицию. Соответственно в России уже сегодня необходимо вносить коррективы в социальную политику, которая должна не просто обеспечить минимально необходимые условия для выживания, а создать оптимальную среду для развития "креативного класса", от которого зависит будущее страны.

Современное гражданское общество составляет питательную среду, оптимальную для развития экономики знаний. Постиндустриальная цивилизация требует постоянных инноваций, изменений, развития. А носителем инновационного потенциала является творческая и свободная личность.

Свобода личности - одно из фундаментальных требований современного научно-технического прогресса. В этом отношении либеральные идеологи совершенно правы, отстаивая приоритет прав и свобод личности. Другое дело, что человеческую свободу они трактуют однобоко, как независимость от государства, игнорируя другие формы зависимости. Государство, по своей сути, для того и существует, чтобы обеспечить права и свободы личности. Ведь гражданское общество является эффективным только в том случае, если оно состоит из зрелых и подготовленных к демократии личностей. Поэтому прямой задачей любого демократического государства является создание благоприятных условий для развития и самореализации людей, для развития того, что именуется «человеческим капиталом».

Таким образом, только гармоничное сочетание государства и гражданского общества способно обеспечить весь комплекс условий, необходимых для всестороннего развития человека, а значит и для развития инновационной экономики общества знаний.

Речь должна идти не столько о прямом финансировании, сколько о создании соответствующей законодательной базы и благоприятных информационных условий деятельности НКО. Некоммерческий сектор – это источник социальных инноваций. Многие образовательные, управленческие и информационные технологии, современные методы социальной работы были впервые внедрены именно некоммерческими организациями, а затем стали частью государственной и муниципальной политики (конкурсы социальных и образовательных проектов, кризисные центры для пострадавших от насилия и т.п.). НКО играют важную роль в развитии демократии. Они представляют интересы различных групп общества, обеспечивают им широкие возможности для участия в процессе выработки и принятия решений, формируют общественное мнение. Это в свою

очередь способствует возникновению у граждан чувства патриотизма и ответственности, формированию активной жизненной позиции, самоорганизации и самоуправления. НКО занимаются защитой прав человека, через механизмы общественной экспертизы и контроля способствуют прозрачности и эффективности работы государственных служб и судебной системы.

Однако потенциал российского некоммерческого сектора остается существенно не раскрытым. НКО практически не включены в систему предоставления общественно значимых услуг, финансируемых государством, не развивают платные услуги для населения.

Сильный некоммерческий сектор — важный фактор обеспечения социальной и политической стабильности, повышения жизненного уровня населения и, в конечном счете, эффективного использования потенциала человеческого капитала для устойчивого развития страны.

Барбашин Е.,

д.э.н., доц.,

декан факультета Экономики и права Курской государственной сельскохозяйственной академии им. проф. И. Иванова

Устинович Е.,

к. полит.н., доц.,

проректор по науке Курского института государственной и муниципальной службы

Низкий уровень информационной компетентности российских государственных служащих как сдерживающий фактор роста человеческого капитала в современной России

Не вызывает сомнения, что современный этап развития человечества идущий в параллели с научно-технической революцией, в параллели с развитием информационного общества предоставляет индивиду невиданные ранее просторы для саморазвития и самореализации. Информатизация сделала мир «плоским», изменила пространство и время, раскрыла безграничные просторы и возможности для духовного, научного, интеллектуального обогащения, просторы проявления своей индивидуальности, понимания и признания. Развитие человека, человеческого капитала в современной России невозможно представить вне его связи с развитием общества, с процессами демократизации и информатизации.

Современный человек, как сугубо социальный организм, чутко реагирует на все тенденции (расширения и ограничения) своих прав и свобод, на объем своего жизненного пространства, который в информационном обществе во многом определяется доступом к информации, полнотой, достоверностью, оперативностью ее, свободой коммуникаций. С учетом всевозрастающей роли государства, административного аппарата в социально-экономическом развитии общества, уровень информатизации, информационной демократизации административно-управленческих процессов, уровень коммуникаций власти и гражданина, становятся параметрами определяющими свободное пространство, т.е. пространство абсолютно необходимое для развития человека, личности.

Конституция РФ (1993) предоставляет широкие информационные права и свободы. Бесспорно, имея мощный конституционный базис произошло и уровневое расширение правовых основ информационных прав и свобод гражданина, так в (уровневые законы и акты-цитаты), (цитаты из последних выступлений президента и премьера). Не взирая на столь мощный правовой остов, власть еще очень далека от информационной открытости,

а между обществом и властью лишь чахлые зачатки равноправного информационного диалога.

На наш взгляд, основным фактором данного состояния, ограничивающего возможность развития общества и человека, является низкая «информационная компетентность» государственных гражданских служащих. Данная категория, хотя и изредка встречается в правовом поле (О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 70-ФЗ с изменениями от 2 февраля 2006 года № 19-ФЗ//Конституционное право России: сб. нормативных актов/ сост. С.А. Авакьян. – М.: ТК Велби, 2007. – с. 299), но не имеет ни правового расширения, ни теоретико-методологического осмысления, что является существенным упущением.

Не имея правовых и теоретических составляющих, данная правовая категория потеряла свою действенную энергию, превратившись из мощного инструмента демократизации, локомотива административной реформы в пустой, не наполненный функциональным содержанием модный терминологический штамп. Отсутствие его понимания, теоретического осмысления не позволит разработать необходимые инструменты (права, ответственность, административный регламент) реализации важного правового инструмента.

Правоненаполненное состояние данного термина, не взирая на огромный массив правового, экономического, технологического сопровождения не позволит включить в данную систему самый важный ее элемент-человека (в нашем случае государственного гражданского служащего), не позволит получить системный, синергетический эффект, дать новый виток демократическим преобразованиям, построению информационного общества, нового эволюционно более совершенного устройства общества, а в контексте нашей проблемы не позволит раздвинуть границы свободного пространства индивида, как мы уже говорили, пространства абсолютно необходимого для его дальнейшего развития, роста «человеческого капитала», развития государства.

Отсутствие общего языка, инструмента эффективной коммуникации, институт гражданского общества и институт власти движутся в разных плоскостях, по разным векторам, с разной скоростью, деформируя, искажая плоскость отношений общества и государства, дестабилизируя равновесное состояние общественной системы, увеличивая ее отрицательную энергию, формируя эффект «кривого зеркала».

В современной России из 76 млн. экономически активного населения, к данной категории, т.е. государственных гражданских служащих относится около 1мл.200тыс. человек, по своему возрастному и образовательному уровню относятся к наиболее экономически и социально активной части трудовых ресурсов общества, что существенно сдерживает экономический рост и поступательное развитие и демократического государства гражданского общества.

Использованные источники и литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 70-ФЗ с изменениями от 2 февраля 2006 года № 19-ФЗ//Конституционное право России: сб. нормативных актов/ сост. С.А. Авакьян. – М.: ТК Велби, 2007. – с. 299.
2. Указ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 47. Ст. 4664.
3. Указ Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации Федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы) на 2006-2007 годы»// Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 51. Ст. 5514.
4. Постановление Правительства РФ от 28 янв. 2002 г. № 65 «О федеральной целевой программе “Электронная Россия (2002–2010 гг.)”» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 4 февр. – Ст. 531.

5. Речь Владимира Путина на Заседании Госсовета России 08.02.2008года. http://www.ivsnet.ru/Putin_speak.php/
6. Россия 2020. Главные задачи развития страны. – М.: Издательство «Европа», 2008. – с.36.
7. Барциц И.Н. Реформа государственного управления в России: правовой аспект. – М.: «Формула права», 2008. и др.

Филипова Л.

старший преподаватель Белгородской ГСХА

Отраслевые особенности оценки эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве

Человеческий капитал в сельском хозяйстве – это способность проживающего и работающего в сельском хозяйстве трудоспособного населения производить продукты питания и сельскохозяйственное сырье.

Отличительными особенностями сельскохозяйственного производства является, во-первых, наличие рентных отношений, связанных с использованием различных по качеству земельных участков. Во-вторых, использование биологических процессов, действие которых невозможно

Отсюда человеческий капитал, являясь производной от человеческих ресурсов, может быть количественно определен через призму валового и товарного производства с единицы сельскохозяйственных угодий. В отраслях сельского хозяйства производятся различные виды продукции растениеводства и животноводства для их сопоставления целесообразно использовать стоимостные единицы. Основными фактором, определяющим величину валового производства, помимо земли и трудовых ресурсов является организация производства, которая при всех прочих равных условиях может составлять организацию ренты или упущенную прибыль. Методология расчета организационной ренты, вероятность возникновения организационных кризисов и катастроф сельскохозяйственных предприятий в условиях жесткой конкурентной борьбы изложена в работах С.М.Ягуткина [3]. В соответствии с теорией деловых циклов Н.Д.Кондратьева [2], человеческий капитал подвержен физическому и моральному старению, которое неизбежно возникает при инновационном отставании хозяйствующих субъектов, аппарат управления которых в сравнении с другими производителями, не уделяет должного внимания внедрению достижений научного прогресса и современных технологий в производство. Это неизбежно ведет к увеличению их производственных издержек относительно общественно-необходимых затрат, методология которых на основе многофакторного анализа и системного подхода изложена в работах А.М.Гатаулина [1].

С учетом сказанного для оценки эффективного использования человеческого капитала целесообразно использовать следующий алгоритм взаимосвязанных расчетов.

На первом этапе, что бы исключить воздействие факторов дифференциальной ренты 1 сельскохозяйственные предприятия, имеющие схожие природно-климатические условия объединяются в аналитические группы.

На втором этапе, в разрезе выделенных аналитических групп, строятся экономико-математические модели выражающие зависимость производства анализируемых видов продукции растениеводства и животноводства от различных факторов. В качестве критериев достоверности рассчитанных количественных оценок влияния факторов аргументов целесообразно использовать значения t – критерия Стьюдента и f – критерия Фишера.

На третьем этапе по каждому сельскохозяйственному предприятию рассчитывается моделируемый уровень производства, который показывает какое количество

сельскохозяйственной продукции будет произведено при условии, что их ресурсы будут использоваться с отдачей среднестатистического конкурента.

На четвертом этапе, в разрезе исследуемых предприятий оценивается эффективность использования человеческого капитала. Для этого фактический уровень производства сопоставляется с расчетным, моделируемым уровнем. Если фактическое производство выше расчетного, значит данное предприятие за счет лучшего использования трудовых ресурсов получает организационную ренту, если ниже, то трудовые ресурсы используются неэффективно, образуется упущенная прибыль.

Проведенные исследования показали, что если отстающие сельскохозяйственные предприятия по уровню эффективности использования трудовых ресурсов подтянутся до уровня среднестатистического конкурента, то производство сельскохозяйственной продукции в Белгородской области возрастет на 12-15%.

Таким образом, оценка эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве позволяет определить организационную ренту и рассчитать упущенную прибыль хозяйствующих субъектов.

Литература

1. Гатаулин А.М. Экономико-математические методы в планировании сельскохозяйственного производства. [Текст]. – М.: Агропромиздат, 1986 – 272с.
2. Кондратьев Н.Д. Основные проблемы экономической статики и динамики: Предвар. эскиз / Подгот. В.В.Иванов, М.С.Ковалева; АН СССР. Ин-т социологии; Комис. по науч. наследию Н.Д.Кондратьева. [Текст]. - М.: Наука, 1991. - 570 с.
3. Ягуткин С.М. Прогнозирование продаж в государственные фонды продовольствия на оптовых рынках сельскохозяйственной продукции - М., Издательство МСХА 1999 – 270с.

Ягуткин С.

д.э.н., доцент,

проф. кафедры экономики Международного университета природы, общества и человека «Дубна»

Методика анализа и оценки величины человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий

С позиций предмета исследований, человеческий капитал сельскохозяйственных предприятий – это стоимостное выражение дополнительных товаров и услуг, которое проживающие на их территории население способно произвести за счет лучшей организации производства и собственной профессиональной подготовки, в сравнении со среднестатистическим конкурентом, находящимся в адекватных природно-климатических условиях, в сопоставимый технологический период.

Если при расчете человеческого капитала на предприятии, фактическое производство товаров и услуг ниже расчетного значения, основанного на общественно-необходимых затратах, характерных для среднестатистического конкурента, то выявляется управленческая ошибка, отражающая потери ресурсов и, прежде всего, прибыли. Управленческие ошибки, являясь антиподом человеческого капитала связаны с нарушениями организации и технологии производства, недостаточной квалификацией работников и просчетами аппарата управления при разработке, принятии и реализации собственных решений. Выявление и устранение управленческих ошибок позволяет повысить эффективность производства и, как следствие, стоимостную оценку человеческого капитала.

Профессиональная (организационная) рента является отличительной чертой, характерной исключительно для человеческого капитала. Она не свойственна другой близкой по

своему смысловому содержанию экономической категории – трудовым ресурсам, поскольку возникает в процессе их эксплуатации и образуется за счет различия в уровне квалификации отдельных работников. Поэтому стоимостное определение величины профессиональной (организационной) ренты составляет основу методических рекомендаций по анализу и количественной оценке человеческого капитала.

Методика величины человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий предполагает последовательное проведение следующих основных этапов взаимосвязанных аналитических расчетов.

Первый этап. Объединение сельскохозяйственных предприятий, имеющих адекватные природные условия в аналитические группы. Здесь целесообразно использовать многомерные группировки, характеризующие состояние гумуса, количество осадков, значение гидротермического коэффициента, что позволяет оценить влияние факторов земельной ренты.

Второй этап. Расчет моделируемого объема производства продукции по исследуемым сельскохозяйственным предприятиям. Для этого используются многофакторные модели типа: затраты – результаты по всем видам производимой продукции. Моделируемый объем производства показывает, какое количество продукции получит предприятие при условии использования трудовых ресурсов на уровне общественно-необходимых затрат, характерных для средне-статистического конкурента.

Третий этап. Расчет эффективности использования трудовых ресурсов. Для этого фактический объем производства сопоставляется с расчетным. Если фактическое производство выше расчетного, определяется величина дополнительной прибыли, полученной вследствие извлечения профессиональной (организационной) ренты. Если ниже, то рассчитывается величина потери прибыли управленческих ошибок.

Четвертый этап. Расчет величины человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий. Для этого используются полученные на предшествующих этапах результаты. При этом рассматриваются следующие варианты. Первый, определяющий величину человеческого капитала при условии использования трудовых ресурсов на уровне общественно-необходимых затрат. Второй, определяющий величину человеческого капитала при условии устранения допущенных управленческих ошибок. Третий, определяющий величину человеческого капитала при условии внедрения в производство инновационных технологий и соответствующего повышения квалификации трудовых ресурсов.

Таким образом, предлагаемая методика анализа и оценки эффективности использования человеческого капитала позволяет рассчитать его значение при различных вариантах развития сельскохозяйственного предприятия, определить величину профессиональной (организационной) ренты трудовых ресурсов, а так же выявить и устранить допущенные управленческие ошибки.

Амельченко Я.

Специалист учебного отдела

Филиала Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в г. Белгороде

Влияние показателей человеческого капитала на экономическую эффективность гостиниц

С позиций предмета исследований человеческий капитал – это способность персонала гостиниц получать прибыль в существующих и прогнозируемых на будущее условиях хозяйствования. Для определения зависимости влияния человеческого капитала на экономическую эффективность гостиницы целесообразно использовать метод

производственных функций. В качестве результативного показателя используется товарооборот в рублях на 1м² номерного фонда. В качестве факторов-аргументов, характеризующих качество человеческого капитала, используются показатели, характеризующие уровень профессионализма и организацию работы персонала. Отсев несущественных факторов осуществляется на основе t – критерия Стьюдента и f – критерия Фишера. Проведенные в 2004-2007гг. на базе 20 гостиниц Белгородской области исследования показали следующее.

Во-первых, уровень товарооборота напрямую зависит от уровня квалификации работников, который характеризуется наличием высшего и специального профессионально-технического образования у сотрудников, владение иностранными языками, владение смежными профессиями. Увеличение удельного веса работников с высшим образованием на 1% в их среднесписочной численности, ведет к увеличению товарооборота в расчете на 1 м² номерного фонда в среднем на 2,5%. Соответственно увеличение на 1 % количества сотрудников службы обслуживания гостей владеющих иностранными языками ведет к увеличению товарооборота на 5,6%. Правда следует заметить, что для гостиниц, расположенных в малых городах, с численностью населения не более 100 тыс. руб. владение иностранными языками пока является не так актуально как в крупных городах, являющихся административными, культурными и промышленными центрами. Владение смежными профессиями, так же способствует повышению качества обслуживания гостей, что позитивно воспринимается пользователями гостиничных услуг. Увеличение на 1% сотрудников, владеющих одной и более смежных профессий в структуре персонала, соответственно ведет к увеличению товарооборота на 2,3%.

Во-вторых, неконфликтность персонала, умение предугадать потенциальные желания проживающих гостей, позитивно влияет на товарооборот гостиницы. Исключение жалоб и увеличение на 1 % благодарственных записей в расчете на 1 среднестатистического работника номерного фонда, ведет росту товарооборота, в среднем по исследуемой группе гостиниц, на 2,3%.

В-третьих, четкая организация службы бронирования, использование современных методов и прежде всего с использованием internet позволяет лидерам довести коэффициент заполняемости номерного фонда до максимального значения по отрасли 0,95, так как при существующих технологиях текущего ремонта номеров, отвлечение 5% годового фонда койко-мест, вполне реальна и достижимая задача. В целом повышение заполняемости номеров от среднеобластного уровня – 0,87 на 1% ведет к увеличению товарооборота гостиниц на 2,5 %

В-четвертых, превышение коэффициента повторного заселения, позволяющего персоналу за счет внутрисуточного маневра, связанного с отклонениями фактического часа оплаты относительно административного, получать дополнительную, сверхнормативную прибыль, фактически без материальных затрат. Проведенные исследования показали, что увеличение коэффициента повторного заселения на 0,1 от максимально-возможного значения равного 1,0, позволяет увеличить товарооборот более чем на 5%. Однако, такая ситуация возможна в условиях нехватки номерного фонда на рынке гостиничных услуг и при отсутствии конкурентной борьбы.

В-пятых, позитивным фактором использования человеческого капитала является увеличение количества постоянных клиентов в структуре покупателей и пользователей гостиничных услуг. Пороговые значения расчетных критериев достоверности их влияния оказались ниже табличных. Формально это не позволяет использовать полученные в ходе проведенных исследований количественные оценки их влияния, но с позиций общего экономического эффекта и имиджа гостиницы значение данного фактора трудно переоценить.

Следует отметить, что опыт лучших гостиниц области, показывает, что не менее 50% полученной организационной прибыли, связанной с использованием человеческого

капитала должно использоваться на оплату труда персонала. Это является мощным стимулом повышения производительности труда.

Таким образом, эффективное использование человеческого капитала позволяет аппарату управления гостиниц без существенных затрат получить дополнительную прибыль, за счет более высокой чем у конкурентов производительности труда.

Киселева Я.

аспирант Белгородского государственного университета

Система показателей профессионализма работников туристических фирм

Специфической особенностью туризма, как отрасли национальной экономики, является высокая зависимость экономических результатов деятельности туристических фирм от уровня квалификации персонала, умения учесть при создании и реализации предлагаемых услуг индивидуальные особенности и пожеланий каждого клиента. Уровень профессионализма персонала на всех стадиях технологических процессов здесь, в известном смысле слова, является своеобразным человеческим капиталом, определяющим конкурентоспособность и перспективы развития туристического предприятия. Чем выше уровень квалификации работников, тем выше степень удовлетворенности потребителей туристических услуг, тем больше товарооборот и прибыль.

Для оценки уровня квалификации персонала предлагается использовать систему взаимосвязанных показателей, объединенных в следующие основные группы.

Первая, характеризует информированность потенциальных клиентов о предлагаемых туристических продуктах в предпродажном периоде. Критериями здесь являются общая и полная информированность. Общая предполагает информацию о стоимости тура, месте размещения, времени туров, форме организации питания, основных досуговых мероприятиях, наборе основных документов, необходимых в стране пребывания. Соответственно, полная включает в себя калькуляцию затрат предлагаемых услуг; почасовой график транспортных перемещений, с указанием используемых средств; сетевой график экскурсионного и досугового обслуживания; характеристику туристического инвентаря; форму организации питания; время и варианты предлагаемого меню по датам обслуживания; характеристику номеров с минимальным набором сервисных услуг; информацию о внешних туристических эстетических и ценимых туристами исторических, культурных, здравоохранительных и прочих объектах.

Вторая, методы, формы и качество оформления туристических заказов. Система показателей характеризует: а) удельный вес различных методов обслуживания в структуре товарооборота, причем чем выше удельный вес передовых и общедоступных методов обслуживания, тем лучше; б) время ожидания и оформления заказов на предоставление турпродуктов; в) удовлетворенность системой организации продаж туристических продуктов.

Третья, комфорт размещения туристов, куда входит оценка сервисных услуг, по общепринятой европейской системе оценки качества (наличие горячей, холодной воды, количество пользователей и нахождение санитарного узла, доступность средств коммуникаций, поддержание заданного температурного режима в номере и т.д.)

Четвертая, качество пассажироперевозок, которое отражает эффективность выбранных логистических цепей: стоимость, время ожидания, время нахождения в пути, загруженность транспортного средства, доступность жизненно-необходимых услуг, утомляемость путешествия.

Пятая, качество экскурсионного обслуживания, которое характеризуется разнообразием, новизной, познавательностью, восприятием, полезностью, усвоением, заинтересованностью в предоставляемой информации, объемом дополнительно предоставленных и реализованных сопряженных сервисных услуг.

Шестая, качество предоставляемых услуг, которое характеризуется количеством постоянных клиентов, их положительными отзывами о предлагаемых услугах, соответствие международным и внутренним стандартам, отсутствие рекламаций и конфликтов, количеством индивидуальных заявок и эксклюзивных туров, глубина, ширина, гибкость, ритмичность, надежность и устойчивость предлагаемых туристических продуктов и услуг.

Седьмая, экономическая эффективность использования персонала, которая определяется количеством обслуженных туристов, товарооборотом, полученной прибыли в расчете на 1 работника турфирмы, 1 человеко-час и 1 рубль заработной платы.

Таким образом, уровень профессионализма, как показатель человеческого капитала в значительной степени формирует конкурентоспособность туристических фирм, возможность получения прибыли и перспективы развития.

3. Стратегии накопления человеческого капитала

Маслова И.

д.э.н., проф.,

Институт экономики РАН

Ограничители использования теории человеческого капитала в российской практике

1. Теория человеческого капитала является теоретическим фундаментом микроэкономики для решения такой важнейшей проблемы экономики труда как обеспечение конкурентоспособности предприятий. Она исходит из признания рабочего времени и квалификации людей в качестве ключевого экономического ресурса и необходимости их качественного совершенствования, опираясь на соизмерение затрат и результатов от вложений в образование и квалификацию. Эта теория представляет один из центральных разделов методологии современного анализа и объяснения инвестиционных аспектов мотивации поведения агентов на рынке труда. Несмотря на сильные стороны в силу ограниченности сферы практического применения рамками рыночного хозяйства она не приемлема для оценки нерыночных сфер экономики (ДЛПХ, общественных организаций, благотворительности и т.п.) и сбалансированного решения широкого сектора новых проблем, рождённых современной эпохой.

2. Под человеческим капиталом принято понимать воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, формирование которых, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. Среди специалистов всё более утверждается мнение о неправомерности использования этой категории в современных условиях в качестве главного отправного критерия при обосновании приоритетов социально-экономической политики. В России, где поставлена задача перехода от старого технологического уклада к наукоёмкому, высокотехнологичному производству и экономике знаний, подход к её решению с позиций теории человеческого капитала был бы ошибкой, учитывая сложившиеся тенденции воспроизводства населения и особенности его расселения по территории.

3. К началу 90-х годов 20 века в РФ возникли все признаки демографического кризиса. Проблема депопуляции постепенно превратилась в серьёзную национальную проблему. Сложившиеся тенденции естественного и механического движения населения свидетельствует об угрозе сокращения в перспективе трудового потенциала страны и ухудшения его качественных параметров. Усиливаются различия в уровне социально-

экономического развития субъектов, входящих в состав крупных региональных систем - федеральных округов. Они всё больше придают характер социально-экономического неравенства различию условий жизнедеятельности 1/10 части жителей относительно благополучных городов и остального населения, проживающего в малых и средних городах, поселках городского типа и сельских поселениях.

4. За годы перестройки в каждом субъекте РФ произошло снижение индекса человеческого развития, рассчитываемого по совокупности индексов доходов, долголетия и образования. Решить проблему создания в каждом регионе условий для развития населения по критерию соответствия обществу знаний только за счёт повышения индекса образования, опираясь на принцип прагматичного сопоставления затрат и результатов, нереалистично. Сложившаяся ситуация в области человеческого развития выводит названную задачу из области микроэкономики в разряд проблем социальной безопасности страны. Первостепенное значение приобретают комплексный подхода к решению вопросов, связанных с улучшением условий жизнеобеспечения населения, и переход к обоснованной политике формирования и использования человеческого потенциала с учётом конкретных социально-демографических возможностей развития субъектов РФ. Решение этих вопросов тормозится различием финансовых ресурсов у административных центров и городов различной величины.

5. Оценивая остроту затяжного демографического кризиса в России, нельзя не отметить, что во многом он спровоцирован длительным игнорированием Правительством РФ тенденций демографического развития при выборе стратегии и тактики реформирования экономики. Без изменения акцентов социально-экономической политики реализация выдвинутых стратегических целей вряд ли реалистична. Различие тенденций демографических процессов в субъектах РФ при сохранении неравноценности социально-экономических условий воспроизводства населения не дают оснований для ожидания перелома в ситуации количественного сокращения трудового потенциала России. При сохранении нынешних условий существования у жителей периферии может усилиться переток населения в города, особенно крупные, и на территории с относительно благоприятными условиями жизни. Это повлечёт за собой увеличение асимметрии поселенческой структуры в сторону гиперурбанизации и «обезлюживания» остальной территории страны. Масштабность сформулированных задач требует от Правительства РФ, администрации ФО и субъектов федерации поставить человека – не только образование, но также здоровье и условия жизни, в центр приоритетов социально-экономического развития, кардинально повысив финансирование развития отраслей и структур, определяющих качество воспроизводства человеческого потенциала.

Павленко Ю.

д.э.н., проф.,

Институт экономики РАН

Механизмы мобилизации человеческого капитала современной России

Необходимость для России совершения в ближайшие годы модернизационного прорыва представляется вполне очевидной. Путь "догоняющего" развития, страна не может себе позволить, во-первых, потому, что это обрекает ее на отставание на протяжении еще многих лет и, во-вторых, потому что страна обладает реальными возможностями, позволяющими ей совершить такой прорыв.

События августа текущего года показали, что актуальность модернизационного прорыва резко возросла. Стало очевидным, что наряду с вызовами экономической конкуренции на мировых рынках в предстоящий период российская экономика столкнется с необходимостью отвечать на серьезные геополитические и военные вызовы и угрозы.

Перед лицом современных вызовов, требований ускоренной модернизации экономики потребуется мобилизация ресурсов на важнейших направлениях развития и формирование соответствующих мобилизационных механизмов или элементов мобилизационной экономики.

В рамках инвентаризации факторов ускоренной модернизации необходимо учитывать следующие обстоятельства. Во-первых, глобальные тенденции развития. Одна из них состоит в том, что в условиях экономики знаний человеческий фактор или состояние и развитие человеческого потенциала выдвигаются на первый план. Во-вторых, следует учитывать особенности российской экономики и общества. Их характеризуют не только отставание в экономической и институциональной сферах, но и наличие все еще значительного человеческого капитала. Данный капитал опирается во многом на уникальный исторический опыт социальных инноваций и социального управления, традиционное стремление россиян к высшему образованию, и уважительное отношение к науке и ее достижениям. Все эти факторы объективно создают благоприятные условия для модернизационного прорыва.

Уникальность исторического опыта России вытекает из того, что страна развивалась как в условиях "реального социализма", так и в условиях рыночной экономики или современного капитализма. Переживаемый кризис нелиберального проекта, а возможно и капитализма как социально-экономической системы в целом предоставляет России дополнительные "конкурентные преимущества". Опираясь на богатый геополитический и социальный опыт, имеющийся научный и человеческий потенциал, Россия способна предвидеть возможные направления развития в мире, реагировать на них с упреждением, и, наконец, выработать и предложить миру альтернативные проекты развития.

Объективные "конкурентные преимущества" страны сталкиваются с субъективными ограничениями проводимой экономической политики. Это, во-первых, недостаточное внимание к развитию научного потенциала. Хотя внутренние затраты на исследования и разработки в процентах к валовому внутреннему продукту в России выросли с 1995 по 2006 г. с 0,85 до 1,07 %, они по-прежнему значительно уступают ведущим по этому показателю странам ЕС. В Швеции он составляет 3,89, в Финляндии – 3,48, в Германии – 2,46%.

Второй негативный фактор – социально-экономическое расслоение. Степень расслоения населения по доходам (коэффициент фондов) по сравнению с другими странами ЕС согласно официальной статистике 2006 года в России (15,3 раза) была наивысшей. Для сравнения, в Чехии данный коэффициент составил 5,2; в Финляндии – 5,8.

Дифференциация средней начисленной заработной платы по 10-процентным группам работников в 2006 г. составила всего по народному хозяйству 25,3, а средняя начисленная заработная плата 10% наименее оплачиваемых работников составила 1366 руб. т.е. примерно 50 долл. по курсу того периода времени.

Указанные факторы серьезно подрывают научный и человеческий потенциал страны и соответственно – возможности ее модернизационного прорыва.

Мобилизация потенциала развития не возможна без соответствующих институциональных механизмов. Интегральной частью механизмов реализации человеческого потенциала должно стать формирование российской экономической модели. Такая модель должна опираться на четко сформулированную, отвечающую потребностям страны, современную экономическую идеологию и включать в себя следующие положения:

- 1) экономическое развитие – социальный феномен, опирающийся на взаимодействие, интеграцию и консенсус власти, бизнеса и гражданского общества вокруг признания общенациональных целей и необходимости принятия на себя соответствующих издержек и обязательств;

- 2) частный капитал – это экономический ресурс, который должен работать в интересах всего общества, а не только его непосредственных владельцев;
- 3) рынок – не "священная корова", а средство, механизм развития и удовлетворения жизненно важных потребностей общества. В частности развитие социальной инфраструктуры, служащей удовлетворению жизненно важных потребностей человека не должно быть отдано на откуп не контролируемой стихии рынка;
- 4) социальная справедливость или общественно приемлемый уровень дифференциации доходов есть условие воспроизводства человеческого потенциала, а также предмет общественного договора трех вышеназванных институциональных субъектов.

Бараненкова Т.

к.э.н.,

старший научный сотрудник

Института экономики РАН

Проблемы сохранения и приумножения человеческого капитала в России

Проблемы сохранения и приумножения человеческого капитала в России.

На воспроизводство человеческого капитала, как в количественном, так и в качественном отношении, непосредственное влияние оказывают демографическая ситуация, системы здравоохранения и образования, методы работы службы занятости, миграционных ведомств и т.д.

Современная демографическая ситуация в России характеризуется длительными негативными тенденциями в естественном движении населения: низкой рождаемостью и очень высокой (по сравнению с другими европейскими странами) смертностью, в том числе населения в трудоспособном возрасте, прежде всего, мужчин.

Пополнение населения, носителя человеческого капитала, происходящее в условиях переходного периода за счёт миграционного притока из стран ближнего и дальнего зарубежья, не компенсирует в качественном отношении российские потери человеческого капитала. Наряду с “утечкой мозгов” в условиях массового высвобождения квалифицированных кадров (особенно характерного для первой половины 90-ых годов) потеря человеческого капитала в России происходила также в связи с длительной безработицей, сопровождавшейся дисквалификацией, нередко вынужденной сменой профессиональной деятельности на более низкую, перетоком работников в сферу неформальной занятости, часто не требующей прежней квалификации.

Для современного этапа развития характерны нарастания профессионально-квалификационных диспропорций, наметившихся еще в советское время. Особенно обострилось противоречие между масштабами подготовки работников в высших учебных заведениях и невостребованностью многих из них на рынке труда. Высокий уровень безработицы, который отмечается особенно среди молодежи, ведёт не только к обесцениванию, утрате их человеческого капитала, но и влияет на количество браков, уровень рождаемости, разводов. Длительная безработица способствует развитию депрессивного состояния.

Базой человеческого капитала является инвестирование здравоохранения (инвестиции в капитал здоровья), так как оно продлевает трудоспособный период жизни человека, замедляет физический износ человеческого капитала. Социально-экономические перемены последних 10-15 лет обострили проблему охраны здоровья населения; снижение жизненного уровня, ухудшение баланса и режима питания, неудовлетворительное состояние базовой медицины, дороговизна лекарств негативно отразились на здоровье людей.

Инвестиции в капитал образования формируют более производительные трудовые ресурсы. Вместе с тем, человеческий капитал – это благо длительного пользования, но он может морально устаревать до своего физического износа. Важное значение в этой связи имеет не только формирование, но и развитие человеческого капитала.

За годы перестройки и реформирования экономики Россия частично утратила своё былое преимущество в сфере образования. Действующая система дополнительного профессионального образования не способна обеспечить переподготовку и повышение квалификации требуемого количества специалистов. Снизилось качество общего и профессионального образования, его доступность.

Проведение монетизации льгот (что привело к резкому сокращению социальных благ), незначительные инвестиции в социальную сферу, услуги которой предоставляются населению на бесплатной или льготной основе, отрицательно отражаются на воспроизводстве человеческого капитала.

В последние годы в результате действия приоритетных национальных проектов, принятых правительством мер (в том числе способствующих повышению рождаемости) наметилась положительная тенденция в естественном движении населения. На региональном уровне для создания условий развития человеческого капитала вырабатываются новые подходы к определению стратегических целей, приоритетов и важных задач социально-экономического развития и способов их осуществления, что нашло отражение в программе экономического и социального развития территорий на ряд лет, концепциях повышения качества жизни населения, улучшения демографической ситуации, экономической политики и т.д. Вместе с тем, наметившиеся положительные тенденции в естественном движении населения пока незначительны, а сам показатель его убыли остаётся ещё довольно высоким в целом по стране и особенно в отдельных её территориях.

В период реформирования российской экономики усилились, наряду с громадной дифференциацией денежных доходов населения, экономические и социальные различия в развитии территорий. Необходимо выравнивание условий, в том числе стартовых возможностей, для развития человеческого капитала молодёжи в субъектах РФ, особенно в её депрессивных регионах. Решение проблемы сохранения и приумножения человеческого капитала возможно, прежде всего, за счёт успешного экономического развития страны, всех её территорий. Актуальна проблема привлечения не только отечественных, но и иностранных инвестиций, разработка стимулов и регуляторов для бизнеса, мер по обеспечению участия государства, регионов, местных органов, олигархов в развитии экономики, переводе её на новое качество.

Белова Г.

к.э.н.,

ведущий научный сотрудник

Института Экономики РАН

Человеческий капитал как уровень развития страны

Интеграционные процессы, происходящие в последнее время в Европе, предъявляют повышенные требования для государств, вступающих в Европейское экономическое сообщество. Накопленный человеческий капитал государства является одним из факторов, определяющих уровень развития страны в процессе международной интеграции.

Человеческий капитал определяется как врожденный, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития конкретного индивида, группы

людей, общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя.

В структуре человеческого капитала выделяют следующие компоненты: индивидуальный, коллективный и общественный. Два первых рассматриваются на микроуровне как человеческие капиталы отдельно взятого человека и группы людей, объединенных по определенному признаку: коллектив фирмы, члены социально-культурной группы и т.д. Общественный компонент – это человеческий капитал на макроуровне, он представляет собой весь накопленный обществом человеческий капитал, который, в свою очередь, является частью национального богатства, стратегическим ресурсом и фактором экономического роста.

Для воспроизводства человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны индивида, так и со стороны общества (государственных учреждений, частных фирм, семьи и т.д.). Подчеркивая схожесть таких затрат с вложениями других видов капитала, экономисты относятся к ним как к инвестициям в человеческий капитал. Источниками таких инвестиций являются затраты работодателей, бюджетные расходы государства, индивидуальные расходы граждан.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:

1. образование, подготовка на производстве;
2. здравоохранение;
3. мотивация;
4. поиск информации и миграция;
5. фундаментальные научные разработки;
6. экология и здоровый образ жизни;
7. культура и досуг.

Накопление интеллектуального капитала подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям в свою пользу.

В развитых странах особое значение имеют профессиональная подготовка на производстве и курсы переподготовки.

Наряду со способностью к работе (здоровьем и квалификацией) структура человеческого капитала любого работника предполагает и наличие желания к работе. В связи с этим как компонент инвестиций в человеческий капитал необходимо рассматривать и затраты, связанные с мотивацией работника к повышению качества своего труда. Результаты зарубежных исследований свидетельствуют о возрастании важности внутренних стимулов (возможность самореализации, удовлетворенность делом, которым занимается работник, ощущение собственного успеха и т.д.).

Для оценки и сопоставления уровня социально-экономического положения различных стран используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Данный универсальный сопоставимый измеритель введен в международный политический и научный оборот Организацией Объединенных Наций в рамках подготовки мировых докладов о развитии человека, издающихся Программой развития ООН (ПРООН) с 1990 г. ИРЧП – это сводный показатель развития человеческого потенциала, который характеризует средний уровень достижений данной страны по 3-м важнейшим аспектам развития человеческого потенциала:

1. долгой и здоровой жизни, измеряемой показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;
2. знаниям, определяемым уровнем грамотности взрослого населения (с весовым коэффициентом две трети) и совокупным валовым контингентом учащихся начальных, средних и высших заведений (с весовым коэффициентом одна треть);

3. достойному уровню жизни, измеряемому показателем ВВП на душу населения (ППС в долл. США).

Повышение уровня образования как отдельного человека, так и населения в целом существенно влияет на качество человеческого капитала – основного фактора приумножения богатства общества – и обуславливает рост общественной производительности труда. Уровень образования характеризует накопленный образовательный, трудовой, научный, интеллектуальный и творческий потенциал, составляя фонд совокупных знаний и умений – духовное богатство обществ.

На современном этапе основным ресурсом развития и конкурентоспособности страны становится не сырье, труд, финансовые ресурсы или технический потенциал, а человеческий капитал.

Долматова С.

к.э.н., доц.,

старший научный сотрудник

Института экономики РАН

Проблемы формирования среднего класса в современной России сквозь призму человеческого капитала

(Подготовлено при поддержке РГНФ, грант № 07-02-00251а)

Движение к рынку в нашей стране было обусловлено, в том числе стремлением широкого слоя специалистов получать более высокие доходы, чем это было возможно в рамках советской модели экономики. Предполагалось, что рыночная экономика предоставит многообразие возможностей для реализации человеческого потенциала и, соответственно, более высокую оценку квалифицированного труда. Однако реформы 90-х годов привели к тотальному кризису, деградации ряда отраслей экономики, сворачиванию наукоемких производств и науки в целом - деиндустриализации и сырьевой ориентации экономики. В последствии в результате восстановительного роста 2000-х годов зависимость от экспорта сырья не только не была преодолена, но и приняла полномасштабный характер, чему благоприятствовала мировая конъюнктура на энергоносители в условиях сохранения монетаристской политики правительства.

В данной связи неизбежно сужение сферы адекватного применения человеческого капитала: не случайно постсоветскую Россию захлестнула волна «утечки умов», как внешней, так и внутренней. Причем, если внешняя «утечка умов» вызывает озабоченность у экспертов и в правительственных кругах, то внутренняя «утечка умов» не стала предметом должного внимания.

В том числе по причине этих гигантских потерь в человеческом капитале возрастает объективная необходимость в изменении вектора развития. В последние годы не случайно с самых высоких трибун звучат слова о необходимости диверсификации экономики, технологического прорыва, активизации научного потенциала, в целом - перехода на путь инновационного развития. При всей очевидности императива смены системы приоритетов в целом, далеко не очевидны подходы по отдельным позициям. Президент Д.А.Медведев среди главных ориентиров развития страны до 2020 года, при которых будут обеспечены равные возможности для самостоятельной реализации талантов и умений людей называет развитие экономики инновационного типа, радикальное повышение ее эффективности, а также формирование широкого среднего класса. Однако при этом под средним классом подразумевается преимущественно малый бизнес. Вместе с тем и экономические разработки, и реальный опыт развития экономики показывают, что большинство населения не может заниматься предпринимательством, и это экономически нецелесообразно. Широкий средний класс возможен в нашей стране при создании

благоприятных условий не для малого бизнеса, а для роста инвестиций в человеческий капитал и создании возможностей его адекватного применения.

Средний класс в странах Запада по разным оценкам составляет от одной трети до двух третьей всего населения, и там во многих случаях, если воспользоваться терминологией известного немецкого социолога У.Бека, имеет место «эффект лифта», когда общество при сохранении различных форм социального неравенства поднимается на «этаж» выше, что обеспечивает доступ к различным благам цивилизации от товаров массового спроса до возможности получить образование. Однако, в последние годы в западном обществе, в частности в США, наблюдается тенденция к размыванию среднего класса, к социальному расслоению, к увеличению материального разрыва между верхними и нижними социальными слоями. Одно из объяснений причин этого явления, связанного с процессами глобализации, заключается в том, что бизнес особенно с начала 90-х годов стал выходить на периферию мирового рыночного хозяйства, где для него упростился доступ к дешевой рабочей силе.

Если рассматривать критерии отнесения социальных групп к среднему классу - наличие среднего уровня дохода и накопленного богатства, статуса специалиста с высшим образованием и определенного уровня престижа, то в современной России можно выделить по аналогии с западными представлениями «старый» и «новый» средний класс. Но, если в странах Запада «старый» средний класс - это мелкая буржуазия, а «новый» - это специалисты с высоким уровнем квалификации и соответствующем уровне оплаты труда, то в России - с точностью до наоборот.

К российскому «старому» среднему классу можно отнести специалистов, получивших квалификацию в советский период, а к новому - бизнес-слой, сформировавшийся на волне рыночных преобразований. Однако, в соответствии с критерием уровня оплаты труда за некоторыми исключениями (например, в нефтегазовом секторе, в финансово-кредитной сфере или в области программного обеспечения компьютеров) в категорию «средний класс» российские специалисты не попадают. В то же время для продвижения к обществу знаний необходимо повышать престиж высококвалифицированного труда, что невозможно при сложившемся уровне заработной платы, несмотря на ее относительное повышение по сравнению с провалом 90-х годов. Только реальные инвестиции в развитие человека - принципиально иная политика государства способны содействовать формированию массового среднего класса.

Еремина Е.

к.э.н., доц.,

Московский экономико-лингвистический институт

Условия развития человеческого капитала в России

В реалиях сегодняшнего дня, когда не осталось иллюзий, связанных с полярными теориями об определяющей роли, как свободного рынка, так и всепроникающего государственного регулирования, функцией государства видится разработка эффективной экономической политики, а также формирование регулятивных экономических механизмов, обеспечивающих оптимальные условия деятельности, соответствующей поставленным целям.

Регулятивные механизмы должны сдерживать факторы, препятствующие оптимальному развитию экономической системы. Этими факторами могут быть как внешние по отношению к национальной экономике процессы (экономические, политические, экологические), так и внутренние, включая препятствующие нормативно-правовые условия, созданные государством. Такой подход подразумевает реагирование на

изменяющуюся ситуацию в экономике и обществе и своевременное реформирование архаичных государственных структур, тормозящих развитие.

Вектор экономических изменений во времени имеет мощную составляющую – естественную силу эволюции экономических и общественных отношений. Регулирующее государство должно чутко реагировать на эволюционные изменения в экономике и обществе и динамично изменяться само (структура, законы), освобождая дорогу развитию и поддерживая это развитие путем компенсирования тормозящих факторов – пережитков прошлого. И эта компенсация должна быть за счет преимуществ, полученных от активности на более высоком уровне.

Как пример – попытки стимулировать рождаемость денежными пособиями и социальной рекламой. Не определены факторы, влияющие на выбор женщины. Не приняты реальные меры по компенсированию этих факторов.

Если государство планирует на практике осуществить решение задач увеличения рождаемости и качественного экономического роста (что не возможно без использования интеллектуальных, информационных, социально-экономических возможностей личности), неизбежно придется компенсировать людям препятствия к интеграции в социум, возникающие в процессе воспитания детей.

Таких примеров нерешенных проблем множество. Каждая в отдельности и все вместе они откладывают на неопределенное время качественный переход экономики на естественно следующую ступень информации и знаний, где главный фактор развития общества – потенциал человека.

Финансирование программ, компенсирующих потребности выживания человека, с целью освобождения его для творческой профессиональной реализации в соответствии с новыми экономическими реалиями, легко найдутся, если будет понимание их обоснованности. Для этого необходима внятная экономическая политика, предполагающая долгосрочное видение.

Государство должно обеспечивать решение задач выживания за счет экономической прибыли от интеллектуальной деятельности людей. В нынешней же ситуации в России мы наблюдаем нерациональное использование интеллектуального и творческого потенциала людей, занятых решением задач индивидуального жизнеобеспечения. По аналогии с инвестированием в производство на спаде технологической волны, можно сказать, что человеческий капитал инвестируется в экономически неперспективную деятельность. В целом это тормозит экономическое развитие страны.

Наглядным примером структуры, системно ограничивающей экономическое развитие, является призывная армия. Принудительный призыв, кроме общей невротизации населения, расшатывает экономику страны. Массовое уклонение от службы, пополнение призывниками рядов студентов негосударственных вузов, по специальностям, не востребованным экономикой, работа, дающая право на отсрочку, но не позволяющая реализовать свои способности, нелегальная работа и отложенное образование при отсутствии воинского учета, развитие сферы услуг по организации отсрочки либо освобождения от службы, усугубление демографической проблемы, коррупция. В деятельность, обусловленную угрозой призыва, вовлечены на десять лет призывного возраста молодые люди, которые могли бы пополнить ряды малого бизнеса, выбрать место учебы или работы в соответствии со своими интересами, создавать семьи.

Стоит осмыслить выгоду от освобождения интеллектуальной и деловой активности мужчин призывного возраста для экономической деятельности в соответствии с их способностями. Государство, реально оценивающее потенциал человеческого капитала в развитии экономики, постарается направить эту движущую силу в полезном направлении. Увеличение государственных затрат на реформирование армии в этом случае будет скомпенсировано экономическими выгодами от оздоровления экономической системы и общества в целом.

Таким образом, на современном этапе развития мировой экономической и общественной системы, неотъемлемой составляющей которой является Россия, должна быть пересмотрена стратегия развития страны, с учетом роли в этом процессе человеческого капитала. При декларируемом понимании важности этой роли, тактика развития экономики должна варьироваться, создавая возможности развития и реализации человеческого потенциала на практике, в соответствии с назревшими потребностями общества.

Калинкина Н.

к.э.н., доцент

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского

Особенности формирования и реализации трудового потенциала человека в России

Современный этап и стратегия развития России в XXI веке характеризуются созданием национальной инновационной системы. В ряду важнейших задач, способствующих реализации данной стратегии, является формирование у населения инновационного мышления. Речь идет о придании новых характеристик трудовой деятельности человека, формировании новой системы ценностей, мотивирующих, регулирующих и легитимизирующих эту деятельность.

Проблематика, отражающая содержание и пути реализации трудового потенциала человека и общества в целом, широко обсуждалась в отечественной литературе и в научных дискуссиях с 70-80-х годов XX века. Массированное проникновение идей рыночного фундаментализма, перенос на российскую почву "духа капитализма" в 90-е годы обусловили повышенный интерес к теории человеческого капитала, к активному применению категории человеческого капитала в аппарате отечественной экономической науки.

Как показывает анализ литературы по данной проблематике, превалирует сугубо функциональный подход, направленный на изучение тех качеств рабочей силы (образование, здоровье и др.), которые бы позволяли получить от ее использования наибольшую экономическую выгоду.

В меньшей степени современными экономистами рассматриваются культурные основания трудовой деятельности. Вместе с тем, важно отметить, что в российской школе экономической мысли именно духовной составляющей экономической деятельности уделялось первостепенное значение. Так, И.И.Янжул отмечал: "ни одна из добродетелей, создающих наибольшие богатства в стране, не имеет такого крупного значения, как честность", А.И.Бутовский обращал внимание, что "производительность и сущность нравственного капитала совершенно сливаются с личностью человека", А.К.Шторх создал учение о двух разрядах ценностей: "внешних благ и благ внутренних".

Трудовой потенциал человека в современной России базируется на трудовой культуре, которую можно определить как систему ценностей, смыслов, символов, знаний, традиций, обеспечивающих мотивацию и регуляцию трудовой деятельности, определяющих форму ее осуществления, а вместе с тем и восприятия ее обществом.

Культурная ценность труда является противоречивой и неоднозначной. То, какая из сторон реализуется в конкретной культуре, зависит от экономических, социальных, идеологических и конкретно-исторических обстоятельств, например, от социального статуса трудящихся, от конкретных представлений об успехе и путях его достижения, от технологических и эстетических характеристик труда.

Ценности трудовой культуры неразрывно связаны с другими базовыми ценностями человеческой деятельности, такими как собственность, богатство, практицизм и рациональность, профессионализм и предприимчивость.

Трудовая культура России формировалась на протяжении всей ее многовековой истории и несет на себе отпечаток эволюции социально-экономических и политических структур, природно-географической среды и особенностей ее освоения и иных факторов. Особенностью российской трудовой культуры является ее экстремальный, нерегулярный характер. В сельском хозяйстве краткий период сверхинтенсивного труда во время страды сменялся долгим межсезоньем. По всей вероятности, отсюда берет начало мобилизационный характер российской трудовой культуры. Этот нерегулярный характер трудовой культуры вкуче с привычкой работать в одних случаях хорошо (на себя), а в других – плохо ("на барина") породил сочетание высочайшего мастерства и профессионализма в одних сферах с откровенной халтурой в других. Важно также отметить, что ценности практицизма и личной инициативы не были самодостаточными и доминирующими в России, как, например, в прошедшей Реформации западной культуре. Значительную роль здесь сыграло авторитарное государство, развитое коллективное начало и связанные с ним ценности уравнительности. Данные традиционные ценности и представления продолжают сохранять свою значимость среди достаточно широких слоев населения. Они создают устойчивые психокультурные параметры рабочей силы, затрудняющие процесс адаптации ее к современным видам инновационной деятельности.

Культурное, ценностное содержание труда является важнейшим фактором экономической жизни общества. Поддержание положительного отношения к труду, его высокого статуса на шкале ценностей во многом определяет успех социально-экономического развития.

Колмыкова Т.

к.э.н., доц.,

зам. декана экономического факультета,

Курский государственный технический университет

Человеческий потенциал в формировании инвестиционной политики государства

Экономический потенциал государства определяется уровнем накопленного национального богатства, достигнутым объемом и структурой производства и потребления, наличием и эффективностью использования имеющихся ресурсов, в том числе человеческого потенциала. Определяющая роль отводится наличию и темпам воплощения в жизнь экономической политики государства, нацеленной на формирование конкурентоспособного производства, эффективного воспроизводства, повышение благосостояния населения, обеспечение экономической безопасности.

Стратегия перевода российской экономики с инерционного энергосырьевого пути развития на инновационный заявлена в Концепции социально-экономического развития России до 2020 года. В документе определены приоритеты государственной политики: инвестиции в человеческий капитал, подъем образования, науки, здравоохранения, построение национальной инновационной системы, развитие новых конкурентоспособных секторов экономики в высокотехнологичных сферах. Для достижения задуманных горизонтов инновационного развития ставится задача повышения инновационной и инвестиционной активности.

Последнее десятилетие в России характеризуется положительной динамикой роста инвестиций в основной капитал. Так объем данного показателя в 2007 г. составил 6626,8 млрд. руб., что превышает аналогичный показатель за 2006 г. на 1896,8 млрд. руб. или в

1,4 раза. По сравнению с 2005 г. инвестиции в основной капитал в 2007 г. возросли двукратно (на 3015,7 млрд. руб.).

Статистические данные подтверждают и факт роста инвестиций в основной капитал в расчете на душу населения. Так, в 2007 г. данный показатель составил 46630 руб., что на 13434 руб. выше аналогичного показателя в 2006 г. (или на 40%).

Объемы инновационной продукции, выпускаемой отечественными предприятиями, увеличились в 2007 г. по сравнению с 2005 г. на 3552,8 млн. руб. и составили 1987,2 млн. руб.

Сам по себе рост инвестиций для любой экономики не является самоцелью. Инвестиции – инструмент развития экономической системы, создания конкурентоспособного производства, новых рабочих мест. В конечном итоге, обеспечение благосостояния людей – приоритетная задача любого государства, а инвестиции являются источником формирования экономического роста. Отмечая положительную динамику роста как инвестиций в экономику России, так и в расчете на душу населения отметим следующее. В России снижается численность населения. Оно составило в 2007 г. по сравнению с 2006 г. 200 тыс. человек. Следовательно, при растущих объемах инвестиций и снижающейся численности россиян показатель инвестиций на душу населения будет год от года увеличиваться опережающими темпами. Поэтому однозначно судить о росте благосостояния населения по положительной динамике этого показателя представляется неоправданным.

Помимо неоднозначности показателей, используемых в методике анализа инвестиций и их влиянии на человеческий потенциал, существует ряд проблем совершенствования человеческого потенциала в России, признанных ведущими учеными-экономистами.

Среди них:

- качество жизни,
- поляризация доходов населения,
- значительная дифференциация регионов по основным социальным и экономическим показателям,
- негативные сдвиги в структуре занятых и безработных,
- неудовлетворительная динамика потенциала по сравнению с развитыми странами,
- слабое использование человеческого потенциала,
- проблемы воспроизводства неимущественного богатства на качественно новом уровне в сложившейся системе отраслей науки, здравоохранения, культуры.

Подтвердим ряд перечисленных проблем примерами из социально-экономической статистики. Так, реальные денежные доходы населения в I полугодии 2008 г. по сравнению с I полугодием 2007 г. увеличились во многих субъектах Российской Федерации. Наибольший их прирост (более чем на 30%) отмечен в республиках Алтай и Ингушетия, Ивановской, Рязанской и Смоленской областях. При этом различие между максимальным (в Ненецком автономном округе) и минимальным (в Республике Калмыкия) размерами среднедушевых денежных доходов населения составило 7,1 раза.

Наряду с перечисленными вопросами наиболее актуальной представляется проблема эффективного управления интеллектуальным капиталом на уровне компании. Опыт развитых стран подтверждает, что интеллект сотрудников, их квалификация, компетентность составляют уникальный ресурс компании, от которой зависят преимущества фирмы в конкурентной борьбе. Вместе с интеллектуальной собственностью фирмы (нематериальными активами) все это образует интеллектуальный капитал фирмы.

Роль человеческого потенциала в формировании инвестиционной политики государства трудно переоценить. Стимулирование инвестиционной и инновационной активности так и останется на уровне попытки при условии, что государство не осознает, что главную ценность составляют не природные богатства, а люди, населяющие страну. Решение

накапливавшихся десятилетиями социальных проблем, мобильное реагирование на вызовы нового столетия – залог процветания экономики России.

Свирина Л.

к.э.н.,

старший научный сотрудник

Института экономики РАН

Формирование кадрового потенциала для развития инновационной экономики

Для осуществления инновационной стратегии развития экономики России необходимо, прежде всего, восстановление и развитие соответствующего ему кадрового квалификационно-профессионального и интеллектуально-технологического потенциала. В сущности, и раньше, и сегодня, в изменившихся экономических условиях, когда большинство предприятий не имеют возможность содержать социальную сферу в прежних объемах, предприятию свойственна социальная функция, связанная с воспроизводством трудового потенциала своих кадров и управлением эффективностью их труда через систему мотиваций. Безусловно, сегодняшнее предприятие как функционально, так и институционально сильно отличается от дореформенного, поменялся состав и функции институтов, участвующих в социальном процессе, способ предоставления социальных услуг, у наемных работников изменились приоритеты в отношении тех или иных потребностей, у работодателей – изменились приоритеты в отношении тех или иных категорий работников, происходит процесс перераспределения социальных функций между предприятиями, муниципальными и частными структурами – поставщиками аналогичных или принципиально новых социальных услуг.

Все это, в конечном счете, отражается в социальной политике предприятий, в постепенном отходе от позиций патернализма, в перестройке традиционных институциональных связей и выстраивании новых отношений в социальной сфере, в первую очередь, стимулирующих их инновационную деятельность. Отход от традиционных схем социального управления на предприятии породил множество неординарных решений в социальной политике предприятий.

Анализ социальной политики предприятий в дореформенном периоде показывает какую колоссальную нагрузку они несли по содержанию ведомственной инфраструктуры (жилого фонда, учреждений здравоохранения, образования, культуры, дошкольного воспитания и др.) Благодаря этому, социальная сфера предприятий играла важную роль в привлечении и удержании работников, служила своеобразным рычагом управления отраслевыми и, как следствие этого, территориальным перемещением рабочей силы.

Воспроизводству кадрового потенциала способствовала сложившаяся в то время достаточно эффективная система подготовки, переобучения и повышения квалификации работников. Предприятия имели развитую образовательную сеть, прежде всего, представленную профессионально-техническими училищами, высшими и средними специальными учебными учреждениями, обеспечивавших выпуск рабочих техников и инженеров необходимых специальностей. Однако, традиционные схемы социального управления на предприятиях за годы перестройки были разрушены, что привело к серьезной проблеме нехватки квалифицированной рабочей силы в масштабе всей страны.

Кадровый потенциал сегодня не соответствует также потребностям инновационной экономики в специалистах высшей квалификации для развития ее высоко-технологичных секторов. Реформирование экономики послужило толчком для развития инновационных процессов в социальной сфере предприятий, появлению неординарных решений в

социальной политике стимулирования инновационной деятельности, освоению новых методов и форм управления персоналом.

При исследовании социальных ресурсов развития инновационной деятельности российских предприятий очевидным становится факт выдвижения на передний край проблем, связанных с кадровой политикой (привлечение персонала, повышение квалификационного уровня, обучение кадров), материальным стимулированием труда (в частности, оплаты труда). Возникновение потребностей предприятий в квалифицированных кадрах происходит в связи с масштабными изменениями в содержании труда работников в период инноваций, в первую очередь – расширение функций всех категорий работников. Действительно, освоение новых, а особенно уникальных продуктов и технологий порождает необходимость в работниках других профессий, а также работников прежнего профиля, но более высокой квалификации. В дополнение к этим потребностям в ходе инновационного процесса выдвигаются новые требования к ценностным ориентациям, типу мышления и мотивации, обучаемости, а также исполнительской дисциплине участников инноваций.

На сегодняшний день на предприятиях, в которых задействован процесс инноваций, наблюдаются прогрессивные тенденции по отношению повышения квалификационного уровня персонала. Обучение и переобучение становится основным социальным механизмом улучшения качества персонала и занимает одно из ведущих мест в системе мер по внедрению инноваций.

Потребности в специалистах высокого класса диктуются подчас уникальностью и высокотехнологичностью внедряемых инноваций, сложностью освоения новых приборов в импортируемой технике. В решении столь важной проблемы обеспечения инновационных предприятий высококвалифицированными кадрами, обладающими знаниями новых технологий и способностью к творческому мышлению, возможно, на наш взгляд, сделать ставку на развитие отечественного корпоративного образования, подразумевающего всестороннее взаимодействие высшей школы и инновационных фирм.

Важным вкладом университетов России в инновационную деятельность может стать развитие на их базе системы корпоративного образования. Корпоративное образование в области инновационных технологий преследует две важнейшие цели: а) подготовка профессиональных кадров для всей цепочки создания и трансферта новых технологий; б) привлечение средств потенциальных работодателей и корпораций в систему высшего образования.

Профессиональное образование не может развиваться изолированно от тех структур, для которых оно готовит специалистов. Корпоративное образование – это механизм практической реализации обратной связи между промышленностью и образованием. Его суть в том, что предприятия сами должны принимать активное участие, в том числе, финансовое, в подготовке будущих кадров. Университет может дать фундаментальное академическое образование, но не всегда способен дать возможность приобрести практические навыки, чтобы выпускники могли сразу и полноценно включиться в работу того или иного предприятия. Преодолеть этот разрыв можно, развивая систему корпоративного образования как систему дополнительного образования за счет средств заказчика образовательных услуг, привлекая его производственную базу и специалистов. По сути, это возрождение на новом этапе и в новых условиях прекрасно зарекомендовавшей себя отечественной системы «физтех».

В стратегическом плане основой кадрового обеспечения инновационного прорыва является реальная интеграция вузов, академических и отраслевых институтов и инновационно активных предприятий, обеспечивающая подготовку высокопрофессиональных специалистов для всех отраслей экономики и научно-инновационной сферы на основе организации непрерывного цикла образования и переподготовки высокопрофессиональных кадров, способных осуществлять постоянную научно-технологическую модернизацию народного хозяйства.

Шишкова Г.

к.э.н., доцент

ведущий научный сотрудник Института Экономики РАН

Проблема человеческого потенциала – единство стратегии и тактики развития экономики России

Современный мир движется в направлении новой человекоцентричной парадигмы развития экономики. За последние годы Россия многое потеряла в сфере формирования и накопления человеческого потенциала и поэтому имеет здесь свои специфические проблемы. Благоприятная экономическая конъюнктура на мировом рынке энергоносителей в условиях доставшейся в наследство стране невосприимчивой к техническому прогрессу и полуразрушенной в 90-х гг. экономики определили вектор её стратегического развития. В этих условиях, с одной стороны, было бы неразумно упускать сложившуюся на мировом рынке выгодную для России ситуацию, несмотря на то, что она таит угрозу превращения страны в сырьевой придаток. С другой, забота о будущем страны, её национальной безопасности и престиже требует принятия стратегии развития в русле мировых тенденций, то есть поворота в сторону инновационной экономики, основанной на знаниях ее человеческого потенциала. Проблема заключается в том, достаточно ли возможностей и средств для того, чтобы "вытянуть" оба направления развития или остановиться на одном из них, сосредоточив там основные усилия. Опыт показывает, что благодаря продуманной экономической политике, обладание значительными природными ресурсами не мешает созданию и развитию конкурентоспособной промышленности.

В последние годы в России произошло принципиальное осознание необходимости изменения стратегии развития страны. На нынешнем этапе государство располагает определенными материально-денежными ресурсами для перехода к новой инновационной стратегии развития, а открытый характер экономик позволяет использовать самые передовые технологии. Но этого недостаточно. Требуется целая система мер научно-производственного, правового, социального, демографического, экологического и т.п. характера, то есть определенное изменение социально-экономической политики, направленной на реализацию такой стратегии. Среди этих мер к числу приоритетных относится формирование адекватного инновационному характеру развития экономики человеческого потенциала.

Между тем даже общее состояние народонаселения в России оставляет желать лучшего. Это относится в равной мере и к количественному и к качественному составу населения. Численность населения в РФ в 2007 г. составляло 142,2 млн. человек, прогноз на 2020 г. – не более 125 млн. Велика ежегодная естественная убыль (в отдельные 2000 гг. приближалась к 1 млн. человек.) В этом плане особенно уязвимо мужское население, средняя продолжительность жизни которого составляет порядка 58 лет. Младенческая смертность, которая была высока ещё в СССР, стала снижаться, но по сравнению с западными странами она выше в 3-5 раз. В результате процессов депопуляции формируется недостаток рабочей силы, исчезают населенные пункты, оголяются поселенческие места проживания, крупные территории, ещё более деформируется и прежде не оптимальная структура расселения. Уменьшается также численность городского населения, не преодолена неравномерность расположения по территории крупных городов (свыше 1 млн. человек), число которых к тому же не увеличивается. Всё это является проявлением кризисного дефицита человеческого ресурса – проблемы, которая затрагивает основополагающие источники самого существования нации.

На фоне сокращения общей численности населения рано или поздно неизбежен дефицит трудового потенциала, который может компенсироваться только ростом производительности труда, инновационным развитием экономики и соответственно качественным преобразованием национальных научных и образовательных сфер. Поэтому для России вопрос о качестве человеческого ресурса, о формировании общества знаний приобретает особую уникальную актуальность. Есть и другие - нужные и важные пути выхода из сложившейся конкретной ситуации - разумная миграционная стратегия, обоснованная демографическая политика, система мер по повышению здоровья граждан и т.д., но это скорее паллиативные методы решения проблемы. Между тем изменения, коснувшиеся этой сферы в реформируемые годы, в той или иной степени негативно затронули всю систему образования. Многие профессионалы стали невостребованными, страна потеряла много ценных кадров, но сам факт утечки мозгов показал высокую конкурентоспособность наших специалистов. В 80-90 гг., когда развитые страны интенсивно формировали экономику, основанную на знаниях, Россия стремительно теряла свои, завоеванные в советское время преимущества в области образования. В этой ситуации проблема повышения качества образования и механизма сопряжения подготовки кадров с конкретными потребностями народного хозяйства становится не только первоочередной тактической задачей, но и первичным стратегическим условием выживания страны как полноценного участника глобальной экономики и мирового сообщества.

Гамбурцев А.

д.физ.-мат.н.,

зав. лабораторией Института физики Земли РАН

Улучшение здоровья человека и биосферы для сохранения и расцвета человеческого капитала (взгляд не экономиста)

Если понимать под человеческим капиталом запас знаний и способностей, накопленных работником, то можно утверждать, что условия накопления человеческого капитала зависят от множества факторов. Их можно разделить на две больших группы – внешние и личностные факторы. Ниже перечислены некоторые из них (условно).

1. Внешние. Они способствуют или препятствуют накоплению человеческого капитала.

ПРИРОДНЫЕ: климат, географическое расположение и площадь территории, ландшафты, природные ресурсы, риск, связанный с природными катастрофами.

ТЕХНОГЕННЫЕ: развитие промышленности, наукоемкость технологий, урбанизация, загрязнения воды, воздуха, почв, степень развития техногенных полей.

СОЦИАЛЬНЫЕ: демографические показатели, экономика страны и региона, стабильность жизни, степень образования, науки и культуры, развитие промышленности, сельского хозяйства, транспорта, ВПК, национальное богатство, возможности развития личности, развитость здравоохранения, степень национальной однородности, толерантность общества, здоровье, охрана материнства и детства, занятость молодежи, отношение к детям и старикам, степень преступности, локальные войны, развитие террора.

Эти факторы так или иначе связаны между собой и взаимозависимы.

2. Личностные факторы – природные и приобретенные

Они на наш взгляд, являются составными частями человеческого капитала.

ПРИРОДНЫЕ: пол, здоровье, наследственность, возраст, талант, темперамент, склонности.

ПРИБРЕТЕННЫЕ: здоровье, воспитание, качество и продолжительность жизни, образование, активность, опыт, склонность к творчеству, качества педагога и руководителя, отзывчивость, нравственность, религия.

Для того чтобы улучшить условия накопления человеческого капитала, нужно понять его нынешнее состояние и основные тенденции.

Это можно сделать двумя путями.

1) Сравнение тенденций гуманитарных показателей страны с такими же показателями в западных странах.

2) Анализ динамики гуманитарных показателей в стране.

Для того чтобы сравнивать и сопоставлять, нужно иметь данные. Некоторыми данными мы располагаем. Рассмотрим некоторые фактические данные, показывающие зависимость здоровья и качества жизни от внешних факторов. Для этого воспользуемся некоторыми материалами, в том числе теми, которые публикуются в Атласе временных вариаций (1994, 1998, 2002).

1) Природные и социальные воздействия (вариации солнечной активности и социальный стресс) и реакция на них со стороны показателей здоровья детей. Исследованы временные ряды посещений детьми врачей-специалистов Детского республиканского консультативно-диагностического центра. Выделены три группы графиков количества посещений с разными тенденциями: нисходящая, восходящая и U-образная. Нисходящие графики могут быть обусловлены изменениями солнечной и/или геомагнитной активности, восходящая - ростом социального стресса, корытообразная последовательным превалированием сначала первого из этих факторов, затем - второго. Эти факторы, влияли на все группы больных детей, но разные их контингенты воспринимали эти воздействия по-разному.

2) Воздействия - климатические московские условия, в частности, сезонные изменения температуры воздуха, освещенности, атмосферного давления и реакция на них со стороны разных контингентов больных. Обработан большой материал по вызовам Московской городской скорой помощи и неотложной помощи ЦКБ РАН. Один из полученных результатов: для большого ряда заболеваний, в том числе, сердечно-сосудистых, имеют место сильные годовые вариации. Для городской скорой помощи количество вызовов зимой в 2-3 раза больше, чем летом, в то время как для неотложной помощи ЦКБ РАН количество зимних вызовов превышает количество летних в 5-7 раз.

3) Человеческие действия - уменьшение стока воды рек Сыр-Дарья и Аму-Дарья (эти воды забирали для орошения полей) в Аральское море. Это привело к сильному уменьшению уровня воды в Аральском море. В отдельные годы сток уменьшался до нуля.

4) Социальное воздействие - (перестройка) на демографические показатели. Она привела к тому, что до сих пор не восстановилось прежнее соотношение рождаемости и смертности населения. До сих пор смертность выше рождаемости.

5) Социальное (телевидение) и техногенное (пожар на Останкинской башне в сентябре 2000 г.) воздействия на динамику преступности в Москве привело к тому, что в сентябре 2000 г. преступность в Москве не выросла по сравнению с августом, как это было в прошлые годы. Одно из объяснений: в значительной мере сократилось телевизионное вещание в связи с пожаром на останкинской башне. Прежняя динамика восстановилась только после восстановления вещания в полном объеме. Подобным фактом наглядно характеризуется роль современного телевидения в формировании преступной мотивации.

Мы видим, что на человека действует множество факторов. Представляется необходимым широкое и длительное проведение системного экологического мониторинга - мониторинга показателей, характеризующих три окружающей среды и мониторинга медицинских показателей - как для групп людей, так и при необходимости для отдельных лиц. Это важно для прогнозирования отрицательных ситуаций и явлений, для принятия профилактических, лечебных и организационных мер

Суркова С.

к.э.н.,

старший научный сотрудник

Курганского филиала Института экономики УрО РАН

Биодемографические аспекты устойчивого развития человеческого капитала

Текст тезисов: Современная модель устойчивого развития обусловлена выдвиганием человека в центр многосторонних трансформаций системы «природа-общество-человек» как их главная цель, движущая сила и первостепенное условие. Еще известный французский мыслитель, выдающийся естествоиспытатель, один из создателей теории ноосферы П. Тейяр де Шарден характеризовал человека как особый феномен природы. Идея о приоритетности развития человека сформулирована на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года».

Понятие «человеческий капитал» (ЧК) уже довольно прочно вошло не только в научный лексикон, но и практически во все сферы жизнедеятельности человека. Общеизвестным в современной науке является подход, согласно которому человеческий капитал существует в двух видах – индивидуальном и общественном, а структурно разделяется на биологическую, интеллектуальную и культурную составляющие. Выделение данных составляющих является логично обоснованным. Так, если проанализировать функционирование процессов, характерных для человеческого организма, то можно констатировать, что в нем действуют три независимые и непрерывно взаимодействующие между собой силы: биофизическая (тело), эмоционально-психическая (душа) и разумно-мыслительная (дух).

Биологическую компоненту человеческого капитала следует рассматривать как ценностный уровень развития биофизических основ в виде естественно-физиологических характеристик человека как представителя биологического вида, проявляющихся в естественных способностях человека, уровне индивидуального и общественного здоровья. Биологическая составляющая человеческого капитала (биофизическое тело) выступает изначально его первоосновой, которая определяет уровень развития всего ЧК, а также совокупные потенциальные возможности других его компонент – интеллектуальной (духа) и культурной (души). Состояние биологической компоненты человеческого капитала зависит преимущественно от эффективности работы системы здравоохранения и социального обеспечения, которые являются первыми эшелонами нового общественного типа – общества и экономики знаний – наряду с образованием и культурой, так как формируют креативный потенциал человека.

Серьезность кризисных явлений в постреформенной России в области экономики и социальной сферы уже привело к состоянию, которое называют депопуляцией – устойчивым процессом вымирания населения. Это находит свое отражение в неблагоприятных социально-экономических, медико-демографических и экологических показателях, прежде всего – в показателях заболеваемости, смертности и продолжительности жизни. Современная демографическая ситуация в нашей стране, характеризующаяся отрицательным естественным приростом населения и низкой продолжительностью жизни, приводит к потерям человеческого капитала. В течение последних 15 лет в России смертность в расчете на 1000 человек в 2 раза больше, чем в развитых странах, в 1,5 раза больше, чем в среднем в мире, и по наиболее пессимистическим прогнозам, опубликованным в «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», население России сократится к 2015 году на 4,4% и составит 136 млн. человек, к 2025 году – 125 млн. человек, при этом ухудшение здоровья является одним из ведущих факторов процесса депопуляции.

Физическая дееспособность человека, продолжительность жизни, характер процессов социально-демографической безопасности, качество жизни человека в целом, а также производственные, социальные и иные общественные процессы, которые и составляют основу биодемографического воспроизводства ЧК, определяются тремя видами здоровья – физическим, психическим и социальным, выделяемых как основные биодемографические компоненты человеческого капитала, которые в свою очередь состоят из наследственной и благоприобретенной частей, а также общественного и индивидуального здоровья.

Основная задача общества и экономики знаний заключается в том, что необходимо перейти к научной парадигме созидания здоровья и активного долголетия людей. Предлагается реализация нового подхода к сохранению и укреплению физического, психического и духовного здоровья нации, суть которого заключается в переходе от не оправдавшей себя «концепции постоянного совершенствования медицинской помощи населению» к «концепции воспроизводства (сохранения и укрепления) здоровья населения и развития человеческого капитала», когда здоровье и болезнь рассматриваются как взаимопротивоположные состояния организма. Таким образом, в условиях экономики знаний в целях устойчивого развития биодемографических аспектов человеческого капитала приоритет должен быть отдан сохранению и укреплению здоровья здоровых посредством формирования мотивационно-ценностного отношения к здоровому образу жизни, воспитанию самосохранительного поведения у каждого человека и всего общества в целом.

Июдина Е.

к.э.н.,

Институт экономики РАН

Человеческий фактор и экологически приемлемое развитие

Текст тезисов: Вследствие слабой информированности, недостаточного воспитания и образования в области экологии значительная часть населения планеты не представляет себе всего спектра и серьёзности экологических проблем. Население стран недостаточно информируется о деятельности и принимаемых документах ООН, других международных организаций, направленных на сохранение и оздоровление ОС. Мало кто знает о принятых международным сообществом общих принципах хозяйствования на Земле. В глобальном и одновременно разделённом мире совместные усилия к ослаблению влияния человека на ОС является важным фактором солидарности, изменения психологического климата проживания на Земле.

На современном этапе человечество только начинает разворачиваться лицом к своему будущему, предстоит преодолеть деструктивный тип природопользования, асистемный подход к развитию технологий, раздуваемый рекламой нерациональный потребительский спрос, безоглядную реализацию достижений человеческого разума. Технократизм в решении хозяйственных вопросов, недостаточное знание и учёт биосферных закономерностей, ведомственность, недостаточная нравственность влекут, по существу, стихийное развитие Цивилизации, противостояние человека ОС.

Решение проблемы экологической приемлемости развития обусловило необходимость комплексных исследований связей между существующими разделами знаний, становление междисциплинарных исследований. В процессе познания взаимоотношения «человек-природа» происходит взаимопроникновение гуманитарных и естественных наук. Фундаментальные области естествознания подвергаются «гуманизации» и «социализации», возрастает роль естественных наук в формировании представлений о мироздании. Общество возвращается к античному ощущению единства природы и

человека, имея в своем распоряжении значительно больший арсенал знаний, но, к сожалению, и катастрофически пострадавшую природу в результате многовекового забвения этого судьбоносного единства.

Для реализации устойчивого /экологически приемлемого/ развития необходима природосообразная система воспитания и образования. Знания и добродетель должны быть неразделимы. Поведение человека складывается не только из осознанных актов, но и из множества почти автоматических действий, ставших второй натурой под влиянием воспитания, полученных в детстве жизненных установок. С детства необходимо воспитывать бережное отношение к природе, экономное пользование всем, что входит в обиход. В дальнейшем автоматически сработает матрица памяти экологически грамотного поведения. По сравнению со странами Запада, где на дошкольное воспитание и обучение тратится от 25 до 55% государственных расходов на образование в РФ не хватает дошкольных учреждений, не разработана система экологически правильного воспитания детей дошкольного возраста. В общеобразовательных школах работа по экологическому воспитанию зиждется на энтузиазме отдельных преподавателей. Не разработана обязательная для всех школ научно-обоснованная система воспитания нового человека, гармонизированного с природой. Более успешно в общеобразовательных школах осуществляется получение знаний в области экологии. Экологический аспект учитывается в преподавании различных дисциплин, а в 10/11/ классе введена специальная дисциплина «Экология». Московский учебник по экологии /авторы Е.А.Криксунов и В.В.Пасечник/ даёт полное системное представление об экологической науке как взаимоотношении организмов с ОС. К сожалению, обеспечение кадрового потенциала высокого уровня в учебнике нет раздела по социальной экологии, не раскрыто взаимоотношение «общество-природа» Очевидно академическая наука должна помочь восполнить этот пробел, важно дать грамотное объяснение происходящих в глобальном мире социально-экономических и политических процессов, связанных с ориентацией на экологически приемлемое развитие. В ВУЗах осуществляется инкорпорирование экологических аспектов в традиционные дисциплины, определяется круг новых дисциплин. Процесс учета экологического фактора в высшем образовании находится в стадии становления, он связан с переподготовкой кадров на курсах повышения квалификации; нельзя надеяться на то, что преподаватель сам высветит экологический потенциал дисциплин.

Современный этап развития требует высокого уровня компетентности специалистов, научных исследователей, руководящих работников. Обеспечение кадрового потенциала высокого уровня в значительной степени определяется учетом экологического фактора трудовой деятельности. Важнейший аспект этого фактора- соответствие трудовой деятельности предрасположенности человека к профессии, его физиологическим и психологическим особенностям, выявляемых на основе новых знаний в области физиологии, психологии. Выбор профессии с учетом предрасположенности к ней – существенный фактор повышения эффективности развития, роста национального дохода за счет достижения высокого уровня профессионализма трудовой деятельности. Недостаточный учёт этого фактора негативно сказывается на развитии, т.к. часть населения, неудачно выбрав профессию, работает не по профилю полученного образования со всеми вытекающими из этого последствиями, часть сферы высшего образования функционирует впустую.

Природа физиологической, психологической специфики человеческого организма ещё не до конца понятна, Однако уже многое познано в области организации таких процессов как логика, воображение творчество. Эти новые знания возможно использовать для помощи школьникам в выборе будущей профессии. Достижения науки в познании человеческого организма – надежная основа для соблюдения экологичности трудовой деятельности в смысле её адекватности возможностям человека и одновременно фактор повышения уровня компетентности кадров, крайне необходимой для принятия безошибочных решений в выборе экологически приемлемых направлений развития.

Доброхлеб В.

д.э.н.,

ведущий научный сотрудник ИСЭПН РАН

Демографическое старение и экономическая модернизация

К 2050 году численность населения планеты по среднему варианту прогноза увеличится до 9 млрд. человек. При этом коренным образом изменится соотношение молодых и старых возрастных групп в населении, богатых и бедных, горожан и сельских жителей. Это требует углубленного анализа демографических и социально-экономических процессов, как в мире в целом, так и в отдельных регионах и странах. По мнению исследователей, половина прироста населения планеты будет приходиться всего на девять стран. В порядке убывания ожидаемого вклада в прирост населения мира: Индия, Пакистан, Нигерия, Демократическая Республика Конго, Бангладеш, Уганда, США, Эфиопия и Китай. Единственное богатое государство в списке – США, где примерно треть прироста населения происходит за счет высокого уровня иммиграции. Численность населения пятидесяти стран, в основном экономически развитых, напротив, к 2050 г. уменьшится. Ожидается, что население Германии сократится с 83 до 79 млн. человек, Италии – с 58 до 51 млн., Японии – со 128 до 112 млн., России – со 143 до 112 млн.. Впоследствии численность населения России будет немного меньше, чем Японии. Замедление темпов прироста населения во всем мире приведет к тому, что XX в. являлся, вероятно, последним веком в истории человечества, на протяжении которого численность более молодых людей была больше, чем численность людей старшего возраста. Процент детей в возрасте до четырех лет включительно был максимальным в 1955 г. и составлял 14,5%, но к 2005 г. постепенно уменьшился до 9,5%, в то время как процент людей старше 60 лет возрос с 8,1% в 1960 г. до 10,5% в 2005 г. На рубеже тысячелетий каждая из этих групп составляла около 10% человечества. В дальнейшем пожилых людей всегда будет больше. Тот факт, что процент молодых и пожилых людей поменялся местами, отражает повышение выживаемости и снижение рождаемости. Средняя продолжительность жизни увеличилась с примерно 30 лет в начале XX в. до более чем 65 лет в начале XXI в. Однако более сильное влияние оказывает снижение рождаемости, из-за которого численность молодых людей увеличивается медленнее.

Старение населения происходит не везде одинаково. В 2050 г. в экономически развитых регионах каждый третий житель будет старше 60 лет, а в отсталых – лишь каждый пятый. Зато в одиннадцати беднейших странах – Афганистане, Анголе, Бурунди, Чаде, Демократической Республике Конго, Экваториальной Гвинее, Гвинее-Бисау, Либерии, Мали, Нигере и Уганде – половина населения будет младше 23 лет. Если современные тенденции сохранятся до 2050 г., прирост населения будет почти полностью происходить в городских районах. Вероятно, до середины 21 века население бедных стран будет каждую неделю увеличиваться на миллион горожан. При наличии множества долгосрочных демографических прогнозов, экономические модели для их составления пока недостаточно проработаны. Такие прогнозы уязвимы для непредсказуемых институциональных, технологических и политэкономических изменений. Однако согласно большинству моделей мир станет богаче. По самым оптимистичным оценкам, соотношение дохода на душу населения в индустриальных странах к доходу на душу населения в развивающихся может снизиться с 16 в 1990 г. до 6,6–2,8 в 2050 г. Впрочем, авторы целого ряда моделей предрекают миру беспросветную бедность. В значительной степени это связано с адаптацией социально-экономической политики, основанной на динамике демографических изменений.

В 2007 году по уровню демографического старения среди 192 стран мира РФ занимала 44 место (17,2% населения в возрасте 60+, первое место в рейтинге у Японии – 27,9% , а в конце списка - Арабские Эмираты – 1,7% жителей в возрасте 60 лет и старше). В условиях депопуляции и демографического старения населения все большее значение приобретают качественные характеристики населения: здоровье, образовательно-квалификационный потенциал, уровень социальной сплоченности. Однако процесс старения населения не однозначен. Ресурсный потенциал старшего поколения - это качественные характеристики индивида значимые для него лично и дающие возможность эффективно взаимодействовать с другими людьми, участвовать в социально-экономической жизни общества. Для расширения социальных трансакций существенным элементом является оценка ресурсного потенциала старшего поколения. В проведенных автором исследованиях показано, что в нашей стране определенная доля старших возрастных когорт сохраняет ресурсный потенциал, в том числе здоровье, высокий уровень образования, значительный интеллект, потребность продолжать трудовую деятельность, участвовать в общественных делах. Это группа невелика, что связано в первую очередь с плохим состоянием здоровья, как на индивидуальном, так и на популяционном уровнях. Главный индикатор, характеризующий здоровье населения – это ожидаемая продолжительность предстоящей жизни, который в России крайне низок. По данным ООН по сравнению с другими странами Европы у нас самая низкая продолжительность жизни. Свое здоровье как «очень плохое» оценивают 22,7% мужчин и 55% женщин в возрасте 60 лет и старше. В ходе проведенных в 2002-2003 гг. опросов пожилых людей в возрасте 60-64 лет, 64,% мужчин и 60,3% женщин ответили, что имеют заболевания, существенно ограничивающие их жизнедеятельность и работоспособность. Иными словами две трети пожилых россиян к 60 годам утрачивает значительную часть ресурсного потенциала. Вместе с тем, появился слой «третьего возраста». По нашим оценкам среди не занятых в общественном производстве более 20% мужчин и 19% женщин в возрасте 60 лет и старше сохраняют ресурсный потенциал, среди занятых в экономике таких вдвое больше.

В этом году исполняется 100 лет с момента присуждения Нобелевской премии Илье Ильичу Мечникову. Одной из самых публичных тем его научных исследований была тема старения человека, которую он разрабатывал не только с общебиологической, но и с философской точки зрения. Он полагал, что преждевременная старость — это болезнь, которую можно и нужно лечить, а жить продолжить до 120 лет и выше благодаря «правильной и рациональной» жизни. Его работа «Этюды оптимизма» показывает направление возможных действий, которые особенно ценны в настоящий период. Здесь он заявляет о ценности человеческой жизни, о необходимости максимально продлить ее активный период, о возможности с помощью науки изменить саму природу человека. В период подготовки к первому изданию этой книги Мечников впервые ввел в одной из своих статей термин «геронтология», который был принят мировым научным сообществом. Ученый считал, что «эликсир молодости», могущий радикально увеличить продолжительность жизни человека, найти невозможно, поскольку смена поколений вписана в процесс эволюции. Каждый биологический вид имеет свой предел роста и жизни, за который не может перейти, и эти границы зависят от внутренних причин. Однако продолжительность жизни внутри вида может колебаться в довольно широких пределах — это, по мнению Мечникова, и есть поле для научной работы. Биологический анализ дисгармоний человека И.Мечников увенчивает собственной теорией их преодоления, которую он назвал ортобиозом. В это понятие ученый вкладывал широкую программу рационализации индивидуальной жизни человека: нормальный труд, здоровый отдых, личная гигиена и режим питания с преобладанием овощей, фруктов, кисломолочных В соответствии с учением об ортобиозе ученый видел идеал человека в нормальном развитии и достижении им долгой и деятельной старости, а в конечном итоге — в развитии чувства насыщения жизнью и естественном желании смерти. Далеко не все современники Мечникова разделяли этот оптимистический пафос. Так, в 1905 году

известный американский врач В.Ослер заявил, что стариков следует уничтожать при помощи хлороформа в возрасте 60 лет, так как в эти годы, по его мнению, снижаются умственные и другие способности человека, человек становится в тягость самому себе и помехой прогрессу общества. В книге «Этюды оптимизма» Илья Ильич дал отпор антигуманному отношению к старости.

К сожалению, в настоящее время с демографическим старением в первую очередь связывают с нагрузкой на пенсионную систему, ростом числа иждивенцев. Не принимаются конкретные шаги по широкому внедрению самосохранительного поведения, переходу к системе непрерывного образования. Уменьшение численности молодежных когорт напрямую связывается со свертыванием сети вузов в нашей стране, а не с расширением возможностей непрерывного образования в любом возрасте. Пожилое население заведомо не рассматривается как участник процессов социально-экономической модернизации России. Такой подход значительно сокращает поле возможностей для перехода нашей страны на интенсивный инновационный путь развития.

Кубишин Е.

к.э.н., доцент,

старший научный сотрудник Института экономики РАН

Трудовая миграция в Россию как фактор формирования человеческого капитала

Начало рыночных реформ и демократизация общества обусловили изменение и интенсификацию миграционных процессов в России. Особенно резко усилилась внешняя миграция, превратившая страну из практически закрытого государства в советские годы в один из трех крупнейших центров притяжения мигрантов. Основная масса прибывающих в Россию – это трудовые мигранты, среди которых преобладают граждане стран СНГ. Масштабы притока оказались таковы, что примерно на треть компенсировали естественную убыль населения страны в результате депопуляции.

Однако на рубеже тысячелетий в структуре и характеристиках иммигрантов, как показывают исследования, произошли серьезные изменения, способные негативно сказаться на качестве человеческого потенциала страны и вызывающие в связи с этим серьезную озабоченность широкой общественности.

Во-первых, как показали последние исследования МОМ, трудовая иммиграция в Россию после 2000 г. заметно интенсифицировалась, «помолодела» и в ее структуре стало больше женщин. Последнее обстоятельство связано с активным расширением сферы услуг. Во-вторых, среди гастарбайтеров все больше представителей беднейших слоев населения, не только не имевших работы на родине, но и вообще не сводивших концы с концами. В-третьих, в составе трудовых мигрантов устойчиво растет доля представителей бывших среднеазиатских республик, причем это теперь все чаще выходцы из малых городов и сел, с низким уровнем образования, без всякой профессиональной подготовки и плохо знающие русский язык. Адаптация таких контингентов в новой среде протекает крайне трудно, в результате растет их отчужденность и взаимное неприятие с социальным окружением вплоть до открытых конфликтов на этнической почве в местах скопления иммигрантов.

Вслед за развитыми странами Европы и Северной Америки во многих регионах России (и, прежде всего, в Москве) стали формироваться своеобразные «анклавы» занятости мигрантов – сегменты рынка труда, заполняемые почти исключительно гастарбайтерами, на которых практически отсутствует конкуренция с местной рабочей силой. Это рабочие места с преобладанием неквалифицированного ручного труда в тяжелых и вредных

условиях (строительство, торговля, коммунальное хозяйство, сезонные сельхозработы, домашние услуги).

Наконец, вызывает озабоченность сохраняющаяся высокая степень вовлеченности трудовых мигрантов в теневые отношения. Несмотря на осуществленную в 2006-2007 гг. либерализацию процедуры регистрации и получения разрешения на работу для приезжих из «безвизовых» стран, до 80% гастарбайтеров все еще находятся на территории России и осуществляют трудовую деятельность нелегально. В целом, согласно имеющимся оценкам, через теневую инфраструктуру трудовой миграции проходит более 90% потока, тогда как на долю официальных служб (как государственных, так и негосударственных) приходится лишь незначительная его часть.

Учитывать негативные стороны притока мигрантов и необходимость борьбы с его теневым характером и криминальными проявлениями, вряд ли возможно, однако, оспаривать и ее позитивное воздействие на человеческий потенциал России. Обеспечивая определенный уровень жизни себе и близким посредством своей активности и предприимчивости, мигранты помогают выжить и миллионам бедных россиян. Такие нелегальные мигранты имеют спрос на российском рынке именно потому, что они обслуживают потребности достаточно многочисленного небогатого населения страны. Кроме того, относительно дешевые для работодателя, они позволяют выжить в условиях конкуренции части российского мелкого и среднего бизнеса, производящей недорогие товары и услуги для широких масс населения и вынужденной экономить на рабочей силе. Ожидаемое сокращение численности трудоспособного населения страны (в среднем примерно на 1 млн. человек, начиная с 2009 г.), ориентирует миграционную политику России на ближайшую перспективу на привлечение мигрантов. Однако остается открытым вопрос о масштабах такого привлечения, о разработке соответствующих мер и их практическом осуществлении, равно как и о возможных альтернативах «миграционному» пути покрытия ожидаемого трудодефицита посредством ускоренного роста производительности труда, улучшения использования имеющихся в стране трудовых ресурсов, снижения смертности в трудоспособных возрастах и др. Вместе с тем, необходимо иметь в виду, что миграционные процессы (как и демографические процессы вообще) с трудом поддаются регулированию, а любое ужесточение применяемых с этой целью мер неизбежно обернется ростом нелегальной миграции. Кроме того, рост благосостояния и высокие темпы экономического роста ряда сопредельных государств (например, Казахстана, Азербайджана, Украины) могут уже в недалеком будущем сделать эти страны миграционными «конкурентами» России, «оттянув» на себя часть потока гастарбайтеров. И характер миграционного режима в принимающей стране может стать в этой связи одним из решающих факторов.

Лылова О.

к.э.н.,

доцент РГГУ

Теория человеческого капитала и социально-демографическое состояние населения России

Теория человеческого капитала возникла несколько столетий назад в рамках учения классической политэкономии. Так, например, первоначальные элементы концепции человеческого капитала предложил Вильям Петти в 1676 г., сравнив потерю оружия и других орудий войны с потерей человеческой жизни. Адам Смит в 1776 г. в своем известном трактате "Исследование о природе и причинах богатства народов" отмечал, что благосостояние народа определяется, главным образом, числом рабочих и качеством их навыков. Примерно веком позже Альфред Маршалл отметил долгосрочную природу

инвестирования в человеческий капитал и активную, определяющую роль в этом процессе самого человека.

В конце 50-х годов XX века произошло повторное обращение к идее человеческого капитала, так как смена технологических укладов (переход на наукоемкие и трудосберегающие технологии) требовала накопление невещественных элементов богатства (научных достижений, роста уровня образования населения и т.д.). В условиях научно - технической революции идеи модернизации производства и экономического роста приобрели первостепенное значение для всего хода общественного воспроизводства, а растущий человеческий капитал стал один из главных факторов экономического развития.

Эта теория развивается в рамках неоклассического направления западной политэкономии и используется в исследовании таких сфер, как образование, здравоохранение, семья и другие сферы внерыночной деятельности. Один из выдающихся современных экономистов, профессор экономики и социологии Чикагского университета Гэри С. Беккер получил в 1992 г. Нобелевскую премию за «распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение» (1).

«Человеческий капитал» - как определяют его большинство западных экономистов - состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг».(2)

«Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека». (3)

Важнейшими формами вложений в человека западные экономисты считают образование, подготовку на производстве, медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Востребованность и актуальность этой теории подтверждает и то, что в межстрановых сопоставлениях статистической комиссии ООН используется т.н. ИЧР (индекс человеческого развития), который формируется из показателей продолжительности жизни, образования и уровня жизни населения.

Концепции теории человеческого капитала актуальны для дальнейшего развития нашей страны. Между тем, последние 10-15 лет ознаменовались негативными тенденциями в социально-экономическом и демографическом состоянии населения России. С начала 90-хх. годов в большинстве субъектов РФ наблюдается отрицательный прирост населения, сокращение продолжительности жизни, рост заболеваемости (особенно в активных трудоспособных возрастах), массовый отток населения с территорий Восточной Сибири и Дальнего Востока. Дальнейшее развитие нашей страны и выход на позиции устойчивого экономического роста возможны только с увеличением вложений в человеческий потенциал, повышением качества образования молодежи, выходящей на рынок труда. Исправление сложившейся ситуации требует массивных государственных и частных капиталовложений, разработки и реализации долгосрочных программ развития здравоохранения, системы базового и дополнительного образования, ипотечного кредитования и рынка жилья, а также, государственных программ занятости, направленных на формирование сбалансированного рынка рабочей силы и т.п. Безусловно, такие программы требуют значительных капиталовложений, а эффективная отдача возможна только в отдаленной перспективе, но только при этих условиях, наша страна сможет сохранить интеллектуальный и культурный потенциал населения, производить высокотехнологичную, конкурентоспособную продукцию, востребованную как на внутреннем, так и на внешнем рынке, занять достойную позицию в современном международном рынке труда и в мировом экономическом пространстве.

Источники:

1. Капелюшников Р.И.. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению// США: экономика, политика, идеология. - 1993. - № 11. - С. 17.
2. Цит. по: Капелюшников Р. указ. соч., с.16.
3. Там же.

Сутырина Т.

студентка

МГУ им. М. В. Ломоносова

Институты и культура как ключевые факторы формирования человеческого капитала

В последние годы в научной среде и в обществе в целом наблюдается повышенный интерес к вопросу так называемой национальной идеи, формирования системы ценностей, отвечающей потребностям нового российского общества. Возросла потребность в различных исследованиях его настроений, социальных, культурных, психологических характеристик. При этом на первый план выходит изучение не только количественных показателей благосостояния, но и показателей качества жизни людей с точки зрения их удовлетворенности ею, оценки ими собственного благополучия. Очевидно, такой интерес не случаен и в очередной раз доказывает усиление внимания к теме человеческого капитала. В настоящее время роль человека настолько велика, что уже не остается никаких сомнений в важности его всестороннего развития для эффективного функционирования экономики.

Существует точка зрения, согласно которой различия в уровне развития стран определяются различиями в их институтах и культуре. Поэтому любая экономическая политика должна строиться с учетом этих факторов и на их основе. Основная функция культуры – ценностная, то есть задача культуры – сформировать определенные ценностные ориентиры и установки, на основе которых человек строит модель своего поведения (в частности, экономического). В настоящее время популярно мнение об «идейном вакууме» в России, обесценении либо полной утрате основополагающих социальных и нравственных ценностей: справедливости, честности. При этом важно помнить, что к заполнению образовавшейся «пустоты» необходимо подходить очень осторожно, тщательно отбирая институты и идеи.

В этой связи хочется привести в пример внедрение в российскую образовательную практику Болонской системы, в отношении которой существует множество противоположных точек зрения. Нельзя не согласиться с тем, что это неоднозначное нововведение напрямую влияет на формирование человеческого капитала и его качество. Введение общих стандартов, с одной стороны, упрощает процесс интеграции, столь необходимый для научного сообщества, делает возможной мобильность интеллектуальных ресурсов. Вместе с тем подобная унификация образования может привести к существенному обеднению его содержания. Являясь частью процесса глобализации, Болонская система перенимает многие недостатки последней. Речь идет о потере российской системы образования своего своеобразия, которое и создавало на протяжении столетий (и особенно в XX веке) конкурентное преимущество стране. Кроме того, неизбежно и усиление иностранного идеологического влияния на интеллектуальный капитал, которое не всегда является благоприятным.

В истории многих стран можно найти массу примеров неудачных попыток трансплантации того или иного института. В большинстве случаев это объясняется тем, что спрос на новый институт был отрицательным, а трансформация - принудительной.

Таким образом, для того, чтобы реформы принесли плоды, необходимы демократические процедуры и власть народа.

Власть общества обычно характеризуется степенью развития гражданского общества. Этот показатель с трудом поддается измерению. Наиболее популярным способом является подсчет доли граждан, состоящих в различных общественных организациях. В России она составляет 8-10%, в то время как в Нидерландах – 50, в США – 60, в Индии – 16, в Японии – 72%.

Как было отмечено выше, то, насколько хорошо «приживется» новый институт в обществе, зависит от отрицательного или положительного спроса на него. Поэтому имеет смысл обратиться к такому фактору, как уровень доверия. По результатам исследования Trust Barometer компании Edelman, средний показатель доверия российских респондентов к национальным, государственным, общественным, коммерческим организациям, СМИ и религиозным учреждениям составляет 32 % (для сравнения: в ЕС - 41%, Северной Америке - 48%, Латинской Америке - 57%).

Здесь же замечу, что при низком доверии к публичным институтам большинство россиян, тем не менее, возлагает ответственность на государство во всех сферах, кроме вопросов профессионального роста и различных аспектов прав работников (по данным опроса Института комплексных социальных исследований РАН). Это обусловлено историческими условиями (особенностями экономической системы СССР, например) и российским менталитетом. По представлениям многих граждан, в особенности старшего поколения, государство обязано обеспечить достойный уровень жизни, зарплаты и т.д., при этом участию каждого человека в общественном производстве уделяется мало внимания. Это ведет к формированию безответственной и пассивной жизненной позиции, которая в свою очередь препятствует экономическому развитию.

Таким образом, для России характерно слабое гражданское общество, отсутствие стимулов к самоуправлению, самоорганизации и самодеятельности. Следует отметить и такое явление, как социальный цинизм. Суть его заключается в следующем: люди уверены в том, что окружены враждебными, эгоистичными и властными индивидами, группами и институтами, притесняющими и подавляющими их. Повсеместное распространение социального цинизма, наряду с падением нравственности, стало особенно характерным для сегодняшней России. Интересное исследование системы ценностей, основанное на разработках С. Шварца, представлено также в статье Е. Ясина. Он приходит к выводу, что культурные предпосылки модернизации ухудшились, т.к., во-первых, система ценностей в России консервативна, традиционна, склонна к порядку и иерархии, хотя и достаточно близка к европейской. Во-вторых, в 2000-2005 годах наблюдается замена развития творческих способностей гедонизмом, стремлением к удовольствиям и наслаждениям, снижению активности и энергии. Кроме того, произошло усиление давления государства, подавление источников инициативы.

Между тем социальные, экономические и культурные нормы тесно связаны между собой. Высокая культура экономических агентов, по замечанию Д. Петросяна, способствует созданию прозрачного бизнеса; соблюдению законодательства; распространению цивилизованного бизнеса, дорожащего своей репутацией, а значит – более долговечного и стабильного. Рост личного доверия и сотрудничества способствует созданию общенациональной сети институтов гражданского общества, а также формирует новый тип гражданской культуры. Это в свою очередь влечет за собой повышение гибкости, изобретательности, что является необходимым условием развития в современном стремительно меняющемся мире.

В нашей стране вслед за Западом все большую популярность приобретают теории так называемого «креативного класса», которые ряд исследователей считают ключевым новым качеством развитых экономик. Личностное развитие (духовное, интеллектуальное, прежде всего – творческое), высокая степень самореализации становятся определяющими для развития экономики. Но для того, чтобы создать качественный человеческий капитал,

способный стать движущей силой прогресса, нужна соответствующая институциональная и культурная база.

Подводя итог, можно сказать, что состояние институтов и культуры в России оставляет желать лучшего. Это является одним из важнейших факторов, препятствующим скорейшему переходу российского общества к инновационной экономике. Необходимо предпринять меры, которые способствовали бы улучшению общественного климата и раскрытию потенциала каждого человека. Важно понимать, что как всякий ресурс, человеческий капитал должен использоваться наиболее эффективным способом, но в отличие от любого другого ресурса возможности его безграничны, надо лишь суметь этим воспользоваться.

Литература

1. Бобков В. К формированию социальной доктрины в России. // Экономист. №7. 2008. С.14-24.
2. Лебедева Н., Татарко А. Ценности культуры и развитие общества. М.: Изд. дом ГУ – ВШЭ, 2007.
3. Петросян Д. Психологические методы модернизации институциональной системы экономики России. // Общество и экономика. №7. 2007. С.80-99.
4. Полтерович В.М. Трансплантация экономических институтов. // Экономическая наука современной России. № 3.2001. (<http://ie.boom.ru/> - сайт институциональной экономики)
5. Попов В. Шокотерапия против градуализма: 15 лет спустя. // Вопросы экономики. №5. 2007. С.81-99.
6. Ясин Е. Модернизация и общество. // Вопросы экономики. №5. 2007. С. 4 - 29.
7. Интернет-сайт газеты "Коммерсантъ" <http://www.kommersant.ru>

Казанников А.

к.э.н.,

Институт экономики РАН

Воспроизводство сельского населения как основа развития сельского хозяйства

1. Деградация сельского населения и опустынивание сельских территорий – один из наиболее чувствительных последствий реформирования социально-экономической системы России. Появившиеся в середине 90-х г.г. XX в. собственники земельных паев, в большинстве своем не были готовы ни к частному ведению сельскохозяйственного производства, ни к рыночным отношениям. Поэтому большая часть бывших сельских работников, была вынуждена искать альтернативные источники доходов, в том числе за счет интенсивного развития личного подсобного хозяйства с использованием экстенсивных технологий.

Удельный вес занятых в сельском хозяйстве к общей численности занятых в экономике и индексы объема продукции сельского хозяйства (1990=100), в процентах⁸

⁸ Расчет проведен на основании данных официального интернет-сайта Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru>

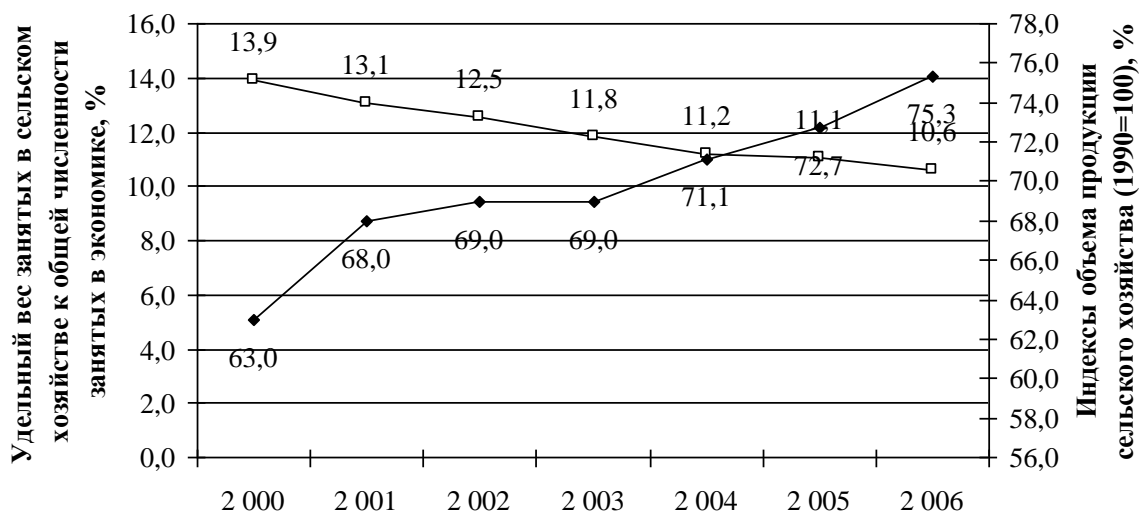


Рис. 1.

2. Общая численность занятых в экономике за 2000-2006 гг. увеличилась на 4% и составила 67 174 тыс. чел. В то же время в сельском хозяйстве соответствующий показатель сократился на 21% до 7 141 тыс. чел. При этом его удельный вес в общей численности сократился с 13,9% до 10,6%. Однако индексы объема продукции сельского хозяйства (1990=100) увеличились с 63% до 75,3% за анализируемый период (см. рис. 1)⁹.

3. Сокращение численности занятых в сельском хозяйстве носит двойственный характер. С одной стороны, в странах с развитой рыночной экономикой удельный вес занятых в сельском хозяйстве не превышает 3-4% от общей численности занятых в экономике. Следовательно, тенденция к снижению количества занятых в аграрном производстве отвечает международной практике. С другой стороны, ухудшается качественная структура сотрудников сельскохозяйственных предприятий, где преобладают лица с начальным профессиональным (17,3%), средним общим (36,1%) и основным общим образованием (20,2%). Лиц, с полным высшим образованием всего 7,9% от общей численности занятых в сельском хозяйстве, что в три раза ниже, чем в целом в экономике (см. рис. 2). Столь низкий уровень образования специалистов обусловлен низким уровнем заработной платы сельскохозяйственных работников, слабым развитием инфраструктуры в сельской местности, что стимулирует отток высококвалифицированных кадров из села и нежелание молодых специалистов работать в сельском хозяйстве. Это, прежде всего, относится к лицам, получившим высшее сельскохозяйственное образование. В совокупности это приводит к «опустыниваю» сельских территорий. Необходимость остановить данный процесс имеет глубокую социально-экономическую направленность.

Распределение численности занятых по уровню образования в сельском хозяйстве и всего в экономике в 2006 г.¹⁰

⁹ Сокращение численности занятых в сельском хозяйстве в абсолютном и относительном выражении не привело к сокращению темпов роста аграрного производства, что косвенно свидетельствует о росте производительности сельскохозяйственного труда. Фактически она увеличилась на 21% за анализируемый период, отставая в 7,8 раза от аналогичного показателя США (См.: М. Козырев. Дело техники // Форбс. – Сентябрь, 2008 г. – С. 78).

¹⁰ См.: Российский статистический ежегодник. 2007: Стат. сб./Росстат. – М., 2007. - С. 151.

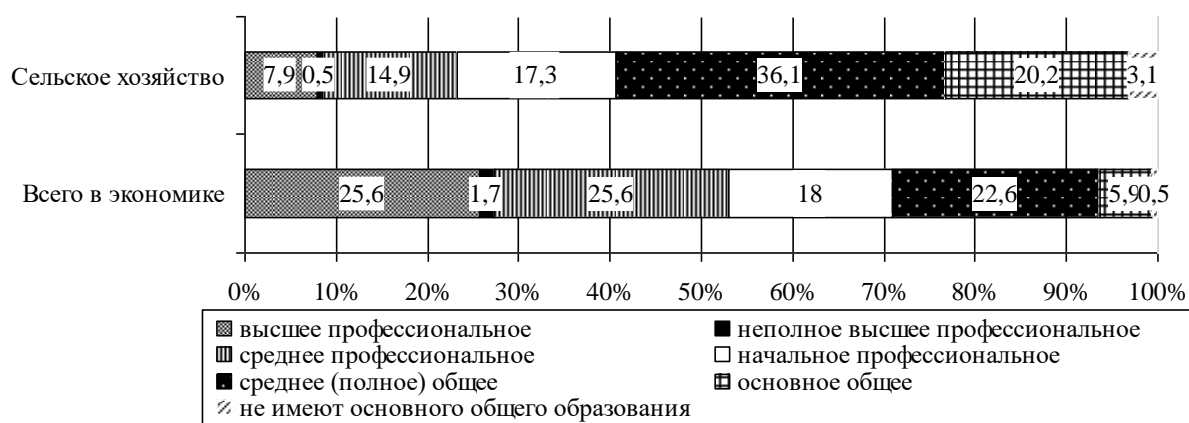


Рис. 2

4. По-прежнему в сельской местности наблюдается сравнительно высокий уровень безработицы. По состоянию на июль 2008 г. доля застойной безработицы в сельской местности составляет около 50%, тогда как в городе – 30,6%¹¹. Большинство из «безработных» на селе занимаются ведением личного подсобного хозяйства, излишки продукции реализуют на рынок. Одновременно они выезжают на заработки в региональные и общероссийские центры, где занимаются трудом, не требующим какой-либо квалификации. Это является во многом негативным следствием сезонного характера сельскохозяйственного производства, которое подталкивает людей искать альтернативные источники доходов в осенне-весенний период.

5. В сложившихся условиях, по-нашему мнению, требуется принятие адекватного пакета системных решений органами государственной власти в области поддержки сельского населения и сельских поселений. Данные меры должны базироваться на принципах равнозначности и важности развития всех территориальных образований современной России и иметь исключительно социально-экономическую направленность, обеспечивая устойчивое развитие сельских территорий. В рамках этого, хотелось бы выделить три основных направления:

- развитие социальной и иной инфраструктуры и повышение качества инженерного обустройства сельских поселений, включающее строительство дорог, школ, образовательных и спортивно-оздоровительных учреждений, мест отдыха, газификацию и водоснабжение сельских домов;

- развитие дополнительных и альтернативных сельскохозяйственному производству видов экономической деятельности, направленных на круглогодичную занятость сельского населения. Особо следует подчеркнуть целесообразность развития перерабатывающих отраслей АПК, производство и переработку строительных материалов, сфер торговли и услуг;

- расширение доступа сельских жителей к различным источникам банковского и небанковского финансирования, путем разработки специальных программ ипотечного кредитования под залог земельных участков, под залог строящегося дома, развитие факторинга и других форм коммерческого финансирования.

Эти и другие меры, наряду с системной аграрной политикой, способны будут остановить процесс «вымирания» сельских жителей и ускорить воспроизводство экономически активного сельского населения, столь необходимого для развития сельского хозяйства.

¹¹ См.: <http://www.rbcdaily.ru/2008/09/05/focus/376622>

Бурганов Р.

д.э.н., проф.

Казанский институт РГТЭУ

Проблемы концентрации семейного капитала

Как известно, развитие любой социально-экономической системы предопределяется многими факторами - географическим расположением страны, природно-климатическими условиями, инновационным состоянием, эффективным использованием финансово-кредитных институтов, зрелостью производственных отношений, обеспеченностью минерально-сырьевыми ресурсами.

Однако во всех системах общественного развития важнейшим фактором является состояние семейной собственности и капитала, включающих материальные ресурсы, уровень интеллектуального и эмоционального развития. Финансовое состояние семьи служит барометром состояния общества, показывает степень его продвижения по пути предоставления своим гражданам реальных возможностей для социально-культурного развития. Семья в основном решает многообразные проблемы развития человеческого капитала. Любая страна получает выигрыш при наличии эффективной государственной семейной политики, учитывающая концентрацию семейного капитала.

Процесс концентрации семейного капитала в любом обществе является чрезвычайно сложным. Следует заметить, что семейная собственность и семейный капитал не одно и то же. Семейный капитал - это ценность семьи, приносящая доход для воспроизводства семьи и семейных отношений. Причем эта ценность приобретает различные формы (материальная, духовно-нравственная и т.д.). К семейной собственности в основном относятся имущество повседневного использования.

Концентрация семейного капитала, предопределяемая трансформацией экономики и переходом к рыночной системе, повлияла на изменение роли семьи в обществе. В России накопленные домашние имущества все время возрастают (табл. 1).

Таблица 1

Накопленные домашние имущества

Год Накопленные домашние имущества

1980 268 млрд. рублей

1990 449 млрд. рублей

1996 270222 млрд. рублей

2001 2200106 млн. рублей

2005 6323560 млн. рублей

2006 7641582 млн. рублей

2007 9232366 млн. рублей

Прим. Домашние имущества (телевизоры, холодильник и другие товары длительного пользования) не включено в национальное богатство

Источник: Российский статистический ежегодник: 2007. Стат. сб. Росстат. М.: 2007. С.333.

Как видно из таблицы с 2005 по 2007 годы ежегодный темп роста объема накопленного домашнего имущества составил примерно 20 %.

В структуре концентрации капитала выделяются доходы от собственности. Доход от собственности – проценты по депозитам и ценным бумагам, дивиденды по акциям, рента, вмененный доход держателей страховых полисов (табл. 2.)

Таблица 2.

Структура располагаемого дохода домашних хозяйств (в %)

Год Сальдо доходов от собственности Оплата труда

2000 6,0 83,4
2002 4,6 80,7
2003 7,6 81,2
2004 7,6 81,4
2005 9,2 78,8

Примечание. Сальдо доходов от собственности - разница между полученными и выплаченными доходами от собственности.

Источник: Российский статистический ежегодник: 2007. Стат. сб. Росстат. М.: 2007. С. 179.

Капитал аккумулируется и распределяется по семейным каналам. Главной духовной силой, скрепляющей семью, является чувство родства. Родство далеко не всегда ограничивается лишь пределами семьи, но истоки его находятся в семье. Концентрация семейного капитала, экономическая взаимопомощь и поддержка членов семейной группы осуществляется главным образом в локальных границах, в рамках семейного домашнего хозяйства.

Концентрированные семейные бизнес-группы в мире имеют давние исторические традиции. Первоначально финансовые группы носили семейно-династический характер: Морганы, Рокфеллеры. Дюпоны, Ротшильды и т.д. В настоящее время 85% всего бизнеса США — семейные фирмы. В состав 50 крупнейших семейных фирм мира входят такие известные компании как

- Samsung Group (Семья Ли), Южная Корея;
- LG Group (Семья Ко), Южная Корея;
- BMW (Семья Кундт), Германия;
- Motorola (Семья Гэлвин), США;
- Mars (Семья Марс), США.

В настоящее время еще предстоит переосмысление новых реалий, связанных с концентрацией семейного капитала. В условиях усиления накопления семейного капитала для обеспечения стабильного развития российского общества требуется комплексная перестройка все системы социально-экономических и правовых отношений вне и внутри хозяйствующих субъектов с учетом возможностей расширения семейной собственности, что особенно остро ставит проблему анализа соотношений концентрации различных прав собственности.

В России процесс концентрации семейного капитала прошел ряд этапов. 1985-1989 гг. — это начальный этап формализации семейного капитала. Передача ряд государственных средств производства (здания, сооружения, машины, оборудования и т.д.) в собственность кооператива способствовала началу изменений концентрации семейного капитала.

В 1990-х годах после 70 летнего перерыва начинается ускоренная концентрация и формализация семейного капитала.

Вместе с тем семья остается высшей ценностью, и, чтобы укрепить ее позиции, правительствами многих стран принимаются специальные меры по усилению концентрации семейного капитала. Они включают в себя различного рода пособия и финансовые льготы, отпуска для родителей в связи с уходом за маленькими или больными детьми, приспособление режимов рабочего дня к нуждам семей. Однако это недостаточно. Необходимо принимать более конкретные финансово-экономические меры, влияющие на рост концентрации семейного капитала.

Концентрация семейного капитала испытывает на себе влияние экономических, правовых, идеологических, нравственных, религиозных отношений. В частности отношения к концентрации семейного капитала в конфессиях различны. При этом на первое место может стать не накопление материальных ценностей (не отрицая их), а сам человек с его

всеми достоинствами: здоровьем, навыками, опытом, способностями, развитостью ума и духа.

В концентрации семейного капитала есть опасная тенденция, которую обозначил еще Дж. Сисмонди: «Благодаря концентрации имущества в руках небольшого числа собственников внутренний рынок сокращается», т.е. происходит неэффективное использование наличных ресурсов. Это связано с тем, что собственник в целях максимизации прибыли без дополнительных рисков вкладывает свои ресурсы в инвестиционные проекты с низкой или средней отдачей, а мог бы вложить в отрасли с более высокой нормой прибыли.

Таким образом, усиление роли семейного капитала и семейно-культурных ценностей в развитии российской социально-экономической системы требует новых научных исследований и конкретных мер со стороны государственных служб и общественных организаций.

Волосникова Е.

к.э.н., доц.,

декан,

Сургутский государственный педагогический университет

Взаимоотношения государства и семьи как основа формирования человеческого капитала

Изучения взаимосвязи двух понятий «семьи» и «государства» начинается с анализа категории «социальное государство». Это необходимо сделать так как теория социального государства создает основу взаимоотношений в системе общество-семья-личность.

Антонов А.И., исследуя тему «семья и время» отмечает, что главное – выяснение отношений двух социальных институтов – государства и семьи .

В научный оборот понятие «социальное государство» в 1850 г. ввел знаменитый немецкий правовед и экономист Лоренц фон Штейн . Он считал, что сама идея государства заключается в восстановлении равенства и свободы, в поднятии низших и обездоленных классов до уровня богатых и сильных.

Со второй половины XX столетия исследование теории социального государства ведется в рамках трех ведущих направлений политико-правовой мысли . Обобщение основных точек зрения позволяет сделать вывод о том, что социальное государство возникает на основе целенаправленной политики властных органов. Такое государство начинает осуществлять активную и адресную социальную политику в интересах всех категорий граждан на основе открытости и демократизма власти, гражданского мира и социального партнерства, согласия и солидаризма .

Взаимоотношения семьи и государства носят противоречивый характер по ряду причин. С одной стороны семье хочется, чтобы государство осуществляло социальную поддержку семьи, с другой хочет сохранить право на частную жизнь и не вмешательство, но эффективно осуществлять социальные меры не возможно, не зная проблем семьи, ее сильных и слабых сторон. У государства и семьи спектр интересов значительно отличается. При этом вопрос формирования и развития качественного человеческого капитала как для семьи так и для государства стоит достаточно остро.

Основное противоречие между семьей и государством заключается в отношении рождения и воспитания детей. Для государства дети – будущая рабочая сила, человеческий капитал, которого должно быть не больше и не меньше чем требуется, а нагрузку по формированию этого капитала несут на себе родители. Родителям наоборот, максимально хочется разделить груз по возвращению детей с государством. При этом вопрос использования человеческого капитала семьей интересует с позиции не целесообразности для нужд государства (например, в настоящее время Россия нуждается

в рабочих, но спрос в вузах на управленческие специальности), а с позиции престижности и максимального заработка для семьи.

Таким образом, в условиях демографического кризиса задача государственной безопасности обеспечить расширенное воспроизводство человеческого капитала, а задача семьи сохранить собственный уровень социально-экономической устойчивости, чему не способствует значительное число детей.

Вместе с тем, ряд экономических концепций, посвященных процессам воспроизводства человеческого капитала, заслуживает самого пристального внимания, поскольку проливают свет на поставленную проблему. Это, прежде всего, «новая экономическая теория домохозяйства» Г. Беккера и развиваемая Т.Шульцем, П.Шульцем и Р.Уиллисом «концепция вмененных издержек».

В то же время, концепция вмененных издержек уточняет, что издержки на воспроизводство человеческого капитала носят не столько финансовый, сколько непосредственно временной характер. «Вмененные издержки» - это необходимость тратить не столько финансы, сколько живое время и живые усилия. Необходимость принимать огромное количество решений и предпринимать множество действий, непосредственно связанных с рождением, содержанием, воспитанием и образованием ребенка. Размер затрат времени и финансов на возвращение человеческого капитала зависит от уровня и качества жизни обеспечиваемым государством и его социально-экономической политикой.

Исследование распределения времени семьи на выполнение социально-экономических функций показало, что непосредственно времени на воспитание, образование, сохранение здоровья детей со стороны членов семьи тратится не более 15% от всего времени проведенного дома.

Личное время и личные усилия – вот тот крайне ограниченный ресурс, который стал фундаментом малодетной репродуктивной модели семьи. Государство, с позиции заказчика, такая ситуация не устраивает и дело здесь не только в отсутствии возможностей для социально-экономического расширенного воспроизводства, но и в низком уровне ответственности семьи за качество того человеческого капитала, который уже есть. Таким образом требуются значительные усилия со стороны общества для достижения условий эффективного формирования и развития человеческого капитала в семье.

Сидорина Н.

аспирант

ВАВТ

Развитие творческих способностей трудящихся в системе российского образования

Творческий подход к решению проблем в любой области профессиональной деятельности является одним из самых существенных качеств конкурентоспособного специалиста, способного разрешить любой спорный вопрос как в традиционном пространстве, так и необычными средствами. Именно такие качества выгодно отличают российские кадры на мировом рынке труда и определяют неизменно высокий спрос на них.

Природа российского феномена кроется в системе отечественного образования, направленного на развитие многоплановых способностей личности посредством комплекса предметов «Искусство», в который входят такие предметы, как музыка, изобразительное искусство и, самый перспективный для достижения желаемого результата – мировая художественная культура.

Исследование возможностей развития творческой личности в рамках школьного образования сохраняет свою актуальность на протяжении всего периода существования

человечества, так как с развитием способностей отдельных учащихся в одном образовательном цикле и последующая ассимиляция творческих кадров в обществе вновь повышает уровень требований к образованию, что стимулирует специалистов в области педагогики наряду с развитием теоретической базы заниматься разработкой практических способов осуществления постоянно усложняющихся профессиональных задач, так как помимо усложнения существующих задач появляются новые, а их решение, в свою очередь, требует качественно нового подхода и проявления подлинно творческого профессионализма, который наиболее удачно может быть исследован и имплементирован на уроках мировой художественной культуры в рамках среднего общего образования.

Учитывая мировой опыт, в России необходимо предпринимать действия по развитию и сохранению творческого потенциала трудовых кадров. Следует уделять внимание не только организации труда, но и подготовке специалистов как можно раньше: система начального, среднего и высшего образования должна содействовать наиболее полному развитию творческой личности, способной неординарно решать широкий спектр профессиональных и прочих проблем.

Проблему формирования творчески активной личности рассматривают в современной педагогической науке, в её решении заинтересованы методисты, учителя-практики. Педагоги Московского института открытого образования активно занимаются разработкой инновационных технологий обучения, специфических для предметов художественно-эстетического цикла, направленных на развитие правого полушария. В современном информационном обществе такие предметы необходимы для гармонизации распределения учебного времени и снижения перегрузки, неизбежной при изучении предметов, насыщенных логической информацией. В системе традиционного образования целью являлось усвоение определенного массива знаний, но сейчас, в условиях расширения информационного поля и безграничных возможностей информационных технологий в образовании важно не столько усвоение знаний, сколько возможности управления ими.

В условиях минимизации учебного времени, отводимого на образовательную область «Искусство» возникает необходимость освоения учителями эстетического цикла современных педагогических, технологий, направленных на активизацию познавательной и творчески-продуктивной деятельности учащихся. Речь идет о технологиях, рожденных непосредственно материалом самого искусства и связанных с формированием аналитического мышления учащихся в процессе «прочтения» художественного образа: образно-ролевая импровизация, ассоциативно-образное моделирование, декодирование образа в разных видах искусства, проектные методики, формирование медиакультуры и т. п. Технологии, специфичные именно для предметов художественно-эстетического цикла, отличаются доступностью для всех школьников, позволяют включить в активную познавательную деятельность учащихся, испытывающих трудности на других предметах, и являются, безусловно, здоровьесберегающими, развивающими и позволяющими создать наиболее благоприятные условия для социализации личности.

Образование рассматривается как способ становления человека, как среда, в которой происходит его формирование. Поскольку в пространстве образования происходит становление человека как «деятельного существа», значимость приобретают любые процессы, способствующие этому: как процессы обучения по традиционной схеме, так и любые процессы, имеющие образовательную ценность для человека - игровые, творческие, коммуникативные, интерактивные и т. д. Итак, в условиях протекающих изменений в образовании главным становится не только наличие у выпускника школы определенной суммы знаний, умений и навыков, но и личностные «приращения» - приобретение и развитие в процессе образования определенных личностных качеств. А также предусматривается активизация практикоориентированных и деятельностных целей и задач современного российского образования. В сфере этих изменений одним из оснований обновления образования является компетентностный подход; закрепленный в

новых образовательных стандартах как отражение жизненно- и практикоориентированного содержания образования. Основным результатом образовательного учреждения должна стать не только система знаний, умений и навыков сама по себе, но и набор ключевых компетентностей в интеллектуальной, гражданско-правовой, коммуникативной, информационной и прочих сферах. В основе компетентностного подхода лежит культура самоопределения (способность и готовность определять себя, самореализовываться и саморазвиваться).

Образовательная область «Искусство», выделенная в системе общего образования и наполняемая тремя предметными дисциплинами: «Музыкальное искусство», «Изобразительное искусство и художественный труд» и «Мировая художественная культура», прежде всего способствует формированию социокультурной компетентности наряду с другими базовыми компетентностями. Основными задачами образовательной области «Искусство» являются развитие способности к эмоционально-ценностному восприятию и пониманию произведений искусства, формирование оценочной деятельности и личной морально-ценностной шкалы, приобретение навыков художественной деятельности, развитие образного и творческого мышления, воспитание эстетического вкуса, развитие эстетического мироощущения, приобщение учащихся к наследию отечественной и мировой художественной культуры.

Среди задач Федеральной программы развития образования выделены, в частности:

структурная перестройка системы образования, направленная на совершенствование содержания образования, его организационных форм, методов и технологий;

укрепление взаимосвязей образования, науки, культуры;

восстановление и развитие системы научного и технического творчества обучающихся,

- что позволяет говорить о том, что на современном этапе развития российского образования особое внимание следует уделять новым формам, методам и технологиям образования, развивающим творческие способности учащихся.

Министерство образования Российской Федерации также стоит на позиции активного развития образования. Согласно его приказу «О концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», Модернизация образования - это политическая и общенациональная задача, она не должна и не может осуществляться как ведомственный проект. Интересы общества и государства в области образования не всегда совпадают с отраслевыми интересами самой системы образования, а потому определение направлений модернизации и развития образования не может замыкаться в рамках образовательного сообщества и образовательного ведомства.

Модернизация образовательной школы как базового звена образования должна предполагать ориентацию образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей. Общеобразовательная школа должна формировать целостную систему универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевые компетенции, определяющие современное качество содержания образования. Опираясь на богатейший опыт российской и советской школы, следует сохранить лучшие традиции отечественного естественно-математического, гуманитарного и художественного образования.

Модернизация образования предусматривает и изменение методики преподавания, предполагающей умение учителя и всего педагогического коллектива образовательного учреждения организовывать особую творческую и художественно-эстетическую среду, ориентированную на высокую интерактивность, усиление самостоятельности школьников. Творческое использование учителем технологий открытого образования, таких как развитие критического мышления через чтение и письмо, технологии дебатов, тьютерство, технологии творческих мастерских, а также проектной технологии и приемов и методов художественного образования: театральной педагогики, применение социоигровой методики в процессе преподавания, образовательной области «Искусство»

позволит наиболее эффективно освоить учащимися дидактические единицы, утвержденные новым стандартом образования, вступившим в силу в 2006 году. Инновационные программы необходимо также вводить в высших учебных заведениях, кроме того, важно сохранить предметы эстетического цикла (например, культурологию) если не для всех специальностей, то хотя бы для гуманитарных

Дунаева Н.

к.э.н.,

*старший научный сотрудник Института
экономики РАН*

Снижение образовательного потенциала молодежи

(Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 06-02-00129а))

Высокий уровень международной конкуренции диктует новые условия, в которых выигрывают те страны, в которых новые знания, товары и услуги наиболее быстро адаптируются к изменяющимся потребностям человека. Растущий спрос на высококвалифицированный труд, развитие технологических процессов предполагает постоянный режим переобучения работников различным профессиональным навыкам и приводит к необходимости увеличения инвестиций в образование и квалификационный уровень молодежи, которая представляет собой будущий потенциал любой страны.

В настоящее время система российского образования находится в кризисном состоянии. В целях ее реанимации был разработан национальный проект «Образование», проект Государственной программы «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 годы». Кризис поразил все уровни образовательной системы, начиная от школьного образования, которое является базой всего дальнейшего обучения человека. Материально-техническое оснащение школ является, в основном, отсталым. В целом по России отмечается низкий профессиональный уровень педагогического персонала, происходит старение кадров, так как около 70 % выпускников педвузов не идут работать в школу: зарплата низкая, карьерного роста не предвидится, работа тяжелая и нервная. Программы обучения не соответствуют современным требованиям. Ухудшаются как качественные, так и количественные показатели. В результате демографического кризиса продолжает уменьшаться общее число школьников, что может привести к сокращению финансирования системы образования государством и, соответственно, к дальнейшему ухудшению материально-технической базы школ, уменьшению их кадрового состава.

Численность молодежи, находящейся в трудоспособном возрасте и формирующей потенциальный контингент учащихся профессиональных учебных заведений и будущий кадровый потенциал российских предприятий также неуклонно уменьшается, в абсолютном и относительном выражении. По данным Росстата РФ с 1991 по 2003 г. доля молодежи от 15 до 24 лет в общей численности населения возросла с 19,79 млн. до 23,45 млн. чел. Некоторое ослабление притока молодежных ресурсов отмечено с 2005 года. На начало 2007 они составили 23,428 млн. чел. За это время в системе профессионального образования всех уровней произошла реструктуризация: значительно увеличилась доля учащихся ВУЗов и средних специальных учебных заведений, и наоборот, сильно сократилась доля учащихся ПТУ. С 1993 по 2006 г. включительно количество подготовленных квалифицированных рабочих, выпускаемых ПТУ уменьшилось с 992 тыс. чел. до 681 тыс. чел., при этом уровень их подготовки не всегда соответствует требованиям рынка. Под влиянием демографических факторов приток молодежи на рынок

труда и в систему профессионального образования будет продолжать уменьшаться, что приведет к дальнейшему ухудшению ситуации на рынке труда.

За последнее десятилетие вновь повысился престиж высшего образования, все больше молодежи считает получение высшего образования необходимым условием жизненного успеха. По данным Росстата РФ с 1995 по 2007 гг. число ВУЗов увеличилось на 30%; общее количество студентов выросло в 2,6 раза, при этом в государственных ВУЗах — в 2,3 раза, в частных — в 8,7 раза. Увеличение количества мест было достигнуто, в основном, за счет платных мест (и в частных, и в государственных ВУЗах). Однако плата за обучение не является гарантией его качества. Федеральная служба по контролю в сфере образования периодически приостанавливает действие лицензий у значительного количества ВУЗов.

Социальная стратификация семей по уровню материального достатка, а также институциональные факторы (регион проживания и его образовательная инфраструктура), зачастую становятся важным барьером доступности на всех ступенях образовательной системы. Человеческий капитал детей и молодежи, их знания, навыки и способности не всегда оцениваются должным образом. По данным ВЦИОМ за май 2007 г. 15% семей вынуждены были отказаться от оплаты услуг детям в сфере образования. Среди семей с низкими доходами эта доля составила 31%. На фоне расширения образовательных услуг происходит падение образовательного уровня общества в целом: для части способной, но малообеспеченной молодежи высшее образование становится недостижимым, а «тихие троечники» с соответствующей материальной базой поступают в ВУЗы. В результате общего падения образовательного потенциала молодежи уровень знаний россиян (по данным опроса ВЦИОМ, апрель 2008 г.) стал значительно ниже, чем у жителей Евросоюза. Очень хорошие научные знания (от 10 до 13 верных ответов) показали 22% россиян и 42% жителей ЕС; скорее хорошие знания (от 6 до 9 верных ответов) - 51% и 43% соответственно; плохие знания (не более 5 правильных ответов) - 27% и 15%.

Ягуткина Е.

учащаяся 10-ого класса

ГБОУ ОШИ "Белгородский лицей-интернат"

Особенности формирования человеческого капитала у российской молодежи

Человеческий капитал – это способность людей к созидательному, целенаправленному производству товаров и услуг, востребованных обществом. Опыт постиндустриальных стран и прежде всего Японии показывает, что формировать человеческий капитал будущих граждан стран необходимо в раннем возрасте, что объясняется следующими причинами.

Первое, современное общество переживает информационную революцию. Объем информации настолько велик, что невозможно быть специалистом одновременно в нескольких отраслях знаний. Необходимо специализироваться в одной отрасли, что бы они были достаточно глубокими. Это необходимо осуществлять в раннем возрасте, желательно в 5-7 лет, когда у ребенка уже проявляются определенные склонности и способности, которые целесообразно развивать. В этой связи в России необходимо расширить сеть специализированных дошкольных и школьных учреждений, финансируемых из государственного бюджета, поскольку не всегда родители талантливых детей способны оплатить их учебу. В этой связи полезен опыт системы специализированных физико-математических школ бывшего Советского Союза, где в специализированных классах занятия со школьниками проводили ведущие ученые системы академии наук и высшей школы.

Второе, в современной России сложилась ненормальная ситуация, когда молодые талантливые ученые уезжают работать в другие более богатые страны. В результате мы несем двойной ущерб. Вместе с учеными уходят средства, потраченные государством, кстати, за счет налогоплательщиков, на обучение. Кроме этого, их талант будет использован на создание новых товаров и услуг, которые нам же придется покупать по более высоким ценам у стран конкурентов. В результате интеллектуальной эмиграции мы становимся беднее, а другие страны, куда выезжают наши ученые – богаче. Поэтому необходимо в раннем возрасте проводить работу с детьми по формированию чувства любви к своей Родине, гордости за Россию и уважения к предшествующим поколениям, посвятившим всю свою жизнь ее процветанию и росту могущества, развивать качества, присущие Михаилу Ломоносову и духу Российской академии наук, советским и российским ученым, создавшим ядерный щит и покорившим космос и т.д.. Они работали день и ночь за счет патриотизма и чувства личной ответственности за судьбу России и будущих поколений. Талант людей без патриотизма и любви к своей Родине очень легко из блага, превращается в ничто в лучшем случае и зло в худшем случае.

Третье. Человеческий капитал реализуется посредством произведенных товаров и услуг, которые потребляются обществом. Отсюда необходимо усилить практическую составляющую учебного процесса в средней и высшей школе. С одной стороны, идеальный вариант, когда каждый гражданин России является индивидуальным предпринимателем и реализует произведенные им лично и членами его семьи товары и услуги. Например, в Белгородской области – это продукция подсобных хозяйств, которые имеются в каждом подворье – продукция сельского хозяйства и ее переработка. Поэтому целесообразно введение в школах факультатива: основы технологии сельскохозяйственного производства и переработки сельскохозяйственного сырья в домашнем подворье. Кроме этого, не хватает бытовых услуг: индивидуального пошива одежды, обуви, гончарного, кузнечного и прочего производства основанного на использовании местных ресурсов. С другой стороны, необходимо усилить технологическую часть, связанную с крупным производством, т.е. готовить высококвалифицированных рабочих. Производственная практика в средней и высшей школе, должна быть, образно говоря "у станка", как это было в советской школе, где была мощная сеть профессионально-технических училищ и высших учебных заведений при заводах и фабриках. Для примера в Китае, где используется все лучшее от советской системы образования, что бы стать инженером, нужно пройти все ступени технологического процесса. Отсюда, отбросив идеологическую составляющую есть смысл вернуться к забытому старому из собственной истории, что бы взять его на вооружение, но уже на более высоком качественном уровне в соответствии с реалиями современной России.

Таким образом, человеческий капитал, как способность граждан России производить востребованные обществом товары и услуги, необходимо формировать в раннем возрасте, что бы полностью раскрыть имеющиеся индивидуальные потенциальные возможности на основе духа патриотизма, любви к Родине, учета опыта предшествующих поколений и с учетом реалий сегодняшнего дня.

Стельмах А.

*директор ассоциации выпускников МГИМО,
МГИМО (У) МИД России*

Роль региональных фондов поддержки образования в развитии человеческого капитала России

С принятием Федерального закона № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» создана нормативно-правовая база, необходимая для развития благотворительности в образовании на систематической основе. Благодаря неприкосновенности целевого капитала, эндаумент нацелен на финансирование программ и мероприятий вуза (грантовых, стипендиальных, пенсионных и т.п.), требующих стабильного финансирования. Как источник оборотного капитала, он обеспечивает определенную независимость образовательной, кадровой и социальной политики ВУЗа в стратегической перспективе. Наконец, эндаумент позволяет привлекать благотворительные взносы на временной, возвратной основе. Эндаумент не предназначен для поддержки разовых мероприятий, вложений в капитальную инфраструктуру ВУЗа, поскольку собранные средства не могут быть направлены на финансирование подобных вложений напрямую.

Главным препятствием к развитию эндаументов, как инструментов финансирования образования представляется нехватка профессиональных кадров в области фандрайзинга, особенно в российских регионах. В силу этого у вузов России существует объективная потребность в профессиональных услугах по организации целевых капиталов, их администрированию и наполнению. Эффективным решением данной проблемы является формирование региональных фондов поддержки образования.

Основная роль регионального фонда поддержки образования состоит в профессиональном сборе средств и пополнении целевого капитала эндаументов. Учредители и сотрудники фонда не участвуют в принятии решений по использованию доходов от целевых капиталов. Такие решения принимаются самими вузами, представителями власти и бизнеса, заинтересованными в развитии местного образования.

Создание региональных фондов позволяет привлечь дополнительные средства для развития:

- местной системы образования, поддержки отдельных ВУЗов, его преподавателей, студентов и выпускников;

- инновационных проектов и программ, выполняемых вузами региона; кадрового обеспечения – через привлечение благотворителей к финансированию новых программ, учебных мест для подготовки специалистов, необходимых региону.

Помимо профессионального управления, создание целевых капиталов разных вузов в рамках единого регионального фонда позволит добиться экономии затрат на администрирование и управление, сформировать Единый региональный координационный центр поддержки образования, посредством которого появляется возможность:

- влияния на учебную и финансовую политику местных вузов в части программ, финансируемых из внебюджетных источников.

- привлечения бизнеса к финансированию высшего и среднего специального образования, решению кадровых проблем региона, развитию инновационной составляющей региональной экономики;

- привлечения ведущих корпораций в регион через реализацию кадровых программ, финансируемых за счет доходов от целевого капитала.

Опыт ряда вузов Москвы и Санкт-Петербурга позволяет ставить целью достижение размера капитала каждого регионального фонда, создаваемого в форме эндаумента, в 30 миллионов рублей по итогам первых трех лет его работы.

Долгосрочный успех образовательного фандрайзинга предполагает поддержку ВУЗа не как «учебного заведения», а как «СОЦИАЛЬНОГО ЛИФТА», обеспечивающего высокий общественный статус его выпускников.

В основе такого фандрайзинга лежит активная работа, нацеленная на выстраивание партнерских отношений с выпускниками и благотворителями – крупными корпорациями:

- Мониторинг карьеры выпускников и оказание им практической поддержки;

- Развитие ВУЗа в части повышения его престижа, качества образования, признания в мире;
- PR/GR-поддержку благотворителей;
- Лоббирование льгот благотворителям (в т.ч. налоговых льгот с вложений в эндаумент).

Эта работа требует профессионального подхода и - в идеале - должна выполняться силами специализированной компании в роли внешнего органа управления некоммерческой организации (клуба выпускников)

Фонд поддержки образования – благотворительная организация, нацеленная на поддержку высших и средних специальных учебных заведений через создание их эндаументов. Роль фонда будет состоять в создании и финансировании эндаументов в интересах учебных заведений. Главное преимущество состоит в профессиональном подходе к фандрайзингу – привлечению благотворителей и финансовому наполнению эндаументов. Наряду с самостоятельным привлечением взносов, фонд обучает и поддерживает ассоциации выпускников по профессиональному привлечению благотворительности от выпускников ВУЗа.

Обеспечивая наполнение эндаумента, фонд не управляет его капиталом. В соответствии с законом, целевой капитал передается в управление специализированной компании из числа ведущих инвестиционно-финансовых компаний России.

Фонд также не участвует в распределении доходов от управления целевым капиталом. Такие решения принимаются исключительно попечительскими советами, ведущую роль в которых играют представители самого ВУЗа, региональной администрации, крупные благотворители.

Калинкина Е.

к.п.н., доцент,

ГОУ ДПО Нижегородский институт развития образования

Инновационные процессы в образовании и проблема развития профессиональной компетентности педагогов в процессе повышения квалификации

Стремительное развитие телекоммуникационных технологий, глобальная информатизация, формирование информационной среды жизнедеятельности человека создают принципиально новые условия для сферы образования, стимулируя инновационные процессы в ней.

Современное образование не может успешно функционировать в прежних содержательных, организационных и педагогических формах, поскольку знания и умения как единицы образовательного результата, характерные для традиционной школы, теперь необходимы, но недостаточны для того, чтобы быть успешным в информационном обществе. Все более востребованными становятся такие качества человека, как способность применять обобщенные знания и умения для разрешения конкретных ситуаций и проблем, возникающих в реальной деятельности, способность и готовность учиться и переучиваться, выстраивать эффективную коммуникацию. Иными словами, речь идет об изменении единиц организации содержания образования и изменении способов оценки эффективности процесса образования. Именно в этом и заключается сущность перехода к компетентностному подходу, акцентирующему внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях, в связи с чем возникла необходимость описания нового типа образовательного

результата, не сводимого к простой комбинации сведений и навыков, и ориентированного на решение реальных задач, для чего и используют понятие «компетентность».

В данной связи в настоящее время во всем мире все большее внимание уделяется качеству подготовки специалистов, которое рассматривается как процесс и результат формирования ключевых компетенций, под которыми понимается потенциальная готовность и способность человека к решению сложных и нестандартных ситуаций в своей профессиональной и повседневной жизни.

В условиях изменения типа культурной коммуникации, роста многообразия источников информации отходит в прошлое традиционная модель обучения, в которой учитель является фактически единственным источником информации, и перед школой возникает особая педагогическая задача – обеспечения взаимопонимания в условиях культурного, мировоззренческого разнообразия, что предполагает активный и последовательный диалог.

Процесс гуманизации и развития образования как государственно-общественной системы предъявляет новые требования к личности педагога, стилю его взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса: учащимися, их родителями, коллегами и руководителями. Речь идет о формировании педагогической культуры, предполагающей, прежде всего, открытую позицию учителя, умение принимать в качестве важнейших ценностей право каждого на собственное мнение, принятие другого человека и т.п.

Но существуют и более серьезные основания, обусловленные тем, что способствовать формированию у учащихся качеств, соответствующих ситуации динамичных изменений, происходящих в обществе, может только педагог сам обладающий такими качествами. Иными словами, педагогу недостаточно знать о компетентном подходе и овладеть технологиями, ориентированными на него. Важно самому учителю овладеть ключевыми компетенциями, необходимыми как для эффективной реализации новых образовательных технологий, так и для успешной профессиональной деятельности в целом.

Вместе с тем, среди всех проблем, связанных с модернизацией образования в России, как показывают результаты ряда исследований, наиболее сложной, оказалась именно перестройка позиции педагога от авторитарной, характерной для традиционной педагогики тоталитарного общества, к позиции педагога-гуманиста, способного к диалогу и взаимопониманию.

Как показывает диагностика профессиональных затруднений педагогов - слушателей курсов повышения квалификации, многие учителя затрудняются в переходе от монологической, фронтальной формы организации учебных занятий к диалоговым формам, в овладении интерактивными методами организации учебной деятельности. Кроме того, значительная часть проблем, с которыми сталкиваются учителя, «связаны с трудностями в общении: неумение наладить контакт с людьми, недостаточная гибкость в спонтанно возникающих коммуникативных ситуациях, сложности в управлении своим собственным психологическим состоянием».

Выявленный дефицит компетентности в деятельности педагога и средств его преодоления предопределяет необходимость разработки нового содержания и форм повышения квалификации различных категорий работников образования. При этом под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

Дж. Равен связывает уровень компетентности с эффективностью деятельности субъекта, понимая под компетентностью способность субъекта объединить различные потенциально важные когнитивные, эмоциональные и волевые компоненты деятельности ради ее успешного осуществления и достижения максимального результата. Весьма важными составляющими компетентности оказываются: склонность анализировать явления и ситуации, учитывать прошлый опыт, предвидеть будущие препятствия, проявлять инициативу, способность вести и быть ведомым. Компетентность состоит из

большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, и образует некое «надпредметное» свойство личности, которое существует самостоятельно и может различным образом проявляться в разных видах деятельности человека. В частности в работе «Компетентность в современном обществе» Дж.Равен называется ряд качеств, необходимых человеку в любой профессиональной деятельности: способность работать самостоятельно без постоянного руководства; способность брать на себя ответственность по собственной инициативе; способность проявлять инициативу, не спрашивая других, следует ли это делать; готовность замечать проблемы и искать пути их решения; умение анализировать новые ситуации и применять уже имеющиеся знания для такого анализа; способность уживаться с другими; способность осваивать какие-либо знания по собственной инициативе; умение принимать решения на основе здравых суждений.

Возрастающие требования общества к качеству образования и педагогическому профессионализму обусловили приоритетную направленность процесса повышения квалификации педагогов на развитие профессиональных компетенций, на обеспечение условий для конструктивного преодоления учителями профессиональных затруднений и решения проблем педагогической практики. Обеспечение таких приоритетов, в свою очередь, предполагает изменение содержания и технологий повышения квалификации, прежде всего за счет расширения доли проектных, исследовательских, дискуссионных способов деятельности, проведения деловых и организационно-деятельностных игр, выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов. Значительные возможности для удовлетворения индивидуальных профессиональных потребностей и развития профессиональных компетенций специалистов системы образования, как свидетельствует опыт Нижегородского института развития образования, открывает дистанционное обучение как современная технология организации обучения взрослых, соответствующая логике развития системы непрерывного образования. Дистанционные образовательные технологии позволяют в наибольшей степени обеспечить индивидуальный подход в процессе обучения, обеспечить возможность повышения квалификации без отрыва от основной работы и получить доступ к редким ресурсам, представленным в разнообразной форме (текстовой, графической, мультимедийной и др.).

Таким образом, инновационные процессы в образовании и переход к новой образовательной парадигме актуализирует вопросы, связанные с совершенствованием профессиональной подготовки педагога и развития его профессиональных компетенций в процессе повышения квалификации.

Шурупова Р.

к. педагог. н., доц.,

Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова

Профессиональная ориентация в системе управления карьерой

Период обучения студента в вузе характеризуется освоением основных ценностных представлений, характеризующих данную профессиональную общность, овладение знаниями, умениями, навыками, важными для будущей профессиональной деятельности, «для жизни», для успешного «профессионального старта», для карьеры. Развиваются важные профессиональные качества, происходит усвоение социальных норм, а также овладение и принятие норм профессиональной деятельности и профессионального общения, понимание смысла профессии и своей причастности, как к выбранной профессии, так и к социуму в целом.

Выборочные обследования студентов, аспирантов ММА им. И. М. Сеченова подтверждают тенденции: на фоне структурных преобразований экономики, за которыми

последовали резкие изменения в структуре и динамике российского рынка труда, наблюдается явление, весьма неприятное по своим долгосрочным эффектам: существенно падает престиж профессионального образования и профессионального труда.

Нами были опрошены 20 студентов 1 курса и 20 студентов 6 курса лечебного факультета в 2006-2007г.г. Именно у данных групп обучающихся актуальна проблема профессионального самоопределения, выбора профессии и достаточно остро стоит вопрос определения профессиональной и личностной идентичности. Многие студенты 1 курса не осознают, что являются студентами, характеризуют себя как субъект общества, друзей, но не идентифицируют себя со студентами медицинского ВУЗа и, тем более, будущим врачом. У студентов данной группы нет профессиональной идентификации (0 из опрошенных) и, как следствие, они считают, что уровень их знаний зависит полностью от преподавателя и неких других факторов; со специализацией не определились; среди барьеров, которые могут помешать им в дальнейшем работать врачом, в основном отмечают психологические, либо не отмечают никаких барьеров. По специальности все опрашиваемые работают собираются.

У студентов шестого курса, профессиональная идентичность не сформирована, либо выражена незначительно у двух человек. Уровень знаний, по их мнению, зависит от преподавателя, материально-технической базы и т.д. Об ожиданиях от выбранной профессии студенты этой группы говорить не готовы! Выбор будущей профессии ими был сделан, исходя из рациональной точки зрения, под влиянием близких и родных. Работать по специальности считают возможным при выполнении множества условий. Идентификация себя с врачом выражена крайне низко, хотя есть направленность на настоящее. Заботит проблема трудоустройства. Отсутствие профессиональной идентификации обучающиеся компенсируют осознанием личностной идентичности. Ответственность за неудачи на себя не берут, особенно, если это профессиональная сфера. В процентном соотношении: личностная идентификация сформирована у 95% студентов 1 курса и у 90% студентов 6 курса; профессиональная у 20% и 40% - соответственно. Если рассматривать исследуемые параметры среди общего числа опрошенных студентов, то личностная идентификация сформирована у 92,5% студентов, профессиональная только у 30%.

В нынешних социальных условиях в студенческой среде обязательно есть некоторая часть студентов, разочаровавшихся в своём профессиональном выборе и подумывающих о возможности своей профессиональной деятельности вне медицинской практики. Их число составляет 20 – 30%. Конечно же, это не означает что около 30% студентов–медиков старших курсов – это «балласт», возможно одной из причин, влияющих на число этих лиц, являются усталость от учебы вкупе с необходимостью помимо учёбы иметь дополнительные заработки.

Среди аспирантов 1-го года обучения (2008г.) на кафедре педагогики факультета дополнительного профессионального образования преподавателей проводился социологический опрос с целью выявления их отношения к своей специальности, будущей профессиональной деятельности.

В анкетировании приняло участие 32 человека. Один из вопросов касался правильности выбора профессии: «Если бы у Вас была возможность вновь выбрать профессию, кем бы вы стали?». Около 60% опрошенных стали бы вновь врачами, однако 10% все-таки выбрали не ту врачебную специальность, которой можно было бы посвятить жизнь, 13 % аспирантов затруднились с ответом. Важно отметить, что около трети (28%) обучающихся выбрали бы другую профессию, причем 6 человек из них (18% опрошенных) хотели бы заниматься более высоко оплачиваемой деятельностью.

Высокий процент разочаровавшихся в выборе специальности (среди аспирантов!) говорит о том, насколько важна осознанность выбора профессии при поступлении в ВУЗ.

Очевидно, стали другими системы личностных ценностей и оценок, значительно возросло ощущение личностной и ситуативной неопределенности, утраты профессиональной

перспективы. Решить эти и другие проблемы во многом способна система профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.

Она выступает в виде системы социально-экономических, психолого-педагогических, медицинских и организационных мероприятий, направленных на формирование у человека готовности к сознательному и обоснованному выбору профессии, дальнейшему профессиональному росту в соответствии со своими склонностями, способностями, с учетом общенациональных и региональных особенностей рынка труда и рынка профессий. Следовательно, данная система действует как организационный инструмент управления человеческими ресурсами.

Литература.

1. Альбуханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности // Психология личности и образ жизни. - М.: Наука, 1988. - С.137-145.
2. Забродин Ю.М. Профессиональная ориентация как элемент управления человеческим ресурсом на рынке труда и профессий. В кн: Профорентация и проблемы занятости молодежи. Омск, 1994
3. Климов Е.А. Пути в профессионализм (психологический взгляд). Учебное пособие. - Изд-во Московского психолого-социального института; Москва: Изд-во "Флинта", 2003. - 304 с.
4. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2002. - 400 с.
5. Управление персоналом. Под общ. Редакцией А.И. Турчинова, М. Из-во РАГС, 2003.
6. Эриксон Э. Идентичность: Юность и кризис. - М., 1996.

Макарова И.,

Детский сад № 922 г. Москвы, заведующая,

Шурупова Р.,

к. педагог. н., доц.,

Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова

О некоторых проблемах долгосрочных тенденций развития непрерывного экономического образования

Работнику XXI века важно владеть информационными технологиями. В связи с этим возникает необходимость воспитывать предпринимателей, умеющих профессионально общаться и продвигать свой продукт не только на отечественном рынке, но и предлагать его за рубежом.

Совершенно новые подходы к экономическому образованию людей требуют изменения, происходящие в жизни России. Речь идет не о модернизации существующей системы экономического образования, но, прежде всего, о его непрерывности, начиная с дошкольного образовательного учреждения.

Чтобы сегодняшние младшие дошкольники нашли своё место на рынке труда через двадцать лет, необходимо прививать им качества, которые будут востребованы именно в тот период. Это нужно делать уже сегодня.

Социологический опрос 127 аспирантов кафедры педагогики факультета дополнительного профессионального образования преподавателей ММА им. И. М. Сеченова по теме: «Экономическое образование детей в семье» (июнь 2008г.) подтвердил, что экономическое образование детей надо начинать в семье с раннего дошкольного возраста. Более того, 77 % респондентов высказались за то, что уже с ясельного возраста, т.е., двухлетних детей надо приобщать к посильному труду в семье, воспитывать бережное отношение к книгам,

вещам, игрушкам, приучать их следить за правильным расходом воды, не тратить без надобности электроэнергию.

Важным компонентом формирования экономических знаний у дошкольников является содержание образования. Во-первых, содержание обучения должно соответствовать предмету экономики, как особой отрасли знаний; во-вторых, учебный материал должен содержать как традиционно-необходимые знания, так и те, которые отражают современный уровень развития экономики нашего общества; в-третьих, отбор учебного материала должен осуществляться на основе единства содержательной и процессуальной сторон обучения.

Разработанная нами программа «Экономика для каждого» позволяет знакомить детей с экономическими понятиями и умениями, используя опыт, который имеет ребёнок.

Так как у всех детей этот опыт разный, то возникла идея: предложить детям путешествие в город Экономика. В городе есть центральный проспект, называемый «Проспект Труда». От него расходятся в разные стороны улицы. Детям предлагается дать название этим улицам, используя экономические термины и понятия, например, улица Финансовая, улица Торговая и перечислить какие организации и учреждения могут быть на этих улицах (банк, банкомат, сберегательная касса, обменный пункт валюты и др.).

Путешествуя по городу Экономика, дети познакомились с различными экономическими понятиями. Понятия постепенно вписывались воспитателем на плакате рядом с названием улиц. Рисунки учреждений, в которых проводятся экономические действия, дети прикрепляли на соответствующих «улицах» (банк, банкомат, магазин, рынок, завод, фабрика, дом быта и др.). Так, на плакате постепенно рос перечень экономических понятий и сфер их применения.

В процессе игры «Путешествие в город Экономика» дети старшего дошкольного возраста учились определять различия между потребностями и желаниями, выявлять потребности и выбирать возможности их реализации. Дошкольники определяли зависимость удовлетворения потребностей от знаний и умений, которые можно получить в образовательных учреждениях; от качественного труда людей разных профессий.

Во время путешествия по улицам Денежная и Финансовая, дети узнали историю появления денег, установили зависимость в цепочке труд-зарплата-деньги-доходы-расходы. Познакомились с назначением банков, пластиковых карт, банкоматов и др. Путешествуя по другим улицам, дошкольники вовлекались в различные экономические ситуации.

Авторы А.Е. Волков, Я.И. Кузьминов, И.М. Реморенко, Б.Л. Рудник, И.Д. Фрумин, Л.И. Якобсон считают, что у ребёнка в возрасте 3–6 лет формируются такие ключевые для сегодняшнего общества качества, как креативность, способность к поиску знаний. Разработанная учёными современная модель образования предполагает высокие технологии развития воображения, грамотности и других базовых способностей детей. Однако применение новых технологий требует высокой квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Мы считаем, что модернизацию технологий дошкольного образования и переподготовку воспитателей надо осуществлять постоянно, не откладывая этот процесс на завтра.

Для решения этих проблем потребуются различное время и различные средства согласно теории больших экономических циклов Кондратьева Н.Д. Эта позиция, которую мы разделяем, прослеживается у В.М. Бондаренко: «Для реализации всего перечисленного в кратчайшие сроки в стране есть огромные финансовые ресурсы и представление о дальнейших путях развития».

Литература.

1.В.Бондаренко. Инновации: их много или одна? //Доклад на Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и

мировые тенденции», секция « Инновации как феномен реальности и мировые тенденции» 24 апреля 2008 г.- МФК2008.

2..А.Е. Волков, Я.И. Кузьминов, И.М. Реморенко, Б.Л. Рудник, И.Д. Фрумин, Л.И. Якобсон. Российское образование - 2020: модель образования для инновационной экономики //Вопросы образования.- №1- 2008.

3.Макарова И.И. Акмеолого-педагогический подход к экономическому образованию подрастающего поколения.// Акмеология- №3,2007.- Изд.РАГС. Спецвыпуск, посвященный 1-й международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие».- Т.3.- с.16-19

4.Сасова И.А. Когда начинать изучать экономику?//Детский сад от А до Я № 4 (03).- 2003.- с.12-18.

5.Шурупова Р.В. Воздействие образования на мобилизацию потенциальных возможностей человеческого капитала.//Сб. «Материалы 5-х научно-педагогических чтений факультета социальной педагогики МГСУ. М.: -2002.

Франц О.

к.э.н.,

старший научный сотрудник

Института экономики Уральского отделения Российской академии наук

Государственно-частное партнерство в сфере образования как фактор коррекции демографических процессов и условие повышения конкурентоспособности человеческого капитала

Результативность государственной семейной политики, основным приоритетом которой является коррекция демографических процессов, определяется соответствием содержания государственного управления тем тенденциям, которые происходят в социально-экономической системе. Фактически, изменение содержания внутренних и внешних семейных взаимосвязей должно приводить к изменению содержания государственного управления.

Образовательный процесс является одним из способов изменения характера взаимосвязей, обеспечивающих его результативность с точки зрения необходимости решения общественно-необходимых задач. Сфера образования может использоваться в качестве институционализированной социальной сети для согласования указанных задач и возможностей различных элементов этой системы.

Например, коррекция демографических процессов предполагает (в числе других форм) стимулирование рождаемости путем реализации государственной семейной политики. Семья как системный элемент и субъект взаимодействия характеризуется тем, что только 15% российских семей могут быть отнесены к категории «благополучных», 70% семей находятся в «группе риска» по различным основаниям, в том числе на основании малообеспеченности, 15% являются неблагополучными.

При каких условиях такая семья как социальный институт способна обеспечить конкурентоспособность воспроизводимого ею человеческого капитала? Одним из условий является компенсация финансовых и иных затрат, необходимых для ликвидации «факторов неблагополучия семьи» и полноценной социализации ребенка, предполагающей его востребованность в качестве исполнителя различных социальных функций.

Совершенствование образовательного процесса и создание государством условий для развития образовательной сферы является формой косвенной компенсации затрат семьи на социализацию ребенка и фактором коррекции демографических процессов. Именно так

представляется возможным определить содержание и направление развития механизма государственно-частного партнерства в образовательной сфере.

Форма реализации механизма государственно-частного партнерства исследовалась автором применительно к негосударственному сектору среднего образования и дошкольного образования. Предметом исследования стало положение негосударственных общеобразовательных учреждений в Свердловской области (далее – НОУ). Существенными признаками этих организаций являются: 1) участие в реализации прав граждан на получение образования (часть первая статьи 43 Конституции РФ); 2) некоммерческий характер деятельности (прибыль от уставной деятельности реинвестируется в образовательный процесс, поскольку НОУ могут учреждаться в форме только некоммерческих организаций).

Особенностью сектора НОУ-образования в Свердловской области и ряде других регионов является отсутствие государственной поддержки, возможность оказания которой делегирована Российской Федерацией в 2005 году на уровень регионов. В результате равные для образовательных учреждений всех форм собственности условия деятельности и внутренние стимулы для развития сферы образования не создаются, механизм государственно-частного партнерства отсутствует. Семья, как и иные государственно-общественные институты, заинтересованные в качестве человеческого капитала, вынуждена быть потребителем того «образовательного продукта», который создается системой образования, не ориентированной на результат. Либо вкладывать дополнительные ресурсы в социализацию ребенка.

В связи с этим перспективы коррекции демографических процессов выглядят проблематично. Согласно результатам социологического опроса жителей города Екатеринбурга и Свердловской области, дети являются второй составляющей ядра жизненных ценностей. Но только 14,7 процентов опрошенных не находят в семейной жизни отрицательных сторон. К самым негативным сторонам семейной жизни отнесены 1) загруженность бытовыми делами (39,4 процентов) и 2) необходимость слишком много работать, чтобы содержать семью (28,7 процентов).

Повышение эффективности бюджетных расходов и результативности образовательного процесса может снизить негативное влияние на выбор семейного образа жизни и репродуктивное поведение семьи второго фактора. Одним из способов достижения этой цели является государственно-частное партнерство в образовательной сфере. Компенсация части расходов семьи на образование и поддержка сектора НОУ-образования две существенные проблемы самой сферы образования:

- инвестиционную непривлекательность этой сферы, обусловленную низкой отраслевой рентабельностью;

- ориентацию на образовательный процесс, а не на его результат, обусловленную отсутствием внутренней конкуренции за ресурсы.

Институциональные возможности участия государства в создании условий для развития сектора НОУ-образования уже сформированы. Имеется заинтересованность бизнеса в результатах образовательного процесса; создан государственный механизм обеспечения качества образования (лицензирование, аккредитация и аттестация, образовательные стандарты); бюджетная система переводится с финансирования процесса, на финансирование результата; накоплен значительный объем временно свободных государственных ресурсов, эффективное использование которых в государственном секторе затруднено; на уровне идеологии государственного управления формируются представления о новых стратегических целях в сфере образования, задачах, методах их достижения и реализации.

Проведенное исследование подтвердило, что представленный выше подход к государственно-частному партнерству может быть применен к любому системному процессу в целях концентрации общественных ресурсов для решения общественно-необходимых задач оптимальным образом.

Капустина Н.

к.э.н., доц.,

докторант

Санкт-Петербургского государственного университета

Риски в процессе управления человеческим капиталом организации

Текст тезисов: В современных условиях хозяйствования успех любого предприятия напрямую зависит от деятельности его сотрудников, от степени и уровня управления коллективом, а следовательно от кадровой политики предприятия.

Риски в управлении персоналом можно определить как потенциальные потери или угрозы финансово-хозяйственной деятельности предприятия, связанные с деятельностью собственного персонала предприятия.

Рассматривая технологию процесса работы с персоналом, целесообразно будет разделить виды рисков во времени на три группы.

1. Риски при найме сотрудников на работу

Данный тип риска возникает при вхождении сотрудников в организацию. Основной ущерб может быть нанесен имиджу фирмы в глазах общественности, если нанимаемый сотрудник не будет соответствовать вашим требованиям, а также предприятие может понести финансовые потери.

Источником риска подбора неподходящего кандидата могут быть следующие причины:

- неверная оценка кандидатов на этапе отбора кандидатов;
- неправильный выбор источника кандидатов;
- неточная постановка технического задания, отсутствие точного описания должности или наоборот, чрезмерно детальное описание должности требующей творческого подхода;
- отсутствие в процедуре подбора этапа проверки кандидата в целях безопасности фирмы;
- неграмотное содержание и форма объявления о вакантной должности;
- необученный корпоративной этике персонал.

2. Риски в процессе работы внутри предприятия.

Основным риском в работе с персоналом для предприятия на данном этапе является риск не стать «кузницей кадров», которая готовит профессионалов для своих конкурентов. Причиной такой ситуации могут быть недостаточно хорошо разработанные системы планирования карьеры сотрудников, а также отсутствие работы по созданию и поддержанию мотивации персонала к труду на предприятии, отсутствие духа единой команды, незнание сотрудниками целей предприятия и их конкретного участия в достижении этих целей и т.п..

На предприятии следует проводить обучение персонала. При разработке и внедрении системы обучения персонала следует учесть возможные ошибки:

- неправильно выбрана очередность предметов обучения;
- несоответствие целей обучения целям фирмы;
- неправильный выбор сотрудников для обучения;
- отсутствие подготовки новых условий работы, карьерного роста инициативному или обученному сотруднику.

Рассматривая отсутствие системы развития персонала или планирования карьеры на предприятии можно определить следующие причины: сознательная политика компании или то, что руководство фирмы просто не интересуется данным вопросом. При таком положении дел возможны следующие варианты развития нежелательных для компании событий:

- сотрудник предприятия может «перерасти» свою должность, ему станет скучно и неинтересно и он будет хуже работать, а затем уйдет к конкурентам;

- работник еще не достиг порога своей компетенции, а руководство предлагает ему повышение.
- сотрудник достиг всех вершин своей должности, а дальше ему расти некуда, так как карьера не прописана, а его непосредственный начальник не собирается «освободить» место.

3. Риски после увольнения людей из компании

При некорректной процедуре увольнения сотрудников возможен как моральный ущерб фирме в виде антирекламы, так и финансовый ущерб, в случае обращения обиженного сотрудника в суд.

В зарубежной практике риски, связанные с «человеческим фактором» классифицируются на две группы: риски количественного и качественного характера. Риски количественного характера управления персоналом, связаны с недостатком или избытком трудовых ресурсов у конкретной организации. Они могут проявляться в форме разнообразных потерь из-за несоответствия фактической численности сотрудников текущим потребностям предприятия и включают в себя:

- риски несвоевременного замещения вновь созданных или высвободившихся рабочих мест;
- риски несвоевременного сокращения численности персонала не в полной мере загруженных структурных подразделений организации или занимающего ставшими ненужными рабочие места;
- риски диспропорций численности персонала различных подразделений, характеризующиеся избыточной численностью персонала у одной группы отделов и наличием вакантных рабочих мест у другой.

Риски в работе с персоналом качественного характера связаны с несоответствием фактических характеристик имеющегося у организации персонала предъявляемым к нему требованиям. В свою очередь они включают в себя:

- риски недостаточной квалификации сотрудников;
- риски нелояльности персонала;
- риски отсутствия у конкретных сотрудников иных необходимых профессиональных качеств;
- риски отсутствия у конкретных сотрудников необходимых личностных качеств помимо лояльности интересам работодателя.

Развитие рисков в работе с персоналом, прежде всего негативно отражается на производственном и технологическом направлениях деятельности предприятия и как следствие, на его финансовых результатах.

Краковская И.

к.э.н., доц.,

доцент кафедры экономики и логистики ГОУВПО "Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева"

Методы управления процессами инвестирования в человеческий капитал организации

Текст тезисов: В соответствии с теорией человеческого и интеллектуального капитала, успешная конкурентная борьба в инновационной экономике возможна для тех организаций, получили и развивают человеческие ресурсы, позволяющие быстрее обучаться и эффективнее применять знания. В свою очередь, для его достижения конкурентного преимущества, основанного на эффективном управлении людьми и знаниями, организации необходимы:

1) стратегия в области человеческих ресурсов, направленная на привлечение и удержание персонала с большим интеллектуальным и творческим потенциалом, чем у ее конкурентов, на создание организационной культуры, поощряющей непрерывное развитие и обучение;

2) инвестиционная стратегия, позволяющая «вписать» проекты по развитию человеческого капитала и управлению знаниями в существующие финансовые и иные ограничения;

3) уникальная, характерная для данной конкретной организации система управленческих процессов и процедур, обеспечивающих получение желаемого результата от вложений в персонал.

Таким образом, на наш взгляд, проблема инвестирования в человеческий капитал в организации, очевидно, требует рассмотрения с нескольких позиций: с точки зрения стратегического управления знаниями и человеческими ресурсами организации, инвестиционного менеджмента и с позиций процессного подхода к формированию и развитию человеческих ресурсов. Основными инструментами управления процессами инвестирования в человеческий капитал, поэтому, являются:

1. Инструменты стратегического менеджмента – известные методы анализа внешней и внутренней среды, сравнительного анализа стратегических альтернатив, вертикального и горизонтального согласования стратегии, бюджетного планирования, управления по целям и др.

2. Инструменты менеджмента человеческих ресурсов – методы привлечения, оценки и отбора персонала, развития компетенций, обеспечения удовлетворенности и приверженности сотрудников.

3. Инструменты инвестиционного менеджмента, в частности методы определения текущей и перспективной потребности в инвестиционных ресурсах, оптимизации структуры собственных и заемных средств, управления инвестиционными проектами, проектного анализа, оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

4. Инструменты управления бизнес-процессами – методологии ведения проектов по реорганизации бизнес-процессов (реинжиниринга, перепроектирования, бенчмаркинга), моделирования и анализа бизнес-процессов (описания процессов, потоков работ и данных), использования программных продуктов для моделирования бизнес-процессов.

Возможность и необходимость применения процессного подхода к управлению инвестированием в человеческий капитал организации объясняется следующими обстоятельствами. Во-первых, данный подход представляет собой один из наиболее эффективных на сегодняшний день способов существенного улучшения основных показателей организации, может применяться как к бизнесу в целом, так и к ресурсам организации, в том числе человеческим. Во-вторых, формирование и развитие человеческих активов является ничем иным как процессом, имеющим в основе жизненный цикл персонала и человеческого капитала организации.

Процессы инвестирования в человеческий капитал, по нашему мнению, характеризуются:

1) показателями качества процессов, сроками реализации инвестиционных мероприятий, объемами их финансирования; 2) общими и частными критериями результативности и эффективности процессов (качественными и количественными характеристиками персонала организации в динамике, соотношением дополнительных выгод организации от инвестиций в человеческий капитал и инвестиционных затрат); 3) показателями удовлетворенности клиентов процессов ИЧК. Мы считаем, что эти процессы должны описываться следующими документами: стратегией развития человеческих ресурсов и инвестиционной стратегией организации; штатным расписанием и планами потребности в человеческих ресурсах; должностными и рабочими инструкциями, регламентами отбора, найма, адаптации, оценки и аттестации персонала; положениями об организации обучения, переподготовки и повышения квалификации работников, о карьере и

замещении должностей, соответствующими планами сотрудников, подразделений и организации в целом; социальным паспортом организации, программами обеспечения безопасности и улучшения условий труда, охраны здоровья, социального развития; планами мобильности персонала и его высвобождения; коллективным договором и трудовыми контрактами; соответствующими финансовыми планами и отчетами; положениями об отделах и службах, ответственных за процессы ИЧК.

Бердникова Т.

к.э.н., доц.

Развитие моделей поведения потенциальных инвесторов фондового рынка в культурогенезе человеческого капитала

Развитие культурной специфики и уникальности поведения людей в различных социальных ситуациях относится к важным качественным характеристикам уровня человеческого капитала. Культурогенез человеческого капитала в числе таких характеристик включает трансформацию моделей поведения потенциальных инвесторов фондового рынка.

Модели поведения потенциальных инвесторов фондового рынка являются историческим, экономическим и социальным продуктом культурогенеза человеческого капитала. Многолетний опыт развития фондового рынка в России и за рубежом служит исторической платформой традиционных моделей поведения квалифицированных и неквалифицированных инвесторов. Экономические теории рынка ценных бумаг выступают основой определенных экономических отношений в процессе совершения различных фондовых операций. Сформировавшиеся технологии и процедуры действий инвесторов в процессе выпуска, размещения, обращения, владения и распоряжения ценными бумагами отражают динамику общественных отношений.

Основу моделей поведения потенциальных инвесторов фондового рынка составляют культурные универсалии или общепринятые схемы отношений, которые имеют социальную динамику (табл. 1).

Таблица 1

Динамика базовых культурных универсалий
моделей поведения потенциальных инвесторов фондового рынка

Основные параметры 1990-е гг. 2000-е гг.

Главная цель Захват собственности Доход

Преобладающая стратегия поведения Агрессивная

Консервативная Сбалансированная

Функции Трансформация собственности

Спекуляция Инвестирование

Коммерция

Задачи Захватить власть в руководстве компании

Купить - продать Рост, накопление, сбережение капитала

Получить доход и минимизировать риск

Результаты Реализация амбиций Реализация инвестиционных проектов

Психологический настрой «Сейчас или никогда» «Семь раз подумай, один –отрежь»

Морально-нравственные критерии Побеждает сильнейший Взвешенный расчет – залог успеха

Степень самостоятельности Низкий Высокий

Большое влияние на культурогенез человеческого капитала оказывают различные группы факторов макро (систем норм и нормативов гражданско-правовых юридических и

морально-этических норм и правил деловой культуры, общий уровень юридической и финансовой грамотности, общепринятое общественное мнение) и микросреды (культура профессионального, семейного, дружеского общения; идеалы, ценности и нормы поведения личности).

Многие отрицательные результаты преобразований 1990-х гг. объясняются невниманием к роли и значению социального опыта в культурогенезе экономических реформ. Не было учтено, что критерии выбора потенциальных инвесторов фондового рынка формируются на основе общественного и личного опыта. Общественный опыт фондовых операций был утрачен с ликвидацией НЭПа, а личного опыта не было из-за отсутствия рынка ценных бумаг в годы советской власти. При этом на фоне обостренного интереса ко всему, что было ранее запрещено, посредством СМИ насаждался образ удачного покупателя ценных бумаг, получающего баснословные доходы. Пассивность большинства населения во время приватизационной трансформации собственности проистекала не только из-за малой информированности и недостаточной юридической и финансовой грамотности, но главным образом из-за отсутствия четкой мотивации действий граждан, получивших приватизационные чеки, и (или) акции приватизированных предприятий. В результате ваучер стал ценной бумагой несбывшихся надежд, а акции приватизированных предприятий - свидетельствами нереализованных возможностей. В первую очередь не оправдались надежды тех реформаторов, которые думали, что раздача ваучеров станет основой нового общества эффективных собственников. Не сбылись надежды значительной части населения, поверивших в то, что вложив ваучеры в возникшие, как грибы после дождя, инвестиционные структуры, они назавтра проснутся богатыми и счастливыми. Не оправдались надежды и основателей финансовых пирамид, которые быстро рухнули, похоронив под обломками надежды доверчивых инвесторов. В результате вместо формирования грамотного частного инвестора и эффективного собственника появились обманутые вкладчики, неэффективные собственники – банкроты и бесправные миноритарные акционеры.

В настоящее время, когда подвергается сомнению ориентация на сырьевое развитие экономики, осознается слабость национального фондового рынка и приветствуется создание инвестиционно привлекательного имиджа России, формирование новых моделей активного поведения потенциальных инвесторов на фондовом рынке выступает условием мобилизации внутренних финансовых ресурсов, необходимых для социально-экономического развития. Это особенно актуально, так как развитие фондового рынка во многом зависит от повышения активности частных инвесторов.

Для формирования новых моделей поведения потенциальных инвесторов на фондовом рынке необходимо:

актуализировать исследования социальных моделей поведения различных групп потенциальных инвесторов на рынке ценных бумаг,

установить характер взаимозависимости динамики культурогенеза национального человеческого капитала и развития финансовой и юридической культуры отдельных социальных групп инвесторов;

изучить взаимосвязи и взаимозависимости идеалов, интересов, мотивов и действий различных инвесторов на современном фондовом рынке России,

выработать позитивный образ активного потенциального инвестора,

определить экспериментально наиболее оптимальные режимы и условия массового привлечения временно свободных финансовых ресурсов частных инвесторов на фондовый рынок регионов;

выявить наиболее оптимальные модели активизации поведения потенциальных инвесторов фондового рынка.

Исследование развития моделей поведения потенциальных инвесторов на фондовом рынке в условиях культурогенеза человеческого капитала может и должно стать одной из основ разработки национальной доктрины развития финансового рынка.

Веселитская Н.

экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова

Интеллектуальная собственность как способ присвоения человеческого капитала

Человеческий капитал представляет собой наиболее ценный ресурс, создаваемый в процессе интеллектуальной деятельности. И этот ресурс является объектом интеллектуальной собственности.

В конце XX – начале XXI вв. при переходе от индустриального общества к постиндустриальному особо актуальной стала проблема обладания информацией. Кто из экономических агентов вправе владеть интеллектуальным продуктом? Каким образом может происходить процесс присвоения? Каковы трансакционные издержки заключения и расторжения сделок, связанных с приобретением объектов интеллектуальной собственности? Это главные вопросы, рассматриваемы в данной работе.

Контрактные отношения относительно присвоения прав на объекты интеллектуальной собственности закрепляются в ГК РФ. В декабре 2006 г. Советом Федерации РФ был одобрен Федеральный закон «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации», посвященный правовому регулированию отношений в сфере интеллектуальной собственности [1]. Четвертая часть ГК РФ включает в себя основные положения закона «Об авторском праве и смежных правах», «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров», «Патентный закон», а также положения других нормативных актов, связанных с интеллектуальной собственностью. Четвертая часть ГК РФ вступила в силу 1 января 2008 г. По сути, принятие IV части ГК РФ является способом приведения федерального законодательства об интеллектуальной собственности в единую систему.

Обратимся к основным характеристикам контракта, заключаемого по поводу присвоения объектов интеллектуальной собственности. Теория основана на правилах контрактов по Д. Нортю [2]. Контракт, заключаемый между сторонами по поводу присвоения прав на объекты интеллектуальной собственности, по своей типологии является отношенческим контрактом. Налицо все основные характеристики такого вида контракта.

1. Неполнота – в трудовом договоре предложением (офертой) является создатель объекта интеллектуальной собственности; акцептом выступает покупатель объектов интеллектуальной собственности. Неполнота контракта возникает из-за существующей неопределенности, относительно результата деятельности (созданного объекта интеллектуальной собственности). Трудно спрогнозировать степень удовлетворенности, которую получит акцепт после присвоения объекта интеллектуальной собственности.

2. Длительность отношений между сторонами, подразумевает, что для создания объекта интеллектуальной собственности необходимо достаточно много времени. Умственный труд является тягостным, то есть связанным с субъективными оценками человеком ценности своих усилий. С развитием общества тягостность труда повышается. Следовательно, и трансакционные издержки (издержки времени на создание интеллектуального продукта) растут.

3. Гарантом договора являются обязательства одной стороны либо обеих. Рассмотрим конкретные виды контрактов по поводу присвоения объектов интеллектуальной собственности. Для этого обратимся к рыночной классификации интеллектуальной собственности, предложенной Б. Претнармом [3]. На конкурентном рынке патенты и авторское право принадлежат правам интеллектуальной собственности на стороне предложения, в то время как товарные знаки и сдерживание недобросовестной конкуренции принадлежат правам интеллектуальной собственности на стороне спроса.

Объекты интеллектуальной собственности на стороне спроса сами не могут являться предметом контракта. Они в основном используются как средства защиты от оппортунистического поведения сторон, заключивших контракт.

Объекты интеллектуальной собственности на стороне предложения (объекты авторского права и объекты патентного права) являются предметом контракта. В этом смысле различают авторские и лицензионные договоры.

По степени формализованности авторский договор является частично формализованным контрактом. Авторский договор совершенно не исключает возможности дополнительных устных договоренностей между продавцом и покупателем в отношении дальнейшего использования передаваемого по договору имущественного права. Тем не менее, в силу заданности институциональной средой основных правил обмена авторский договор «стремится» к формализованному контракту. Авторский договор содержит как эксплицитную, так и конвенциальную имплицитную составляющие.

Другим способом закрепления прав на объекты интеллектуальной собственности является заключение лицензионного договора. В соответствии с характером передаваемых по лицензии имущественных прав лицензионные договоры делятся на исключительные и неисключительные лицензии.

Как патентообладатель, так и государство, фиксирующее факт монополии патента, экономически заинтересованы в использовании запатентованного изобретения. Задержка вовлечения в экономический оборот изобретения фактически означает сокращение реального срока действия патента. Для патентообладателя сокращения срока использования патента означает сокращение его совокупной прибыли.

Еще одним важным моментом при заключении договора о перераспределении прав на объекты интеллектуальной собственности является сокращение транзакционных издержек. При этом поиск новых форм контрактации усложняется ограниченной рациональностью, связанной с асимметрией информацией. Наилучший контракт должен способствовать минимизации транзакционных издержек, в том числе издержек оппортунистического поведения. Примеров оппортунистического поведения в сфере интеллектуальной собственности множество. Это связано с характерными чертами самих инновационных продуктов. Вот только некоторые из них: недобросовестная конкуренция в виде противоправного использования чужой деловой репутации, «пиратство», плагиат. Способы защиты от такого типа поведения основываются на законодательной системе: чем надежнее эта система, тем меньше вероятность возникновения оппортунизма. Однако не последнюю роль в предотвращении оппортунизма играет система контроля на рынке в каждом конкретном случае.

Таким образом, закрепление прав на объекты интеллектуальной собственности должно стимулировать развитие человеческого капитала. Но очевидно, что данные стимулы будут работать только при адекватной оценке способностей каждого конкретного индивида, то есть при минимизации издержек оппортунизма. Представляется, что взаимовыгодное сотрудничество государства и рынка станет залогом успешного развития отношений интеллектуальной собственности.

Виленский А.

д.э.н.,

Институт экономики РАН

Государственная политика подготовки кадров для малого и среднего предпринимательства России (на примере Москвы)

В России в число видов государственной поддержки малому и среднему предпринимательству законодательно включены: разработка примерных образовательных

программ, направленных на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; создание условий для повышения профессиональных знаний специалистов, относящихся к социально незащищенным группам населения, совершенствования их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций в области малого и среднего предпринимательства; учебно-методологическая, научно-методическая помощь.

Лидером по размеру финансирования системы государственной поддержки МСП при этом впервые стало федеральное правительство. Еще недавно таким лидером была Москва.

При этом Министерство экономического развития как распорядитель средств на поддержку МСП на основе конкурсного отбора заявок регионов софинансирует развитие инфраструктуры поддержки МСП по всей стране.

Но все же главные функции реализации данного направления поддержки малого и среднего предпринимательства законодательно вменены субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям.

В Москве, как городе-субъекте Российской Федерации, подготовка кадров для малого и среднего предпринимательства осуществляется по следующим направлениям: управление предприятием; подготовка финансистов-практиков; информационные технологии для малого предпринимательства; кадровое обеспечение инновационного предпринимательства; подготовка специалистов для приоритетных отраслей городского хозяйства (жилищно-коммунальное хозяйство, потребительский рынок, сфера высоких технологий и материального производства); повышение квалификации сотрудников городской инфраструктуры развития и поддержки малого предпринимательства; организационное, методическое, материально-техническое, информационно-аналитическое обеспечение развития образовательной среды для малого предпринимательства.

Очевидно, что важнейшим фактором официально декларируемого повышения степени инновационной ориентации и конкурентоспособности малого и среднего предпринимательства является качество управленческих кадров, наличие и постоянная восполняемость квалифицированных специалистов. Мероприятиями подготовки кадров по плану Департамента развития и поддержки малого предпринимательства будет охвачено более 5000 малых и средних предприятий по 50 программам обучения. Планируется рассмотреть возможность профессиональной подготовки «дефицитных» кадров для малых предприятий за рубежом по таким программам как промышленный дизайн, применение новых конструктивных материалов. В 2008 году Департамент стал администратором Президентской программы России подготовки кадров.

Но даже этого недостаточно. Часто предлагаемые программы обучения оказываются мало востребованы.

Можно констатировать, российский рынок данного типа образовательных услуг имеет и определенные слабые стороны:

1. качество образовательных услуг достаточно низкое, и это не всегда осознается самими обучающимися;
2. рынок в основном функционирует за счет бюджетных средств - при многообразии провайдеров самих различных форм собственности и юридической организации;

3. отсутствует или слаба система подготовки и переподготовки кадров для государственных и некоммерческих организаций системы поддержки МСП;
4. отсутствуют стандарты образовательной деятельности;
5. обучение предпринимательству и технологиям государственного управления и сопровождения МСП не встроено в единую цепочку поддержки малого и среднего бизнеса (сочетание обучения с консультированием, информационной и иной поддержкой успешных выпускников).

Но на пути повышения эффективности процесса обучения предпринимательству стоят такие трудности как нехватка финансирования; нехватка кадров для высококачественного преподавания; слабые стимулы, мотивация преподавателей для ориентации их на участие в обучении предпринимательству, отсутствие должной координации между различными подразделениями ВУЗов, школ в контексте задач преподавания предпринимательства; недостаточная гибкость в методах и подходах преподавания предпринимательства. К этому добавляются нерешенные проблемы, связанные с правами интеллектуальной собственности, недостаточные связи между преподаванием предпринимательства и практикой бизнеса, обучение проходя в основном студенты, а не практикующие предприниматели; не часто отслеживаются результаты практической деятельности выпускников программ обучения предпринимательству.

Необходимо добиться качественного продвижения в методах ведения процесса обучения кадров для малого и среднего бизнеса. Причем нужно не искать универсальные формы, а исходить из того, что обучение предпринимательству может происходить в виде спецкурсов, в виде так называемых предпринимательских университетов, в виде изучения основ и специфических разделов теории предпринимательства в рамках общих курсов как гуманитарного характера, так и при изучении точных и естественных дисциплин. Все зависит от конкретных обстоятельств, условий в которых происходит общий процесс обучения.

Орловская С.

к.э.н.,

Институт экономики РАН

Подготовленность человеческого капитала к инновационному развитию

В XXI веке в мире приобретает особое значение человекоориентируемая парадигма социально-экономического развития. В эпоху знаний развитие человеческих ресурсов становится главной проблемой в экономике и в обществе.

Выдвигаются вперед на мировом рынке только те страны, где население при высоком качестве жизни преодолевает инерцию выживания, где создаются широкие возможности для самореализации значительного большинства членов общества.

На наш взгляд, правы те отечественные и зарубежные ученые, которые признают тупиковой трактовку человека только как объекта рыночных отношений, игнорируя другие его проявления в социально-экономической жизни. Такая узкая трактовка не может не сдерживать динамику развития человеческих ресурсов, что недопустимо в условиях движения на пути к постиндустриальному обществу.

Необходимо более полное восприятие человека – как части вселенной, части определенной земной цивилизации и определенного социума, а не только «человека экономического», хотя и последняя его ипостась не может ограничиваться равновесием спроса-предложения и масштабами индивидуального материального обогащения.

Ограничительная оценка человека не позволяет выработать полноценную человекоориентированную модель социально-экономического развития. И это в значительной мере сокращает периоды экономического подъема, вызывает и ускоряет проявление негативных факторов, ведущих к кризисным сбоям на мировых рынках.

В последнее время международные организации все чаще обращают внимание на многофакторность влияния на индексы развитости экономики знаний, на показатели качества жизни и совершенствования человеческого капитала. Постоянно рассчитываются, а так же уточняются методики расчетов не только ВВП, но и таких показателей, как индекс человеческого развития, динамика социального неравенства, показатели состояния окружающей среды и т.д. Это позволяет более точно определять подготовленность экономик и социумов к инновационному развитию. Динамичное социально-экономическое развитие предполагает, что к числу основных потребностей человека должна присоединиться потребность в новациях по совершенствованию своих знаний, умений, по освоению практики нахождения нужной информации и ее использования.

Постепенно в мире приходит понимание того, что главным национальным богатством являются человеческие ресурсы и их совершенствование должно быть заботой не только самих индивидов, но и обществ в целом.

Повышение инновационного потенциала в каждой стране зависит от правильной политики в областях образования, здравоохранения и сохранения чистоты окружающей среды. В этом отношении очень важно своевременно находить и использовать финансовые ресурсы для инвестиций в этих направлениях развития общества. В Россию еще слишком мало затрачивается средств на эти цели.

Крайне недостаточно у нас расходуется средств на сферу исследований и технологий. Так, внутренние затраты на исследования и разработки составляют в % к ВВП: в Японии и Финляндии - от 3 до 3,5%, в Германии и США – от 2,5 до 2,7, а в РФ – лишь немногим более 1% [1].

По сравнению с высокоразвитыми странами Россия особенно отстает по вложениям в технологии и в развитие человеческих ресурсов в той части, которую берут на себя бизнес и общественные организации. Сейчас наше государство уделяет большое внимание привлечению частных, государственно-частных и некоммерческих источников на эти цели, но пока еще основная доля этих затрат все еще осуществляется за счет бюджетных средств федеральных и региональных органов, хотя в других странах непрерывная профессиональная подготовка и переподготовка кадров, внедрение новых технологий во многом ложится на плечи фирм и отдельных предприятий.

Государства Европейского Союза приняли ряд документов о совместных действиях при вступлении Европы в «эпоху знаний» со всеми вытекающими культурными, экономическими и социальными последствиями [2]. В них подчеркивается необходимость рассматривать процесс обучения, как постоянное непрерывное действие «от колыбели до смерти» человека. Выделяется три вида образовательной деятельности:

- формальное образование, завершающееся выдачей общепризнанного диплома или аттестата;
- неформальное образование, обычно не сопровождающееся выдачей документа, происходящее в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером;
- информальное образование, т.е. индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая нашу повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер.

До сих пор, при формировании политики в области образования учитывалось лишь формальное образование, а остальным двум категориям не уделялось никакого внимания. Непрерывное образование по мнению европейских реформаторов образования делают

неформальное и информальное образование равноправными участниками этого процесса [3].

В Европе подчеркивают значение образования и как фактор успешного экономического развития, повышения конкурентоспособности и эффективности рынка труда, но также и как социальный фактор, дающий возможность полноценного развития личности, позволяющего активно участвовать в общественных процессах и уверенно адаптироваться в условиях гражданского общества. И то и другое представляется чрезвычайно важным для полноценной подготовки человеческого капитала к инновационному развитию в демократическом обществе как в экономическом, так и в социальном плане.

Литература:

[1] Россия и страны мира в 2006 г., М., с. 308.

[2] На Люксембургском саммите глав ЕС в ноябре 1997 г., на Европейском саммите в Лиссабоне в марте 2000 г., на Кельнской встрече «большой восьмерки» в Кельне, июнь, 1999 и др.

[3] European Council Presidency Conclusion. Lissabon, 2000.

Плотинский Ю.

к.т.н.,

доцент,

социологический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова

Проблемы развития когнитивного капитала

Для современной инновационной экономики ключевым ресурсом становятся знания. Все больше зарубежных фирм внедряют у себя системы управления знаниями, следуя современным тенденциям развития экономики знаний. Интерес к данной проблематике в последние годы стимулируется стремительным распространением технологий социального Интернета [1].

Без развития инновационной экономики или экономики, основанной на знаниях, сегодня проблематично само существование независимых государств [2]. Действуя методом проб и ошибок, трудно избежать дорогостоящих ошибок и даже катастрофических провалов. Как отмечается в докладе ЮНЕСКО «Без развития новой *этики знания* на базе совместного использования знаний стремление наиболее развитых стран капитализировать свое преимущество приведет лишь к тому, что самые бедные страны окажутся лишенными *важнейших когнитивных благ*, а также к созданию среды, мало пригодной для приобретения знаний» [3, стр. 180].

Технический прогресс вызывает качественные изменения во многих сферах общества, однако социальные науки, цепляясь за устаревшие научные парадигмы, явно не успевают за стремительным темпом перемен. Социологи не уделяют достаточного внимания исследованию проблем распределенных, коллективных знаний и представлений, стимулам и средствам поддержки совместной деятельности социальных групп и общностей [4]. Междисциплинарный характер возникающих проблем, революционный характер грядущих перемен не позволяют ученым предложить системное видение даже основных контуров общества знаний.

Известный когнитолог Марк Тернер опубликовал в 2001г. монографию, в которой обосновывается необходимость создания когнитивной социальной науки, включающей когнитивные ветви экономики, социологии и политологии [5]. В предисловии к этой книге

нобелевский лауреат Д.Норт утверждает, что XXI век должен стать эпохой синтеза когнитологии и социальной науки.

Прошедший этап информатизации общества привел к значительным переменам в сфере коммуникаций. Появились и достаточно широко распространились новые средства коммуникации – Интернет и цифровая связь. Созданы технические и программные средства для фиксации, хранения и анализа огромных массивов данных о большей части коммуникаций. Все это создает предпосылки для существенной перестройки социальных механизмов – контроля, репутации, управления и самоорганизации. Уже сегодня появляются средства выявления и анализа социальных сетей, возникают новые формы социальных общностей.

За рубежом активно развиваются новые формы сотрудничества специалистов – сообщества практики (Community of Practice). Под сообществом практики понимается виртуальный, постоянно действующий семинар для специалистов в достаточно узкой области деятельности. Основными задачами сообществ практики являются:

- обмен опытом, знаниями, информацией;
- повышение квалификации, коллективное обучение;
 - обмен идеями, повышение креативности сотрудников и создание нового знания.

Изучение кооперационных взаимодействий является одной из главных задач теории социального капитала. В литературе обычно рассматриваются три измерения социального капитала:

- Структурное измерение – количество и структура социальных сетей.
- Реляционное измерение – доверие и взаимные обязательства.
- Когнитивное измерение – общие картины мира, взгляды и подходы, общий язык и терминология.

Когнитивное измерение социального капитала предполагает, что участники сообщества должны быть единомышленниками. На наш взгляд учет когнитивных факторов требует большей детализации и введения концепции когнитивного капитала.

В литературе нет общепринятой трактовки понятия когнитивного капитала. Ряд авторов включает в когнитивный капитал категорию доверия, что приводит к значительным затруднениям при различении социальной и когнитивной сфер. Сложнее ввести различие между интеллектуальным и когнитивным капиталом. Под интеллектуальным капиталом обычно понимается совокупность накопленных знаний, а также патентов, know-how и др.

Под **когнитивным капиталом** в данной работе понимаются умения, навыки, способности, позволяющие эффективно работать с информацией и знаниями. Рассмотрим упомянутое выше когнитивное измерение социального капитала. Казалось бы ясно, что для эффективного функционирования любого сообщества необходимо совпадение взглядов участников на решение рассматриваемых проблем, наличие общего языка и терминологии. Однако с точки зрения когнитивного подхода, для установления взаимопонимания совершенно необязательно, чтобы оба собеседника были единомышленниками. Достаточно, чтобы они знали **картины мира** друг друга. Важными элементами когнитивного капитала индивида и сообществ является также: знание типологий когнитивных стилей; умение варьировать угол зрения, оперировать неявными знаниями и когнитивными моделями.

Практика показывает, что спонтанное возникновение критической массы специалистов готовых к функционированию в обществе знаний может неоправданно затянуться. В этих условиях единственным выходом является принятие на

государственном уровне комплекса мер, обеспечивающих развитие социального и когнитивного капиталов.

Необходимо найти решение таких актуальных для общества знаний проблем, как:

1. Поиск новых решений классической социальной дилеммы сотрудничество – конкуренция;
2. Создание институтов, стимулирующих развитие социального капитала;
3. Развитие культуры сотрудничества (нормы, ценности);
4. Создание когнитивных инструментов для индивидуальной и групповой работы со знаниями;
5. Развитие когнитивной культуры и когнитивного капитала.

Только синергетические усилия представителей социальных и когнитивных наук позволят успешно решить проблемы управления знаниями и создать научный фундамент для становления общества знаний, которое следует назвать когнитивным обществом.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Плотинский Ю.М.* Модели социальных процессов. М., 2001.
2. *Макаров В.Л., Клейнер Г.Б.* Микроэкономика знаний. М., 2007.
3. *Доклад ЮНЕСКО «К обществам знания».* Париж., 2005.
4. *Сообщества практики для инновационных компаний / Под ред. Ю.М. Плотинского.* СПб., 2007.
5. *Turner M.* Cognitive Dimensions of Social Science: The Way We Think About Politics, Economics, Law, and Society. Oxford Univ. Press, 2001.

4. Человеческий капитал регионов

Акопов В.

к.г.н,

Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения РАН

Особенности развития человеческого капитала в Республике Коми

Развитие человеческого капитала занимает ключевое место в стратегии социально-экономического развития страны. Не меньшее значение оно имеет в регионах Севера, поскольку связано с высокой стоимостью жизни человека, менее широкими, чем в среднеширотных регионах возможностями выбора человека в обеспечении долгой, здоровой и наполненной творчеством жизни и поддержания достойного уровня материального благосостояния. В этой связи возникает необходимость анализа особенностей развития человека и определяющих его факторов на Севере.

В России теория человеческого капитала получила распространение с началом проведения экономической реформы, т.е. в тот период, когда все социальные характеристики ухудшались. Чаще всего человеческий капитал у нас трактуется близко к определению «человеческого потенциала», принятого ООН, т.е. как совокупность факторов, куда включены здоровье и продолжительность жизни, образование и уровень доходов.

Поэтому в целях анализа используется методика расчета интегрального показателя, индекса развития человеческого потенциала представляющего собой среднеарифметическую величину от трех частных индексов – дохода, долголетия и образования.

За 2001-2006 гг. в целом позитивная динамика ИРЧП в Республике Коми отличается неустойчивостью. Вначале ИРЧП снизился с 0,776 в 2001 г. до 0,765 в 2003 г., а затем вновь повысился до 0,799 в 2006 г., то есть вплотную приблизился к значениям индекса, соответствующего уровню развитых стран (0,800 и выше). Однако, он остается ниже, чем ИРЧП по Российской Федерации в силу очень низкого значения индекса долголетия.

Основной вклад в эту позитивную динамику внес фактор дохода. На всем протяжении рассматриваемого периода индекс дохода по Республике Коми был заметно выше, чем по Российской Федерации. В свою очередь, рост дохода, измеряемого ростом душевого ВРП по паритету покупательной способности (ППС) в республике был обусловлен ростом производства и высокой конъюнктурой на продукцию предприятий нефтегазового и лесопромышленного комплексов. Следует заметить, что с позиций воспроизводственного процесса на Севере сравнительно высокий уровень дохода здесь из-за действия удорожающих факторов является закономерным.

Сильное негативное влияние на динамику ИРЧП РК продолжает оказывать индекс долголетия, который в течение рассматриваемого периода был заметно ниже, чем по РФ и, более того, все еще сохраняется давно сложившаяся тенденция его снижения в силу очень низких показателей ожидаемой продолжительности жизни.

Аналогичное воздействие на динамику ИРЧП оказывает наметившаяся тенденция снижения индекса образования в силу «утечки» значительного количества высокообразованных и грамотных специалистов из отраслей производства, особенно в угольной отрасли в связи с закрытием шахт.

В основном эти, сравнительно низкие, показатели продолжительности жизни населения республики, особенно сельского, а также снижение индекса образования обусловили перемещение Республики Коми в ранжированном ряду регионов РФ с 7-го места в 2001 г. на 13-е в 2006 г.

Таким образом, анализ динамики человеческого развития в республике выявил достаточно высокий для российских регионов уровень, тем не менее, он остается низким относительно среднероссийского и уровня развитых стран мира. Среди основных причин данного положения находятся низкая ожидаемая продолжительность жизни населения региона и снижающийся уровень образования. Причем если последняя сравнительно легко устранима, то первая – в связи с суровыми природно-климатическими условиями требует для ее преодоления больших инвестиций на развитие здравоохранения. Выявилась настоятельная необходимость внесения серьезных коррективов в государственную региональную политику и особенно в активизацию ее демографической составляющей.

Гаджиев Ю.

к.э.н.,

заведующий лабораторией,

Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения РАН

Инвестиции в человеческий капитал в регионах Севера

В настоящее время особое значение приобретает не только ускоренный рост инвестиций в человека, но и проблема межрегионального сближения. В северных регионах ее решения существенно затруднено, поскольку сопряжено с повышенными воспроизводственными

затратами на человека. Причем вряд ли она радикально разрешима в рамках ресурсных возможностей самих северных регионов. Нужна государственная стратегия сглаживания межрегиональных различий, разработка которой, в свою очередь невозможна без постоянного мониторинга инвестиций в человеческий капитал.

Методическим инструментарием для оценки степени неравенства инвестиций в человеческий капитал и конвергенции регионов послужили статистические характеристики - среднее, медиана, стандартное отклонение, соотношение максимума и минимума, дисперсия, асимметрия и эксцесс и иерархический кластерный анализа, заложенные в программный пакет SPSS.

Из множества первичных показателей были отобраны четыре в их среднедушевом исчислении: общие бюджетные расходы на социально-культурных мероприятий (X1); бюджетные расходы на образование (X2); бюджетные расходы на здравоохранение (X3); бюджетные расходы на социальную политику (X4). Число наблюдений составляет 16 северных регионов, 72-региона РФ (исключая северные) и 88 субъектов Российской Федерации (кроме Чеченской Республики). Проводился анализ годовых срезов этих показателей и их динамики за 2003-2006 гг.

Динамика статистических характеристик показателей государственных инвестиций в человека за 2003-2006 гг. показывает некоторое снижение величины дифференциации северных регионов по уровню развития человеческого капитала, хотя она остается все еще высокой. Так, стандартное отклонение душевого инвестиций на образование в районах Севера за этот период снизилось с 10,6 до 9,8%, дисперсия – с 55,4 до 53,7%, однако разрыв «максимум-минимум» почти не изменился и составил 4,5 раз. Причем эти различия выражены здесь заметно сильнее, чем в совокупности из 72-х регионов РФ. Аналогичную динамику показывают эти три группы регионов по показателям - инвестиций на здравоохранение и на социальную политику. Приведенные данные свидетельствуют о некотором сближении регионов по уровню инвестиций в человеческий капитал в рассматриваемый период и в общем вписывается в теорию неравномерного развития для краткосрочных периодов.

Динамика двух статистик – средней и медианы за 2003-2006 гг. по показателям развития человеческого капитала в трех группах регионов РФ характеризуется заметным их ростом. Причем в группе северных регионов среднее по всем показателям за этот период росло быстрее, чем медиана. Так, среднее значение инвестиций в образование за этот период возросло в 1,9 раза, против 1,6 раза медианного, инвестиций в здравоохранение – в 2 и 1,7 раза и только в инвестициях в социальную политику темпы были одинаковыми - 2,2 раза. Это связано с повышенными бюджетными расходами в районах Крайнего Севера – Таймырском (Долгано-Ненецком), Ненецком и Чукотском автономных округах, из-за очень высокого уровня: начислений на заработную плату, оплаты транспортных, коммунальных услуг, субсидий и трансфертов. В группах из 72-х и 88-и регионов РФ динамика среднего и медианы оказалась схожей.

Примечательно, что рост среднего в трех группах регионов и по всем показателям сопровождался ростом медианы и говорит о том, что общий рост инвестиций в человеческий капитал обеспечивался не только высокоинвестиционными, но и низкоинвестиционными регионами, а также - о наличии частичной конвергенции уровней инвестиций в человека северных регионов.

За 2003-2006 гг. в трех группах регионов, но особенно в северных заметно уменьшились коэффициенты асимметрии и эксцесса. Так, в зоне Севера коэффициенты асимметрии снизились в инвестициях: в образовании с 0,9 до 0,6, в здравоохранении с 0,6 до 0,4, и в социальной политике с 2,1 до 1. Подобную картину дают коэффициенты эксцесса. Все это еще раз подтверждает, что пространственно развитие человеческого капитала не происходит равномерно, вначале оно появляется лишь в некоторых регионах, или полюсах развития, а затем распространяется на другие территории.

Кластеризация северных регионов по уровню инвестиций в человеческий капитал за 2003-2006 гг. выявила четыре группы территорий: максимально высокого, высокого, среднего и низкого. Это позволяет определить конкретные направления государственной политики по развитию человеческого капитала каждой группы. Именно учет этого момента будет способствовать росту и сближению уровней инвестиций в человека северных регионов.

Мустафаев А.

к.э.н.,

старший научный сотрудник

Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения РАН

Концептуальные аспекты развития человеческого капитала АПК Северного региона

Новые условия хозяйствования вынуждают предприятия АПК Республики Коми и инвесторов коренным образом менять свое поведение и логику финансового анализа – изменять традиционный характер обеспечения ресурсами и структурный стиль их использования. При этом важная роль принадлежит коренному изменению качественной характеристики и поведения персонала, их трансформации из «пассивных» ресурсов в активного носителя интеллектуального капитала.

Универсализм в потреблении человеческого капитала демонстрирует сложные процессы, объединенные участием человека в финансовых, экономических, научных, образовательных и других направлениях, породив новые проекты в экономической теории и хозяйственной практике. На основании обобщенных разработок категорию человеческого капитала можно характеризовать по следующим функциональным особенностям: 1) по обладанию производственными способностями индивидуума, имеющего особые знания, навыки, мотивацию, энергию для того, чтобы производить товары и услуги, которыми он может пользоваться в течение определенного периода времени; 2) по обладанию инвестиционными свойствами, так как человеческий капитал формируется именно за счет инвестиций в человека (производимые затраты на обучение и здоровье, подготовка на производстве, расходы на миграцию, поиск информации о доходах и т.п.); 3) по обладанию комбинированным социально-экономическим содержанием, предусматривающим собой совокупность экономических отношений, возникающих в производственной сфере между субъектами и порождающих обширные социальные потребности в едином контексте.

Несмотря на существующие разногласия в понимании категории «человеческий капитал», специалисты единодушны в утверждении доминирующего значения образовательной составляющей этого капитала, который по различным оценкам составляет от 60 до 80% всего человеческого капитала. Успех на этом пути во многом зависит от того, насколько заинтересован инвестор в своих инвестициях, а точнее, в отдаче от вложений. Однако при сложном долгосрочном и мотивационно непроясненном действии говорить о выводах на анализе схемы «затрат и результатов» можно только с большей долей абстракции.

Концептуальные аспекты данного тезиса ярко проявились в аграрном секторе АПК республики, где за годы реформ произошло ухудшение профессионального состава работников предприятий при существующей неопределенности материало-, капитало- и трудоемкости производственных сфер, что отрицательно отразилось на выпуске продукции и стоимости рабочей силы. Весь спектр неприятностей, представляющий собой совокупность рисков аграрных предприятий АПК региона, привел к появлению различного рода катаклизмов – снижению собственных возможностей и разрушению отношений с партнерами.

В последние годы наблюдается снижение интенсивности миграционной подвижности населения, так как оборот миграции (численность мигрирующего населения по

прибытию и выбытию) со-кратился с 57,4 тыс. чел. в 2001 г. до 34,8 тыс. в 2006 г., а коэффициент миграционного оборота на 1000 жителей (2001 г. к 2006 г.) уменьшился с 54,6 до 38,3 чел. или почти на 30 %. Несмотря на то, что за анализируемый период коэффициент миграционной убыли в расчете на 1000 человек населения в сельской местности был ниже соответствующего показателя в городской местности, число работаю-щих в сельском хозяйстве сократилось больше чем наполовину – с 29,5 до 13,4 тыс. человек. Что каса-ется реальных вложений в человеческий капитал, то их скудные средства в образование, здравоохранение, культуру, спорт, коммунальные, бытовые и другие услуги села не только не позволяют всесто-роннему развитию человека или поддерживать материально-техническую базу соответствующих сфер в должном состоянии, но и обрекают их на технологическую деградацию.

Проведенный анализ показывает, что расходы консолидированного бюджета республики на образование за период 1998-2006 гг. увеличились в 3,4 раза, что по отношению ко всем бюджетным расходам и валовому региональному продукту имело тенденцию к повышению соответственно лишь 3,0 и 2,5%. За эти годы бюджетные расходы на здравоохранение и физическую культуру выросли в 3,8 раза, но удельный вес по отношению ко всем растущим бюджетным расходам и валовому региональ-ному продукту оставался неизменным - соответственно 13,1 и 2,4%.

Резюмируя, отметим, что в течение длительного времени причиной серьезного экономического отставания АПК региона являлось нарушение соответствия «парных» социально-экономических кате-горий, где были неправильно выделены роли «пассивного» (вещевого) и «активного» (человеческого) капиталов. Поэтому как в общих, так и во всех частных случаях необходимо найти ту «формулу», ко-торая смогла бы раскрыть содержание конкретных процессов и обнаружить соответствующие посту-латы социально-экономического и интеллектуального развития АПК в едином контексте.

Козий Е.

д. философ. н., проф.,

заав. каф. социологии и политологии,

Курский государственный университет

Социокультурный потенциал Курского края

Одной из ведущих проблем развития постсоветской России выступает проблема развития ее регионов, их включенности в процессы модернизации общества, и вместе с тем сохранения специфики каждого из них, их социокультурного потенциала, самобытно-сти. Исследователи справедливо полагают, что укрепление российских регионов в эконо-мическом и культурном планах создает довольно мощный социокультурный резерв ус-тойчивого развития страны [1, с. 6].

Однако прежде чем поставить вопрос о сохранении потенциала, следует дать пред-варительную оценку этому потенциалу, проявить ключевые проблемы его реализации и развития. Именно на это было направлено полевое социологическое исследование «Со-циокультурный потенциал развития Курской области», осуществленное научно-исследовательской социологической лабораторией Курского государственного универси-тета в 2007 году [2]. Заметим, что основные проблемы социокультурной эволюции регио-на включают собой как четко фиксируемые проблемы уровня жизни, социальной страти-фикации, этнической дифференциации, культурного и интеллектуального потенциала и др., так и латентные проблемы, оказывающие существенное влияние на социальные про-цессы в регионе, но трудно поддающиеся эмпирической верификации (инновационная ак-тивность населения, трудовые отношения, коррупция и т.п.). Соответственно в исследова-

нии были применены для изучения первых проблем – метод стандартизированного интервью, для вторых – метод экспертных оценок и фокус-групп.

Проявим ряд характеристик социокультурного потенциала региона, исходя из анализа результатов проведенного исследования.

Заметим прежде, что согласно комплексным оценкам внешних экспертов, Курский край практически по всем интегральным индексам проявляет срединные показатели. Более 10 лет агентство «Эксперт РА» позиционирует Курскую область по рейтингу инвестиционного климата в группе «пониженный потенциал – умеренный риск». Измерение инвестиционного потенциала Курской области в 2006/2007 году агентством «Эксперт РА» проявило следующий ее рейтинг среди субъектов Российской Федерации: трудовой потенциал – 40-е место (для сравнения: 2000/2001 г. – 49 место); потребительский потенциал – 40-е место (2000/2001 г. – 47-е); производственный потенциал – 42-е место (2000/2001 г. – 41-е); фи-нансовый потенциал – 45-е место (2000/2001 г. – 47-е); институциональный потенциал – 47-е место (2000/2001 г. – 61-е); инновационный потенциал – 35-е место (2000/2001 г. – 46-е); инфраструктурный потенциал – 6-е место (2000/2001 г. – 6-е); природо-ресурсный потенциал – 20-е место (2000/2001 г. – 20-е); туристический потенциал – 51 место (в 2000/2001 не измерялся) [3]. Оценки агентства подтверждаются выводами региональных экспертов, полагающих, что региону не хватает должной динамики развития.

Проведенное исследование выявило ряд проблем, характеризующих специфику социального и культурного развития данного региона: недостаточность инвестиций в содержание и развитие транспортной инфраструктуры; преимущественно моноотраслевой характер промышленной структуры, высокая зависимость экономики области от внешних факторов; невысокие показатели экономической эффективности АПК и недостаточность основных производственных фондов; недостаточная конкурентоспособность продукции, товаров и услуг товаропроизводителей региона, неразвитость рыночных институтов; наличие демографических и социальных проблем, связанных, прежде всего, с проявлением низких показателей жизнеобеспечения; недофинансирование научно-исследовательской деятельности в регионе; неблагоприятный характер экологической обстановки и недостаточное использование культурно-исторического потенциала области в целях развития рекреативной политики.

При этом результаты эмпирического исследования позволили проявить основные факторы, влияющие на характер проблем социокультурного потенциала региона. Так, наиболее значимыми проблемами опасностями для курян выступают преступность, произвол чиновников, бедность, опасность произвола правоохранительных органов, экологическая угроза. Оценки населением Курской области угроз демонстрируют достаточно противоречивую палитру социального самочувствия, а также возрастание протестного настроения, которое, заметим, остается латентным.

Развитие демографического потенциала региона осложняется наличием таких проблем, как низкая рождаемость и высокая смертность, особенно среди мужского населения; старение населения; снижение интенсивности брачности, преобладание малодетной семьи, все большее распространение материнских семей; высокая заболеваемость и др.

Социально-экономический потенциал населения Курской области характеризуется с одной стороны, достаточно благоприятными оценками населения динамики своего уровня жизни в последнее время, с другой – продолжающимся углублением имущественной дифференциации. Правда, в последнее время фиксируется постепенное сокращение численности бедного населения, укрепление материального статуса средних и высших страт.

Специфика социально-профессионального потенциала населения региона связана с выраженной ориентацией на трудоустройство в государственном секторе экономики, преобладанием материальной, а не содержательной привлекательности работы, интенсификацией процессов трудовой мобильности, сокращением числа занятых в промышленности, на транспорте и в связи.

В Курской области в целом наблюдается существенное нарастание социокультурного потенциала, который, однако, оказывается востребован не в должной мере. Регион обладает значительным культурно-историческим и культурно-экологическим потенциалом, который может быть проявлен в развитии туристско-рекреационной сферы экономики региона, развитым научно-образовательным комплексом. Само же население Курской области в целом вполне адаптировалось к происходящим переменам, в большей степени полагаются на себя и свои возможности, проявляет в оценке своих перспектив умеренный оптимизм.

Литература

1. Жирякова С.Н., Ильев С., Ильева И.А., Уваров В.М. Развитие интеллектуального потенциала региона: от теории к практике. – Старый Оскол: ООО «ТНТ», 2008. – 384 с.
2. Когай Е.А., Пасовец Ю.М. Социокультурный потенциал Курской области: аналитический отчет по результатам социологического исследования. – Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2007. – 61 с.
3. Инвестиционный рейтинг регионов России // Режим доступа к изд.: <http://www.raexpert.ru/ratings/regions>

Работа выполнена при поддержке РГНФ (проект № 08-03-00498а)

Некрасов В.

к. ист.н.,

ст. преподаватель,

Сургутский государственный педагогический университет

Новая стратегия нефтегазового региона: развитие человеческого капитала

Новая стратегия нефтегазового региона: развитие человеческого потенциала

В крупных нефтегазовых регионах, таких Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, освоение углеводородных ресурсов оказывает широчайший спектр воздействий на экономику, финансы, социальную сферу. Зависимость экономики от положения дел в нефтегазовом секторе усиливает действие факторов неопределенности и нестабильности в социально-экономическом развитии региона. Поэтому диверсификация экономики нефтегазового региона вполне логично увязывается с решением стратегических задач по обеспечению долговременного устойчивого развития. В этой связи вполне логичным является выбор регионом инновационного сценария социально-экономического развития, предусматривающего активную диверсификацию экономики и структурные сдвиги в пользу обрабатываемых отраслей промышленности и сектора услуг, максимальную численность населения, стимулирование рождаемости, максимальную численностью трудоспособного населения, минимальные темпы старения.

Данные цели опираются на позитивную динамику ключевых индикаторов развития человеческого потенциала в округе в течение 1990-2000-х гг. Опыт ХМАО в решении социальных проблем, как правило, получает положительную оценку экспертов. По показателям уровня жизни населения и другим социальным индикатором ХМАО в настоящее время является одним из наиболее благополучных регионов в стране. Для региона не характерна общероссийская тенденция к сокращению абсолютной численности населения, по показателю естественного прироста (7,8 человек на 1000 жителей) округ занимает третье место в стране, уровень смертности в ХМАО в 2,3 раза ниже, чем в среднем по России. Реализация инновационного сценария позволит увеличить среднюю продолжительность жизни в округе к 2020 г. с 68,9 до 72,2 лет, численность населения - с 1,5 до 1,6 млн. человек.

Относительно благополучные демографические показатели, характерные для региона во многом обусловлена более высоким уровнем доходов жителей округа, чем в среднем по России. Среднемесячный доход на душу населения за 2007 г. составил 26541,4 руб., в 2008 г. 31000 руб. Причем заработная плата бюджетников в текущем году увеличилась на 30 %. По темпам роста она обошла промышленность. Реальные располагаемые денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен) в расчете на душу населения в декабре 2007 года по сравнению с декабрем 2006 года увеличились на 7,8 % . Согласно прогнозам правительства округа в 2010 г. средняя заработная плата составит 53000 руб., в 2020 г. 113000 руб.

ХМАО занимает лидирующие позиции в стране по распространенности современных информационных технологий на душу населения , население обладает широким доступом к конкурентоспособному образованию, получаемому, в том числе и в других регионах .

Однако учитывая, что в кратко- и среднесрочной перспективе нефтегазовый сектор будет сохранять роль «локомотива развития», и тем самым определять не только динамику общих показателей социально-экономического развития региона в целом, но и дифференциацию этих показателей в зависимости от фактора «сопричастности». ХМАО в пространственном и хозяйственном отношении не является «монолитным» образованием.

В границах региона есть динамично развивающиеся и в целом социально благополучные территории, а есть депрессивные территории «нефтегазовые» территории. Кроме того, видимо, сохранится резкая дифференциация доходов населения по признаку сопричастности к нефтегазовому сектору. Совершенно очевидно, что реализация инновационного сценария в большей степени соответствует интересам социально уязвимых территорий и групп населения, тогда как все, что не связано с «нефтянкой», может быть в нем не заинтересовано. Тем самым, для сохранения позитивной динамики в долгосрочном периоде особенно актуальным становится формирование механизмов снятия конфликтов и противоречий внутренних интересов социально-экономической системы.

Рахаев Б.,

к.э.н., доцент,

Рахаева Л.,

Кабардино-Балкарская государственная сельскохозяйственная академия

Пути повышения конкурентоспособности человеческого капитала в депрессивных регионах

Заметное возрастание различий в социально-экономическом развитии регионов России наблюдаемое в последнее время делает весьма актуальной проблему депрессивных территорий. Депрессивность территории становится не только экономической, но и юридической категорией облекаясь в форму специального федерального закона, который в настоящее время активно обсуждается в Госдуме России.

Под депрессивными регионами следует понимать территории, в которых на протяжении определенного временного периода наблюдаются негативные явления в социально-экономическом положении и которые, как правило, обусловлены рядом неблагоприятных условий, не позволяющих в короткий временной период осуществить заметный прорыв в развитии. Экономика депрессивных территорий, как правило, не диверсифицирована и характеризуется несбалансированностью ресурсной базы.

Не менее актуальна и проблема повышения конкурентоспособности человеческого капитала в депрессивных регионах России, поскольку от ее уровня в конечном итоге зависит развитие страны. Исходя из того что, часто депрессивность возникает в результате несбалансированности ресурсов или факторов производства, здесь в равной степени

актуальна проблема нехватки и избытка, в том числе и чаще всего - человеческого капитала. Человеческие ресурсы приобретают форму или превращаются в человеческий капитал только при наличии необходимых для их капитализации условий. И в этом смысле в депрессивных территориях возникают пусть даже временные, но ограничения для превращения ресурсов в капитал.

Внутристрановая оценка конкурентоспособности человеческого капитала определяется влиянием множества факторов. К примеру, если оценивать конкурентоспособность человеческого капитала по сугубо рыночному принципу - через категории спроса и предложения становится понятным, что при прочих равных условиях заработная плата и производительность труда есть важнейшие характеристики этой оценки. В таком ракурсе оценка различий в 2006 году между высоко-и низкоконтентными регионами составляла около 8 раз, при различии в производительности труда (исчисленной по добавленной стоимости) почти в 45 раз. Это вовсе не означает, что именно таков разрыв конкурентоспособности человеческого капитала, поскольку результат искажается влиянием субъективного фактора, обусловленного неразвитой рыночной средой, в которой производится оценка. Высокая степень объективности оценки может быть достигнута лишь в условиях совершенной конкуренции.

Пути повышения конкурентоспособности человеческого капитала в депрессивных регионах включают в себя комплекс мер общего и специфического характера - от формирования благоприятной среды для развития рыночных институтов до эффективного менеджмента. Конкретизация предполагаемого движения должна воплощаться в следующем:

- создание условий для формирования системы взаимодействия комбинированных определенным образом факторов, приносимых человеком в свою работу, факторов развивающих начальные способности человека, факторов побуждающих человека получать и передавать целевую информацию;
- комплекс системных мер по созданию благоприятного инвестиционного поля в целом на территории страны и, прежде всего - свободное передвижение капитала, в т.ч. человеческого. В настоящее время существует множество препятствий экономического, культурологического и технического характера создающих существенные преграды мобильности человеческого капитала. От того и различна степень капитализации человеческого ресурса в различных территориях;
- формирование и развитие рыночных институтов и рыночных отношений в этих территориях. Это относится ко всем отраслям и секторам экономики, где создаются условия для реализации человеческого потенциала, в т.ч. образование, здравоохранение, культура и т.п.;
- диверсификация экономики депрессивных регионов. В данном случае подразумевается как расширение внутриотраслевых направлений развития, так и создание новых отраслей и секторов экономики. Это в равной степени относится к недиверсифицированному сельскому хозяйству и добывающим отраслям (при сохранении отсталых технологий добычи и переработки полезных ископаемых). Важно учесть, что риск снижения стоимости человеческого капитала даже для территорий с сырьевой ориентацией весьма высок при отсутствии высокотехнологичного фактора.
- реализация в депрессивных территориях крупных инфраструктурных проектов с участием государства. Известно, что часто территория становится или же превращается в депрессивную в результате инфраструктурных ограничений. Именно отсутствие современной инфраструктуры способствовало исчезновению с 1990 года с карты России 13 тыс. деревень и сел и превращению десятка тысяч оставшихся в категорию неперспективных.

Татаринцева И.

*К.Э.Н.
ст. преподаватель,
Брянский государственный университет*

Воспроизведение человеческого капитала в условиях инновационного развития региона

В регионах России человеческому капиталу как фактору инновационного развития уделяется незначительное внимание, т.к. отдача от инвестиций в человеческий капитал имеет существенный временной лаг. Основной акцент нацелен на создание новых технологий, их внедрение в производство, продвижение продукции на рынке, развитие инновационной инфраструктуры, формирование эффективных институтов и повышение эффективности инновационной системы. Однако конкурентоспособность экономической системы всё в большей мере определяет интеллектуальный капитал.

Инновационное планирование должно учитывать географическое положение и природные условия региона, в частности, в Брянской области - ее пограничное положение, требующее особых подходов к формированию транспортно-логистической инфраструктуры и продуманной миграционной политики. Это основано на наличии крупного железнодорожного узла, международного аэропорта, предприятий машиностроения и ОПК, федеральных автомобильных трасс, погранично-таможенных терминалов, ресурсов брянских лесных массивов. Однако для инновационного экономического роста не хватает людей, особенно квалифицированных специалистов.

Анализ показал, что в регионе отсутствует целостная система обучения инновационной деятельности. Подготовка кадров для инновационной деятельности в области должна осуществляться в рамках многоуровневой системы. Интеграция разных уровней образовательных учреждений создает новые возможности повышения человеческого капитала. Многоуровневая система подготовки кадров для инновационной деятельности включает основные взаимосвязи трех систем: подготовки специалистов, переподготовки и повышения квалификации, сертификации персонала.

Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию. В рамках данного подхода основными источниками воспроизводства человеческого капитала являются инвестиции, связанные с образованием, здравоохранением, профессиональной подготовкой, миграцией, рождением и воспитанием детей. Уменьшение объема государственного и муниципального вмешательства в систему воспроизводства человеческого капитала, прежде всего за счет сокращения социальных функций, выступает тормозящим фактором развития российской социально-экономической модели, снижает конкурентоспособность региональной экономики.

Представляет интерес определение основных направлений инвестирования в развитие человеческого капитала для выработки баланса его качественных характеристик. На наш взгляд, наиболее важным является модернизация системы образования. В настоящее время можно констатировать, что государственная система образования, особенно на уровне профессиональных учебных заведений, не справляется с подготовкой кадров и формированием необходимых квалификаций человеческого капитала.

Экономическое и социальное развитие региона в значительной степени зависит от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала. Проблемы в социально-трудовой сфере, безусловно, не могут быть решены без привлечения работодателей, работников, их союзов и ассоциаций и общества в целом. При этом крайне опасно самоустранение региональной власти от регулирования процессов 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.

Из вышесказанного следует необходимость разработки и реализации комплекса мер, направленных на улучшение в сферах воспроизводства, формирования и использования человеческого капитала, включающих:

- создание регионального мониторинга состояния человеческого потенциала применительно к задачам инновационной политики;
- применение современных методов изучения реального состояния человеческого потенциала (жизнеспособность, обучаемость);
- превращение роста человеческого капитала в стране в программу действий правительства, ведь накопленный финансовый капитал – не самоцель, а средство для формирования и воспроизводства человеческого капитала;
- пересмотра методологии школьного образования, профессиональной ориентации, усиление мотивации людей к развитию собственного «человеческого капитала» и ответственности за его состояние.

Несмотря на трудности и препятствия, развитие человеческого капитала остается жизненно важным национальным приоритетом, поскольку именно развитие человеческого капитала является реальной альтернативой сырьевой специализации страны. Человеческий капитал, как и всякий другой капитал, должен иметь способность воспроизводиться, то есть, понесенные на его создание расходы должны принести еще большие доходы.

Шаринов Ш.

к.э.н., доц.,

Дагестанская государственная сельскохозяйственная академия

О роли кадрового потенциала в развитии сельского хозяйства

Анализ состояния дел в аграрном секторе показывает, что результаты социально-экономических преобразований находятся в непосредственной зависимости от профессиональной компетентности, управленческого таланта и культуры руководящих кадров и специалистов, а также контингента кадров массовых профессий.

Можно привести немало примеров, когда в хозяйствах, где работают грамотные, владеющие современными знаниями и рыночными подходами руководители и специалисты, при одинаковых природных и социально-экономических условиях результаты деятельности значительно выше чем по району и республике.

Ухудшение за последние годы условий труда и быта сельских тружеников, низкая заработная плата, снижение эффективности производства, неплатежеспособность хозяйств отрицательно повлияли на престижность сельскохозяйственного труда, обострили проблему обеспечения АПК высококвалифицированными кадрами руководителей и специалистов. Так, в 2007 году по сравнению с 1992 годом численность специалистов в сельскохозяйственном производстве Республики Дагестан с высшим и средним профессиональным образованием уменьшилась практически в 2,9 раза. Если в 1992 году на одно хозяйство приходилось 25 специалистов, в 2006 году всего 8 или в 3 раза меньше. В настоящее время в среднем на одно хозяйство приходится всего 40 работающих.

За годы реформ произошло не только сокращение в целом числа занятых в сельскохозяйственном производстве, в т.ч. и специалистов и что особенно тревожит – ухудшился их качественный состав и профессиональный уровень, включая и квалификацию кадров массовых профессий.

Сегодня во всех сельхозпредприятиях региона работают всего 282 агронома, 147 зоотехника, 153 экономиста или один агроном на 3,5 хозяйства и один зоотехник на 4,5 хозяйства. Кроме того, интенсивно идут процессы «старения» всех категорий работников. Проведенная нами группировка сельскохозяйственных предприятий республики по среднегодовой численности работников показала, что абсолютное их число можно отнести к категории микропредприятий (табл).

Почти в 40% сельхозпредприятий численность работников менее 15 человек и на эту группу приходится всего 5% общего объема товарной продукции сельскохозяйственных предприятий при 23,1% занимаемой площади сельхозугодий.

Свыше 200 работающих имеет 4,6% сельхозпредприятий, на которые приходится 42% товарной продукции при 9,3% площади сельхозугодий.

Группировка сельскохозяйственных организаций Республики Дагестан по среднегодовой численности работников в 2006 г.

Группы СХО по численности работников Количество хозяйств Удельный вес групп в % в: В среднем на одну СХО

Ед. в % к итогу выручке от реализации площади с/х угодий численности работников выручки от реализации, т.р. площади

с/х угодий, га работников, чел.

до 15 213 38,9 5,0 23,1 8,5 359 1735 11

16-30 121 22,1 5,3 21,8 9,8 680 2889 22

11-50 77 14,1 8,5 16,3 11,5 1704 3388 41

51-100 84 15,4 18,5 20,8 22,0 3398 3978 71

101-200 27 4,9 20,7 8,7 13,1 11825 5168 132

свыше 200 25 4,6 42,0 9,3 35,1 25883 5975 381

Итого 547 100,0 100,0 100,0 100,0 2819 2931 50

Важнейшим звеном в системе кадрового обеспечения аграрного сектора является районный уровень представленный управлениями сельского хозяйства.

Благодаря формированию эффективных взаимоотношений Минсельхоза Дагестана со многими райсельхозуправлениями и поддержке со стороны районного звена предпринимаемых министерством мер удается обеспечить стабилизацию и дальнейшее укрепление аграрного сектора республики.

Значимость райсельхозуправлений в последние годы возросла с учетом резкого сокращения обеспеченности сельхозпредприятий кадровыми специалистами, а также из-за существенного роста мелких сельхозпроизводителей (КФХ, ЛПХ), вообще не имеющих отраслевых специалистов.

В абсолютном большинстве райсельхозуправлений сосредоточены наиболее квалифицированные и ответственные работники сельского хозяйства, в связи с чем сохранение этих специалистов в отрасли выступает важнейшим направлением обеспечения динамичного развития отрасли.

Есть районы, сельхозпредприятия которых уже не имеют отраслевых специалистов и только в райсельхозуправлениях сосредоточены специалисты по основным отраслям, что обуславливает острейшую актуальность принятия всех мер по сохранению и укреплению кадрового потенциала райсельхозуправления.

Несмотря на то, что радикально изменились как сама аграрная структура, так и функции работников райсельхозуправлений в их структуре специалистов, занимающихся сбытом всего 2%, в то время как ревизоров 5%. Это говорит о том, что во многих райсельхозуправлениях формально подходят к формированию своей структуры, многие из них медленно осуществляют оптимизацию своих структур на основе запросов сельхозпроизводителей в рыночных условиях.

В отдельных районах райадминистрации идут на значительное сокращение численности управлений сельского хозяйства. В условиях, когда вся экономика района представлена сельским хозяйством, сложно рассчитывать вести эффективное производство без наличия грамотных специалистов. Тем более, учитывая, что сегодня во многих сельхозпредприятиях не осталось специалистов и работники райсельхозуправлений должны взвалить на себя функции по оказанию им, а также фермерам и личным подсобным хозяйствам необходимых профессиональных консультаций.

Другое дело, что и сами райсельхозуправления должны с учетом нынешних реалий многое изменить в стиле своей работы, уйти от прежних административных функций к оказанию консультационной поддержки товаропроизводителям в адаптации к рыночной среде.

Нужно отметить, что в системе по укреплению кадрового потенциала АПК ключевое значение имеет отношение органов местного самоуправления к данной проблеме. Если органы местного самоуправления недооценивают этот фактор, недостаточно занимаются кадровым резервом, то как результат к руководству хозяйствами приходят случайные люди, не имеющие аграрного образования и преследующие личные интересы.

Радикальные преобразования в экономике требует коренного изменения стиля и методов работы райсельхозуправлений. Из структур, занимавшихся регулированием деятельности коллективных сельхозпредприятий, управлениям необходимо перестраиваться для работы с фермерскими и личными подсобными хозяйствами, оказывая им содействие в поиске каналов сбыта произведенной продукции, соблюдении агротехнологий и т.д.

Чирков М., к.э.н.,

Тарасова Е.,

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

Демографические процессы как фактор развития человеческого капитала в Алтайском крае¹²

Состояние экономики, направления её развития определяются в значительной степени человеческим потенциалом страны. Развитие человеческого капитала, обуславливающего качество не только трудовых ресурсов, но и социального базиса государства, находится в прямой зависимости от демографических процессов. Тенденции количественных и качественных характеристик населения определяют границы и/или возможности социально-экономического развития страны. Учитывая неравномерное демографическое развитие регионов Российской Федерации, следует предположить, что векторы развития территорий будут разнонаправлены.

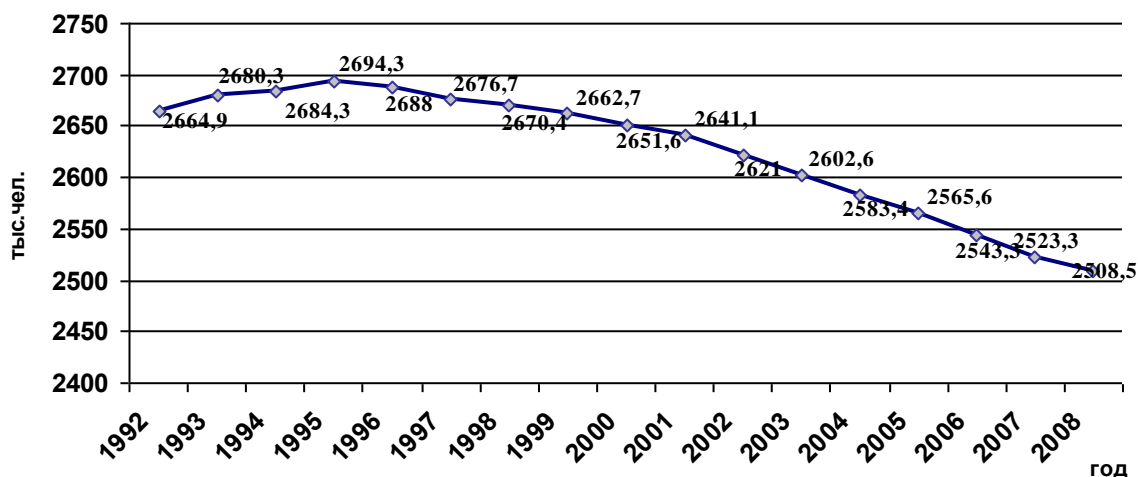
Для Алтайского края, как и для России в целом, характерно сокращение общей численности населения. Численность населения края начала сокращаться с 1995 года вследствие того, что естественная убыль лишь частично компенсировалась миграционным приростом. С 2001 года в связи с отрицательным миграционным приростом масштабы ежегодного сокращения численности населения края возросли и составляли в среднем около 20 тыс. человек, что сопоставимо с численностью населения среднего сельского

¹² Исследование выполнялось в рамках проекта РГНФ №08-02-00191а "Социально-демографические факторы развития рынка труда Алтайского края".

района. В 2007 году общая убыль населения края сократилась на 25% по сравнению с 2006 годом и составила 14,8 тыс. человек¹³.

Рисунок 1

Динамика численности населения Алтайского края в 1992-2008 годах
(на начало года)



Ожидаемая продолжительность жизни населения края снизилась с 67,73 лет в 1992 году до 66,64 лет в 2006 году (что соответствует общероссийскому уровню). Наиболее существенным было снижение показателей ожидаемой продолжительности жизни сельского населения края: с 68,04 в 1992 году до 66,25 в 2006 году. Как и в целом по Российской Федерации, в крае имеет место значительный разрыв в ожидаемой продолжительности жизни у мужчин и женщин (в 2006 году – 60,5 и 73,2 лет соответственно). Ожидаемая продолжительность жизни женщин, проживающих в городах, в среднем на 1 год превышает данный показатель для сельской местности. У мужчин дифференциация общей продолжительности жизни в зависимости от типа местности не отмечается.

Негативные тенденции отмечены в возрастной структуре населения. Вследствие быстрого сокращения удельного веса молодежи происходит старение населения края. Доля населения моложе трудоспособного возраста (0 – 15 лет) снизилась с 26% в 1990 году до 16% в 2007 году. При этом удельный вес возрастов старше трудоспособного несколько вырос: с 19% в 1990 году до 20,4% в 2007 году. В условиях низкой продолжительности жизни основными причинами старения населения являются низкая рождаемость и рост смертности лиц молодого возраста, в результате которых младшие поколения уступают по численности старшим.

Численность населения в трудоспособном возрасте в 2007 году составляла 1610,2 тыс. человек (64,2% населения края). По оценкам управления Алтайского края по труду, численность населения в трудоспособном возрасте ежегодно будет уменьшаться на 3,3-3,5 тыс. человек. По прогнозу Федеральной службы государственной статистики, за 2008-2026 годы численность населения трудоспособного возраста в крае сократится на 25,1% и составит 1191,4 тыс. человек.

¹³ Здесь и далее статистическая информация приводится по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю.

В 2007 году коэффициент естественной убыли населения составил 3,7‰. Край занимает второе место среди территорий Сибирского федерального округа по величине естественной убыли населения.

Алтайский край имеет самые низкие показатели рождаемости в Сибирском федеральном округе. Суммарный коэффициент рождаемости в 2006 году составил 1,222 рождений на одну женщину репродуктивного возраста, в 2007 году – 1,351. В городских поселениях этот показатель в 2007 году составил 1,149, в сельских – 1,691. Средний возраст матери при рождении детей за 1992-2007 годы вырос с 24,3 до 26,1 лет.

Рост числа рождений и общего коэффициента рождаемости в 2002-2007 годах обусловлен преимущественно возрастной структурой населения. В настоящее время в репродуктивный возраст вступила многочисленная группа женщин 1980-х годов рождения, что обеспечило рост числа рождений на фоне снижения суммарного коэффициента рождаемости. После 2010 года в репродуктивный возраст вступит малочисленное поколение людей, рожденных в кризисные 1990-е годы. Численность женщин возраста 20-29 лет, на который приходится наибольшее число рождений, будет сокращаться, что приведет к снижению показателей рождаемости. В связи с этим возрастает значимость мер государственной политики, направленных на создание условий для реализации репродуктивного потенциала населения.

Общий коэффициент смертности в 2007 году составил 14,9‰ (98% от уровня 2006 года). По этому показателю край занимает второе место в Сибирском федеральном округе, уступая Кемеровской области (16,7‰).

Число умерших в трудоспособном возрасте мужчин в расчете на 100 тыс. лиц этой возрастной группы в 2007 году в 4 раза превышало этот показатель для женщин. Коэффициент смертности мужчин трудоспособного возраста составлял 10,8‰, женщин – 2,9‰. В структуре причин смертности населения трудоспособного возраста ведущую роль играют внешние причины (35,2%), в том числе случайные отравления алкоголем, транспортные несчастные случаи, самоубийства и убийства.

Младенческая смертность в крае продолжала снижаться, ее коэффициент составил 10,2 в расчете на 1000 родившихся (в 2006 году – 11,2). В структуре причин младенческой смертности, как и в предыдущие годы, преобладают состояния, возникающие в перинатальном периоде (60,4%), врожденные аномалии (18,2%), несчастные случаи, отравления и травмы (6,3%), болезни органов дыхания (4,2%). При этом отмечается рост смертности от состояний, возникающих в перинатальном периоде, на 13,8% по сравнению с 2006 годом. Повышение показателя младенческой смертности от заболеваний, обусловленных состоянием здоровья матери, свидетельствует об ухудшении репродуктивного здоровья женщин. Несмотря на позитивную динамику, уровень младенческой смертности в Алтайском крае превышает общероссийские показатели и средний уровень по Сибирскому федеральному округу.

Сокращение численности населения Алтайского края повлечет за собой уже наметившиеся провалы в предложении рабочей силы высококвалифицированного труда рабочих специальностей, низкооплачиваемых должностей в сельском хозяйстве и т.д. Усиливать негативные тенденции будут такие факторы, как ухудшение здоровья населения, снижение качества профессионального образования, снижение норм социального поведения.