

А.А. Петрова

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ

Описывается понятие «человеческий капитал», рассматриваются вопросы управления человеческим капиталом в современных компаниях. Дается характеристика основных особенностей инвестиций в человеческий капитал. Анализируются проблемы использования человеческого капитала в России, обозначаются перспективы выхода из сложившейся ситуации.

Ключевые слова: ценность, человеческий капитал, способности, качественные характеристики.

А.А. Petrova

PROBLEMS OF USE
OF THE HUMAN CAPITAL IN RUSSIA

The concept of “human capital” is described, the issues of human capital management in modern companies are considered. The characteristic of the main features of investment in human capital is given. The problems of using human capital in Russia are analyzed, the prospects for overcoming the current situation are indicated.

Keywords: value, human capital, abilities, quality characteristics.

В XXI в. производительные силы набирают все большую популярность. Страны переходят к новой мировой экономике, которая развивается в двух стадиях: индустриальной и постиндустриальной. Для первой характерно использование крупных механизированных машиностроительных производств. Благодаря формированию качественного человеческого капитала индивид в процессе своей деятельности приносит обществу немалые экономические выгоды, которые обуславливают повышение производительности труда владельцев человеческого капитала, а следовательно, увеличивают ВВП.

Все больше людей стремится получить высшее образование (так как это и есть основа человеческого капитала), усовершенствовать свои профессиональные возможности, чтобы быть еще более полезными

для своей компании [1, с. 24–25]. Сейчас приходит осознание того, что человеческий капитал – это ценнейший ресурс, даже в сравнении с природным и накопленным богатством [2].

Главная цель управления человеческим капиталом – эффективное формирование, использование и развитие имеющихся и привлеченных впервые кадров любого предприятия.

Человеческий капитал – это разновидность формы капитала. С его помощью человек сможет удовлетворить свои материальные потребности, так как в скором времени он и будет выступать источником заработка [4].

На современном этапе существуют следующие основные особенности инвестиций российских предприятий в человеческий капитал:

Петрова А.А. Проблемы использования человеческого капитала в России

- общественная выгода от инвестиций превышает сумму тех выгод, которые получает каждый в отдельности. Индивидуальная выгода определяется размером дохода, а общественная – размером ВВП;

- инвестиции дают длительный, значительный по объему и интегральный по характеру экономический и социальный эффект;

- независимо от источника инвестирования, доход от инвестиций обладает трехсторонним эффектом;

- инвестиции не могут иметь временный или разовый характер, поскольку это уменьшает их общую эффективность. В отличие от физического капитала инвестирование в человеческий капитал происходит в течение всего периода существования его носителя, иначе эффективность от таких капиталовложений снижается или вообще отсутствует;

- такие инвестиции возвращаются с большей отдачей, чем вклады в материальное производство [3].

Следует отметить, что на уровень развития человеческого капитала значительное влияние оказывает заинтересованность государства в его увеличении путем финансирования из государственного бюджета образования, здравоохранения, духовного и физического развития населения. В развитых странах государство берет на себя все большую долю расходов на человеческое развитие. Это обусловлено чрезвычайно важным стратегическим значением таких инвестиций и тем, что они имеют значительный положительный внешний эффект для социального и инновационного развития страны в целом.

Россия – это огромная страна, ее человеческий потенциал достаточно велик. Большинство жителей страны стараются получить высшее образование. Следует отметить, что тенденция к образованности

набирает популярность не только в России, но и во всем мире.

Россия имеет большое количество специалистов. В стране на постоянной основе происходит принятие комплекса мер с целью повышения уровня развития человеческого капитала, к примеру, один раз в 5 лет принимают программу социально-экономического развития, в которой находят отражение основные направления развития страны. Такая программа направлена на поддержку населения в сфере экономики, здравоохранения, образования, спорта, культуры. Но все же приходится констатировать, что в масштабе страны этих мер не хватает, и если они принимаются, то носят чаще всего региональный характер.

На сегодняшний день в стране прослеживается неравенство между крупными областными центрами и отдаленными регионами в уровне образования, науки, технологиях. Как и в любой другой стране, в России существуют проблемы, которые требуют решения. Учитывая сложившуюся ситуацию: санкции Запада, падение курса рубля, падение цены на нефть и ухудшение отношений с некоторыми странами, – финансирование социальных программ осуществляется не всегда и не в полной мере, как того требует законодательство.

Теперь проанализируем структуру общего объема расходов федерального бюджета на социальные нужды за 2015–2017 гг. (табл.).

Можно отметить, что наибольшими статьями расходов в 2015–2017 гг. являются образование, здравоохранение и спорт. Доля расходов на социальные нужды за это время увеличилась. Так, темп прироста всех расходов в 2017 г. (по сравнению с 2015 г.) составил 61,1%, а расходов на социальные цели – 55,3%. Значительный рост расходов наблюдается по разделам здравоохранение и спорт (79,3%) [5].

Объем и структура расходов бюджета на социальные цели [5]

Раздел	2015 г.			2016 г.			2017 г.			Темп прироста 2015–2017 гг.
	Сумма фактическая, млн руб.	Сумма плановая, млн руб.	Процент выполнения, %	Сумма фактическая, млн руб.	Сумма плановая, млн руб.	Процент выполнения, %	Сумма фактическая, млн руб.	Сумма плановая, млн руб.	Процент выполнения, %	
Образование	294 611,48	301 114,21	97,8	354 996,79	401 254,12	88,5	418 007,57	411 214,12	101,7	141,9
Культура, кинематография и СМИ	70 992,90	65 112,14	109,0	88 851,50	92 475,12	96,1	111 684,59	109 212,74	102,3	157,3
Здравоохранение и спорт	196 494,30	214 344,20	91,7	278 245,20	297 145,14	93,6	352 313,71	397 125,14	88,7	179,3
Социальная политика	214 039,45	259 255,14	82,6	293 644,98	355 144,27	82,7	323 519,61	311 555,21	103,8	151,2
Итого	776 138,12	839 825,69	92,4	1 015 738,46	1146018,65	88,7	1 205 525,48	1229107,21	98,1	155,3
Итого расходов	5 983 035,51			7 566 638,72			9 636 823,31			161,1

В стране преобладает некий дисбаланс на рынке труда между спросом и предложением. Многие молодые и перспективные граждане выезжают на заработки за рубеж в поисках престижной работы. Также следует сделать акцент и на естественной убыли населения, коэффициент смертности в последние годы возрос [4].

К основным причинам, препятствующим использованию человеческого капитала компаниями, стоит отнести:

- низкий уровень финансирования отрасли образования из бюджета;
- низкий уровень отечественных и иностранных инвестиций в систему образования и неэффективное использование средств;
- низкий уровень качества образования, что требует инноваций и нововведений;

- низкий уровень здоровья детей – будущих носителей человеческого капитала.

Приоритетами в управлении человеческим капиталом российских предприятий должны быть:

- формирование среди молодежи активных и преданных предприятию работников, заинтересованных в его процветании, через их участие в управлении, планировании деловой карьеры, реализацию их способностей в процессе труда;
- согласование критериев мотивации персонала с целями предприятия;
- создание условий для внештатной карьеры работников, желающих проявить себя во временных проектах, с соответствующим ростом уровня оплаты труда [7, р. 24].

Человеческий капитал – это самый ценный ресурс. В обеспечении формирования человеческого капитала нужного пред-

Петрова А.А. Проблемы использования человеческого капитала в России

приятно качества может быть полезным опыт ведущих зарубежных и отечественных компаний, которые внедряют в свою деятельность концепцию непрерывного обучения персонала с использованием следующих основных форм:

- стажировок, командировок в учебные центры и на другие предприятия;
- курсов и тренингов на самом предприятии;

• курсов и тренингов в учебных центрах и тренинговых компаниях [6, р. 163].

Таким образом, в экономике, основанной на знаниях, использование человеческого капитала является важной составляющей менеджмента современной организации. Побеждает та компания, которая активно развивает свои ключевые компетенции, тем самым обретая уникальность.

Литература

1. Ганина С.А. Управление качеством образования в контексте системного и процессного подходов // Вестник Российского Нового университета. 2017. № 1. С. 23–27.
2. Исаенко А.Н. Человеческие ресурсы в современной экономике // США и Канада: Экономика, политика, культура. 2017. № 2. С. 114–118.
3. Кокшарова М.Я. Анализ человеческих ресурсов: анализ подходов и методик // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2015. № 2. С. 127–130.
4. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и рост экономики // Промышленник России. 2014. № 4. С. 28.
5. Министерство финансов Российской Федерации. URL: <https://www.minfin.ru/ru> (дата обращения: 26.02.2019).
6. Koerselman K. The Risk and Return of Human Capital Investments // Labour Economics. 2014. Vol. 30, № 21. P. 154–163.
7. Rizzo M.F. Human Capital and Resources: Developments, Management and Strategies. N. Y.: Nova Science Publishers, 2012. 174 p.

Literatura

1. Ganina S.A. Upravlenie kachestvom obrazovaniya v kontekste sistemnogo i protsessnogo podkhodov // Vestnik Rossijskogo Novogo universiteta. 2017. № 1. S. 23–27.
2. Isaenko A.N. Chelovecheskie resursy v sovremennoj ekonomike // SSHA i Kanada: Ekonomika, politika, kul'tura. 2017. № 2. S. 114–118.
3. Koksharova M.Ya. Analiz chelovecheskikh resursov: analiz podkhodov i metodik // Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta. 2015. № 2. S. 127–130.
4. Korchagin Yu.A. Chelovecheskij kapital i rost ekonomiki // Promyshlennik Rossii. 2014. № 4. S. 28.
5. Ministerstvo finansov Rossijskoj Federatsii. URL: <https://www.minfin.ru/ru> (data obrashcheniya: 26.02.2019).
6. Koerselman K. The Risk and Return of Human Capital Investments // Labour Economics. 2014. Vol. 30, № 21. P. 154–163.
7. Rizzo M.F. Human Capital and Resources: Developments, Management and Strategies. N. Y.: Nova Science Publishers, 2012. 174 p.