


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра мировой экономики и международного бизнеса

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
 Л.М. Симонова
«25» 06 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ США И
РОССИИ)

38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа «Международный бизнес»

Выполнил работу
Студент 2 курса очной формы
обучения



Сенчугов
Иван
Федорович

Научный руководитель
Доцент кафедры мировой
экономики и международного
бизнеса по совместительству,
кандидат технических наук,
доцент



Чумляков
Кирилл
Станиславович

Рецензент
Заместитель директора
Финансово – экономического
института ФГАОУ ВО
«Тюменский государственный
университет», кандидат
экономических наук, доцент



Куцев
Алексей
Геннадьевич

г. Тюмень, 2018

Работа выполнена на кафедре мировой экономики и
международного бизнеса Финансово-экономического
института ТюмГУ
по направлению «Менеджмент»,
магистерская программа «Международный бизнес»

Защита в ГЭК
протокол от 02.07.18 № 62
оценка хорошо

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	9
1.1. Сущностная характеристика человеческого капитала.....	9
1.2. Роль и место человеческого капитала в экономике России и США.....	18
1.3 Анализ конкурентоспособности экономики с учетом человеческого капитала.....	26
ГЛАВА 2. ВОЗДЕЙСТВИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	30
2.1 Факторы обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала в экономике.....	30
2.2 Мобильность человеческого капитала как фактор, определяющий конкурентоспособность предприятия.....	38
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ СТРАТЕГИИ.....	48
3.1 Стратегии повышения конкурентоспособности предприятия с учетом человеческого капитала.....	48
3.2 Оценка конкурентоспособности экономик США и РФ	59
3.3 Рекомендации по реализации конкурентоспособной стратегии для РФ ..	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В нынешнем обществе человеческий капитал в максимальной степени является источником для жизненной силы и формирования каждой компании и общества в целом. Ведь собственно человеческий капитал, а не оснащение и производственные резервы, становятся обуславливающим фактором увеличения конкурентоспособности компаний, роста экономики и ее эффективности в целом. Вместе с тем, до настоящего времени в современной литературе по экономике конкретизируется само представление человеческого капитала, оцениваются вопросы преимущества инвестиций в человеческий капитал, воздействие человеческого капитала на стабильное и конкурентоспособное развитие. Насущность данных вопросов в современной экономике определена заинтересованностью к созидательным способностям людей, их активации, интеллектуальных действий, что соответствует всеобщей закономерности формирования и развития науки.

Для социально-экономической науки вопрос исследования внутренних нематериальных ресурсов человека уже поднимался. Так, были предприняты усилия привести доказательства, что прибыль и выгоды, которые получает человек, компания и общество в целом, целиком связаны с количеством и качеством резервов, накопленных человеком и возможностями эффективного применения этих ресурсов. Бесспорной заслугой основателей теории человеческого капитала является признание основной функции человека в общественном производстве. В условиях развития современной инновационной экономики, которая неизменно находится в стадии движения и совершенствования, человеческий капитал является не только фактором роста экономики, но и его степень обуславливает конкурентоспособность и соответственное место государства в мировой экономике.

Тем не менее для нашей страны рост экономики в данный период, в

большой степени обеспечен конъюнктурными факторами, особенно большими ценами на нефть и энергоносители, что приводит к обеднению человеческого капитала. Сформировавшаяся в данный период времени отрицательная демографическая обстановка в нашей стране требует немедленного вмешательства всех гражданских институтов России в сферы, где человек ждет наиболее инициативной роли государства для действительных изменений к лучшему: это здравоохранение, достойное образование и доступное жилье. Собственно эти сферы жизнедеятельности касаются каждого человека, именно они обуславливают уровень жизни и создают человеческий капитал в виде сформированной и здоровой нации.

Формирование человеческого капитала в нынешних условиях сможет значительно увеличить конкурентоспособность организаций. Предпочтительность имеют предприятия, уделяющие большее внимание к образованию, квалификации и здоровью своих сотрудников. Мировой опыт демонстрирует, что хорошее образование, профессиональное мастерство и созданные инновационные технологии являются основой для экономического роста, достижений и конкурентоспособности организаций. Благодаря чему злободневность вопроса заключается в том, чтобы исследуя направления в формировании человеческого капитала в современной экономике, найти самые результативные пути его влияния на увеличение конкурентоспособности организаций.

Современные направления развития экономики ведущих стран запада показывают, что человеческий капитал непосредственно связан с развитием инновационной экономики и указывает на такие коррелированные характеристики как вид производства, конкурентоспособность на основе инноваций, степень образования и профессиональная компетенция персонала, что является основным фактором человеческого капитала. Эти вопросы раскрывают в своих работах М.А.Бендилов, С.Д.Валентей, Э.Д.Вильховченко, А.Л.Гапоненко, Л.П.Кураков, Н.Г.Чеботарев. В настоящее время можно отметить ряд направлений исследований, которые

формируют взгляды на развитие и применение продуктивных способностей человека в процессе формирования инновационной экономики, повышения экономического роста и конкурентоспособности организаций:

- изучение методологических и методических принципов нынешней теории человеческого капитала;
- изучение результативности инвестирования в человеческий капитал на предмет увеличения его воздействия на повышение конкурентоспособности организаций;
- изучение различных точек зрения экономики в качественном образовании, здоровье нации и других факторов, которые влияют на формирование человеческого капитала и повышения его значимости в развитии экономики инноваций;
- изучение методов и систем индекса оценки человеческого капитала.

Несмотря на это, многие вопросы в формировании человеческого капитала и его роли в росте конкурентоспособности организаций в условиях рыночной экономики, так и не имеют воплощения в жизнь. Существуют проблемы, которые по сей день являются неразрешенными или находятся в процессе дискуссий, в частности вопрос влияния человеческого капитала на развитие стратегии конкурентных отношений и предпочтение приоритетов в формировании конкурентоспособности предприятий в современном мире.

Главной целью диссертационной работы является изучение, исследование и раскрытие основных закономерностей и направлений влияния человеческого капитала на увеличение конкурентоспособности организаций в условиях современной экономики.

Объектом изучения является человеческий капитал, его воспроизводство в развитии инновационной экономики и влияние на конкурентоспособность организаций.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, которые возникают в результате воспроизводства человеческого

капитала, и создают условия для увеличения конкурентоспособности организации в условиях развития рыночных отношений.

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретико-методологические аспекты человеческого капитала;
- провести анализ воздействия человеческого капитала на повышение конкурентоспособности предприятий в современных условиях;
- разработать рекомендации по формированию конкурентоспособной стратегии предприятия.

Научная новизна исследования состоит в разработке положений теоретического и методического характера, а также рекомендаций, направленных на повышение эффективности использования человеческого капитала для повышения конкурентоспособности предприятий в современных условиях.

Наиболее значимые научные результаты, которые содержат научную новизну исследования, состоят в разработке следующих направлений.

1. Уточнена сущностная характеристика категории «человеческий капитал». Им является признание человека как объекта капитальных вложений и экономической деятельности, поскольку инвестиционные вложения в человека столь же рентабельны, как и инвестиции в любой другой фактор производства.

2. Показана важность человеческого капитала как определяющего фактора конкурентоспособности экономики США и России. При этом человеческий капитал России является одним из приоритетных в мире по количественной составляющей, но его качественные характеристики не соответствуют нынешним тенденциям глобализации, что значительно снижает конкурентоспособность по сравнению с США.

3. Выявлены и систематизированы факторы обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала в экономике.

4. Проведена сравнительная оценка конкурентоспособности экономик России и США, выявлены слабые и сильные стороны.

5. На основе проведенного исследования с учетом зарубежного опыта были разработаны рекомендации по реализации конкурентоспособной стратегии для РФ.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Сущностная характеристика человеческого капитала

Основы развития концепции человеческого капитала были определены в трудах основателей классической экономической теории – Адама Смита, Уильяма Петти, Давида Рикардо[30, 35, 40]. Именно эти экономисты-первопроходцы первыми внедрили в науку идеи значимости рабочей силы, способностей человека, его образования в приумножении богатства страны и ее жителей. Уильям Петти первым ввел и изучил категорию «живые действующие силы человека», которую рассматривал в контексте национального богатства: с одной стороны, основным фактором увеличения благосостояния страны, а с другой составной его частью[27, с. 89]. Адам Смит делал акцент на преобладающей роли человеческих способностей по отношению к материальным факторам производства. Он говорил, что «повышение производительности труда зависит от хватки и умения рабочего и лишь потом от усовершенствования техники и инструментов, с помощью которых он трудится»[40, т. 2]. Давид Рикардо обозначал потребность и роль образования человека для экономического роста страны[35]. Идеи этих экономистов – основоположников мировой экономической теории о «человеческом факторе» в экономическом развитии общества были применены Карлом Марксом. Так, Маркс под рабочей силой понимал «совокупность физических и умственных способностей» работников, используемых в процессе производства. И, как следствие, он развил дальше эти идеи, аргументируя потребность и значимость больших вложений в создание рабочей силы[20, с. 907].

В данный момент считается, что большинство современных экономистов пренебрегают идеями К. Маркса в вопросах раскрытия сущности и содержания категории «человеческий капитал», им тяжело принять это. Живя во времена индустриального общества, Маркс называл основным капиталом самого человека, в эпоху же постиндустриального общества концепция «человеческий капитал» наполняется новым качественным содержанием[20, с 907].

Формирование теории человеческого капитала приходится на середину XX века, когда стали очевидными различия в темпе экономического роста между отдельными индустриально развитыми и отсталыми странами.

Концепцию человеческого капитала продолжали совершенствовать во второй половине XX века Теодор Шульц, Гери Беккер, Борис Вейсброд, Марк Блауг, Самуэль Боулс, Ричард Лейард, Чизвик и другие. Эти экономисты каждый по-своему истолковывают данное понятие, делая акцент на его отдельные составные элементы: одни заостряют свое внимание на функциональной стороне человеческого капитала, т.е. на его возможности приносить прибыль, другие – на его сущностной характеристике как форме личного фактора производства. Почти во всех толкованиях человеческого капитала второй половины XX в. наблюдается принцип расширенной трактовки: речь идет не только о реализуемых знаниях, навыках и внешнем стимулировании работника, но и о потенциальных, уже имеющихся, в том числе и возможностях их получения, а также и о внутренней мотивации работника. Можно сделать вывод, что концепция человеческого капитала получила международное признание в конце XX века, после присуждения Нобелевской премии по экономике в 1979 г. Теодору Шульцу и в 1992 г. Гери Беккеру за их исследование проблем человеческого поведения, оценку значимости индивида как фактора экономического роста, благодаря чему «человеческий капитал начинает рассматриваться как ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство». «Именно человеческий капитал, а не производство или его запасы являются основой

конкурентоспособности, роста экономики и эффективности производства» [53].

Большую роль в аргументации понятия человеческого капитала сыграл американский экономист Джон Р. Уолш. Он рассматривал инвестиции в образование с точки зрения получения прибыли, видел в высшем и дальнейшем образовании основу для долгосрочной успешной экономической реализации способностей индивида. Уолш объяснял, что сама ценность образования, полученного в высшем учебном заведении, намного превосходит стоимость его приобретения. Значение высшего образования он связывает не сколько с материальной прибылью, сколько с такими показателями, как удовлетворение человека собственной жизнью, его возможность самостоятельно распоряжаться временем, востребованность на производстве, мобильность и т.д.

Ф. Нойман образование человека определяет как особый элемент человеческого капитала и главными его составляющими определяет четыре компонента: культурно-этнический характер, общее образование, профессиональное образование, основные квалификационные качества.

Начиная с XX века экономисты, изучающие концепцию человеческого капитала, начали делать первые шаги количественной оценки эффективности человеческого капитала в экономике. Они стали применять экономико-математический и статистический инструментарий в вопросах цены человека, воздействия мировой системы образования на экономический рост государства, создание и применение государственных расходов, направленных на воспитание и образование населения. Немалый вклад в изучение этих вопросов внесли Л. Дублин, Ф. Крам, И. Фишер, С.Х. Форсит. Некоторые взгляды этих экономистов были применены в дальнейшем при развитии современной теории человеческого капитала.

Если в целом подвести итог различным понятиям «человеческий капитал», то можно сделать акцент на трех основных его составляющих:

- 1) здоровье, превращающееся в определенный образ жизни, направленный на его поддержание;

2) культура, которая создает стандартные образцы поведения и ценности человека, определяет характер ее воплощения в жизнь в процессе трудовой деятельности;

3) образование, определяющее предельно достигаемый человеком социальный статус и создающее объективно-субъективные основы для его продвижения по карьерной лестнице (объективные – условия для определенной должности или вида деятельности, связанные с образованием, субъективные основания – умение человека использовать в процессе производства знания и умения, полученные в процессе обучения, которые повышают его креативность в инновационной деятельности).

На сегодняшний день третья составляющая является самой существенной в человеческом капитале, ее можно интерпретировать следующим образом: человеческий капитал – это собранные индивидом в процессе обучения и практической деятельности знания, умения и навыки, которые позволяют ему благополучно реализовывать свою профессиональную деятельность. Данный капитал создается в процессе получения образования, творческой деятельности и используется в определенной области социального производства.

Самое первое понятие человеческого капитала принадлежит Теодору Шульцу. Свою известность он получил опубликовав в 1960г. и 1961г. авторские труды «Формирование капитала образования» и «Инвестиции в человеческий капитал». В публикации «Инвестиции в человеческий капитал» Шульц говорил: «Концепция капитала происходит от наличия чего-то реально существующего, что обладает экономическим свойством предлагать будущие услуги, имеющие какую-либо стоимость. Понимание капитала, как чего-то такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части: на человеческий и нечеловеческий капитал»

Концепцию человеческого капитала Теодора Шульца можно определить по основным пунктам:

1. Человеческий капитал является дополнительным источником прибыли, создающийся на основе полученных в процессе образования и трудовой деятельности знаний, навыков, способностей человека.

2. Образование человека – основной фактор, обеспечивающий экономический рост.

3. Капитал образования является человеческим капиталом т.к., что он неотъемлемая часть человека.

4. Образование как капитал это долгосрочное вложение для получения в будущем достойных заработков или удовлетворений.

5. Для того чтобы усовершенствовать качественные характеристики человека, нужны дополнительные инвестиции в его образование, т.к. это является одним из вложений средств в факторы производства, создающие прибавочный продукт[53].

В дальнейшем, лауреат нобелевской премии по экономике Гери Беккер продолжил формировать теорию человеческого капитала. Он внес наиболее значительный вклад в это научное направление и поэтому общепризнанно является создателем научной школы в рамках концепции человеческого капитала. В статье, вышедшей в 1962 г., «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ», Беккер писал, что человеческий капитал развивается за счет инвестиций в человека. Главным направлением вложения средств в человека он считал его развитие и обучение, подготовку на производстве, миграцию, получение справок о стоимостях и затратах, затраты на здравоохранение. По его мнению, данные затраты оказывают влияние на развитие производительной силы, умственного и развитого потенциала человека[4, с. 1153-1189].

Выпущенная в 1964 году книга Гери Беккера «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» стала «классикой» теории человеческого капитала. Книга была признана важнейшей для дальнейших исследований Беккера и его сторонников, в том числе участников других школ концепции человеческого капитала. Благодаря Гери Беккеру и его

последователям-экономистам доказана обоснованность эффективности высококачественной образовательной системы в длительный период времени для экономики страны. Это явилось причиной для утверждения и реализации политики государственного инвестирования средств в область образования [4, с. 1153-1189].

Беккер всегда рассматривал человеческий капитал неразделимо от его обладателя – человека. Под человеческим капиталом он понимал прочный запас знаний работающего, в процессе трудовой деятельности которого создается прирост дохода. Исходя из этого, получается, что процесс производственного потребления человеческого капитала неотделим от его обладателя. Условием для получения прибыли с человеческого капитала является труд работника. Размеры человеческого капитала измеряются в денежном эквиваленте, и определяются размером инвестиций в образование, здравоохранение и т.д. [4, с. 1153-1189].

Три существенные формы проявления человеческого капитала, которые установил Беккер: общие знания, особые (специальные) знания и прочие виды знаний сочетаются и имеют неидентичную материальную инвестиционную обеспеченность.

Общие знания (общий человеческий капитал) человека создаются вследствие грамотного воспитания в семье, полученных образовательных услуг в учреждениях среднего или высшего образования. Доход, который получен от общих знаний, как правило, приобретает сам собственник знаний или члены его семьи, т.е. те, кто одновременно выступает инвесторами общего человеческого капитала.

Специальные знания создаются и приумножаются в результате трудовой деятельности в определенном производственном месте. Специальный человеческий капитал нередко сравнивают с опытом, навыками индивидуума в рамках его работы на данном производстве. Инвесторами специальных знаний являются обладатель этих знаний, а так же хозяйствующий объект, где работает конкретный специалист.

Другие виды знаний (прочий человеческий капитал) формируется вследствие приобретения навыков специалиста работать с информационными продуктами и услугами в поиске наиболее лучшего и перспективного для данного индивидуума места трудовой деятельности.

Теория человеческого капитала, вследствие многолетних исследований зарубежных ученых, является общепризнанным научным направлением в мире, которое начало активно изучаться в образовательных учреждениях. На базе человеческого капитала были заложены основы в других областях знаний: экономики образования, экономики знаний, экономики интеллектуальной собственности. Человеческий капитал стал трактоваться в расширенной интерпретации. Немного позже это стали использовать сначала советские, а затем и российские ученые.

В «период застоя» в Советском союзе появляются труды советских ученых, которые критически оценивают успехи иностранных экономистов в области теории человеческого капитала под углом политической экономии социализма: Гойло В.С., Дайновского А.В., Басова В.И., Корчагина В.П., Клочкова В.В., Капелюшникова Р.И., Марцинкевича В.И. К примеру, Ростислав Капелюшников считает, что человеческий капитал – это установленный запас знаний, способностей и мотиваций, присущий определенному индивидууму. С одной стороны, они требуют отрыва средств в ущерб текущему потреблению, а с другой стороны являются надежным источником будущих заработков и доходов.

Теорией человеческого капитала российская экономика стала заниматься лишь в девяностых годах XX века, после воплощения в жизнь радикальных экономических реформ в России. В данный период опубликованы первые глубокие работы в этой области Капелюшникова Р.И., Дятлова С.А., Ильинского И.В., Добрынина А.И., Критского М.М., Марцинкевича В.Т.

Михаил Критский в 1991 г первым из российских ученых опубликовал свое видение в изучении теории человеческого капитала. Он расценивает

человеческий капитал как «всеобщее-конкретную форму человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующие формы (потребительскую и производственную), адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющая, как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» [19, с. 263].

В большом экономическом словаре под редакцией А.Н. Азрилияна формулировка человеческому капиталу дается как образование и квалификация, приобретенные в производственном процессе, знания и навыки, воплощенные в рабочей силе.

В целом, свойственный для российского гуманитарного знания подход рассматривает человеческий капитал как итоговый продукт деятельности образовательной системы и связывает его развитие с возможностью перехода России к новому инновационному пути развития. При этом именно высшие учебные заведения играют роль, в рамках которой может быть «воспитание инновационной культуры и инновационного мышления».

Концепция человеческого капитала оказала влияние на теорию производственных факторов. Так, сформировались принципы о всеобъемлющем капитале, в соответствии с которым капиталом можно назвать все, что в течение определенного промежутка времени может приносить доход. И поэтому, капиталом можно назвать не только капитальные блага компании, но и фактор «труд», который представляет рациональную деятельность человека.

Теория трёх факторов производства, по мнению американского экономиста Г.Джонса, наиболее соответствует начальным этапам промышленного развития. Ведь, собственно, тогда наблюдается чёткое разграничение между средствами производства и неквалифицированным трудом, различие между зарплатой, доходом, рентой делило общество на классы. С становлением технического прогресса, с повышением значимости квалификации и научных знаний работников традиционное различие между трудом (как первичным фактором) и капиталом (как вторичным фактором) в

большей частью исчезло. Капитал в ходе эволюции принял различные формы, став разнообразным.

Таблица 1.1

Концепция факторов производства: эволюция подходов

Авторы концепций	Производственные факторы	Аспекты классификации
Ж.Б.Сэй (Трактат политэкономии, 1986г.)	Труд Земля Капитал	Наличие немаловажных различий между факторами производства
Дж.Б.Кларк (Распределение богатства, 1934г.)	Способности предпринимателя	
Г.Джоунсон Т.Шульц	«Всеобъемлющий» капитал (как синтезированный фактор)	Отличия между факторами исчезают. По мере изменения вида труда, возрастания роли инфраструктурных вложений в экономическом пространстве все факторы приобретают единую форму проявления, отражая категорию капитала.

Источник: [10, с. 234-239]

Любопытные стороны взаимосвязи рассматриваемых категорий приводит Теодор Шульц. Он считает, что с одной стороны, человеческие ресурсы, подобны природным ресурсам, а с другой – вещественному капиталу. В нетронутом виде люди, как и природные ресурсы, не дают эффекта. Но, после надлежащей «обработки» человек приобретает качества капитала. По мере повышения затрат на улучшение качественного состояния рабочей силы труд со временем превращается в человеческий капитал.

Исходя из этого приходим к выводу:

– между человеческим и вещественным капиталом нет принципиальных позиций.

– рост инвестиций в индивидуума значительно поменяло и структуру заработной платы. Ее существенная часть становится итоговым продуктом человеческого капитала, а не труда. И как следствие, зарплату квалифицированного наёмного работника можно расценивать как сочетание дохода от инвестиции в человеческий капитал в первую очередь, и цены труда работника, во вторую очередь.

– по словам американского экономиста Джона Кендрика, т.к. инвестиции в человеческий капитал опережают инвестиции в вещественный капитал, собственность на вещественный капитал как источник дохода перемещается на второй план.

Итак, основным содержанием человеческого капитала является признание человека как объекта капитальных вложений и экономической деятельности, поскольку инвестиционные вложения в человека столь же рентабельны, как и инвестиции в любой другой фактор производства.

1.2. Роль и место человеческого капитала в экономике России и США

Отечественные работники являются одними из самых высокообразованных в мире: среднее количество накопленных лет учебы в 2016 г. достигло 13 лет, две трети работников имеют дополнительное образование: высшее или средне-специальное. Во всем мире, исключая Россию, нет больше ни одной другой страны с сопоставимым подушевым доходом и настолько же высокой степенью образования, и эта несоразмерность вынуждает задуматься над тем, почему в нашей стране при столь высоком уровне образования производительность труда все еще находится на низком уровне. И еще в сравнении с другими странами в России менее благоприятно обстоит ситуация и со средней длительностью специального стажа.

Также мало отвечают модели мировой экономики, созданной на знаниях, низкий процент работников, повысивших свое образование на каких-либо курсах в течение года, предшествующего опросу (около 5%), а также продолжительность этого дополнительного обучения (около 1 месяца). Весьма далеким от эталона инновационной экономики нужно признать и довольно небольшое количество работников, которые могут свободно разговаривать на иностранном языке (около 1,5%).

Вместе с тем, количество пользователей компьютерной техники и интернет за 2011-2017 гг. значительно увеличилось, и в данный момент следует сказать о практически всеобщей компьютерной грамотности молодежи. Образование и «инновационные» навыки значительно оказывают влияние на место человека на рынке труда: чем выше ступень образования, тем выше уровень экономической активности и занятости, ниже уровень безработицы, и, как следствие, больше средняя заработная плата. Умение широко использовать компьютер, пользоваться интернетом, хорошее знание иностранного языка и профессиональное мастерство играют немаловажную роль в существенной прибавки к зарплате. Эффективность от этих элементов человеческого капитала значительна, но в отношении специального стажа этого сказать нельзя: инвестиции в него почти не окупаются.

Порядка 30% российских трудящихся считают, что полученные ими в период обучения знания и навыки полностью, либо практически бесполезными. Около 25% переинвестировали в свой человеческий капитал, т.к. их образование выше, чем необходимо на производстве. В среднем 15%, наоборот, недоинвестировали - их образование ниже требуемого. Почти половина работников сделала нецелевые инвестиции, т.е. работают в настоящий момент не по полученной специальности. На отечественном рынке труда вознаграждается не только величина накопленного человеческого капитала, но и его качество. В частности, существует «штраф» от 10 до 40% за неприемлемые инвестиции в человеческий капитал.

Вероятнее всего, как отметил М. Черныш, для того чтобы общество могло перейти к инновационному пути развития нужно не только накопление определенного объема человеческого капитала, но и его организация. Он также высказал, что родителям будет очень проблематично отказаться от мечты о высшем образовании для своих детей, а нехватка для работников, получивших высшее образование, достаточного количества вакантных рабочих мест осложнит социальную напряженность в обществе [47, с. 42-53]. Д.Константиновский указал на большую роль образования в жизни молодого поколения и на то, что разделение высших учебных заведений и дипломов по качеству не приведет к катастрофе в случае всеобщности третичного образования в стране [16].

В.Гимпельсон обрисовал обстановку в сфере человеческого капитала в стране как «бочку с диспропорциями» и указал на то, что происходящая деформализация российской экономики выносит сомнения о наличии потребности в работниках с высшим образованием со стороны экономики, хотя, в тоже время, наблюдается большой спрос на высшее образование со стороны населения, что тоже является одной из диспропорций [9, с. 311].

В.Мукомель отметил допустимые положительные моменты высокообразованности российских работников, а именно: их желание к обучению, обучаемость, что является немаловажным для современных работодателей. По его мнению, нужно переориентироваться на сигналы рынка труда, отказавшись от функции социализации в образовательной системе. В этой связи Г.Ключарев подчеркнул повышающуюся роль системы дополнительного образования в разрешении существующих диспропорций, прежде всего, сегмента корпоративных программ обучения работников.

В условиях современности человек считается одним из главных экономических ресурсов. Теории стабильного развития страны и концепция национального богатства основываются на признании человека движущей силой развития общества. В условиях рыночной экономики человек становится носителем производительных сил общества, реализовывая

различные экономические функции. В структуре производительных сил делают различие между способностью к труду и способностью к потреблению.

Обладая комплексом всевозможных сил и способностей, человек олицетворяет собой фактор экономического роста. В связи с этим, концепция человеческого капитала имеет немаловажное место в теории экономического роста.

В начале XXI века в экономике ведущих мировых стран произошли настолько глобальные изменения, что сразу можно сказать о создании основ новой экономики – экономики знаний. Своеобразие экономики, основанной на знаниях, ведет экономическую мысль к новому осознанию положения человека в общественном производстве. Человек, как когда-то, является единственным активным началом в общественной производительной комбинации, однако теперь он не только субъект производительного труда, но и выступает в роли автора, носителя способностей к творческому труду, к производству знаний, обладающего широким кругом различных потребностей.

Развитие человеческого капитала становится одним из условий увеличения конкурентоспособности экономики. Его важность в условиях глобализации мировой экономики и уровня социально-экономического развития современной цивилизации на региональном, национальном и транснациональном уровне усиливается. Преобразования экономических и социальных условий дало знаниям и навыкам первостепенное значение в достижении экономических побед, как для отдельных людей, так и для государств и их жителей. Информационные и компьютерные технологии, глобализация активности в сфере экономики, стремление к большей персональной ответственности и автономии, поменяли требования и обучению.

По результатам изучения всевозможных подходов к трактовке понятия «человеческий капитал», подведя итог и дав оценку самым верным научным

позициям экономистов, соглашусь со следующей формулировкой человеческого капитала – это мера сформированных в следствии инвестиций и скопленных человеком резервов здоровья, знаний, навыков, приводящих к увеличению производительности труда и доходов, при их рациональном использовании. Результативная деятельность человеческого капитала становится возможной только при условии реализации социальных инвестиций со стороны человека (или семьи), бизнеса, государства которые направлены во-первых, на развитие и воспроизводство человеческого капитала, а во-вторых, на гарантирование высокого качества жизни, в результате чего происходит рост человеческого капитала и увеличение эффективности функционирования уже существующего капитала в интересах человека и общества.

Анализируя теоретические стороны, наиболее логичным представляется перейти к исследованию роли человеческого капитала в Соединенных Штатах Америки. Так, в США в начале XXI века человеческий капитал составлял 77% общего национального богатства, физический (воспроизводимый) капитал 17%, природные ресурсы 6%. Исходя из этого, высокий рост экономики будет в стране, накапливающей человеческий капитал более быстрыми темпами.

Индекс развития человеческого потенциала можно рассчитать исходя из среднего значения трех обобщенных показателей:

- индекса уровня жизни, определяемого как скорректированный по ППС реальный ВВП на душу населения;
- индекса предвиденной продолжительности жизни человека;
- индекса полученного уровня образования, измеряемого как совокупный индекс грамотности жителей и доли студентов, поступивших в колледжи и высшие учебные заведения.

Чем ближе значение индекса развития человеческого потенциала, тем выше развитие человеческого потенциала государства. По показателю ИРЧП лидерами являются Канада (0,936), Норвегия, США (0,934), Япония (0,928).

Усиление требований в сегодняшнем современном производстве к уровню образования и квалификации работников вынуждает цивилизованные страны повышать расходы на образование, науку и здоровье. Так, например, в США расходы на образование и науку возросли с 3,2 миллиардов долларов в 1940г. до 8,8 миллиардов долларов в 1950г., 195,3 миллиардов долларов в 1995г. и достигли в 2011 г. на образование 1133 миллиардов долларов, на науку в 2009 г. — 398,1 миллиардов долларов и 405,2 миллиардов долларов, или 2,7% ВВП в 2011 г., на здравоохранение 2695 миллиардов долларов, или 17,9% ВВП в 2011 г. Если в 1900г. в высших учебных заведениях США учились всего лишь 4% студентов, то в 1940г. - 9%, в 1950г. - 14%, в 1960г. - 22%, в 1970 г. - 44%. Число студентов, проходивших обучение в ВУЗах США, увеличилось с 13 819 000 человек в 1990г. до 20 583 000 человек в 2010г. При этом продолжительность обучения повысилась с 8 до 12,5 лет. Образовательная система США достигла максимального результата в охвате подрастающего поколения страны. Число проходящих обучение в США возросло с 60 683 000 человек в 1990г. до 75 286 000 человек в 2010г. при этом расходы федерального правительства по линии министерства образования увеличились за вышеуказанный период с 23,0 миллиардов долларов до 92,9 миллиардов долларов. Существенные затраты, в первую очередь на начальное и среднее образование, несут муниципальные власти и штаты. Разница в цене обучения в вузах США связана не только с их престижностью, но и с местом проживания обучающихся, а также нахождением вуза. Так, местные студенты получают больше льгот, чем, иногородние или иностранцы, особенно в государственных учебных заведениях. Образование и наука являются достаточно консервативными сегментами, и их продвижение на пути реформирования встречает довольно большие трудности. По опыту США представляется, что, хотя в стране нет единого механизма управления наукой, тем не менее, орган управления наукой и образованием четко распределен по уровням власти, полномочиям, компетенциями, источникам финансирования, целям и задачам, чего не

скажешь о российских образовании и науке. США выделяет 2,8% ВВП на развитие науки, здесь находится 85% всех ученых, в том числе и лауреатов Нобелевской премии. Начальное и среднее образование в США в основном государственное, которое контролируется и финансируется в трех уровнях: федеральными властями, властями штатов и местными властями. Имеется система государственных школ. ВУЗы, в большинстве частные, привлекают студентов и аспирантов со всех стран мира. Хотя уровень грамотности в США около 97%, но по данным переписи 2003г. только 84,6% жителей от 25 лет и старше имели среднее образование; 52,5% - высшее образование, и 27,3% получили диплом бакалавра [11].

США также неизменно сохраняют лидерство в инвестициях в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР). В 2011г. на долю США пришлось 34% мировых расходов в эту область. Государственным и частным сектором было потрачено 405,3 миллиарда долларов, что составило 2,7% от ВВП страны.

Значительной сферой деятельности общества в создании человеческого потенциала является здравоохранение. В США расходы на здравоохранение выросли с 27,5 миллиардов долларов (или 5,2% к ВВП страны) в 1960г. до 2,7 триллионов долларов (или 17,9% ВВП) в 2011г., где за медицинские услуги на долю частного сектора приходится около 60% расходов, а государственного до 40% расходов. В США расходуется на охрану здоровья в расчете на душу населения примерно в 1,5 раза больше, чем в иных развитых странах мира.

По итогам освоенного материала приходим к выводу, что человеческий капитал в экономическом развитии США играет существенную роль. Для повышения экономического потенциала страны США применяют политику для привлечения и сохранения специалистов высокой квалификации из различных стран мира, а также политику стимулирования инноваций. А эффект от инвестирования в человеческий капитал свидетельствует об экономическом росте, объясняющимся именно

значительным уровнем финансирования образования, науки и здравоохранения.

Доход от инвестиций в высшее образование в экономике исчисляется как разность в пожизненных заработках между теми, кто окончил ВУЗ, и теми, у кого нет высшего образования. В числе издержек образования основным элементом считаются «потерянные заработки», т.е. доходы, которые недополучили студенты за годы учебы, а также затраты на оплату учебы. В сущности, потерянные заработки определяют ценность человеческого капитала.

Развитие новой теории поменяло взгляды большинства политиков в отношении к расходам на образование. Инвестиции в данную форму стали анализировать как источник экономического роста, не менее значимый, чем традиционные капиталовложения. Существенность этого направления экономической активности наблюдается на практике, что свидетельствует их данных статистики США.

Таблица 1.2

Инвестиции в человека в экономике США (отношение инвестиций в человека к производственным инвестициям, %)

Сферы	1970	1980	1990
Образование	50	42	55
Социальное обеспечение	90	107	162
Здравоохранение	54	63	101
Всего по отраслям	194	212	318

Источник: [17, с. 648]

Глядя на таблицу, Соединенные Штаты Америки активно принялись формировать человеческий капитал страны, сейчас эти показатели в несколько раз выше показателей России, т.к. в нашей стране человеческий капитал развивается небольшими темпами. По всем показателям Россия находится даже не в первой сотне стран, а по здравоохранению занимает 162 место.

1.3 Анализ конкурентоспособности экономики с учетом человеческого капитала

В настоящее время предприятие является основным экономическим субъектом государства, т.к. на всех этапах формирования экономики страны является важнейшим элементом. Организации играют главную роль в экономическом развитии государства потому, что разрешают такие вопросы как трудоустройство граждан, вопросы социального характера, образованность страны и совершенствование науки. Несмотря на величину и размеры компаний соперничество между ними за место в рыночной конъюнктуре делает рынок совершеннее. Конкурентоспособность компаний определяется как качественность применения их резервов, она проявляется в извлечении ими большего дохода и достигается за счет уменьшения издержек на производство товара, увеличения качества и ассортимента продукции. «Конкурентоспособность фирмы это свойство, которое характеризуется уровнем действительного или возможного удовлетворения им определенной потребности в сравнении с подобными предметами, представленными на этом рынке». Для этой цели предприятиям нужно провести маркетинговые изучения рынка для исследования цены и качества подобных товаров или услуг у фирм-конкурентов; уменьшение издержек предприятия; увеличение качества и повышение объемов выпуска товаров. Этого можно достичь как путем внедрения новых технологий в процесс производства, так и целесообразного использования собственных ресурсов. На данный момент в эффективном управлении ресурсами приоритетом являются человеческие ресурсы, а не вещественные и финансовые.

Сложность в управлении этими ресурсами заключается в их субъективной составляющей и содержится в управлении человеческим капиталом, где носителем выступает человек. Процесс управления человеческим капиталом берет свое начало с поиска и выбора претендента. Отбор соискателей обычно поручается рекрутинговым агентствам или

службам по управлению персоналом предприятия, которые должны распознать в кандидате на трудоустройство необходимый опыт, знания и квалификацию.

Человеческий капитал является неотъемлемой частью его носителя - человека, поэтому принимая его на работу, руководитель также получает в пользование и его человеческий капитал. На основании этого, напрашивается вывод, что совокупность человеческого капитала всех трудящихся организации и является ее совокупным человеческим капиталом. Но **подобное заявление** не верно, т.к. организации, фирмы и предприятия в личной собственности имеют продукты интеллектуальной собственности, которые они приобрели у прочих юридических и физических лиц, не скрепленных с ними договорными трудовыми отношениями. Эти продукты интеллектуальной собственности могут быть представлены в виде лицензий, патентов, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) и прочее.

Понятия «человеческий капитал» и «интеллектуальная собственность» неотъемлемы и являются составными частями друг друга. «Интеллектуальная собственность - это итог создания человеческого разума. К объектам интеллектуальной собственности относятся научные изобретения, произведения искусств, литература, символика, названия и изображения, используемые в коммерческих целях». В связи с тем, что человеческий капитал служит основой интеллектуального капитала, то знания и опыт носителя человеческого капитала (человека), являются производными для образования предметов интеллектуальной собственности (патенты, НИОКР, лицензии). Также интеллектуальный капитал не может существовать без человеческого, так как человек выступает носителем, производителем и потребителем знаний, опыта, квалификации.

Существенную роль в действительности человеческого капитала играет его непрерывное, целенаправленное развитие и целесообразное использование. Формирование человеческого капитала происходит с раннего

возраста, обучение и воспитание вкладывают в ребенка не только конкретные знания, но и расширяют его мировоззрение, развивают кругозор и способность к творчеству, которые в ходе его взросления нужно также поддерживать и развивать далее.

Итак, человеческий капитал в детском и юношеском возрасте обычно формируется в семье, а также в дошкольных, школьных, средне-профессиональных и высших учебных заведениях. От того насколько качественно человеческий капитал будет сформирован зависит и вердикт работодателя в трудоустройстве. В будущем формирование человеческого капитала также находится у самого человека, но в нем начинает принимать участие и организация. Наиболее развитые предприятия для повышения эффективности отдачи от человеческих ресурсов используют такие методы как повышение квалификации, курсы подготовки и переподготовки, дополнительного образования, сохранение здоровья и мотивация персонала. Но хочется сказать, что сегодня появляются все больше компаний, заботящихся о развитии человеческого капитала или обеспечении специалистами высокой квалификации еще до заключения с ними договорных отношений. То есть, заключая договор еще со студентом, организация приступает к инвестированию средств еще до получения высшего образования, для чего финансирует его обучение, создает условия для прохождения практики на своих производственных объектах и принимает участие в формировании его выпускной работы, в которой студент исследует и предлагает способы решения актуальных задач предприятия. Получив диплом, еще вчерашний студент трудоустраивается и становится полноправным работником предприятия. Этот процесс влияет на своевременную комплектацию персоналом.

Насколько целесообразно и результативно работодатель использует существующий у него человеческий капитал, можно увидеть по динамике оценки человеческого капитала и его влияния на финансовые и производственные показатели: выручка, производительность труда, величина

и качество производства продукции, издержки фирмы и, конечно, прибыли.

Развитие человеческого капитала на предприятии является и основой формирования его инновационного развития. «Инновационное развитие – это процесс хозяйствования, который опирается на постоянный поиск и применение новых методов и областей реализации потенциала предприятия в меняющихся условиях внешней среды в рамках выбранной миссии и принятой мотивации деятельности, сопряженный с модификацией имеющихся и созданием новых рынков сбыта». Инновация продуктов интеллектуального труда влечет за собой необходимость в обеспечении организации творческим высокоразвитым персоналом. Для введения инноваций в производство в целях получения высокого экономического результата предприятию требуются высококвалифицированные кадры, опытные менеджеры, как правило, их труд высоко оценивается работодателем.

Высокая заработная плата, карьерный рост, понимание непосредственного участия в формировании и развитии предприятия является хорошей мотивацией для развития трудящегося не только как личности, но и как профессионала своего дела, который всегда ориентируется на современные тенденции отрасли и способен повысить прибыль компании.

Итак, формируя человеческий капитал своего персонала, работодатель развивает будущее своей компании, а оценить его конкурентоспособность сегодня нельзя не оценивая его человеческий капитал.

ГЛАВА 2. ВОЗДЕЙСТВИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

2.1 Факторы обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала в экономике

Проблема развития человеческого капитала очень важна как в мире, так и в России. Рассмотрим основные факторы обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала в экономике, сравнивая основные параметры данного процесса в России и США.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на 2020 год [15] наиболее благоприятным сценарием для России является переход к инновационному типу экономического развития. Для достижения этой цели необходимо решить задачи расширенного развития, требуя ряд взаимосвязанных направлений и комплексов, из которых важны некоторые специализации в мировой экономической системе и повышение конкурентоспособности человеческого капитала. Качественное развитие человеческого капитала, в свою очередь, вносит свой вклад в высокий уровень жизни населения и лидирующие позиции страны в мировой экономической системе.

Чтобы реализовать долгосрочные цели развития государства, необходимо проанализировать факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, и выявить дефициты, которые препятствуют его качественному развитию.

Одним из важнейших факторов развития человеческого капитала является демографическая ситуация в стране. Несмотря на усилия государственных органов и различных социальных структур, в России

наблюдается спад и снижение естественного прироста населения (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Естественное движение населения в России (тыс. чел.)

Годы	Всего, человек			На 1000 человек населения		
	родившихся	умерших	естественный прирост	родившихся	умерших	естественный прирост
1950	2745997	1031010	1714987	26,9	10,1	16,8
1960	2782353	886090	1896263	23,2	7,4	15,8
1970	1903713	1131183	772530	14,6	8,7	5,9
1980	2202779	1525755	677024	15,9	11,0	4,9
1990	1988858	1655993	332865	13,4	11,2	2,2
1995	1363806	2203811	840005	9,3	15,0	5,7
2000	1266800	2225332	958532	8,7	15,3	6,6
2005	1457376	2303935	846559	10,2	16,1	5,9
2013	1788948	2028516	239568	12,5	14,2	1,7
2014	1796629	1925720	129091	12,6	13,5	0,9
2015	1902084	1906335	4251	13,3	13,3	0,0
2016	1895822	1871809	24013	13,2	13,0	0,2
2017	1947301	1913613	33688	13,3	13,1	0,2

Источник: [33, с. 8]

Тенденция депопуляции, которая сложилась в конце прошлого века и сохраняется в наше время, может быть угрозой целостности и безопасности страны, особенно, эта проблема находит свое отражение в регионах на востоке страны. В целом к 2030 году население страны может быть сокращено до 137 миллионов человек.

В 2014 году было небольшое увеличение уровня рождаемости по сравнению с числом умерших в стране. Это было поддержано государственными программами по увеличению рождаемости. Стратегическая задача стабилизировать население не менее 141144 млн. к 2019 году и создание факторов для развития населения после 2030 года. Это

означает сокращение до 270275 тысяч человек, ежегодная естественная потеря населения; увеличение рождаемости до 1,651,7; увеличение миграции до 420440 тысяч человек в год; увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 70 лет.

В целом сложность демографических процессов такова, что они плохо контролируются и нечувствительны к изменениям. Поэтому их довольно сложно регулировать на государственном уровне. Воспроизводство человеческого капитала является одним из ключевых конкурентных преимуществ, которые могут обеспечить процветание и безопасность страны при условии, что государство развивает человеческий капитал в соответствии с современными тенденциями и в правильном направлении. Из вышеизложенного можно сделать вывод, что Россия по-прежнему не конкурентоспособна в области воспроизводства человеческого капитала. Население страны прямо пропорционально качеству человеческого капитала из-за стареющего населения, потери специалистов во многих секторах экономики. Существует проблема нехватки научных и других высококвалифицированных кадров. Предложения на рынке труда постепенно снижаются. В этих условиях следует отметить, что самым важным фактором в развитии человеческого капитала является регулируемая и контролируемая миграция населения.

Факторы, стимулирующие миграционные процессы в современных условиях глобального экономического развития [22, с. 3]:

- перенаселенность в развивающихся странах;
- увеличение ограничений в некоторых странах мира, увеличение поляризации уровня жизни населения;
- различия в формах демографических процессов, которые в некоторых странах составляют относительно молодую структуру населения и возраст в других;
- увеличение безработицы и различия в уровне занятости населения трудоспособного возраста;

- военные действия в некоторых странах, угроза террористических нападений.

Переход от России к рыночной экономике привел к трансформации рынка труда, что привело к значительному снижению спроса на научных сотрудников. Массовая девальвация человеческого капитала повлияла на значительное колебание научного персонала из России в другие страны, такие как Соединенные Штаты.

Чтобы решить основную проблему миграции, т.е. чтобы уменьшить приток низкоквалифицированных рабочих в нашу страну, должны быть созданы благоприятные условия для достижения целей научного и квалифицированного персонала из-за рубежа. Эта задача является многоструктурной и требует тщательного анализа стратегии для достижения самой важной задачи на пути повышения конкурентоспособности человеческого капитала страны на мировой арене.

Миграция высококвалифицированного персонала сопровождалась увеличением незаконной и временной трудовой миграцией низкоквалифицированных рабочих, главным образом из СНГ (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Сальдо миграционных потоков в России (человек)

-	2011	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Прибыло в РФ – всего	177230	186380	286956	281614	279907	191656	356535	417681	482241
в том числе:	-	-	-	-	-	-	-	-	-
из стран СНГ	163101	170851	263277	261170	261495	171940	310549	363955	422738
из стран дальнего зарубежья	14129	15529	23679	20444	18412	19716	45986	53726	59503
Выбыло из РФ – всего	69798	54061	47013	39508	32458	33578	36774	122751	186382
в том числе:	-	-	-	-	-	-	-	-	-
в страны СНГ	35418	34669	30726	25542	20326	21206	22568	95572	147853

Продолжение таблицы 2.4

в страны дальнего зарубежья	34380	19392	16287	13966	12132	12372	14206	27179	38529
-----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Источник: [43]

Предполагается сделать следующий вывод: за последние шесть лет число эмигрантов в России не превышает число иммигрантов, то есть положительный баланс миграционных потоков. В целом, к 2015 году число мигрантов заметно увеличилось, что оказало положительное влияние на демографическую ситуацию в стране. Достаточно низкий уровень иммигрантов – в основном высококвалифицированных специалистов из стран дальнего зарубежья и высокий уровень иммигрантов из стран СНГ, большинство из которых это низкоквалифицированные кадры, которые прибывают в Россию на заработки, характеризует неготовность России на данном этапе выигрывать конкурентную борьбу за качественную составляющую человеческого капитала.

Увеличение числа высококвалифицированных кадров в России предотвращает многие негативные факторы, наиболее важными из которых являются:

- низкий уровень заработной платы;
- высокий уровень безработицы (таблица 2.5).

Таблица 2.5

Причины безработицы

1) Неразвитая инфраструктура и административные препятствия	Экономические механизмы свободного найма в России развиты слабо. Доступность жилья, социального обеспечения, медицинского обслуживания и других условий для жизни низкие, особенно в небольших городах, деревнях.
2) Неравномерность распределений миграционных потоков на территории РФ.	В большинстве регионах Севера и Северозапада страны численность мигрантов на одного безработного в несколько раз (45) ниже среднего показателя в России. Сложная миграционная проблема наблюдается в Камчатской, Магаданской и Сахалинской областях.

Источник: [15, с. 8]

Миграционные потоки в государстве особенно актуальны в крупных городах и центрах, поскольку существует гораздо больше возможностей для получения образования и более высокий шанс получить

высокооплачиваемую работу. Эта ситуация приводит к исчезновению многих деревень и небольших городов, к сокращению численности населения во многих регионах России, к перенаселению мегаполисов. Все эти факторы препятствуют увеличению числа высококвалифицированных эмигрантов и уменьшают уже накопленный человеческий капитал в стране, т.е. способствуют продолжению процесса «утечки мозгов» из России.

В нынешних условиях развития «экономики, основанной на знаниях» сектор образования оказывает значительное влияние на все ключевые показатели рынка труда: занятость, уровень заработной платы, безработица и экономическая активность населения. Уровень образования населения является важным экономическим показателем, свидетельствующим об увеличении человеческого капитала. Ряд современных мировых исследований продемонстрировал положительное влияние образования на общее благо и развитие: улучшение здоровья и повышение активности населения. Высокий уровень образования населения позволяет повысить заработную плату, повышает благосостояние населения и влияет на экономический рост экономики страны, что положительно влияет на качественное развитие человеческого капитала.

В целом, область образования в нашей стране является одной из самых известных. И число студентов в стране растет с каждым годом.

Таблица 2.6

Численность студентов (на 1000 человек населения)

-	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Россия	68	70	69	68	65	61	58
США	59	60	61	63	67	-	-

Источник: [43]

В таблице 2.6 показано, что за последние восемь лет показатель значительно увеличился и является самым высоким среди стран «большой восьмерки» в настоящее время. С одной стороны, существует

конкурентоспособность образования страны, но, с другой стороны, количество студентов не отражает качественные характеристики образования это всего лишь количественный показатель. Если уровень российских проблем в образовательных странах в мире за последние годы снижается, образовательные стандарты национального образования сокращаются и не соответствуют глобальным тенденциям инноваций, которые в настоящее время преобладают.

Одним из наиболее важных факторов, влияющих на снижение качества образования в России, является его несовместимость с новыми образовательными стандартами в мире, которые преобразуются изменениями в информационном компоненте. С появлением информационных технологий активно развивается область дистанционного обучения, в результате чего обучение становится более мобильным и доступным, а также реализуется на практике модель «образования на всю жизнь».

В дополнение к перечисленным выше факторам, которые влияют на качественные характеристики формирования человеческого капитала, можно также выделить сектор здравоохранения и уровень доступности жилья для населения. Здоровье населения напрямую продлевает жизнь человеческого капитала. Важнейшим показателем уровня общественного здравоохранения и состояния системы здравоохранения является уровень ожидаемой продолжительности жизни при рождении (таблица 2.7).

Таблица 2.7
Уровень продолжительности жизни при рождении в России и США (2017 г.)

Место	Страна	Продолжительность жизни (лет)
7	Соединённые Штаты Америки	78.9
8	Россия	68

Источник: [43]

Таблица 2.7 показывает, что у России самая низкая ожидаемая продолжительность жизни при рождении. На основе представленных данных можно предположить, что такой низкий показатель связан с отставанием

системы здравоохранения и негативными процессами трансформации в 1990х годах.

Ожидаемая продолжительность жизни в стране в настоящее время растет, но разрыв с США остается значительным. Основным фактором, замедляющим темпы развития системы здравоохранения в России, является низкий уровень государственных инвестиций в эту область по сравнению с тем же показателем в США.

Низкий уровень здоровья граждан ухудшает процесс демографического размножения, приводит к депрессивным настроениям у населения и снижает способность общества принимать трудоемкие и интенсивные занятия. Недостаточное развитие системы здравоохранения снижает конкурентоспособность человеческого капитала и сокращает его полезную жизнь.

Инфраструктура жилищного фонда также оказывает значительное влияние на формирование и развитие человеческого капитала. В России эта проблема особенно острая.

Несмотря на решительную поддержку государства, строительство жилого фонда не покрывает жилищные потребности населения, что приводит к дефициту и росту цен в этом сегменте рынка, особенно в крупных городах. Почти каждая российская семья сталкивается с проблемой снабжения жильем, что способствует тому, что население вкладывает значительные средства в инвестиции и сбережения в этой области. Недостаточное развитие жилищной инфраструктуры препятствует развитию индивидуальных возможностей отдельных лиц, уменьшает желание и возможности для образования и развития инновационных профессий. Соответственно, плохие жилищные условия в стране негативно влияют на качественные характеристики человеческого капитала [23, с. 33].

Итак, согласно факторам, влияющим на формирование человеческого капитала, можно сделать вывод, что человеческий капитал России является одним из самых важных в мире по количественной составляющей, но его

качественные характеристики не соответствуют нынешним тенденциям глобализации, что значительно снижает конкурентоспособность по сравнению с США.

2.2 Мобильность человеческого капитала как фактор, определяющий конкурентоспособность предприятия

Эффективность использования человеческого капитала в первую очередь зависит от мобильности трудовых ресурсов - носителей человеческого капитала. Человеческий капитал должен достаточно быстро реагировать на изменения в глобальной экономике и перестраиваться на те сферы деятельности, в которых его производительность выше.

Мобильность человеческого капитала является одним из важнейших объектов инвестиций в человеческий капитал наряду со сферами образования и здравоохранения. Любые инвестиции в образование окажутся бессмысленными в том случае, если человек, получивший образование, не имеет возможности применить свои знания в трудовой деятельности в виду отсутствия в определенном регионе соответствующего рабочего места или условий для открытия самостоятельного бизнеса. Человек, «прикованный» к своему месту жительства, ограничивает собственные экономические возможности и становится менее конкурентоспособным.

Американская корпорация General Electric снова собирает промышленные батареи в Скенек-тади, штат Нью-Йорк, а пылесосы и сушильное оборудование - в штате Кентукки. Другой производитель электроники Whirlpool также переводит свои фабрики из Мексики в Америку. Apple построила заводы на территории штата Аризона и в городе Остин, штат Техас. Google в настоящее время также производит смартфоны в Техасе, а сборку Google Glass осуществляет на заводе в Санта-Кларе, в Калифорнии. Компания General Motors вернула производство в Луисвилл, штат Кентукки [34].

Среди других промышленных гигантов, снова запустивших свое производство на территории США: Ford, Starbucks, Caterpillar, Tesla Motors, Otis Elevator Company, Master Lock Company. В общей сложности более 100 американских корпораций вернули свое производство из развивающихся стран на родину. И даже немецкая BASF, китайская Lenovo, чилийская Methanex, египетская Orascom строят теперь свои заводы в США.

Что касается Европы, такие крупные корпорации, как Philips, Siemens, Alcatel-Lucent, Ericsson собираются вернуть свои производства на территорию Старого Света. А финская компания Nokia, ушедшая с рынка мобильных телефонов, согласно своей новой бизнес-стратегии будет производить телекоммуникационное оборудование, создавать карты местности и геолокационные сервисы. И все это - как производство оборудования, так и разработка карт и сервисов - будет сконцентрировано в Европе.

Для объяснения данного феномена обратимся к теории. Так, согласно теореме Рыбчинского, в условиях свободной торговли страна начинает специализироваться на производстве тех товаров, в отношении которых у нее есть сравнительное преимущество по факторам производства. Таким образом, если в стране преобладает дешевый ручной труд и недостаточно технологий, то страна начнет производить трудоемкий товар [34].

В 1980-е годы на пижамах, продающихся в США, был пришит ярлык: «Ткань произведена в США, скроено и сшито в Гватемале». Текстильное производство - это механизированная отрасль, поэтому ткань производилась в США. Кройка тоже была механизированным процессом, но требовала небольших партий, иначе страдали точность кроя и качество изделия. Поэтому кройкой деталей и шитьем пижам занимались низкооплачиваемые рабочие Гватемалы. В 1990-е годы на пижамах появились новые ярлыки: «Ткань произведена и скроена в США, сшито в Гватемале». Лазерные технологии позволили кроить ткань большими партиями с большой точностью, и нужда в дешевом труде отпала.

Данный пример иллюстрирует теорию, выдвинутую норвежским экономистом Эриком Райнертом, согласно которой рыночные механизмы «маршрутизируют» все процессы, поддающиеся автоматизации, в развитые страны, обладающие технологиями, а процессы, с трудом поддающиеся автоматизации, - в развивающиеся.

По мере технического прогресса, если какие-то виды работ становятся доступны для автоматизации, то развитые страны стремятся вернуть их «домой». Например, на данный момент сборкой мобильных телефонов из готовых комплектующих занимается Китай. Возможно, в будущем появятся такие технологии 3D-печати, которые позволят печатать мобильные телефоны и прочую электронику большими партиями и без привлечения ручного труда. В этом случае в целях охраны ноу-хау развитые страны, построив высокотехнологичный завод, станут сами производить данную электронику по полному циклу до тех пор, пока эта технология не станет настолько доступной, что ее начнут перенимать развивающиеся страны.

Данный пример является и иллюстрацией к теории жизненного цикла продукта Раймонда Вернона о том, что каждый новый продукт проходит четыре стадии: внедрение, рост, зрелость и упадок. Своей теорией Вернон объяснил, почему страны специализируются на производстве и экспорте одного и того же товара на разных стадиях его жизненного цикла [34].

Феномен релокации сейчас является предметом интенсивных дискуссий, многие даже утверждают, что время, когда компании перемещали части своего производственного процесса за пределы страны, в которой они находились, так называемый офшоринг, подходит к концу. Однако все-таки существуют люди, не согласные с данной точкой зрения, в частности, ведутся дискуссии относительно охвата данной тенденцией различных стран и количества рабочих мест, которые могут быть вновь созданы. В то время как политические деятели надеются, что рещоринг поспособствует восстановлению темпов производственного роста, до сих пор неясно, какие меры, стимулирующие данный процесс, будут приняты.

Аналитики Секретариата ОЭСР также исследовали данную тенденцию и выпустили публикацию под названием «Релокализация: миф или реальность», включающую подробный анализ и содержательные выводы о процессе возврата производств в развитые страны [34].

Данный документ направлен на то, чтобы объединить существующую информацию о решоринге, оценить масштаб данного феномена, его влияние на различные предприятия и на экономику в целом, выяснить причины, которые побудили компании вернуть свое производство обратно «домой», а также проанализировать действия, предпринятые правительствами стран ОЭСР в отношении данного процесса.

Размытое преимущество в затратах в развивающихся странах, недооценка итоговой стоимости переноса производства, необходимость в нахождении в близости к клиентам, а также в инновациях и защите интеллектуальной собственности послужили в последние годы факторами, подстегнувшими возвращение производства в развитые страны.

Решоринг позволит развитым странам ОЭСР создавать добавленную стоимость, рабочие места, повысить конкурентоспособность производства и увеличить инвестиции в данные страны. Преимущества решоринга заставили правительства развитых стран предпринять ряд инициатив и мер для поддержки этого процесса [34].

Тем временем споры относительно того, насколько реальна данная тенденция, продолжаются. Некоторые предсказывают, что релокализация станет главным трендом начала XXI века, в то же время многие скептики указывают на малое количество компаний, решившихся на возврат производства домой.

Феномен решоринга действительно существует и следует изучить перспективу его развития. Тогда как опросы компаний и немногие случаи демонстрируют наличие тренда решоринга, агрегированные данные, собранные авторами исследования, доказывают, что этот процесс пока еще имеет ограниченный эффект на национальные экономики. Заявления о том,

что возврат производства в развитые страны приведет к росту рабочих мест, не получили поддержки, зато было доказано, что релокализация, скорее говоря, послужила причиной для дополнительных капиталовложений не только в родные для компаний страны, но и в соседние государства. Эти инвестиции были направлены в высокотехнологичные сектора экономики, такие, например, как робототехника, именно поэтому было создано малое количество дополнительных рабочих мест, которые к тому же требовали высококвалифицированных специалистов.

Авторы исследования утверждают, что феномен решоринга вовсе не означает, что компании прекратят размещение производства в развивающихся странах или вернут обратно свою производственную деятельность в развитые страны, повысив объем производства в странах ОЭСР до уровня 1970-х или 1980-х годов. Так называемый офшоринг все еще имеет место, но в то же время наблюдается и развитие процесса релокации.

Тем не менее, офшоринг имеет более важное значение для компаний. Близость к рынкам сбыта является главным стимулом для международных инвестиций, привлекательность развивающихся стран также объясняется большим объемом их экономик и значительными темпами роста их рынков. Однако после долгих лет офшоринга и аутсорсинга компании все чаще стремятся диверсифицировать свои бизнес-стратегии и рассматривают больше альтернатив созданию своего производственного процесса.

Длина и сложность глобальных цепочек создания стоимости подвергают компании высокому уровню риска сбоя поставок из-за неблагоприятных шоков и делают их менее гибкими к изменениям в предпочтениях потребителей [34].

Региональная ребалансировка некоторых глобальных цепочек создания стоимости позволит сделать производственный процесс более распределенным и устойчивым. Более того, ожидается, что производство

будет сконцентрировано ближе к потребителям и в развитых, и в развивающихся странах.

Изменения в структуре издержек, факторы спроса и технологии заставляют производство базироваться в определенных регионах. Для одних товаров низкие издержки на рабочую силу и длинные цепочки создания ценности останутся важным конкурентным преимуществом, однако производство других и услуг будет более концентрированным на региональном уровне

Существует ряд исследований ОЭСР, нацеленных на выявление пределов и возможностей привлечения финансирования малыми и средними предприятиями (МСП) на фондовом рынке: изучением этой проблематики с 2010 года занимается Центр предпринимательства, МСП и местного развития (Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development). Данный сегмент рынка является основной креативной силой экономики, так как наиболее действенный инструмент преодоления конкуренции со стороны более крупных предприятий - адаптация в производстве новых и инновационных продуктов и технологий.

Таким образом, деятельность малых и средних предприятий стимулирует развитие секторов экономики, в которых перспективы экономического роста наиболее сильны, к тому же МСП являются наиболее многочисленной формой предприятия в большинстве стран, поэтому их активность оказывает положительное влияние и на экономическое развитие страны в целом [34].

Заемный капитал для данного типа фирм является основным видом финансирования, а развитие рычагов его привлечения позволяет увеличить количество принимаемых высокорискованных проектов и стимулирует рост сегмента. В то же время существует ряд сложностей, обуславливающих чрезвычайно малую долю заемного капитала МСП в странах ОЭСР.

Наиболее остро такая проблема ощущается среди относительно немолодых компаний: за период 2000-2017 годов количество первичных

размещений, проведенных компаниями, зарегистрированными менее чем 3 года назад, составляло от 25 до 35% от общего числа размещений и было на протяжении всего периода выше, чем аналогичный процент компаний с 15-летней, чья доля варьировалась в пределах 20-25%. Проблема представляется особенно актуальной в связи с тем, что более концентрированным на региональном уровне.

Проблема представляется особенно актуальной в связи с тем, что считавшийся до недавнего времени лидирующим по количеству первичных размещений рынок стран ОЭСР уступает странам, не входящим в организацию, обеспечившим 55% размещений. Первая группа проблем связана с недостатком спроса на размещаемые акции. Во-первых, трудности оценки риска и его высокая степень заставляют инвесторов воздерживаться от взаимодействия с данным типом предприятий: зачастую секьюритизация невозможна.

К тому же являющиеся молодыми и неизвестными, акции МСП на бирже являются чрезвычайно неликвидными: по официальным оценкам, их ликвидность на 30% ниже ликвидности основного рынка; по оценкам игроков рынка, 95% ликвидности на рынках МСП сосредоточено в акциях 5% предприятий. Потенциальные инвесторы осознают этот риск, а значит, понимая это, при первичном размещении компания должна выбирать менее выгодную дивидендную политику или сниженную стоимость акций, что уменьшает уставной капитал. Таким образом, размещение становится менее эффективным [14, с. 24].

Однако не только недостаток спроса выступает основным фактором, сдерживающим увеличение объемов долгового финансирования для данного сегмента бизнеса. Ряд факторов связан и с недостаточным предложением.

Барьеры выхода на фондовый рынок нередко оказываются слишком высокими для МСП: процедуры листинга до размещения, как и поддержание открытости и транспарентности после, оказываются слишком сложными требованиями. Примером ведения политики, направленной на разрешение

данной проблемы, может быть Япония, где критерии выхода на биржу для растущих предприятий (JASDAQ) значительно ниже, чем на основном рынке (main market): там не предъявляются требования к количеству торгуемых ценных бумаг, а также в отношении их количества к объему эмиссии и рыночной капитализации выпущенных акций.

Следующая причина становится очевидной при рассмотрении социальной группы владельцев МСП, большинство из которых не обладают достаточным опытом и экспертизой ведения бизнеса, а значит, не используют максимально эффективно доступные им рычаги привлечения капитала.

Финансовая неграмотность, до сих пор отмечающаяся в странах Европы (но не являющаяся характерной тенденцией для США), обуславливает предпочтение кредитных механизмов финансирования или отказ от расширения производства решению об эмиссии ценных бумаг.

Хорошей иллюстрацией является опрос, проведенный среди владельцев малых предприятий, принявших решение об отказе от привлечения заемного капитала в Великобритании в 2016 году [25, с. 64].

Несмотря на то, что заемный капитал является эффективным рычагом финансирования, использование которого на определенной стадии необходимо, 22% респондентов отметили, что не считают необходимым привлечение заемного капитала для развития, не задумывались об этом, не хотят использовать заемный капитал в принципе и другие схожие варианты ответа.

Наконец, наиболее важной причиной недостаточной активности МСП в привлечении капитала на фондовый рынок являются особенности государственного регулирования.

Гетерогенность форм собственности и характера деятельности рассматриваемого сегмента объясняют необходимость диверсификации мер регулирования. Размер и порядок процедуры налогообложения, требования к документации и отчетности должны вырабатываться в отдельности для

каждого типа предприятий и для каждой страны. Успешность такой политики ярко продемонстрирована примером Великобритании, где трехмесячная отмена гербового сбора для малых и растущих предприятий (AIM) привела к увеличению дневного объема торгов на 40%.

Венчурное финансирование может оказывать сдерживающий, а не стимулирующий эффект для МСП в связи с сокращением стимулов к выходу на фондовый рынок. В связи с этим государственная политика должна принимать во внимание и функционирование данного типа компаний. Рекомендуется укрепление системы государственно-частного финансирования.

Угрозу представляет также развитие теневой банковской деятельности, которая выступает альтернативой привлечению заемных средств.

Все вышеописанные факторы обуславливают наблюдаемую на протяжении последних лет ситуацию с сокращением числа первичных публичных размещений среди малых предприятий.

Рассмотренные выше проблемы, с которыми сталкивается средний и малый бизнес в странах ОЭСР, являются характерными и для России. Если в первой декаде тысячелетия число первичных размещений росло и достигло пика в 2007 году, когда путем проведения 25 размещений было привлечено 24 млрд долл. США, то в 2016 году было произведено одно размещение, а в 2017-м – два, при этом ни одна из этих компаний не представляет сегмент малого и среднего предпринимательства [34].

Следует отметить существование в России всех трех типов сложностей. Их наличие в определенной степени усложняется тем фактом, что российский фондовый рынок является сравнительно молодым, следовательно, не все рычаги привлечения капитала на нем доступны. Нормативно-правовая база в сфере регулирования финансовых инструментов пока не является всеобъемлющей. Как причиной этому, так и вытекающим результатом является отсутствие практики привлечения заемного капитала.

Наряду с развитием рынка ценных бумаг данный фактор будет ослабевать, а доля привлекаемого заемного капитала расти.

Наконец, нельзя не принимать во внимание внешнеполитические факторы. Низкие позиции России в международных рейтингах свидетельствуют о существовании рисков при инвестировании в проекты нашей страны. В связи с этим иностранные инвесторы неохотно участвуют в российской собственности (что возможно, например, путем покупки депозитарных расписок).

Таким образом, часть операций по привлечению заемного капитала, которые могли бы способствовать развитию и становлению рынка ценных бумаг, проводится вне страны. Разработка регуляторной базы в отношении рынка ценных бумаг, соответствие международным стандартам и принципам ведения политики в отношении малых и средних предприятий будет способствовать улучшению атмосферы ведения бизнеса в стране и поможет в определенной степени разрешить проблемы привлечения заемного капитала на фондовом рынке.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ СТРАТЕГИИ

3.1 Стратегии повышения конкурентоспособности предприятия с учетом человеческого капитала

Исследование зарубежных стратегий повышения конкурентоспособности предприятия с учетом человеческого капитала позволяет предположить, что она носит системный характер, так как включает достаточное количество компонентов и характеристик, а именно:

- систему показателей, характеризующих эффективность малого бизнеса, и образующую первую подсистему;
- систему рисков ведения инновационного малого бизнеса, образующую вторую подсистему;
- инвестиционную привлекательность малого бизнеса, образующую третью подсистему;
- элементы, входящие в подсистемы (показатели оценки эффективности и инвестиционной привлекательности), и другие составляющие компоненты данной проблемы.

Оценка эффективности с использованием системного подхода позволит существенно повысить ее достоверность в РФ [24, с. 4].

Рассмотрим более подробно составляющие всех трех подсистем. Учитывая значимость рисков при ведении инновационного малого бизнеса, считаем, что начинать анализ целесообразно с системы рисков, далее рассматривать инновационную привлекательность и систему показателей.

В современном обществе все чаще в качестве источника прибыли выступают знания, инновации и информационные технологии. Экономика, основанная на знаниях, является инновационной экономикой. В данных условиях, в качестве фундаментальных характеристик работников выступают

такие факторы как способность к применению новых знаний, умений и навыков. «Знания становятся основным ресурсом экономического развития и роста, занимают все больший удельный вес в структуре стоимости продуктов и услуг» [23, с. 37].

Управление знаниями - одна из основных концепций управления, влияющих на современные тенденции развития бизнеса. Однако ошибочно считать, что управление знаниями в ближайшее время станет пропуском в лидеры для любой компании, ведь часто в организациях складывается ложное представление о самой сути управления знаниями. Некоторые организации в своих представлениях о сущности управления знаниями ограничиваются лишь технологическими аспектами. Разумеется, есть необходимость в создании систем документооборота или хранилищ данных, но все это лишь инструменты, пользование которыми самим управлением знаниями не является. Противоположной крайностью ошибочного представления о сущности менеджмента знаний является стопроцентный упор на работу с персоналом, тренинги и прочие мероприятия, а именно ограниченность лишь рамками теоретических аспектов в своем подходе

Каждой организации присущи ресурсы в виде уникальных знаний, которые приложены к конкретным бизнес-проблемам, и которые решают соответствующие бизнес-задачи. Управление знаниями охватывает все области деятельности предприятия, начиная технологическими и заканчивая культурными, а значит, есть необходимость в предоставлении всем сотрудникам возможностей и средств для совместного использования своих знаний, при помощи которых они могли бы ориентироваться на конкретные бизнес-проблемы, в конкретной ситуации для принятия решения. Говоря о таких ресурсах, имеем дело с интеллектуальным капиталом. Интеллектуальный капитал организации будет для нее конкурентным преимуществом только тогда, когда компания верно определяет приоритеты, а именно, ставит на первое место человеческий ресурс - сотрудника, как главного носителя знания. Важно не просто создать рабочие места, но и

связать их как с технологической, так и с теоретической точками зрения. Иными словами, создать все условия для повышения профессионального уровня и мастерства каждого сотрудника. Быстрые темпы развития современных технологий, требуют постоянного обновления, как технической базы знаний, так профессиональных навыков, а значит и постоянного обучения в течение всей жизни. «Интеллектуальный капитал становится определяющим элементом экономического потенциала страны, отрасли или отдельного предприятия».

Таким образом, под интеллектуальным капиталом организации понимают совокупность знаний, которыми владеют ее работники, накопленного ими опыта, организационной структуры, информационных сетей и баз данных, патентов, лицензий, имиджа.

Носителями интеллектуального капитала являются квалифицированный персонал компании, а также ее структуры и клиенты. Формулируя принципы управления интеллектуальным капиталом, Т. Стюарт выделяет важное обстоятельство: «Компании не имеют прав собственности на человеческий и потребительский капитал, а являются их совладельцами наравне с работниками компаний (в случае с человеческим капиталом) или заказчиками и поставщиками (в случае с потребительским капиталом). Только признав факт равноправного владения, компания может получить выгоду от управления этими нематериальными фондами» [8, с. 29].

Как было уже сказано ранее, теоретическая сущность управления знаниями основана на поиске скрытых знаний у сотрудников, которые способствовали бы их эффективной профессиональной деятельности. В рамках данной концепции важно документировать такие знания и превращать их в актив интеллектуального капитала компании. Для повышения эффективности работы предприятия важен постоянный мониторинг профессиональной компетентности сотрудников и своевременное повышение их квалификации.

Основа практической сущности управления знаниями заключается в

интеграции разнообразных технологий, таких как:

- электронная почта и Интернет-ресурсы;
- системы управления базами данных и сами базы данных;
- средства создания хранилищ данных;
- системы поддержки групповой работы;
- локальные корпоративные системы автоматизации;
- системы документооборота;
- экспертные системы и базы знаний и др.

Единая совокупность таких технологий и является системой управления знаниями (СУЗ). При создании СУЗ, следует заблаговременно подумать о том, как:

- обеспечить соответствия между СУЗ и конкретными бизнеспроцессами;
- устранить те барьеры на пути совместного доступа к знаниям, которые мешают развитию инноваций;
- использовать уже известные методы и средства

Сама по себе практическая сущность (она же СУЗ) не включает в себя сами знания. Существовая отдельно от теоретических аспектов данного понятия, системы управления знаниями занимаются проблемой организации только в части информации, в основном документооборота компании. На практике, под знаниями в данном случае понимаются все виды информации: руководства пользователей, письма, новостные сводки, контакты заказчиков, сведения о конкурентах и т.п., в то время как в теории под знаниями понимаются закономерности предметной области, позволяющие специалистам решать свои задачи [38, с. 36].

Чтобы добиться успеха в повышении эффективности работы предприятия, управляя его знаниями, необходимо обеспечить интеграцию управленческих, маркетинговых и информационных технологий с инновационной и творческой деятельностью сотрудников предприятия. Имеет место синергетическая связь между технологическими и

теоретическими аспектами в управлении.

Информационных технологий включает в себя различные аспекты управления: управление персоналом, развитие организации, управление ресурсами.

В наше время большинство зарубежных организаций подходят к вопросам управления предприятием, полагаясь на управление знаниями. Создаются целые подразделения, которые выполняют следующие функции:

- накопление знаний сотрудников и самообучение;
- ознакомление персонала как с положительным, так и с отрицательным (в особой степени) опытом деятельности сотрудников;
- передача знаний от опытных кадров к молодым;
- ознакомление работников со специфическими возможностями и недостатками деятельности конкурентов и др.

От руководителей таких подразделений будет требоваться выполнение задач, включающих в себя вопросы: политики информатизации, обучения, взаимопомощи персонала. Необходимо также стимулировать персонал на пополнение базы знаний своим опытом профессиональной деятельности/

Также следует обратить внимание на проблему локализации знания. Каждый индивидуум может быть носителем уникального и важного для организации знания, а значит, потеря этого сотрудника может нанести непоправимый урон. Аналогично можно сказать и об отдельных подразделениях организации. Знание, концентрируясь в каком-то подразделении, не распространяется по организации, что наводит на выводы о его неэффективном использовании [39, с. 2].

Таким образом, приоритетной составляющей повышения эффективности работы современной организации является создание предпосылок для увеличения компетенций персонала и способов извлечения прибыли из объема знаний или интеллектуального капитала, находящегося в ее распоряжении. Создание таких предпосылок включает в себя интеграцию разнообразных технологий накопления знаний с технологиями управления

предприятием. Повышения эффективности использования СУЗ в организации можно достичь путем укрепления связей между сотрудниками, развитием доверия, взаимопонимания, корпоративных ценностей, которые объединяют людей и создают условия для плодотворного сотрудничества. Только тогда можно говорить о том, что система управления знаниями способна внести основной вклад в улучшение управления интеллектуальными активами компании.

Внедрение в практику компаний стратегического подхода в управление человеческим капиталом можно назвать одной из важнейших задач России в XXI в. Стратегическое управление человеческим капиталом способствует формированию национальной элиты в среде рабочих, техников, инженеров и управленцев.

Развитие многих корпораций сейчас приостанавливается из-за недостатка в человеческом ресурсе. Дефицит высококвалифицированного персонала создает серьезную проблему корпоративного, регионального и даже государственного масштаба. Данная проблема может быть устранена путем качественных и хорошо продуманных изменений в этой сфере.

Человеческий капитал - неотъемлемая часть и очень важный элемент современной корпорации, формируемый в результате инвестиций в него для создания определенного запаса здоровья, развития знаний, навыков, способностей, мотиваций, накапливаемых человеком, которые целесообразно включить в общественное воспроизводство.

Отличительной чертой человеческого капитала является то, что он один обладает способностью внутренне преобразовывать все элементы, входящие в производственный процесс, находить новые и более эффективные комбинации данных элементов, извлекать синергический эффект от их соединения и переплетения. Сущность человеческого капитала состоит в его способности обеспечивать всеобщее обновление элементов самодвижущейся стоимости и их синергию [41, с. 45].

В основу стратегического подхода к управлению человеческим

капиталом следует положить практическую реализацию идеи, что персонал - наивысшая ценность организации, что ему принадлежит роль важнейшего фактора реализации стратегии, что основным направлением развития корпорации является достижение приоритетной цели развития персонала/

Успешность работы с персоналом в корпорации измеряется социальной эффективностью работы с носителями уникальных компетенций, то есть с человеческим капиталом.

Анализ практики работы известных российских корпораций ПАО «Кубаньэнерго», АО «Ситроникс», ПАО «МТС» показывает, что значительно внимание уделяется институциональным инновациям в работе с человеческим капиталом. Это проявляется, в первую очередь, во введении системы мотивации, которая заключается в поощрении труда самых добросовестных сотрудников, в утверждении программы долгосрочного материального поощрения. А также в АО «Ситроникс» и ПАО «МТС» активно развивается система дистанционного тестирования и обучения персонала, что позволяет персоналу постоянно повышать уровень знания и свою квалификацию. В практике работы ПАО «Кубаньэнерго» и ПАО «МТС» значительное внимание уделяется капитальным вложениям. Однако в корпоративных бюджетах не формируется бюджет развития, как инструмент стратегического управления [10, с. 5].

Стратегическое управление предусматривает широкое использование анализа всех составляющих человеческого капитала на всех этапах жизненного цикла и во всех процессах, которые имеют место в корпорации (управленческом, развития, бизнес-процессах). И объектами такого анализа являются состояние человеческого капитала, механизмы роста и трансформации человеческого и интеллектуального потенциалов в корпорации экономике знаний. А его основной целью является оценка влияния носителей уникальных компетенций на все слои внутреннего пространства корпорации (среду, системы и процессы). Стратегический анализ проводится, исходя из разработанных социальных критериев

эффективности стратегического управления: качество самореализации личности, объемы внедрения интеллектуальных товаров и услуг, качество рабочих мест профессиональной деятельности, возможность извлечения интеллектуальной ренты и др.

Современная ресурсная концепция стратегического управления, представителями которой являются В. Катькало, В. Ермоленко, Д. Ланская считают, что развитие корпорации происходит в основном на собственной ресурсной базе. Более того устойчивость развитию придает обладание уникальными внутриорганизационными ресурсами (капиталами).

Уникальный организационный капитал формируется в ходе разработки и реализации системы стратегий корпорации, включающей: функциональные, бизнес-стратегии и корпоративную стратегию.

Персонал как достояние компании важен в конкурентной борьбе. Его необходимо мотивировать и развивать, чтобы достичь стратегических целей организации. В настоящее время существует множество возможных научно-методологических подходов к управлению человеческими ресурсами. Эти подходы могут существенно повлиять на результаты корпорации только тогда, когда различные функции управления (развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, обучение, аттестация) объединены в одну цельную стратегическую карту (программу), вытекающей из особенностей системы стратегий бизнеса. Реализация системы стратегий базируется на следующих подходах: административном, количественном, маркетинговом, системном, ситуационном, функциональном, инновационном, стратегическом и др. Именно последний подход авторы предлагают к рассмотрению. Появление понятия «стратегическое управление персоналом» относится к 80-м годам прошлого столетия и связано с изменением роли и места персонала в организации [8, с. 34].

Человеческий капитал в настоящее время представляет собой основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. Стоит заметить, что приоритеты России в

отношении инвестиций в человеческий капитал существенно отличаются от западных приоритетов. Низкий уровень продолжительности жизни в стране, свидетельствует о недостаточном финансировании здравоохранения. Многие россияне не имеют достаточного количества средств для поддержания собственного здоровья. Завышенные цены на медикаменты приводят к тому, что все больше людей начинает обращаться к народной медицине, которая порой оказывается бессильной в отношении ряда заболеваний. Ни для кого не секрет, что большинство граждан нашей страны, а в нынешней кризисной ситуации таких становится еще больше, живут у черты бедности. «Львиная» часть семейного бюджета уходит на покупку товаров первой необходимости, оставшаяся - идет на покрытие долгов и оплаты коммунальных платежей. Соответственно они не могут себе позволить ни покупку книг, ни посещение театров, ни много другого, что необходимо для накопления человеческого капитала.

Наше государство активно начало осуществлять политику, направленную на повышение качества образования и развитие других отраслей социальной сферы. Можно сказать, что Россия полностью осознала всю важность человеческого фактора в жизни страны. В стратегии развития России до 2020 года развитию и накоплению человеческого капитала уделяется большое внимание.

Так, председатель Центрального банка РФ Эльвира Набиуллина на вопрос «О приоритетах концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года» заявила о том, что инвестиции в человеческий капитал - это основная концепция развития России до 2020 года [15]. Предполагалось увеличение затрат государства на здравоохранение, образование, науку, культуру и развитие социальных институтов. Главным направлением Э. Набиуллина назвала создание благоприятной среды для жизни и деятельности человека. На заседании Круглого стола «Политический смысл социального Послания президента» фонда поддержки гражданских инициатив «Стратегия 2020» прошедшего в

Москве, 2016 г. было отмечено, что в России начинается эра инвестиций в человеческий капитал. Основной темой дискуссии стало инвестирование в человеческий капитал, в частности, поддержка молодых талантов, создание доступной среды для получения образования детьми с ограниченными возможностями.

Одной из самых распространенных форм инвестиций в человеческий капитал в нашей стране является обучение: базовое, средне-специальное, высшее образование, курсы повышения квалификации, различные семинары и тренинги. Причем финансирование происходит не только за счет средств государства, но и благодаря частному сектору.

Статистика показывает, что в 2013 году расходы федерального бюджета на образование в РФ достигли отметки 603,5 млрд. рублей, что в 33 раза больше расходов в 1997 году и на 217,1 млрд. рублей больше, чем в 2010. Однако в 2015 году показатели значительно снизились до 499,5 млрд. рублей, а в 2016 и вовсе упали до 409,87 млрд. рублей. По плану Минфина в 2018 году предполагается увеличение инвестиций в социальную политику с 4,6 до 5 трлн. рублей. Этот уровень расходов на соц. сферу планируется удерживать и в 2019, и в 2020 годах. Расходы на образование также должны вырасти, но не так существенно: в 2018 году - на 10 млрд. рублей (до 568 млрд. рублей), в 2019-м - еще на 21 млрд. рублей, в 2020-м останутся почти на таком же уровне (около 590 млрд. рублей).

Общее финансирование здравоохранения складывается из государственных и личных расходов граждан. В РФ в 2014 г. доля личных расходов на финансирование в здравоохранение составила 33%, в 2015 г. - уже 35%, что значительно выше, чем в странах ЕС (26%) [43].

Государственные расходы на здравоохранение складываются из средств федерального бюджета, консолидированных бюджетов субъектов РФ и средств ОМС. В Российской Федерации в 2014 г. государственные расходы на медицину составили 3,6% ВВП, что в 1,5 раза ниже, чем в странах ЕС (5,4%).

В результате инфляции и девальвации рубля, финансирование медицины значительно сократилось: в 2015 г. - на 7%, в 2016 г. - на 17%, в 2017 г. на 20%. Эта разница составляет порядка 690 млрд. рублей. Вследствие этого в несколько раз снизятся объемы бесплатной медицины. В 2017 г. расходы на здравоохранения составят порядка 3,4% ВВП.

По данным Минфина расходы бюджетной системы на здравоохранение в 2018 году сократятся на 85 млрд. рублей: с 466 до 381 млрд. В следующие два года к уровню этого года они так и не вернутся. В 2019 году расходы возрастут (на 17 млрд. рублей) и составят 398 млрд. рублей, в 2020 году окажутся наиболее низкими за период 2018-2020 г. - 364 млрд. рублей.

Ежегодно в декабре месяце Владимир Владимирович Путин обращается с посланием к Федеральному собранию. По традиции, речь в послание идет о целях и задачах России в экономике, социальной сфере, внешней и внутренней политике.

В своем послание В.В. Путин большое внимание уделил сфере образования, на 2018 год планируется продолжение программы реконструкций и обновления школ, нацеленной на полную ликвидацию школ, находящихся в аварийном состоянии. Также в планах исключение вторых и третьих смен. В период с 2017 по 2020 года планируется создать 187 998 новых мест в школах [43].

На практике инвестирование в человеческий капитал в России поддерживается на уровне государства реализацией приоритетных нацпроектов [49, с. 24]. На данный момент уже удалось достичь некоторых результатов. К примеру, реализация Национального проекта «Здоровье» по итогам 2009 года позволила увеличить продолжительность жизни в России до 69 лет, в 2013 году - 70,46 лет, а в 2016 году был побит абсолютный рекорд средней продолжительности жизни за всю историю страны - 71,4 года.

Однако об эффективности инвестирования в России в глобальных масштабах говорить пока еще рано. Стоит отметить высокую степень риска

инвестирования в человеческий капитал. Главным фактором при выборе рабочего места является высокая заработная плата, к сожалению, не все организации способны обеспечить своим работникам высокий, стабильный доход [7, с. 43]. Зачастую именно с этим связана частая смена специалистами рабочего места. В такой ситуации работодателю становится невыгодным инвестировать в персонал, поскольку он просто безвозвратно потеряет свои средства. Предприниматель также не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на производительности труда работника.

Таким образом, сегодня в развитие человеческого потенциала россиян прямо или косвенно инвестируются значительные средства - как государством, так и работодателями, однако предстоит еще много работы в этой сфере.

3.2 Оценка конкурентоспособности экономик США и РФ

Россия продолжает подниматься в рейтинге конкурентоспособности ВЭФ, однако остается аутсайдером по качеству институтов. Политика ЦБ помогла бизнесу отвлечься от инфляции, теперь он вновь считает главной проблемой коррупцию. Стабилизация макроэкономических условий позволила России подняться в рейтинге глобальной конкурентоспособности, который ежегодно готовит Всемирный экономический форум (ВЭФ). Если год назад она находилась на 43-м месте, то теперь поднялась на 38-е из 137. Наибольшего прогресса среди четырех главных компонентов рейтинга Россия добилась в макроэкономической конъюнктуре, прибавив 38 позиций, Россия по этому критерию заняла 53-ю строчку. Ключевой фактор стабилизации - инфляция, которая приближается к тому, что считается приемлемым уровнем. Кроме того, реализация планов по снижению бюджетного дефицита способствует повышению прогнозируемости

экономической среды. Центробанк в 2017 году достиг таргета по инфляции в 4%, который объявил еще пять лет назад, а по итогам августа рост потребительских цен в России и вовсе замедлился до 3,3% в годовом выражении. Тем не менее экономика России по-прежнему зависит от сырьевого экспорта, а ее перспективы остаются неопределенными, указывают авторы рейтинга. Слабые места России - финансовый рынок (по этому критерию ее поставили на 107-е место), защита прав собственности (106-е место) и независимость судов (90-е место). Рост минимального размера оплаты труда и защита временной занятости, призванные повысить гибкость рынка труда, смогут оказать масштабный эффект на экономику только при восстановлении потребительской активности, рухнувшей из-за слабого рубля и высокой инфляции [43].

Макроэкономические успехи России важны не только сами по себе, но и на фоне других стран, поэтому в 2018 году если не будет резких улучшений в макроэкономике, то, вероятно, у России не будет большого подъема в рейтинге. Позиции России наиболее сильны в двух категориях, где оценки строятся на основе макроэкономической статистики: макроэкономика и размер рынка. Тогда как оценки, построенные на основе опросов экспертов, существенно меньше выделяются на фоне региональных средних. Рейтинг ВЭФ не играет большой роли для портфельных инвесторов, считает Исаков. «Для тех, кто собирается делать прямые инвестиции в конкретные проекты, требуется намного больше информации, чем содержит рейтинг. Рейтинг скорее служит популярным целевым ориентиром для правительства, желающего улучшить общие условия для широких классов инвесторов. Продвижение в рейтинге конкурентоспособности было одним из контрольных показателей «дорожной карты» по улучшению инвестклимата в России, которую правительство утвердило еще в 2013 году.

Инвесторы ориентируются на рейтинг ВЭФ. Рост позиции России для них - позитивный сигнал, «говорящий, что ситуация меняется к лучшему. При оценке конкурентоспособности страны в ВЭФ исследуют более ста

индикаторов, а базовых показателей всего четыре: помимо макроэкономической ситуации это инфраструктура (как и в прошлом году, Россия здесь занимает 35-е место), здравоохранение и начальное образование (54-е место по сравнению с 62-м годом ранее), а также качество институтов. Из базовых характеристик с институтами у России дела обстоят хуже всего - хотя она и поднялась на пять строчек по этому критерию, но все равно заняла лишь 83-е место. Институты - фундаментальный фактор. Он включает в себя ряд аспектов: все, что связано с правами собственности, с госуправлением. Нет развитых стран, где эти показатели были бы низкими.

Таблица 3.8

Рэнкинг экономик по уровню глобальной конкурентоспособности,
2017-2018 гг.

2017-2018 (2016-2017)	2017-2018 (2016-2017)
1 (1) Швейцария	9 (7) Япония
2 (3) США	10 (8) Финляндия
3 (2) Сингапур	27 (28) Китай
4 (4) Нидерланды	57 (53) Казахстан
5 (5) Германия	38 (43) Россия
6 (9) Гонконг	61 (47) ЮАР
7 (10) Швеция	40 (39) Индия
8 (6) Великобритания	80 (81) Бразилия

Источник: [43]

Власти озабочены качеством институтов: преодоление административных барьеров прописано в программе правительства «Цифровая экономика». Другое дело, что ждать «прямого и быстрого действия» не стоит, потому что сейчас нужна «тонкая настройка», которая требует больших трудозатрат. Однозначно сказать, что без улучшения качества институтов улучшение позиций в рейтинге невозможно, нельзя, но бизнес в любом случае требует «прозрачности, понятности и предсказуемости»: это важнейший аспект создания делового климата.

Более того, при создании новых рынков в условиях цифровизации многие институты придется не только улучшать, а перезапускать заново,

отмечает эксперт. Центр стратегических разработок, который разрабатывает программу для президента России, в основном концентрируется именно на институциональных изменениях (в отличие, например, от Минэкономразвития, которое в плане по ускорению темпов роста ВВП до 2025 года акцентирует внимание на точечных экономических мерах поддержки или налоговых механизмах). Впрочем, ни один из программных документов в полном объеме пока не опубликован.

В рейтинге 2017 года на первое место среди ключевых проблем для ведения бизнеса в России вышла инфляция, которая в предыдущие пять лет не поднималась выше пятой строчки. Теперь же все вернулось на свои места: как и до 2016 года, главной проблемой названа коррупция (делит первое место с озабоченностью ставками налогов).

Растет не уровень коррупции, а озабоченность ею. Одни и те же масштабы коррупции в кризисные времена воспринимаются более болезненно, чем в условиях роста экономики. Сокращение экономики в прошлом году, по итогам которого и составлен рейтинг, продолжалось, хотя было и не таким сильным (0,2 против 2,8% в 2015-м) [43].

Инфляция, по данным ВЭФ, в списке самых болезненных вопросов для ведения бизнеса в России откатилась на четвертое место, а на третьем оказался доступ к финансированию. В первую десятку также вошли администрирование налогов, низкий уровень образования работников, бюрократия и политическая нестабильность.

Швейцария в рейтинге конкурентоспособности занимает первое место девятый год подряд. Но в тройке лидеров не обошлось без изменений: на второй строчке оказались США, находившиеся на третьей, которые поменялись местами с Сингапуром.

В 2017 году продолжился устойчивый рост американской экономики: в первом квартале ВВП вырос на 1,2% , во втором - на 3,1%, а в третьем - на 3,3%. Наибольший вклад в рост ВВП во втором и третьем кварталах 2017 г. внесли потребительские расходы населения, частные производственные

инвестиции, экспорт, рост товарно-материальных запасов и федеральные государственные расходы.

После падения на 1,2% в первом квартале рост частных производственных инвестиций во втором и третьем кварталах составил 3,9% и 7,3% соответственно, что отражало оптимистические ожидания бизнеса в отношении скорого принятия нового налогового законодательства. Экономика США в 2018 году, по нашей оценке, вырастит на 2,4% и это нижняя граница наиболее вероятного интервала. Наиболее стабильной частью ВВП продолжают оставаться потребительские расходы, поквартальная динамика которых остается положительной с 2010 г.

Важнейшими характеристиками прошедшего года стали очень низкий уровень безработицы и начавшийся рост доходов американцев. Уровень безработицы снизился с 4,8% в январе до 4,1% в ноябре 2017 г. В ноябре общее число занятых в экономике выросло на 228 тыс. человек, а в среднем с января по ноябрь 2017 г. число занятых увеличивалось на 174 тыс. чел. в месяц [34].

Количество безработных уменьшилось с ноября 2016 г. по ноябрь 2017 г. на 800 тыс. чел., снизившись до 6,6 млн. человек. Доля занятых в общей численности населения трудоспособного возраста составила в ноябре 2017 г. 60,1%, повысившись на 0,4 п.п. по сравнению с ноябрем 2016 г. Численность вынужденно работающих на неполную ставку снизилось за год с ноября 2016 г. по ноябрь 2017 г. с 5,7 млн. чел. до 4,8 млн. человек. Число лиц, слабо связанных с рынком труда - т.е. не включенных в состав рабочей силы, но искавших работу в последние 12 месяцев, уменьшилось по сравнению с ноябрем 2016 г. - 1,9 млн. чел и составило в ноябре 2017 г. 1,5 млн. человек. Количество отчаявшихся найти работу и прекративших поиски за этот период уменьшилось с 591 тыс. чел. до 469 тыс. человек.

Доля экономически активного населения мало изменилась и в ноябре 2017 г. по-прежнему находилась на низком уровне - 62,7%. Последний раз, если не считать текущее десятилетие, такой уровень наблюдался в 1978 году.

Остается высоким уровень безработицы среди молодежи до двадцати лет, который составил в ноябре 15,9%, что выше, чем годом ранее - 15,2%. Количество длительно безработных в ноябре 2017 г. уменьшилось за год с 1,86 млн. чел. до 1,58 млн. чел., однако они составляют почти четверть всех безработных. Таким образом, несмотря на то, что официальный уровень безработицы находится даже на более низком уровне, чем естественный уровень безработицы по оценке ФРС - 4,4-5%, на рынке труда еще существует резерв рабочей силы [34].

Одной из наиболее острых проблем на американском рынке труда остается проблема квалификационного разрыва, или несоответствия между спросом и предложением кадров требуемой квалификации. По данным Национальной федерации независимого бизнеса, в первом квартале 2017 г. 45% компаний малого бизнеса не могли найти работников необходимой квалификации. Особенно отмечается нехватка медсестер, строительных рабочих, водителей-дальнобойщиков, рабочих нефтедобывающей промышленности, технических специалистов, специалистов по поддержке компьютерных сетей, веб-разработчиков и персонала страховых компаний. Это в основном специальности, которые могут быть получены лицами, у которых на данный момент нет высшего образования. По данным Бюро трудовой статистики США, на октябрь 2017 г. среди лиц, не закончивших среднюю школу, входили в состав экономически активного населения всего 46,1%, среди получивших среднее образование - 56,9%, среди получивших специальное или неполное высшее образование - 65,8%, среди получивших высшее образование - степень бакалавра или выше - 73,7%. Эти данные говорят о необходимости организации системы профессиональной подготовки и переподготовки, особенно для лиц с невысоким уровнем образования, что будет способствовать как экономическому росту, так и преодолению социальных проблем.

Реальные доходы населения в годовом выражении выросли в первом квартале на 3,4%, во втором - на 3,2%, а в третьем квартале их рост

замедлился до 1,4%. Средняя реальная почасовая заработная плата возросла незначительно: по сравнению с октябрём предыдущего года в октябре 2017 г. этот показатель вырос на 0,4%. Однако медианные доходы домохозяйств выросли с 57230 долл. в 2015 г. до 59030 долл. в 2016 году, т.е. на 3,2%. Уровень медианных доходов растёт с 2012 г., и в 2016 г. превзошёл максимум 1999 года, достигнув наивысшего значения, когда-либо зафиксированного в США. Уровень бедности в 2016 г. составил 12,7%, что в абсолютном выражении означает, что за чертой бедности находятся 40,6 млн. человек. Это примерно соответствует докризисному уровню 2007 г., и ниже, чем в 2015 г., когда уровень бедности составлял 13,5%. Последний пик этого показателя пришёлся на 2010 г., когда уровень бедности достиг 15,1%, с тех пор доля бедных уменьшается. Рост доходов домохозяйств и уменьшение доли бедных свидетельствует о том, что улучшение экономической ситуации начинает отражаться на благосостоянии американцев [34].

Норма личных сбережений американцев - личные сбережения как процент от располагаемого дохода в третьем квартале 2017 г. составила 3,4%, что является минимальным значением с четвертого квартала 2007 года. Низкий уровень нормы сбережений может быть связан с улучшением экономического положения населения и с ростом уверенности американцев в улучшении экономической ситуации, т.е. с изменением их субъективной оценки состояния экономики, в том числе из-за снижения уровня безработицы. Понижающее влияние на норму сбережений также оказывает рост цен на недвижимость.

Уровень промышленного производства в первом и втором кварталах 2017 г. увеличился на 1,5% и 5,6% соответственно, и это является существенным улучшением после падения этого показателя в последние два года. В третьем квартале уровень промышленного производства упал на 0,3%, что отчасти связано с последствиями стихийных бедствий в этот период. Объём промышленного производства за год с октября 2016 г. по октябрь 2017 г. вырос на 2,9%. Объём производства обрабатывающей

промышленности в 2016 г. остался неизменным, а в первом квартале 2017 г. впервые превысил предкризисный максимум, зафиксированный в первом квартале 2008 года. В первом и втором кварталах 2017 г. объем производства в обрабатывающей промышленности вырос на 2,3% и 2,6% соответственно, однако в третьем квартале было зафиксировано падение на 1,2%. Коэффициент использования производственных мощностей составил в ноябре 77,1%, что на 1,6 п.п. больше, чем годом ранее, и на 2,8 п.п. меньше, чем среднее многолетнее значение этого показателя за 1972-2016 гг. - 79,9%.

Стабильно высокими остаются корпоративные прибыли. В 2016 г. их уровень составил 2,1 трлн. долл., и в первых двух кварталах 2017 г. он мало изменился. По-прежнему сохраняется высокий уровень наличных средств американских компаний. Согласно данным компании Moody's, объем наличных средств нефинансовых компаний США, входящих в составляемые этой компанией рейтинги, в конце 2016 г. составил 1,84 трлн. долл., что на 9,2% больше, чем годом ранее - 1,68 трлн. долларов. Как и в предыдущие годы, основной объем этих денежных средств - 47% приходится на компании технологического сектора. Наибольшие запасы наличности у компаний Apple, Microsoft, Google, Cisco и Oracle, на долю которых приходится 32% этих средств. Лидером является компания Apple - 246,1 млрд. долл., или 13,4% всех запасов наличности. Зарубежные запасы денежных средств в 2016 г. оцениваются компанией Moody's в 1,3 трлн. долл., или примерно 70% всех запасов наличных средств [34].

В течение 2017 г. на жилищном рынке США наблюдался дефицит предложения. Сдерживающими факторами для строительства нового жилья являются нехватка квалифицированных строителей, дефицит площадок для нового строительства и рост стоимости стройматериалов. Спрос на новое жилье очень высок и продолжает расти, подкрепляясь низким уровнем безработицы и низкими ставками по ипотечным кредитам. Недостаток предложения в сочетании с ростом спроса ведет к росту цен на жилье. По оценке американской компании Zillow, на конец августа 2017 г. медианная

стоимость жилья в США составила 201,9 тыс. долл., что на 6,9% выше, чем за год до этого. Общенациональный индекс цен на недвижимость S&P CoreLogic Case-Shiller U.S. National Home Price NSA Index возрос со 184,95 в январе 2017 г. до 195,05 в августе 2017 г. Индекс стоимости жилья по фактически проведенным сделкам - All-Transactions House Price Index for the United States, еще в третьем квартале 2016 г. превысил максимум 2007 г. и продолжает рост. Объем запуска строительства нового жилья в октябре 2017 г. составил 1,29 млн., что на 13,7% выше сентябрьского значения 1,135 млн., но на 2,9% ниже значения октября 2016 г. - 1,328 млн. Этот ключевой показатель рынка жилищного строительства держится на уровне выше 1 млн. в годовом выражении уже больше двух лет с апреля 2015 г., а с января по октябрь 2017 г. он не опускался ниже уровня 1,1 миллионов. Это свидетельствует о восстановлении рынка жилья, однако объем запуска нового строительства далек от уровней середины 2000-х гг., когда он колебался в районе 2 миллионов.

По данным Бюро цензов США, количество выданных в октябре 2017 г. разрешений на строительство новых частных домов составило 1,297 млн. в годовом выражении, на 5,9% больше аналогичного показателя за сентябрь - 1,225 млн. и на 0,9% выше, чем в октябре 2016 г. - 1,285 млн.. Продажи новых домов для одной семьи в сентябре достигли максимального уровня за 2017 г. и составили 667 тыс. в годовом выражении, что на 18,9% превышает августовский показатель - 561 тыс. и на 17% выше, чем в сентябре 2016 г. - 570 тыс. В то же время, в период с января по сентябрь 2017 г. количество проданных новых домов сильно колебалось из месяца в месяц, с минимальным значением 590 тыс. в апреле. Медианная цена фактически проданного нового дома в сентябре 2017 г. достигла 319,7 тыс. долл., а средняя цена - 385,2 тыс. долл. [34].

Доля владельцев собственного жилья после рекордного падения во втором квартале 2016 г. до 62,9% начала постепенно увеличиваться. В третьем квартале 2017 г. собственное жилье имели 63,9% всех американских

домохозяйств. Однако доля собственников жилья все еще далека от «исторически нормального» уровня 65%. По данным аналитического центра Pew Research Center, за последние десять лет количество американских домохозяйств увеличилось на 7,6 млн. чел., но количество собственников жилья почти не возросло.

Таким образом, жилищный рынок США имеет потенциал для роста, однако этот рост сдерживается недостаточно высокими темпами нового строительства. Оказывают влияние и новые тенденции на жилищном рынке: теперь молодые семьи дольше снимают жилье перед покупкой первого собственного дома, но покупают дом лучшего качества, и живут в нем дольше, откладывая его продажу и покупку следующего жилья более высокого качества.

На рынке автомобилей, продажи которых непрерывно росли в последние семь лет, наметилось замедление. В 2009 г. был зафиксирован минимум продаж автомобилей - 10,4 млн., - а в 2016 было продано 17,5 млн. автомобилей, что является абсолютным рекордом за всю историю США. Высокий уровень продаж в последние годы был связан с улучшением экономической ситуации, низкими ценами на бензин, снижением безработицы и ростом доходов американцев. Признаки стабилизации роста продаж появились уже в конце 2016 г., а в первые семь месяцев 2017 г. уровень продаж колебался от 16,7 до 17,45 млн. и был меньше, чем в соответствующие месяцы предыдущего года. В августе продажи автомобилей упали до 16,14 млн., а в сентябре произошел их резкий рост до 18,57 млн., и впервые в 2017 г. в этом месяце было продано больше автомобилей, чем в аналогичном месяце предыдущего года на 6,1%. Это связано с тем, что во время ураганов Харви и Ирма пострадали, по оценкам экспертов, около 700 тыс. автомобилей, в результате чего спрос на новые автомобили резко вырос. В октябре объем продаж составил 18,09 млн. автомобилей.

В ближайшие годы можно ожидать окончания бурного роста

автопродаж и переход к более стабильной ситуации на рынке. Насыщение автомобильного рынка и небольшой рост кредитных ставок накладывается на наметившейся технологический перелом в отрасли - беспилотные автомобили, электромобили, который может вызвать серьезные изменения как в производстве и продаже автомобилей, так и в транспортной отрасли в целом. Скорее всего, в предстоящие несколько лет объемы продаж будет колебаться вокруг достигнутого достаточно высокого уровня около 17 млн. в год.

Рынок акций продолжает показывать рекордные значения. Рыночная капитализация американских компаний достигла в 2016 г. 27,3 трлн. долл., а отношение капитализации к ВВП составило примерно 147%, что является одним из самых высоких значений, немного отставая от уровня 1999 г., когда оно приблизилось к 153%. По состоянию на 2016 г., количество американцев, имеющих вложения в акции составило 51,9% [34].

В 2017 г. положительные тенденции в экономике начали отражаться на субъективной оценке американцами своего благосостояния. Согласно сентябрьскому опросу общественного мнения компании Gallup, доля американцев, считающих, что их уровень жизни улучшается, достигла максимума со времени финансового кризиса - 64%. В то же время, тех, кто считает, что их уровень жизни ухудшается, оказалось всего 19%. В октябре 2017 г. индикаторы потребительской уверенности США достигли максимумов. Индекс потребительской уверенности Conference Board Consumer Confidence Index достиг максимального значения за 17 лет - 125,9. Также в октябре индекс потребительских настроений Мичиганского университета достиг наибольшего значения с января 2004 г. - 100,7 и, несмотря на некоторое падение, в ноябре оставался на высоком уровне - 98,5. Это означает, что американцы уверены в своих доходах и занятости в ближайшем будущем, и дает основания полагать, что потребительские расходы, на которые приходится около 70% американского ВВП, будут в этот период уверенно расти.

Стабильный рост американской экономики и низкий уровень безработицы позволили ФРС продолжать политику постепенного увеличения ставки в 2017 году. В течение года целевой уровень ставки по федеральным фондам был повышен три раза - в марте до 0,75-1%, в июне до 1-1,25% и в декабре до 1,25-1,5%. ФРС собирается постепенно повышать ставку, причем в течение некоторого времени целевой уровень ставки будет оставаться ниже ожидаемого ФРС в долгосрочной перспективе уровня. При оптимистичном сценарии, обязательным элементом которого является принятие конгрессом комплекса мер по снижению налогов, целевой уровень ставки может быть повышен в следующем году также три раза. Особую озабоченность у ФРС вызывает инфляция, уровень которой в 2017 г. по-прежнему находился на уровне ниже целевого уровня ФРС - 2%: в третьем квартале индекс потребительских цен составил 1,5% в годовом выражении [34].

Важнейшим шагом ФРС в 2017 г. стало начало нормализации ее баланса. В конце 2017 г. на балансе ФРС находились казначейские облигации США на сумму около 2,5 трлн. долл. и ипотечные ценные бумаги на сумму около 1,8 трлн. долларов. Этот объем образовался на балансе ФРС в результате политики количественного смягчения - нетрадиционного метода монетарного воздействия на экономику, заключавшегося в покупке ФРС активов с целью стимулирования роста после кризиса 2008-09 годов. Количественное смягчение проводилось в три раунда с ноября 2008 г. по октябрь 2014 г., в результате чего за этот период активы на балансе ФРС увеличились с 800 млрд. долл. до 4,5 трлн. долларов. С тех пор они поддерживались на этом высоком уровне. Теоретически есть два пути уменьшения средств на балансе ФРС: продажа активов или прекращение реинвестирования. Комитет по открытым рынкам ФРС принял решение пойти по второму, более плавному и менее рискованному пути. План действий был озвучен в июне 2017 г., а в сентябре было официально объявлено о начале программы в октябре.

Ключевым элементом предлагаемых Трампом изменений в

экономической сфере, наряду с дерегулированием и масштабными вложениями в инфраструктуру, является налоговая реформа. В течение 2017 г. Трампу не удалось провести через конгресс отзыв реформы здравоохранения Обамы, как из-за несовершенства предлагаемого взамен законодательства, так и из-за неспособности республиканцев выработать единую позицию. Поэтому принятие налогового законодательства, которое Трамп предпочитает называть просто «снижением налогов», было последней возможностью выполнить хотя бы одно важное предвыборное обещание в 2017 году. Вопрос об инвестициях в инфраструктуру должен рассматриваться после налоговой реформы уже в следующем году [34].

Несмотря на то, что Трампу пока не удалось провести существенных изменений в сфере экономической политики, на финансовых рынках, в предпринимательской среде и среди рядовых американцев заметно оживление оптимистических ожиданий, которых американской экономике не хватало в последние годы. Согласно общенациональному опросу CNBC, в третьем квартале 2017 г. оптимизм американцев достиг рекордного уровня за 10 лет: 43% американцев оценивают состояние экономики как отличное или хорошее, что является наивысшим значением за десятилетнюю историю этого опроса. Несмотря на противоречивость его фигуры, основные предложения Трампа в экономической сфере - за исключением протекционизма во внешней торговле, давно назрели и отвечают интересам развития экономики США. Проведение в жизнь налоговой реформы в сочетании с дерегулированием может стимулировать инвестиции и создание новых рабочих мест на территории США и придать новый импульс американской экономике.

Итак, глобальная конкурентоспособность будет все больше определяться инновационным потенциалом страны. Таланты будут становиться важнее капитала, мир движется от эпохи капитализма в эпоху талантов. Страны, готовые к четвертой промышленной революции и одновременно укрепляющие свои политические, экономические и

социальные системы, станут победителями в конкурентной гонке будущего.

3.3 Рекомендации по реализации конкурентоспособной стратегии для РФ

Многочисленные и многолетние теоретические и эмпирические исследования доказали, что человек - это главная производительная сила любой экономики, оказывающая значимое влияние на темпы роста, производительность, доходы и другие ее параметры.

Знания, которыми обладают люди, являются предметом острой глобальной конкуренции. Это означает, что формирование человеческого капитала (организация труда и создание условий для роста его продуктивности; улучшение и расширение компетенций работников, повышение качества жизни и др.) остается ключевым вопросом государственной политики любой страны. Не только сами работники и их наниматели, но и управленцы всех уровней должны постоянно думать о том, какие знания и компетенции необходимы сегодня, какие будут полезны завтра, как их поддерживать, улучшать и применять на практике.

Одновременно исследования международных экспертов показывают, что наличие креативных людей, умеющих критически мыслить, грамотно представлять свои идеи, а также высокий уровень образования в целом далеко не всегда автоматически приводят общество к устойчивому росту и процветанию. Для стабильного развития важно научиться оптимально использовать имеющиеся навыки, «защищать» их от устаревания, «истощения», несоответствия актуальным практическим задачам, а также постоянно уделять внимание другим факторам экономического прогресса.

Среди путей разрешения этого противоречия в зарубежных странах используются самые разнообразные подходы: от вполне традиционных до весьма опосредованных.

Однако до окончательного решения проблемы еще далеко - возникают новые ограничения и вызовы, требующие от политиков более развернутой повестки, более эффективных регуляторов.

Несмотря на то, что к концу 2013 года большинство комитетов ОЭСР подтвердили готовность России к присоединению, 12 марта 2014 решением управляющего совета ОЭСР процесс присоединения России к ОЭСР был приостановлен. Тем не менее, эксперты выражают надежду на скорейшее возобновление переговоров о вступлении, с тем, чтобы взаимоотношения России с ОЭСР и дальше носили прагматичный и взаимовыгодный характер, так как эксперты ОЭСР ведут исследования в области человеческого капитала на постоянной основе и с применением разнообразного эмпирического и аналитического аппарата. Такие работы считаются очень перспективными и актуальными в рамках всей исследовательской тематики данной международной организации. Их результаты подтверждают тесную взаимосвязь между экономическим ростом, инновациями и качеством человеческого капитала [46, с. 2].

Далее представим рекомендации по реализации конкурентоспособной стратегии для РФ на основе опыта ОЭСР.

Результаты исследований ОЭСР наглядно показывают, что инновации могут стабильно развиваться при наличии и поддержке со стороны государства, других экономических акторов:

- квалифицированной рабочей силы, людей, способных придумывать и адаптировать к рынку и потребностям общества новые технологии;
- благоприятной бизнес-среды, в которой поддерживаются инвестиции в технологии и интеллектуальный капитал, а также «эксперименты» компаний с новыми идеями и бизнес-моделями;
- эффективной системы создания и распространения знаний через механизмы развития человеческих ресурсов, трансфера технологий, инвестиций в инфраструктуру экономики знаний;
- широкого спектра инструментов, стимулирующих инновационную

активность предприятий.

Несмотря на то, что позитивная корреляция между качеством человеческого капитала и доходами, продуктивностью и экономическим ростом давно доказана в теории и практическими измерениями, общий и глубокий контекст представления (и изучения) проблематики развития человеческого капитала совместно с инновациями и технологиями только начинает просматриваться.

Рекомендуются важнейшие направления развития человеческого капитала в РФ:

- развитие актуальных навыков (поддержание стабильного количественного и качественного предложения необходимых компетенций - ориентация на спрос работодателей);

- увеличение/улучшение предложения труда (упрощение процесса поиска работы; контроль над обеспечением нормированных условий труда; повышение пенсионного возраста; различные формы социальной защиты отдельных групп населения - женщин, многодетных семей, людей с ограниченными возможностями);

- эффективное применение навыков.

В части развития актуальных навыков акцент должен делаться на разработке и использовании таких подходов и инструментов, как постоянный мониторинг спроса на различные компетенции; учет региональной специфики; мотивация применения полученных знаний на практике; государственная оценка качества образования на всех уровнях; обеспечение равного доступа к образованию всех слоев населения; мотивирование работодателей инвестировать в дополнительное обучение сотрудников; проведение мягкой миграционной политики и т. д.

Для повышения эффективности использования навыков рекомендованы следующие меры:

- мотивирующие компании - в обязательном порядке включать меры по развитию персонала в свои бизнес-стратегии;

- снижающие миграционные барьеры;
- содействующие развитию отраслей с высокой добавленной стоимостью;
- содействующие обучению современному предпринимательству в университетах.

Основные цели всех этих усилий связаны с устранением дефицита компетенций, необходимых для обеспечения устойчивого экономического роста, а также ослаблением барьеров циркуляции знаний и развитием образования на всех уровнях.

Существует достаточное количество причин, позволяющих ожидать положительную отдачу от развития человеческого капитала для экономики и общества РФ: чем выше уровень образования работников, тем активнее идет технологический прогресс, повышается восприимчивость общества к инновациям.

Также общий позитивный эффект может наблюдаться и вне «технологического» маршрута. Например, чем стабильнее социальная сфера (образование, здравоохранение и т. д.), тем выше может быть производительность работников, тем дольше они могут оставаться занятыми.

Растущий интерес к тематике человеческого капитала в РФ объясняется в том числе противоречивым, а зачастую абсолютно негативным влиянием распространения технологий на дифференциацию доходов населения. Технологическое развитие (*skill-biased technological change*) является значимым драйвером, способствующим усилению этого неравенства. Причем не только по группам населения внутри конкретной страны, но в межстрановом разрезе [48, с. 98].

Обстановка в РФ дополнительно осложняется демографическим старением населения, низкими (а иногда и отрицательными) темпами его роста. Это влечет за собой изменения в образовательной и миграционной политике, в рамках которой остро встают вопросы увеличения бюджетных расходов на образование и развитие кадрового потенциала в сфере науки,

технологий, инноваций, популяризации академической карьеры и т. д.

Особое внимание эксперты должны уделять оценке влияния навыков на инновационную активность на микроуровне (организаций, компаний). Высшее и среднее профессиональное образование позволяют получить ценные навыки для последующей работы в инновационной сфере. При этом необходимо учитывать отраслевую принадлежность конкретных фирм, наличие отраслевых профсоюзов и т. д.

Среди основных компетенций, необходимых для разработки инноваций в РФ, особо выделяются креативность, критическое мышление и коммуникативные навыки. Их отсутствие препятствует росту производительности труда, что серьезно усложняет инновационное развитие компаний, а устранение несоответствия компетенций, напротив, может повысить продуктивность деятельности.

В стратегии ОЭСР по развитию человеческого капитала (OECD Skills Strategy) определены институциональные условия, способствующие постепенному уменьшению масштабов недостающих компетенций и навыков, улучшению их структуры [49, с. 75].

Среди них особый интерес для нашей страны могут представлять такие механизмы регулирования, как:

- акцент на развитии «ключевых» или «общих» навыков, на базе которых легче приобретать «специализированные» компетенции;
- содействие созданию и поддержанию масштабных информационных систем, позволяющих студентам легче ориентироваться в доступных образовательных про-граммах, оценивать их перспективность, а работодателям понимать суть полученных студентами квалификаций;
- гибкое распределение ресурсов между поставщиками образовательных услуг;
- привлечение работодателей к разработке стратегий развития компетенций и навыков;
- разработка стратегий управления рынком труда, стимулирующих

работников к активному поиску вакансий и долгосрочной занятости;

- содействие повышению мобильности кадров;
- формирование ориентированного на спрос миграционного режима, который предусматривает определение потребностей рынка труда, мониторинг демографических и образовательных изменений среди населения (без учета мигрантов), создание формальных каналов привлечения рабочей силы, упрощение получения рабочих виз, повышение эффективности пограничного контроля.

Важнейшей проблемой для стран ОЭСР является повышение успеваемости и качества образования в школах.

Специалисты ОЭСР предлагают в контексте развития экономики знаний и инновационных процессов в РФ использовать:

- объемные, гибкие учебные планы, увеличивающие количество контента, который может быть усвоен учениками, и помогающие ученикам устанавливать связи между различными блоками знаний (в общем случае это может позитивно влиять на их склонности к инновациям в самом широком контексте);
- современные образовательные методики в традиционных дисциплинах, например, метакогнитивную педагогику при преподавании математики, благодаря которой ученики смогут совершенствовать математическое мышление, решая сложные и неординарные задачи.

Развитие соответствующих навыков должно происходить на всех уровнях образования. Набор инструментов, подходов и педагогических практик, которые можно использовать, например, в университетах для развития студенческой креативности, в странах ОЭСР постоянно и существенно расширяется.

В частности, целевое («проблемное») обучение (problem-based learning) подразумевает:

- освоение учащимися теоретического материала применительно к существующим проблемам;

- получение полезных в контексте инновационного развития навыков (в том числе командной работы);

- глубокое усвоение новых (и потенциально полезных в будущем) знаний.

Разнообразные педагогические модели, в том числе, как уже отмечалось, метакогнитивная педагогика, коллективное обучение, игровое обучение, онлайн-лаборатории, зарекомендовали себя как подходящие инструменты для развития у студентов логического мышления и креативности.

Людям необходимо постоянно пополнять знания (в течение всей жизни), чтобы идти в ногу с глобальными экономическими и технологическими изменениями. По данным ОЭСР, в среднем более 40% занятых получают дополнительное образование, необходимое им для работы (в том числе на тренингах и при помощи корпоративного обучения).

Чтобы стимулировать подобное обучение в частных компаниях, ОЭСР рекомендует им обращаться за поддержкой к государству. Речь может идти как о финансовых инструментах (предоставление компаниям налоговых льгот, увеличение расходов на профессиональное образование, дополнительную подготовку и переподготовку кадров), так и об институциональных, организационных, административных и прочих рычагах (тиражирование лучшего опыта, информационная поддержка и т. д.) [8, с. 8].

Если рассматривать компетенции, необходимые, например, исследователям для успешной коммерциализации инноваций, то, кроме базовых исследовательских знаний и опыта, должны быть хорошо развиты «вторичные» навыки (transferable skills): делового общения, ведения бизнеса, оформления заявок на получение грантов и т. д. Только в последние годы страны ОЭСР вплотную приступили к развитию и популяризации предпринимательского образования на всех уровнях.

Поддержка предпринимательства (предпринимательских навыков и компетенций) в высшем образовании чаще всего осуществляется по двум

направлениям:

- развитие предпринимательского типа мышления: самоэффективности, креативности, понимания рисков, управления связями и др.

- обеспечение знаниями, необходимыми для запуска и развития собственного бизнеса.

Еще одним аспектом развития человеческого капитала являются инвестиции в дополнительное обучение работников со стороны работодателей. Эксперты указывают на необходимость внедрения разнообразных мер поддержки такого обучения, связанных с распространением информации о существующих программах, созданием соответствующих юридических рамок для их организации и финансирования, применением налоговых стимулов, повышением финансирования программ среднего профессионального образования.

Определяющей характеристикой глобального инновационного ландшафта является международная мобильность высококвалифицированных специалистов, а также ее интенсивность. Это особенно актуально для развития науки и технологий, где прогресс основывается на циркуляции знаний, взаимодействии и партнерстве между учеными, изобретателями, инженерами [13, с. 24].

Факторы, влияющие на академическую мобильность, находятся в широком диапазоне. Они включают растущий спрос на высшее образование во всем мире, повышенные ожидания относительно качества образования за рубежом и будущих доходов, реализацию мер по государственной поддержке студентов, которые будут обучаться за рубежом по национальным приоритетным направлениям развития.

Исследователями ОЭСР был выявлен положительный эффект от академической мобильности по крайней мере по двум направлениям:

- интенсивность академической мобильности и индексы цитирования связаны прямо и пропорционально;

- академическая мобильность рассматривается учеными как

«циркуляция знаний».

Рассматривается спектр эффектов от утечки и притока «умов». И выигрыш и проигрыш здесь сильно дифференцированы по странам. Так, привлечение иностранных студентов может служить дополнительным фактором роста доходов в системе высшего образования, облегчать поиск и наем высококвалифицированных иммигрантов.

Знания, которыми обладают работники (граждане, население), являются предметом острой глобальной конкуренции, поэтому подходы, разрабатываемые и тиражируемые в том числе в рамках Новой инновационной стратегии ОЭСР, предусматривают:

- поддержание активной циркуляции знаний и создание сетей научного сотрудничества между странами; отдельно отмечается важность внедрения гибкой системы оценивания академических результатов, защиты прав студентов и других стейк-холдеров, а также гарантии качества образования, которое получают студенты, уехавшие за рубеж;

- смягчение иммиграционной политики и визового режима для ученых;
- финансовую поддержку академической мобильности [50, с. 16].

Интересно, что финансовая поддержка предусматривает самые разные направления, включая компенсацию рисков от отъезда национальных специалистов, затрат на подготовку иностранных студентов и т. д. Здесь проблема заключается в выявлении возможностей получения прибыли от инвестиций, потраченных на привлечение иностранных специалистов. Центральной частью научно-инновационных стратегий многих стран ОЭСР в части мобильности является разработка системы льгот, позволяющих эмигрировавшим ученым вернуться на более выгодных условиях.

Итак, для усиления привлекательности академической карьеры предлагается применять широкий спектр традиционных мер - повышение стартовых заработных плат, премий, улучшение условий временных контрактов и т. д. Проблематика, связанная с человеческим капиталом, взаимодействием науки, образования и бизнеса, эффектами этого

взаимодействия для развития экономики и общества, в последние годы приобрела статус приоритетной в глобальной и национальной политической повестке. Актуальны эти проблемы и для нашей страны. В этой связи российским управленцам и экспертам полезно изучать исследовательские методы и рекомендации специалистов ОЭСР по стратегическим направлениям развития (диверсификация в отраслях с высокой добавленной стоимостью; создание инновационной среды путем адаптирования существующих в мире знаний и технологий; реформирование финансовых рынков и рынка труда; применение новых схем развития прикладных навыков и т. д.), а также новые подходы к изучению и развитию кадров инновационной экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, для того чтобы упрочить свое положение на рынке корпорации необходимо не только обеспечивать экономическую, но и социальную эффективность. Привнесение социальных критериев в оценку деятельности компании можно назвать одной из актуальных задач стратегического подхода к управлению.

Оценка социальной эффективности очень важна для организаций, потому что она является одним из ключевых направлений, которые могут обеспечить стабильность и результативность деятельности любого предприятия. Ряд корпораций пренебрегают достижением социальной эффективности. Следует заметить, что практика внедрения стратегического подхода к управлению человеческим капиталом находится в России только на начальной стадии. Теоретический задел опережает практику. В России преобладает автократический лидерский стиль управления. И это препятствует внедрению более развитых «западных» систем управления. Можно отметить, что конкурентная сила корпорации формируется за счет реализации различных методов развития человеческого капитала, т.к. он является мощным инструментом в достижении поставленных целей. А стратегический подход к управлению развитием корпорации и, в частности, к управлению развитием человеческого капитала является одним из главных задач менеджмента в настоящее время. Это можно объяснить тем, что именно персонал может выполнить тот стратегический план, который был выбран. И позволить компании перейти на более высокий уровень, удержаться на рынке в условиях конкуренции.

Теория человеческого капитала сыграла огромную роль в переориентации стратегий развития как ведущих экономик мира, так и широкой группы быстро развивающихся стран в сторону приоритетного развития человека и в радикальном повышении эффективности национальных экономик на этой основе. Однако ограничение возможностей

данной теории порождают потребность не только в расширении понятия человеческого капитала, но и в альтернативных подходах к оценке человеческого ресурса.

В США заканчивается рассмотрение проектов широкомасштабных реформ иммиграции. Эти реформы, в том числе, призваны значительно облегчить иммиграцию на постоянное место жительства высококвалифицированных специалистов и ученых, востребованных высокотехнологичными отраслями экономики. Совокупный дефицит рабочих мест в этих отраслях, который предполагается ликвидировать с помощью этих реформ, составляет свыше 1 миллиона. Аналогичные иммиграционные реформы меньшего масштаба происходят в других странах. В случае принятия этих реформ трудовая иммиграция специалистов и ученых из Российской Федерации в высокотехнологичные отрасли ускорится в три раза и в период с 2018 по 2025 год составит до 27 тысяч высококвалифицированных специалистов.

В 2012-2014 годах в США было принято законодательство («The JOBS Act.» в США, которыми впервые с 1933 года был отменен запрет на публичное предложение ценных бумаг без регистрации проспекта эмиссии у соответствующего регулятора фондового рынка. В краткосрочной перспективе (2018-2020 гг.) механизм краудфандинга серьезно повысит привлекательность рынков капитала в юрисдикции США для молодых технологических компаний всего мира. За первым этапом этой революции последует второй, на котором произойдет последовательная дезинтермедиация сначала индустрии венчурного капитала, а затем всей индустрии прямых инвестиций. В течение 2018-2025 годов технология трехмерной печати разовьется и усложнится до уровня, который позволит начать процесс возвращения материального производства из развивающихся стран назад в развитые. На своем первом этапе этот процесс захватит группы товаров, ценность которых преимущественно состоит в объеме и форме: сантехника, посуда, мебель, детские игрушки и другие им подобные. На

следующем этапе возвращение производства захватит потребительскую электронику и электротехнику. Трехмерная печать приведет к радикальному изменению производственных процессов и бизнес-моделей в этих областях и вытеснению массового стандартизированного производства индивидуальным кастомизированным производством. Важнейшим эффектом этого переноса станет революционное изменение бизнес-модели розничной торговли и создание десятков тысяч новых высококвалифицированных рабочих мест в развитых странах, включая Россию.

Высшее образование во всем мире начнет испытывать серьезную конкуренцию со стороны открытых сервисов онлайн-образования (МООС). В течение нескольких лет МООС-системы накопят достаточное разнообразие курсов, чтобы образовать аналог полноценного университетского образования, а получаемое в них образование получит признание работодателя. После этого начнется массовый переток студентов из очного высшего образования в заочное. Учебные заведения, не входящие в 100-200 лучших в мире, окажутся перед угрозой закрытия из-за недостатка студентов. Очень резко вырастут конкуренция и неравенство профессоров оставшихся университетов; самые лучшие и популярные профессора будут получать доходы, сравнимые с доходами звезд искусства и спорта, в то время как доходы всех остальных преподавателей сократятся. Вокруг МООС возникнет собственная инфраструктура и социальная среда (рекреационные зоны, странствующие студенты). Позиции английского языка как языка образования и науки укрепятся еще больше. Россия может оказаться в ситуации, когда только несколько самых лучших учебных заведений сохранят набор и конкурентоспособность.

Поэтому государство должно разработать меры по повышению конкурентоспособности человеческого капитала. Этому может способствовать опыт решения этой проблемы в ведущих странах мира:

- введение в образовательные стандарты для новых и более качественных образовательных программ;

- применение образовательных технологий на основе современных научных достижений;
- внедрение активных методов обучения, а также педагогических и методических материалов, соответствующих миру;
- повышение качества образования путем разработки современных систем управления качеством;
- интеграция образования, науки и инноваций;
- создание профессиональных навыков выпускников для обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда.

Государство также должно обратить внимание на содействие занятости выпускников учебных заведений, что крайне проблематично в современных условиях, чтобы найти подходящую работу. Необходимо обеспечить совместную работу университетов и компаний с подготовкой специалистов в соответствии с фактическими требованиями к работе в стране с дальнейшей занятостью в этой должности

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арсланов, Ш.Д. К вопросу оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вопросы структуризации экономики. 2015. № 3. - С. 76-78.
2. Бизнес: Оксфордский толковый словарь: англо-русский. М.: Прогресс-Академия, 2016. - 160 с.
3. Белкин, В.Н. Методика исследования экономических явлений // Человек и труд, 2016. №2. - С.40-41.
4. Беккер Г., Томс Н. Равновесная теория распределения доходов и межпоколенческой мобильности // Журнал политической экономии. 1979. - № 3. - С. 1153-1189
5. Бондаренко, В.А. Методы и алгоритмы решения задач управления человеческим капиталом в социально-экономической системе корпорации: автореф. дис. канд. экон. наук / Ростов, 2013. - 40 с.
6. Бергер П., Бергер Б., Коллинз Р. Личностно-ориентированная социология / пер. с англ. В.Ф. Анурина. М.: Академический проект, 2014. - 608 с.
7. Биксина, Н.А. Инвестиции в человеческий капитал как важнейший фактор экономического роста // Академия управления. 2014. № 4. - С. 76-78.
8. Васильев, И.В. Классификация человеческого капитала и инвестиций в него // Балтийский экономический журнал. 2014. № 2. - С. 8-18.
9. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. (ред.) (2011 год). Российский работник: образование, профессия, квалификация. М.: Издат. дом ВШЭ; Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. (2010). Застревание между избытком и дефицитом: спрос на навыки в российской промышленности. Труд, т. 24, № 3, стр. 311-333.
10. Грачик, М.Е. Влияние инвестиций в человеческий капитал на экономический рост предприятия и проблемы управления человеческими ресурсами // Транспортное дело России. 2015. № 2. - С. 47-49.

11. Доклад о человеческом развитии 2011 г. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gtmarket.ru>.
12. Жабина, О. А. Инвестиции в человеческий капитал // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 5. - С. 167-169.
13. Зборовский, Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования: учебное пособие. М.: Гардарики, 2015. - 380 с.
14. Кириллова, Н. Достойный труд - высокая цена и жизненная необходимость // Человек и труд. 2013. № 1. - С. 10-18.
15. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1662р. [Электронный ресурс] / Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.06.2018)
16. Константиновский Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологического исследования жизненного старта российской молодежи (1960 – начало 2000-х). – М.: ЦСП, 2008
17. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. М.: ВШЭ, 2015. - 43 с.
18. Корчагин, Ю. А. Современная экономика России. М.: Феникс, 2013. - 543 с.
19. Критский. М. Человеческий капитал в системе экономических отношений/М.Критский. М.:1995. - 263 с.
20. Маркс К. Капитал.Т.1 // Маркс К. и Энгельс Ф. соч., 2-е изд.- Т.23.-907 с.
21. Международные валютно-кредитные отношения. Учебник. - М.: Юрайт, 2014. - 544 с.
22. Международные валютно-кредитные отношения. Учебник. - М.: Юрайт, 2015. - 544 с.
23. Международные экономические отношения. - М.: Юнити-Дана, 2014. - 648 с.

24. Миляева, М. Б. Страхование рисков организаций, ориентированных на внешнеэкономическую деятельность. Учебник / М.Б. Миляева, С.В. Громова. - М.: ВАВТ Минэкономразвития России, 2016. - 276 с.
25. Мировая экономика и международные экономические отношения. Практикум. - М.: Инфра-М, Вузовский учебник, 2016. - 136 с.
26. Мировая экономика и международные экономические отношения. Учебник. - М.: Юрайт, 2016. - 364 с.
27. Организация и техника внешнеэкономических операций. Учебник / Л.В. Кривокоченко и др. - М.: ВАВТ Минэкономразвития России, 2016. - 360 с.
28. Офшорный бизнес во внешнеэкономической деятельности. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
29. Паршина, Н.В. Человеческий капитал: сущность, содержание, особенности // Мир современной науки. 2013. № 3. - С. 1-7.
30. Петти У. Политическая арифметика // Избранные работы. М. : Ось-89, 1997.
31. Позднякова, Е.С. Методика расчета эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. 2014. № 4. - С. 35-39.
32. Поляков, В. В. Мировой рынок. Вопросы прогнозирования / В.В. Поляков. - М.: КноРус, 2014. - 264 с.
33. «Рейтинг стран мира по уровню продолжительности жизни»/ Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/educationindex/educationindexinfo>. (дата обращения: 18.06.2018)
34. Релокализация: миф или реальность? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://oecdcentre.hse.ru/nletter6.9> (дата обращения: 18.06.2018)
35. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Мировая экономическая мысль сквозь призму веков. Т. 1. М. : Мысль, 2004.

36. Романова, Е.Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2015. № 1. - С. 436-438.
37. Савченко, В.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Вопросы структуризации экономики. 2015. № 2. - С. 414-419.
38. Саратикянц, Э.С., Закервашевич Н.В. Инвестиции в человеческий капитал: их источники и эффективность // Экономика промышленности. 2015. № 3. - С. 210-216.
39. Сельцовский, В. Л. Статистика и анализ внешней торговли. Учебное пособие / В.Л. Сельцовский. - М.: Инфра-М, РИОР, 2014. - 252 с.
40. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики: В 2 т. М., 1991. Т. 1.
41. Солодков, Г. П. Международный бизнес / Г.П. Солодков, Э.Т. Рубинская, Э.Д. Рубинская. - М.: Феникс, 2013. - 384 с.
42. Суэтин, А. А. Международные валютно-финансовые и кредитные отношения / А.А. Суэтин. - М.: Феникс, 2017. - 416 с.
43. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 18.06.2018).
44. Хасбулатов, Р. И. Международное предпринимательство. Учебник / Р.И. Хасбулатов. - М.: Проспект, 2016. - 640 с.
45. Чеботарев, Н. Ф. Мировая экономика и международные экономические отношения / Н.Ф. Чеботарев. - М.: Дашков и Ко, 2013. - 352 с.
46. Чеботарев Н.Ф. Инновационная деятельность как главный источник повышения благосостояния и развития человеческого капитала//Аудит и финансовый анализ. 2007. № 2. С. 332-347.
47. Чернышева, Н. А. Россия в ВТО. Проблемы и перспективы. Учебное пособие /Н.А. Чернышева. - М.: МГИМО-Университет, 2013. - 232 с.
48. Черныш М.Ф. Трансмиссия культурного капитала и социальная мобильность // Социологические исследования. 2013. № 8. С. 42–53.

49. Шкваря, Л. В. Международная экономическая интеграция в мировом хозяйстве (+ CD-ROM)/Л.В. Шкваря. - М.: ИНФРА-М, 2016. – 320 с.
50. Шингаров, Г.Х., Задорожнюк И.Е. О соотношении понятий «человеческий потенциал», «человеческий фактор» и «человеческий капитал» // Человеческий потенциал современной России. М.: Изд-во СГУ, 2015. - С. 26-41.
51. Щетинин, В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировые экономические и международные отношения. 2015. № 12. - С. 42-49.
52. Экономика, основанная на знаниях. Уч. пос./ под ред. А. Гапоненко. -М, 2006.-352 с
53. Schultz T. Human capital, Family Planning, and Their Effects on Population Growth.//American Economic Review, Papers and Proceedings. May 1994.
54. Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y., 1971.
55. Schultz T. Resources for Higher Education: an Economist View//TheJournal of Political Economy. 1968. V.76.№3. P.328.

